



Universidad Internacional de La Rioja  
Facultad de Empresa y Comunicación

Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos  
Humanos

## Workaholism y Engagement en Docentes Universitarios Colombianos, un Análisis Correlacional

Trabajo fin de estudio presentado por:	Diego Alejandro Garcés Rojas
Tipo de trabajo:	TFM
Director/a:	Joaquín Torres Lacambra
Fecha:	21/07/2021

## Resumen

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre Workaholism y Engagement en docentes universitarios. La muestra está compuesta por 66 docentes pertenecientes a una universidad en Villavicencio, Colombia. Para medir las dos variables se hizo uso de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) y la Escala de Adicción al Trabajo Holandesa (DUWAS). Como resultados, se identificó que existe una relación negativa entre las dos dimensiones del Engagement y el Workaholism: exceso de trabajo ( $p. 0,39$ ) y trabajo compulsivo ( $p. 0,36$ ). Finalmente se propone un plan de intervención para aumentar el Engagement y prevenir el Workaholism.

**Palabras clave:** Workaholism, engagement, adicción al trabajo, bienestar laboral.

## Abstract

This research aims to determine the relationship between Workaholism and Engagement in university teachers. The participants are 66 teachers from Villavicencio, Colombia. The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) and the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) were used to measure the two variables. As a results of this, it was identified that there is a negative relationship between the two dimensions of Engagement and Workaholism: working excessively ( $p. 0.39$ ) and working compulsively ( $p. 0.36$ ). Finally, an intervention plan is proposed to increase commitment and prevent the workaholism.

**Keywords:** Workaholism, engagement, addiction, job wellbeing

## Índice de contenidos

1.	Introducción .....	8
1.1.	Justificación.....	9
1.2.	Planteamiento del Problema .....	11
1.3.	Objetivos .....	12
1.3.1.	Objetivo General .....	12
1.3.2.	Objetivos Específicos.....	12
2.	Marco Teórico .....	13
2.1.1.	Bases Neurológicas de la Adicción .....	13
2.1.2.	Workaholism o Adicción al Trabajo .....	15
2.1.3.	Engagement como factor potencializador .....	17
3.	Contextualización .....	18
3.1.1.	Universidad Santo Tomás .....	18
4.	Diseño.....	19
4.1.1.	Metodología.....	19
4.1.2.	Instrumentos.....	19
4.1.3.	Población.....	20
4.1.4.	Técnicas de análisis de datos .....	21
4.1.5.	Procedimiento.....	21
5.	Resultados .....	22
5.1.	Estadísticos Descriptivos.....	22
5.2.	Estadísticos Correlacionales.....	27
6.	Plan De Intervención .....	27
6.1.	Programa Para Prevención De Workaholism .....	28
6.1.1.	Pausas Activas .....	28

6.1.2.	Manejo del tiempo.....	30
6.1.3.	Sistema de recompensas por cada actividad culminada .....	32
6.1.4.	Hábitos saludables en el trabajo .....	33
6.1.5.	Mindfulness .....	35
6.2.	Programa para Promover el Engagement.....	36
6.2.1.	Trabajo en equipo .....	36
6.2.2.	Programa de incentivos .....	37
6.2.3.	Inducción con identidad institucional .....	38
6.2.4.	Celebración de días especiales.....	38
7.	Conclusiones.....	39
8.	Limitaciones y Prospectivas.....	40
9.	Referencias Bibliográficas.....	40
Anexo A.	Consentimiento informado.....	47
Anexo B.	Encuesta de datos sociodemográficos.....	49
Anexo C.	Escala de Adicción al Trabajo Holandesa DUWAS-10 .....	52
Anexo D.	Encuesta De Bienestar y Trabajo (UWES) .....	54

## Índice de figuras

Figura 1. Recorrido del Sistema de Recompensa.....	15
Figura 2. Organigrama USTA Villavicencio .....	19
Figura 3. Resultados de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo .....	25
Figura 4. Pausa Activa con Ejercicio de Cuello .....	29
Figura 5. Pausa Activa Con Ejercicio de Tronco .....	29
Figura 6. Pausa Activa con Ejercicio de Brazos y Muñecas .....	29
Figura 7. Pausa Activa con Ejercicio de Piernas .....	30
Figura 8. Matriz de Eisenhower .....	31
Figura 9. Organizador de Tiempo.....	32
Figura 10. Organizador De Sueño .....	34

## Índice de tablas

Tabla 1. Sexo .....	22
Tabla 2. Estado Civil .....	22
Tabla 3. Antigüedad en la Institución .....	22
Tabla 4. Trastornos Mentales .....	23
Tabla 5. Edad.....	23
Tabla 6. Trabajo Excesivo.....	24
Tabla 7. Trabajo Compulsivo.....	24
Tabla 8. Subescala Vigor .....	25
Tabla 9. Subescala Dedicación .....	26
Tabla 10. Subescala Absorción.....	26
Tabla 11. Estadísticos Correlacionales .....	27

## 1. Introducción

El trabajo se define como aquella actividad del ser humano, intelectual o material que es transitoria o permanente en el que una persona natural realiza conscientemente al servicio de otros, siempre que se efectue en dentro de un contrato laboral (Congreso de la República de Colombia, 1950). Con relación a lo anterior, el trabajo es un área importante en la vida de cada ser humano, ya que se invierte tiempo y recursos para un beneficio, por esto, un buen lugar de trabajo es favorable para la salud mental, sin embargo, cuando el contexto laboral no tiene una relación positiva en el trabajador puede causar dificultades físicas y psicológicas. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2021) las ocupaciones o trabajos negativos pueden generar trastornos de ansiedad y depresión a mediano y largo plazo en el sujeto, y por otro lado en el sector económico, también se evidencian repercusiones como pérdida de productividad.

En los últimos años, el trabajo ha permeado gran cantidad de áreas del ser humano, tanto que hasta se ha involucrado en los hogares durante la pandemia del COVID-19 y ha traído consigo algunos cambios en tiempos y espacios dedicados al trabajo, por lo que al trabajador puede presentar confusión en los límites del trabajo y su vida personal. Estas modificaciones en las condiciones laborales han sido de actual interés ya que algunas personas tienen una relación para trabajar intensamente desde una motivación intrínseca en sus labores desde casa y otras a trabajar en exceso o compulsivamente, al punto de sentir culpa cuando tienen espacios de no trabajar (Kubota, et al. 2011)

Es por lo anterior que el presente estudio hace una revisión conceptual de la adicción al trabajo o *Workaholism* y el Compromiso o *Engagement* y cómo están relacionados con las labores de docencia universitaria, pues se ha identificado que si bien, son dos conceptos similares hay un punto de diferenciación y en esa misma medida afecta al trabajador con consecuencias distintas.



## 1.1. Justificación

El bienestar laboral es una función que parte desde la Dirección de Recursos Humanos, en especial la gestión por parte de los líderes de procesos ya que comprender al personal como un recurso importante llevará a la percepción positiva del trabajador y esto como consecuencia produce satisfacción laboral, engagement y mejor productividad (Calderón, Murillo & Torres, 2003). De acuerdo a Hakanen, Schaufeli y Ahola (2008) los recursos laborales influyen directamente al engagement por medio de procesos motivacionales en el que los trabajadores satisfacen necesidades como a autonomía, competencias y parentesco. Por lo anterior, este compromiso laboral debe ser fortalecido en las empresas u organizaciones pues para autores como Salanova y Schaufeli (2004) el engagement es un concepto característico de la psicología positiva y tiene gran sustento empírico en el área de recursos humanos.

El engagement, según Schaufeli y Bakker (2003) es un estado positivo y placentero que llevan al trabajador a generar un involucramiento, motivación, focalización, persistencia y felicidad en sus labores o funciones. También otros autores hacen referencia a que este concepto es opuesto al *burnout*, ya que existe una percepción negativa, agotamiento físico, psicológico y emocional relacionado al trabajo, mientras que, en el engagement, existe una percepción positiva y compromiso al trabajo (Salanova & Schaufeli, 2004). Adicionalmente, muchas empresas han trabajado en fortalecer los procesos en recursos humanos, justamente para aumentar la satisfacción laboral y compromiso, incluso Mauno, Kinnunen y Ruokolainen, (2007) han evidenciado que la satisfacción y control que se tiene con el trabajo, es un recurso laboral importantes y predictor de un buen engagement.

Aunque hay trabajadores con el mismo nivel de compromiso, en ocasiones para algunos, dicho involucramiento laboral genera consecuencias negativas y no tienen relación con la satisfacción laboral, como el caso de la Adicción al Trabajo o Workaholism, Schaufeli, Taris, & Rhenen (2008) refieren que ese compromiso con el trabajo se puede confundir con el engagement, sin embargo, la absorción laboral puede llegar a convertirse en conductas compulsivas. Algunos autores como Hernández, Salazar y Gómez (2004) reportan que un ambiente laboral con mucha demanda y poco control del trabajo está relacionado con riesgos psicosociales para cualquier trabajador, es por esto que las personas adictas al trabajo tienen

Workaholism y Engagement en Docentes Universitarios Colombianos, un Análisis Correlacional factores en común como la falta de control sobre su trabajo, contextos con alta exigencia laboral, falta de apoyo por su jefe inmediato o compañeros, lo que se interpreta como ambientes laborales desfavorables que por presión movilizan al empleado a trabajar sin parar por compulsión y no por motivación o compromiso (Schaufeli, Taris, & Rhenen, 2008).

Con relación a los antecedentes investigativos se ha encontrado diferentes estudios a lo largo del mundo en poblaciones como personal de salud (Brando, Carvalho, Martins, Fernandez & Quina, 2020) y docencia (Chávez-Hernández, Lugardo-Bravo & Feregrino-Feregrino, 2016) en lo que se concluye que estas ocupaciones están relacionadas a altas demandas laborales y riesgo de presentar workaholism. Es por esto, que se busca evidenciar una problemática organizacional y de interés en la dirección de recursos humanos que está afectando esta población, pues es un riesgo psicosocial que podría generar daños irreparables en la salud física y mental.

Finalmente, es importante identificar los niveles de engagement y workaholism que se puede presentar en una población con altas exigencias de compromiso laboral y diferenciar en qué punto podría ser un riesgo psicosocial que tendrá que ser intervenido desde el departamento de recursos humanos.

## 1.2. Planteamiento del Problema

Actualmente, el trabajo ocupa gran parte del tiempo de una persona, con base al artículo 20 de la Ley 50 de 1990 un trabajador colombiano podrá trabajar un máximo de 48 horas semanales (Congreso de la República, 1990) por lo que se espera que la otras horas de la semana sean dedicadas a actividades personales y/o familiares. Adicionalmente, el tener un trabajo con las condiciones adecuadas y prestaciones sociales genera en el trabajador beneficios no solamente económicos, sino de satisfacción, identidad profesional, sentido de utilidad y bienestar psicológico (Fernández-Montalvo y Echeburúa, 1998). Sin embargo, hay ambientes laborales que son más exigentes con algunas profesiones, lo que resulta ocupando más horas a la semana, más funciones y más compromisos, como es el caso de la docencia.

Para autores como Escalona, Sánchez y González (2007) la docencia es una ocupación compleja por ser normalizada su exhaustiva carga laboral y la ejecución de diversas tareas como preparación de clases, buscar las estrategias pedagógicas, ejecutar la clase, evaluar y calificar los procesos de cada estudiante, entre otras funciones administrativas que requieren mucho más tiempo y espacio para cumplirlas. En cuanto a la docencia universitaria, adicional a la carga de docencia y funciones administrativas, se le incluye la presión por publicar o realizar investigación (Salanova, Cifre, Grau, Llorens & Martínez, 2005), lo que puede ocasionar a largo plazo problemas psicosociales como estrés, ansiedad y depresión (Benito & Perdomo, 2020; Flechas, 2020; Organización Mundial de la Salud, 2021; Restrepo, Colorado & Cabrera, 2006).

No obstante, cuando las condiciones laborales son adecuadas puede generar en el docente consecuencias positivas ante las demandas del ambiente laboral, pues pueden verse como un engagement o como retos profesionales que aumentan la autoeficacia y satisfacción (Salanova et al., 2005). Por otro lado, el compromiso excesivo no necesariamente está relacionado con aspectos positivos en el trabajador, sino que, podría relacionarse a workaholism, lo que trae como consecuencias daños psicosociales, burnout, síntomas de estrés, ansiedad o depresión (Castañeda, 2010).

En este sentido, surge la pregunta problema ¿Existe una relación entre el engagement y workaholism en docentes universitarios de la ciudad de Villavicencio, Colombia?

### 1.3. Objetivos

#### 1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre Workaholism y Engagement en docentes universitarios de la ciudad de Villavicencio, Colombia

#### 1.3.2. Objetivos Específicos

Evaluar síntomas de Workaholism en docentes universitarios de la ciudad de Villavicencio, Colombia

Evaluar la presencia de Engagement en docentes universitarios de la ciudad de Villavicencio, Colombia

Proponer plan de intervención para el aumento del engagement en docentes universitarios de la ciudad de Villavicencio, Colombia

## 2. Marco Teórico

### 2.1.1. Bases Neurológicas de la Adicción

La Organización Mundial de la Salud (2021) define la adicción como el consumo reiterativo de sustancias psicoactivas que generan una serie de conductas compulsivas por el consumo y la inhibición del autocontrol. De acuerdo con la American Psychiatric Association (2014) los trastornos por consumo de sustancias incluyen una serie de síntomas fisiológicos, cognitivos y conductuales que se mantienen a pesar de todas las afectaciones en las áreas de ajuste del sujeto. Por otro lado, se conoce que las sustancias psicoactivas producen una modificación en los circuitos cerebrales del sistema dopaminérgico y que tras la desintoxicación del consultante, aparecen patrones conductuales que muestran la necesidad de consumo continua; estas manifestaciones conductuales se evidencian en las recaídas repetidas y el deseo de consumo al que se expone la persona por medio de estímulos relacionados a la sustancia.

Sin embargo, la literatura ha mostrado más interés por la adicción a sustancias pero durante esta investigación se profundizará en la adicción comportamental, que también incluye la activación de el sistema de recompensa y se ve reflejado en la repetición y dependencia a conductas poco sanas. A pesar de que estas conductas son autolesivas, generan placer o bienestar en la persona que las ejecuta, y se explica por la descompensación neurológica entre el sistema dopaminérgico y el sistema de control inhibitorio, que se encargan de generar placer e inhibir las conductas. Por lo anterior, se puede encontrar que las personas con adicción comportamental o adicción a sustancias tienen la misma activación a nivel neurobiológico con la diferencia en la mitigación de los efectos del síndrome de abstinencia (Rastrollo, 2019).

Las personas que atraviesan dificultades en sus vidas pueden generar algún tipo de trastorno emocional y afectivo que a su vez por estrategias de afrontamiento inefectivas llevan al mantenimiento de dichos trastornos (Reyes & Tena, 2016) un ejemplo de ello, es la evitación o escape por medio de la repetición compulsiva de conductas. Dicho de otra manera, la adicción comportamental se convierte en una estrategia de afrontamiento inadaptativa que

Workaholism y Engagement en Docentes Universitarios Colombianos, un Análisis Correlacional se mantiene como reforzamiento positivo (relajación y placer), como también reforzamiento negativo en la disminución de emociones desagradables (Isorna & Saavedra, 2012).

Estudios en mamíferos han mostrado que los efectos placenteros de sustancias o conductas están relacionados con la liberación de neurotransmisores en el núcleo de accumbens, estos neurotransmisores dopaminérgicos provienen del tegmento ventral y se proyectan hacia estructuras del sistema límbico y corteza frontal, allí se presenta activación rápida ante estímulos reforzadores básicos como el agua, la comida, conducta sexual, es decir, todas las conductas de carácter de supervivencia que juegan un papel importante en la motivación y repetición, sin embargo, a diferencia del efecto de saciedad, cuando hay adicción ese deseo de saciar la necesidad se vuelve incontrolable (Guardia, Surkov & Cardús, 2015).

El objetivo del sistema de recompensa es continuar con las conductas placenteras en el sujeto (comer, tener sexo, beber, entre otras), sin embargo, cuando se consumen sustancias psicoactivas, se incrementa el neurotransmisor de dopamina, por lo que esa sensación de placer hace que la persona sienta la necesidad de repetir (Tirapu, Landa & Lorea, 2004). El mecanismo se da en el sistema mesocorticolímbico pues integra el Área Tegmental Ventral (ATV), corteza cingulada, sustancia gris, tálamo, amígdala, hipocampo y corteza prefrontal (Alheid, et al, 1998).

El ATV recibe información entorrinal, cortical prefrontal, amigdalina e hipotalámica lateral, también recibe información del locus coeruleus y núcleo del rafe, posteriormente, envía proyecciones al núcleo de accumbens que se conecta al hipotálamo lateral, corteza prefrontal, sistema límbico como la amígdala, hipocampo, tálamo dorsomedial. La función del núcleo de accumbens es convertir la información recibida de estructuras límbicas en acciones motivacionales por medio de la conexión con el sistema motor extrapiramidal, sistema simpático, parasimpático del tronco y médula, integrando funciones viscerales, motoras y somáticas (Becoña, 2010)

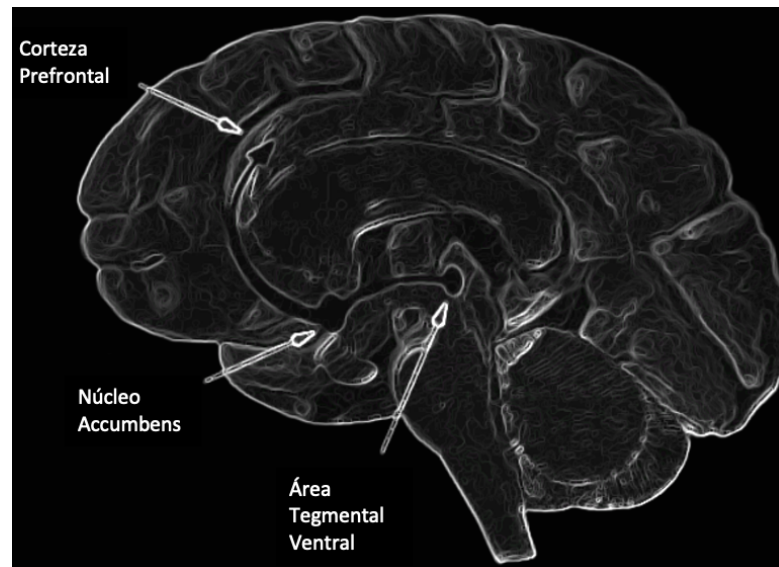


Figura 1. Recorrido del Sistema de Recompensa

### 2.1.2. Workaholism o Adicción al Trabajo

Como se mencionó en el apartado anterior, el consumo de sustancias son reforzadas por la modificación del sistema de recompensa y es lo que genera la adicción, de igual forma, el trabajo compulsivo es reforzado por factores ambientales como el reconocimiento o el logro, lo cual mantiene la adicción comportamental (Forbes, 2011).

El término de Workaholism o adicción al trabajo fue acuñado por el médico y psicólogo Oates (1968) y lo describe como una necesidad exacerbada y difícil de controlar de trabajar compulsivamente lo cual afecta las áreas de ajuste del empleado. Dicho autor une dos palabras del inglés *work* (trabajo) y *alcoholism* (alcoholismo).

La adicción al trabajo es un tema que se inicia a estudiar a finales de los años 80, cuando los médicos y profesionales en salud se dan cuenta que existía una relación con enfermedades cardíacas, cerebrovasculares, osteomusculares, gastrointestinales, dermatitis, migrañas y privación del sueño, además de trastornos somáticos, trastornos afectivos y problemas familiares (Colín & Simón, 2014).

De acuerdo a Colín y Simón (2014) la adicción al trabajo es una enfermedad progresiva que se camufla como conductas positivas dentro de la cultura de países capitalistas, sin embargo, pareciera que los adictos al trabajo se olvidaran de sus propios cuerpos, necesidades

Workaholism y Engagement en Docentes Universitarios Colombianos, un Análisis Correlacional fisiológicas, emociones, familia y amigos, por lo que a mediano plazo tendrá repercusiones a nivel físico y mental. Por otra parte Douglas y Morris (2006) mencionan que este tipo de personas siempre están pensando temas del trabajo y olvidan el placer y disfrute de otras actividades de ocio y descanso.

Robinson (2001), describe unas características de las personas adictas al trabajo:

1. Trabajar compulsivamente
2. Incapacidad para detenerse y relajarse
3. Obsesión por el control y hacer las cosas como lo considera
4. Prioriza el trabajo sobre todas las cosas
5. Se le dificulta delegar funciones.
6. Sus metas están dirigidas al resultado y no al proceso.
7. Su vida personal está desequilibrada por lo que encuentra refugio en el trabajo.
8. No son buenos trabajando en equipo.
9. Sienten culpa por no trabajar cuando tienen tiempos libres.

Para la sociedad el “trabajar fuertemente” es una frase muy normalizada y se percibe como algo positivo y de admiración, sin embargo, el trabajar demasiado y descuidar otras áreas es perjudicial para la salud mental y física (workaholism); por otro lado, también el compromiso por el trabajo y la motivación de hacerlo muy bien, puede generar bienestar emocional (engagement). Aunque las dos situaciones son similares en el trabajar intensamente, la diferencia está en las afectaciones psicológicas y físicas que se generan, es decir, la diferencia entre workaholism y engagement es que la primera es un estado psicológico negativo y la segunda produce un bienestar (Schaufeli, Taris & Bakker, 2006), por lo que a continuación se profundizará en el engagement o compromiso laboral.



### 2.1.3. Engagement como factor potencializador

Una vez entendido que workaholism es un riesgo psicosocial caracterizado por el trabajo compulsivo y difícil de controlar (Colín & Simón, 2014) se describe el engagement como casi un antónimo. De acuerdo con Schaufeli y Bakker (2003) el engagement se traduce como compromiso laboral y es definido como un estado psicológico positivo y placentero en las funciones laborales del trabajador.

Uno de los pioneros en el estudio del engagement es William Kahn quien hizo una revisión de esas variables psicológicas del personal con compromiso laboral (engagement) y las personas con bajo compromiso (disengagement), encontró que los empleados del primer grupo tienen una relación positiva de su cuerpo, cogniciones, emociones y su rol en el trabajo y concluye que el engagement es una concentración de energía física y emocional enfocada al cumplimiento de metas en su trabajo (Kahn, 1990).

A partir de dicho estudio, nace el interés desde las organizaciones a focalizar su atención en cómo el trabajador logra satisfacer su rol como trabajador y se caracteriza por esforzarse mucho en la ejecución de su labor y cómo se identifica con ésta y para esto Kahn (1990) propone que se cumplan con tres condiciones:

1. Significación: El trabajo tiene sentido y un reto para el empleado
2. Seguridad: El lugar de trabajo es previsible y no genere aversión.
3. Disponibilidad: Cuenta con todos los recursos físicos y psicológicos para ejecutar la labor.

De acuerdo con Álvarez y Peña (2016) cuando el trabajo es significativo, se da en un ambiente seguro y se dispone de los recursos suficientes se genera el engagement. Para Schaufeli y Bakker (2010) es un estado psicológico caracterizado por vigor, dedicación y absorción en el que los trabajadores no perciben su trabajo como algo aversivo sino como un reto, además evidencian elevados niveles de energía (vigor), se implican laboralmente tanto que generan sentimientos de inspiración, placer y orgullo (dedicación) y por último, tienen la capacidad de concentrarse plenamente en las actividades laborales hasta sentir que el tiempo corre más rápido (absorción).

Al hacer la revisión de los conceptos y teorías, se evidencia una necesidad de entender la diferenciación entre el engagement y workaholism, ya que en ambos se genera fuerte implicación laboral pero con consecuencias distintas. Por lo tanto, por interés organizacional se espera fortalecer el compromiso laboral en sus trabajadores teniendo cuidado con esas variables que pueden generar la adicción al trabajo.

### 3. Contextualización

#### 3.1.1. Universidad Santo Tomás

La Universidad Santo Tomás (USTA) es conocida como el primer claustro universitario de Colombia, pues su fundación se remonta al 13 de junio de 1580 por la Orden de Predicadores en la ciudad de Bogotá, la sede principal está ubicada en la Carrera. 9 #51-11, además, cuenta con sedes en Bucaramanga, Medellín, Villavicencio y Tunja. La institución cuenta con acreditación de alta calidad institucional multicampus e internacional; aproximadamente tiene 34.420 estudiantes de pregrado y posgrado. Su misión está inspirada en el pensamiento humanista-cristiano de Santo Tomás de Aquino el cual busca la formación integral por medio de acciones, la enseñanza, la investigación, el aprendizaje, la proyección social; en cuanto a su visión, se espera que al 2027, la USTA sea un referente internacional con alta calidad de educación multicampus, articulando eficazmente las funciones sustantivas, promoción humana y transformación social en un contexto sustentable de justicia y paz para el bien común (Universidad Santo Tomás, 2021)

La sede de la USTA Villavicencio fue fundada en el 2007, cuenta con educación presencial en programas de pregrado como Ingeniería industrial, Ingeniería mecánica, Ingeniería ambiental, Ingeniería civil, Arquitectura, Administración de empresas agropecuarias, Contaduría pública, Negocios Internacionales, Derecho y Psicología; también ofrece programas de posgrados como Especialización en derecho tributario, Especialización en derecho administrativo, Especialización en finanzas, Especialización en gerencia empresarial, Maestría en derechos humanos, Maestría en calidad y gestión integral, Maestría en Administración y en educación a distancia ofrece Especialización en desarrollo empresarial, Especialización en pedagogía para la educación superior y la Maestría en educación (Universidad Santo Tomás, 2021).

A continuación se evidencia el organigrama de la sede de Villavicencio.

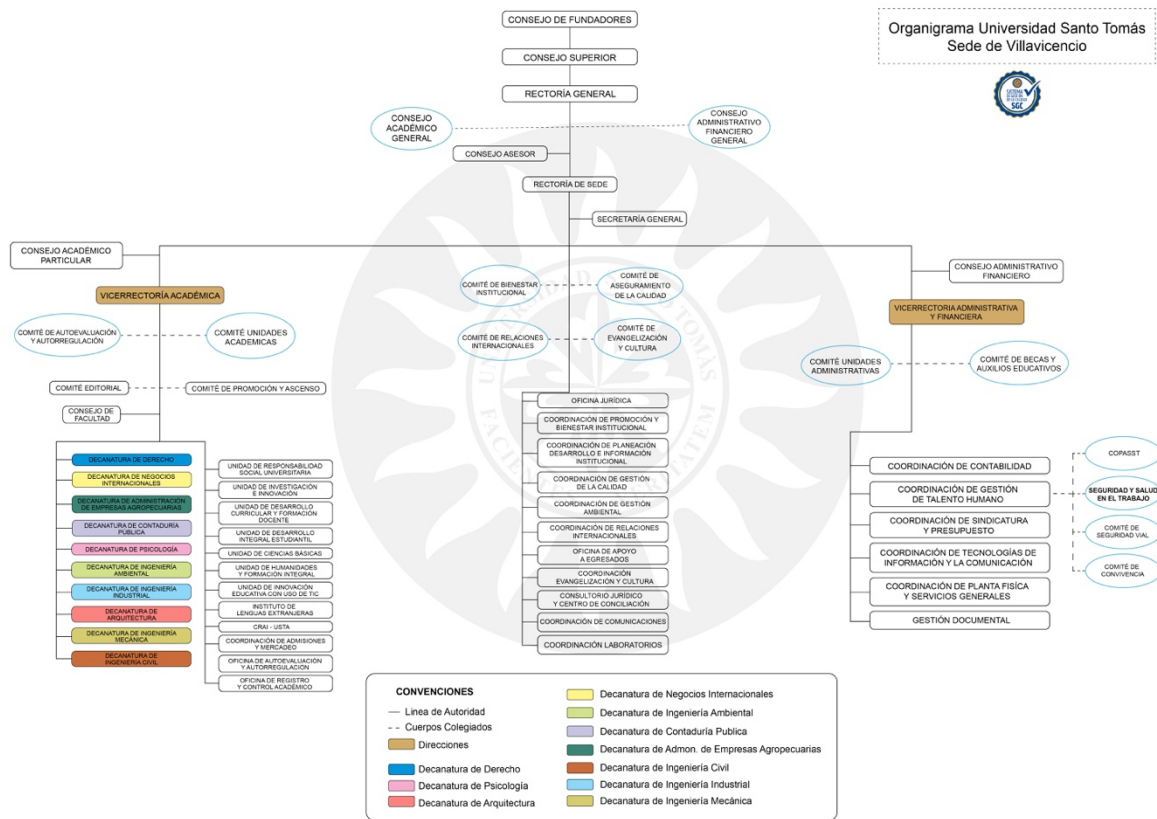


Figura 2. Organigrama USTA Villavicencio

## 4. Diseño

### 4.1.1. Metodología

El presente estudio es de enfoque cuantitativo y tiene un diseño no experimental, ya que no se pretende manipular las variables y tampoco se aplica a un grupo control y/o de comparación, tiene un corte transversal debido a que las variables son identificadas en un mismo periodo de tiempo (Hernández, Fernández & Baptista, 2014); es de tipo descriptivo-correlacional, ya que se pretende describir aquellas características encontradas en la aplicación del instrumento y determinar la frecuencia en que surge el fenómeno; de igual manera, se busca examinar si hay una relación positiva o negativa entre el engagement y workaholism (Sousa, Driessnack & Costa, 2007).

### 4.1.2. Instrumentos

#### 4.1.2.1. Cuestionario de Datos Sociodemográficos

Por medio de este instrumento se recoge información acerca de los participantes como su nombre, edad, sexo, cargo, tipo de contrato, universidad en la que trabaja, antecedentes de enfermedades médicas o de consumo de sustancias, posteriormente a la aplicación del cuestionario se realiza un análisis descriptivo.

#### 4.1.2.2. Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)

Esta escala busca evaluar el nivel de engagement del trabajador, su primera versión fue elaborada en holandés y ha sido traducida en más de 11 idiomas a la actualidad, incluye tres subescalas basadas en las dimensiones del engagement: Vigor, la cual está compuesta por ocho ítems; Dedicación, la cual está compuesta por ocho ítems; Absorción, la cual está compuesta por 8 ítems. Cada ítem descrito está calificado por medio de una escala likert de 7 puntos (0=nunca a 6=siempre). La versión que se usó en este estudio es la validación colombiana realizada por Álvarez y Peña (2016) la cual consta de 17 ítems y muestra una confiabilidad adecuada con un Alfa de Cronbach de .889.

#### 4.1.2.3. Escala de Adicción al Trabajo Holandesa (DUWAS)

Esta escala busca evaluar síntomas de adicción al trabajo en los empleados, consta de dos dimensiones: Trabajar en exceso (WE), se refiere a trabajar duro, descuidar las actividades que no son laborales y está compuesto por cinco ítems; y Trabajar compulsivamente (WE), se refiere al sentido de obligación y culpa que lleva a los adictos al trabajo a trabajar y su dificultad para alejarse de dichas obligaciones y está compuesto por cinco ítems. Cada ítem descrito está calificado por medio de una escala likert de cuatro puntos (1=nunca a 4=siempre). La versión usada en este estudio fue la validación por Del Líbano, Llorens, Salanova y Schaufeli (2010), la cual consta de 10 ítems y muestra una confiabilidad adecuada con un alfa de Cronbach de 0.85.

#### 4.1.3. Población

Los participantes del presente estudio fueron 66 docentes universitarios con contrato de tiempo completo del programa de Psicología pertenecientes a la Universidad Santo Tomás.

##### 4.1.3.1. Criterios de inclusión:

- Pertenecer a la Universidad Santo Tomás.
- Tener contratación de tiempo completo.

- Estar contratado como docente.
- Aceptar participar en el estudio mediante el consentimiento informado.

#### 4.1.3.2. Criterios de exclusión

- Pertenecer a Universidades diferentes a las descritas anteriormente.
- Tener contratación de medio tiempo o tiempo requerido.
- Estar contratado como administrativo u otro cargo diferente a docente.
- No aceptar participar en el estudio mediante el consentimiento informado.

#### 4.1.4. Técnicas de análisis de datos

Como técnica para el análisis de resultados se ejecutó un análisis estadístico descriptivo para mostrar las medias y mediana de todos los participantes con base a la aplicación del cuestionario de datos sociodemográficos, UWES y DUWAS. Por otro lado, se aplicó una prueba no paramétrica de Spermán para realizar el análisis estadístico correlacional.

#### 4.1.5. Procedimiento

- 4.1.5.1. Fase 1. Inicialmente se hace la revisión teórica y construcción del documento en conjunto de la adaptación virtual de los instrumentos usados: Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) y Escala de Adicción al Trabajo Holandesa (DUWAS).
- 4.1.5.2. Fase 2. Una vez adaptados los instrumentos, se realiza el consentimiento informado basado en la Ley 1090 por la cual se reglamenta el ejercicio ético de la psicología (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2012), el documento explica los derechos de los participantes, el objetivo de la investigación, el procedimiento y finalmente la responsabilidad de salvaguardar sus datos y devolución de los resultados.
- 4.1.5.3. Fase 3. Una vez recogidos los datos, se procede a realizar el análisis estadístico descriptivo y correlacional para plantear un proceso interventivo que busque mejorar el engagement de los docentes universitarios.

## 5. Resultados

### 5.1. Estadísticos Descriptivos

**Tabla 1.**

*Sexo*

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	48	72,7
Hombre	18	27,3
Total	66	100,0

La muestra poblacional estuvo compuesta por 66 docentes universitarios, de los cuales el 72,7% son mujeres y el 27,3% son hombres.

**Tabla 2.**

*Estado Civil*

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	32	48,5
Casado	21	31,8
Unión libre	10	15,2
Divorciado	3	4,5
Total	66	100,0

Con base a lo reportado por los docentes universitarios con relación a su estado civil, se evidencia que el 48,5% están solteros, 31,8% están casados, el 15,2% conviven con sus parejas en unión libre y 4,5% están divorciados.

**Tabla 3.**

*Antigüedad en la Institución*

Años	Frecuencia	Porcentaje
1-3 años	35	53,0

## Workaholism y Engagement en Docentes Universitarios Colombianos, un Análisis Correlacional

3-5 años	9	13,6
5-7 años	11	16,7
Más de 7	11	16,7
Total	66	100,0

El 53% de los docentes llevan trabajando para la actual institución entre 1 a 3 años, el 16% de 5 a 7 años, el 16% más de 7 años y el 13,6% entre 3 a 5 años.

**Tabla 4.**

*Trastornos Mentales*

Trastornos	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	61	92,4
Depresión	3	4,5
Ansiedad	1	1,5
Adicción	1	1,5
Total	66	100,0

En cuanto a trastornos mentales el 4,5% de los participantes reportan haber sido diagnosticados con algún trastorno depresivo, el 1,5 de los docentes manifiesta haber sido diagnosticado con algún trastorno de ansiedad, el 1,5% comenta haber sido diagnosticado con trastornos relacionados con sustancias y adicciones, y el 92,4% manifiesta no haber sido diagnosticado con alguna enfermedad mental.

**Tabla 5.**

*Edad*

Edad	
Media	36,39
Mediana	34,00
Desv. Desviación	8,088
Varianza	65,412
Mínimo	24

Máximo 64

---

El coeficiente de variación se obtuvo al dividir la desviación en la media dando un 22% lo que indica que los datos están moderadamente dispersos por lo que se decide tomar la media (36 años) como referente.

**Tabla 6.**

*Trabajo Excesivo*

	Frecuencia	Porcentaje
Ausencia en workaholism	35	53,0
Presencia en workaholism	31	47,0
Total	66	100,0

Con base a la aplicación de la Escala de Adicción al Trabajo Holandesa (DUWAS) se identifica que, del total de los docentes, un 47% presenta trabajo excesivo, mientras que un 53% arroja ausencia.

**Tabla 7.**

*Trabajo Compulsivo*

	Frecuencia	Porcentaje
Ausencia en workaholism	61	92,4
Presencia en workaholism	5	7,6
Total	66	100,0



Con base a la aplicación de la Escala de Adicción al Trabajo Holandesa (DUWAS) se identifica que, del total de los docentes, un 7,6% presenta trabajo compulsivo, mientras que un 92,4% arroja ausencia.



*Figura 3. Resultados de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo*

Con base a la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES), se evidencia que, del total de docentes, 35% arroja muy bajo, 23% evidencia promedio, 18% arroja muy alto, 12% muestra bajo y 12% evidencia alto.

**Tabla 8.**

*Subescala Vigor*

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	10	15,2
Bajo	12	18,2
Muy alto	19	28,8
Muy Bajo	19	28,8
Promedio	6	9,1
Total	66	100,0

Con base a la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES), se evidencia que, del total de docentes, el 28,8% presenta un muy alto vigor, 28,8 presenta un muy bajo vigor, 18,2% presenta bajo vigor, 15,2% presenta alto vigor, 9,1% presenta un vigor promedio.

**Tabla 9.**

*Subescala Dedicación*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	13,6
Muy bajo	45	68,2
Promedio	12	18,2
Total	66	100,0

Con base a la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES), se evidencia que, del total de docentes, el 68,2% presenta muy baja dedicación, 18,2% presenta una dedicación promedio y el 13,6% presenta una dedicación baja

**Tabla 10.**

*Subescala Absorción*

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	15	22,7
Bajo	11	16,7
Muy alto	1	1,5
Muy bajo	31	47,0
Promedio	8	12,1
Total	66	100,0

Con base a la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES), se evidencia que, del total de docentes, el 47% presenta una absorción muy baja, el 22,7% presenta una absorción alta, el 16,7% presenta absorción baja, el 12,1% presenta una absorción promedio y el 1,5% presenta una absorción muy alta.

## 5.2. Estadísticos Correlacionales

Teniendo en cuenta que las variables de interés eran ordinales se optó realizar una correlación de Spearman a un nivel de confianza del 95%.

**Tabla 11.**

### *Estadísticos Correlacionales*

	Vigor	Absorción	Dedicación	Total Engagement
Total Exceso	-,240	-,040	-,405**	-,254
Sig	,052	,749	,001	,039
Total Compulsión	-,218	-,116	-,390**	-,258*
Sig	,079	,354	,001	,036

\*la correlación es significativa en el nivel 0,01

\*\* la correlación es significativa en el nivel 0,05

H0 no existe relación entre el exceso de trabajo y el engagement

Ha existe relación entre el exceso de trabajo y el engagement

Con un nivel del 95% de confianza, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula ( $p. 0,39$ ) por tanto se demuestra la relación negativa entre el exceso de trabajo y el engagement.

Con un nivel del 95% de confianza, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula ( $p. 0,36$ ) por tanto se demuestra la relación negativa entre el trabajo compulsivo y el engagement.

## 6. Plan De Intervención

Con el objetivo de prevenir el agotamiento físico, mental, la percepción de trabajo excesivo y el trabajo compulsivo, se propone un programa de prevención del workaholism y un programa

Workaholism y Engagement en Docentes Universitarios Colombianos, un Análisis Correlacional de intervención para el aumento del engagement en los docentes de la Universidad Santo Tomás.

## 6.1. Programa Para Prevención De Workaholism

Inicialmente se hará una introducción a la conceptualización del workaholism, definiéndolo de la siguiente manera: “El workaholism o adicción al trabajo, es un riesgo psicosocial en el que surgen síntomas como estrés, ansiedad, despersonalización y depresión, por otra parte, se puede identificar cuando se trabaja fuertemente y se descuidan áreas familiares, sociales, afectivas, salud, espiritual, entre otras, también hay una fuerte dificultad para alejarse de actividades laborales y cuando se logra, se siente culpable por no estar trabajando o perdiendo el tiempo en actividades de ocio”. Y posteriormente se hace la pregunta ¿Se han sentido de esta manera alguna vez?

A continuación, se abre un espacio de reflexión y preguntas.

### 6.1.1. Pausas Activas

**Objetivo:** Entrenar conductualmente a los trabajadores para tomar pausas activas y evitar síntomas de estrés

**Actividad:**

Las pausas activas con cortos descansos (máximo 10 minutos) durante la jornada laboral (mañana y tarde) que tienen como objetivo recuperar energía, focalizar la atención en sí mismos y mejorar el desempeño de las labores correspondientes.

1. Se inicia estiramiento del cuello, brazos hacia atrás doblados en los codos y los dedos de la mano entrelazados detrás del cuello por 10 segundos, luego se descansa por 10 segundos.



*Figura 4. Pausa Activa con Ejercicio de Cuello (Universidad Cooperativa de Colombia [UCC], 2015)*

2. Se alzan los brazos, se cruzan y se hace una inclinación de tronco hacia la derecha durante 10 segundos y se repite el ejercicio hacia la izquierda por el mismo tiempo, luego se regresa a la posición inicial y se descansa por 10 segundos.



*Figura 5. Pausa Activa Con Ejercicio de Tronco (UCC, 2015)*

3. Se juntan las palmas de las manos, se flexionan los codos y se llevan las manos hacia el pecho manteniendo codos arriba durante 10 segundos, luego se descansa por 10 segundos.



*Figura 6. Pausa Activa con Ejercicio de Brazos y Muñecas (UCC, 2015)*

4. Para el estiramiento de piernas, se va a ubicar una pierna adelante y otra atrás, el talón de la pierna delantera se mantendrá sobre el piso, el talón de la pierna de atrás se levantará y se doblará la rodilla y se sostiene durante 10 segundos, posteriormente se repite el ejercicio, pero con la pierna opuesta, luego se descansa por 10 segundos.



*Figura 7. Pausa Activa con Ejercicio de Piernas (UCC, 2015)*

5. Se puede repetir el ejercicio cuantas veces se desee, finalmente se hace cierre de la actividad y se motiva a realizarlo por cuenta propia.

#### 6.1.2. Manejo del tiempo

Objetivo: Administrar el tiempo laboral para cumplimiento de funciones dentro de la jornada laboral.

#### Actividad

El manejo del tiempo son actos estructurados en los que se divide un proceso para llegar a una meta, la administración de este tiempo permite que dichas metas se cumplan de manera efectiva, también permite prevenir el estrés, la tensión que pudiera surgir cuando no se logra organizar las tareas por falta de tiempo (García & Santizo, 2010; Quesada, 1991)

1. Inicialmente se deben identificar los objetivos y prioridades, aquí se selecciona todas aquellas tareas que son urgentes, no urgentes, importantes y no importantes.



Figura 8. Matriz de Eisenhower

2. Herramientas para la gestión del tiempo, una vez se identifican las tareas que se deben realizar, será importante organizarlas y planificarlas en un horarios y días específicos, un ejemplo puede ser un check list para ir descartando las que se han cumplido y motivarse a ir acabando las demás.



Actividad	Fecha	Hora	Cumplida ✓

**Organizador de tiempo**

*Figura 9. Organizador de Tiempo*

### 6.1.3. Sistema de recompensas por cada actividad culminada

Objetivo: Motivar a los trabajadores a organizarse y cumplir sus actividades y reducir el estrés y tensión emocional que pueda causar la acumulación de tareas sin cumplir.

#### Actividad

Las conductas tienen probabilidad de repetirse al recibir recompensas posteriores a evocarlas, es por esto que se pretende generar un sistema con reforzadores importantes para el trabajador y de esta manera que una vez cumpla una tarea en el tiempo debido, se pueda obtener algo placentero.



1. El trabajador debe diligenciar un listado de recompensas alcanzables con base a los recursos y programarse para obtenerlas al finalizar cada tarea durante el día, la semana o mes.
2. Realizar un cronograma de actividades para el día, semana o mes para establecer límites de cumplimiento.
3. El trabajador disfrutará de las recompensas obtenidas una vez culmine las tareas programadas en su cronograma de actividades.

#### 6.1.4. Hábitos saludables en el trabajo

Objetivo: Promover estilos de vida y trabajo saludable a los trabajadores para prevención de enfermedades físicas y mentales.

##### Actividad

Los hábitos de vida saludable son habilidades, actitudes o conductas que se adoptan y se repiten diariamente para alcanzar un bienestar personal, una vida más saludable desde lo físico y mental. Para ello se debe revisar la alimentación, sueño, vigilia, niveles de estrés y ansiedad diarias para modificar patrones conductuales inadaptativos a algunos más adaptativos.

1. Sueño: Los trabajadores deben hacer un monitoreo de cuántas horas duerme diariamente y promediarlas con las horas total de la semana, para esto, pueden usar aplicaciones de su celular o llevar un registro diario como el de la Figura 10. Posteriormente se les recomienda que realicen una higiene del sueño (Granados, 2018):
  - No consumir bebidas con cafeína 6 horas antes de dormir.
  - Alejar toda pantalla o equipo electrónico de su cama (Tablet, celular, televisor)
  - Programar un horario fijo para acostarse a dormir y despertarse.
  - No consumir alimentos pesados, azucarados o bebidas alcohólicas 4 horas antes de dormir.
  - Eliminar la luz o ruidos que interrumpen el sueño.
  - No usar la cama para trabajar.
  - Usar ropa de dormir cómoda.

- Hacer ejercicio regularmente más no antes de dormir.

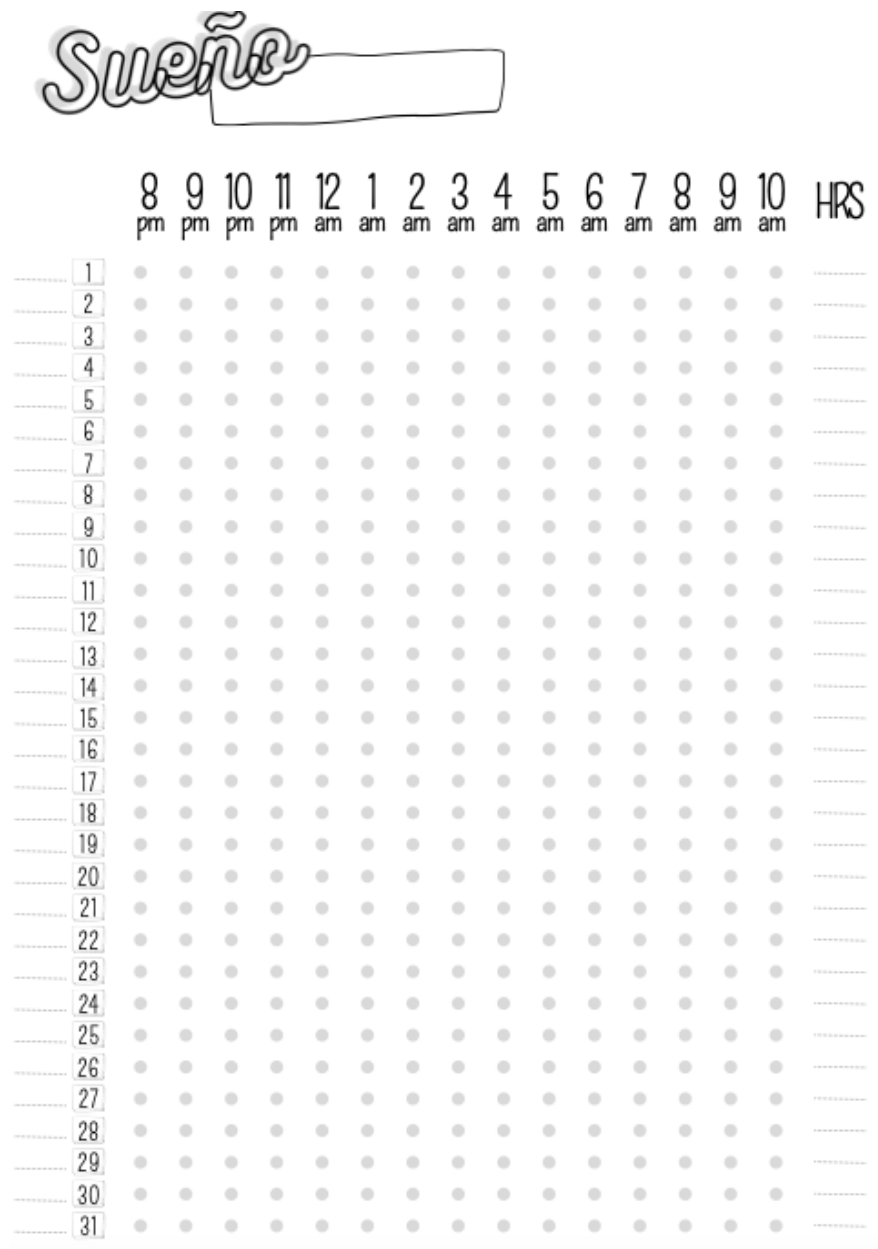


Figura 10. Organizador De Sueño

- Alimentación: Comer bien ayuda a que el cuerpo reciba los nutrientes necesarios para que el cuerpo tenga energías y se fortalezca el sistema inmune. Se debe revisar y modificar a los siguientes hábitos:
  - Tener una dieta balanceada en verduras, frutas cereales, proteínas.
  - Evitar el consumo exagerado de azúcares.
  - Evitar el consumo exagerado de sal.
  - Evitar el consumo de grasas.

- Evitar grandes cantidades de calorías.
  - Evitar el consumo de comida chatarra.
  - Consumir regularmente lomo de res, cerdo sin grasa, pollo o pavo sin piel.
3. Ejercicio, ayuda a fortalecer el sistema inmune, mejorar la circulación, fortalecer músculos, quemar exceso de grasa, mejorar la funcionalidad del cuerpo, mejorar la motivación y energía, disminuir el riesgo de caídas y ruptura de huesos, mejorar el estado de ánimo y autoestima, disminuir riesgo de sufrir ansiedad o depresión, mejorar la calidad del sueño, por lo que se sugiere realizar ejercicios por lo menos una hora diaria.
  4. Actividades de ocio, será importante realizar actividades diferentes a las laborales, como compartir con amigos o familiares, realizar una actividad recreativa antes de llegar a casa a descansar permite mejorar el estado de ánimo y ayuda a liberar tensión y estrés.

#### 6.1.5. Mindfulness

Objetivo: Promover espacios de meditación guiada al iniciar la jornada laboral o al finalizar para vivir el momento presente.

##### Actividad

El mindfulness pretende entrenar a las personas a focalizarse en el momento presente, de esta manera se deja claro que las preocupaciones del pasado quedarán en la memoria y la ansiedad del futuro es algo incierto y desconocido, por lo que vivir el futuro o el pasado puede producir malestar emocional que no dejará vivir lo realmente importante, el presente (Amaro, 2016). Para practicar el mindfulness se sugiere que el coordinador de la actividad realice el escaneo corporal, ubique a los participantes en una silla sin cruzar piernas ni brazos o pueden estar acostados y puede usar lo siguiente:

“Para realizar el escaneo corporal, les pediré que cierren sus ojos y solo hay una regla, no van a controlar ni modificar nada, solo van a ser observadores de su propio cuerpo.

Quiero que se concentren en este momento en su respiración, observen qué partes de su cuerpo se mueven, como el pecho, abdomen y sus fosas nasales, monitoreen cómo entra y sale el aire (espera 10 segundos).

A continuación quiero que observen cada sensación de temperatura, presión, olores, sonidos que haya a su alrededor (espera 10 segundos). Recuerden que el objetivo no es el control sino vivir el presente.

Ahora quiero que sean observadores de las sensaciones que hay en sus orejas (espera 10 segundos), bajamos a sus hombros (espera 10 segundos), brazos (espera 10 segundos), manos, (espera 10 segundos), abdomen (espera 10 segundos), piernas (espera 10 segundos), pies (espera 10 segundos)”

Una vez cierra el ejercicio del escaneo corporal, se da un espacio para que comenten cómo se sintieron y se recuerda lo importante de vivir el presente para alejar todo malestar que trae pensar constantemente en el pasado y el futuro.

## 6.2. Programa para Promover el Engagement

Inicialmente se hará una introducción a la conceptualización del engagement, definiéndolo de la siguiente manera: “El engagement es un concepto que al español traduce como compromiso laboral, pero este compromiso se caracteriza por estar motivado constantemente, satisfacción y bienestar laboral. Las personas con alto engagement muestra que hay bajo riesgo de estrés, ansiedad o depresión causado por riesgos psicosociales dentro e la organización (Bailey, Madden, Alfes & Fletcher, 2017; Hallberg & Schaufeli, 2006). Y posteriormente se hace la pregunta ¿Se han sentido de esta manera en el lugar donde trabaja? A continuación, se abre un espacio de reflexión y preguntas.

### 6.2.1. Trabajo en equipo

Objetivo: Promover el trabajo en equipo por funciones sustantivas dentro de la facultad o departamento.

Actividad

El trabajo en equipo es una disposición personal y de grupo en el que se establecen objetivos comunes y se proyectan actividades para llegar a cumplirlos, durante el proceso habrá intercambio de información, responsabilidades, apoyo en la resolución de dificultades y contribución a la mejora colectiva (Torrelles et al. 2011).

Para una empresa, el trabajo en equipo está relacionado a las mejoras individuales y organizacionales y aporta al mejoramiento del desempeño en colectivo y en la calidad de la producción (Gómez & Acosta, 2003)

1. Se les da la instrucción de que todos son un equipo llamado (nombre del departamento o facultad) y se van a dividir en cuatro grupos.
2. Deben formar una línea larga en el suelo con los objetos o prendas que lleven puestas en el momento.
3. No se permite que los participantes usen objetos que no lleven puestos.
4. Se da un tiempo estimado para crear la línea más larga.
5. Al finalizar se hace la reflexión de que el objetivo no era competir entre ellos sino de que estaban divididos en cuatro grupos, pero la instrucción fue crear una línea que hubiese podido ser construida entre todos, por eso la instrucción inicial fue “ustedes son un equipo llamado (nombre del departamento o facultad).

#### 6.2.2. Programa de incentivos

Objetivo: Motivar a los trabajadores para mejorar su rendimiento y calidad en los resultados.

##### Actividad

El reconocimiento es un reforzador social o intangible que busca motivar al trabajador a que mantenga o incremente las conductas esperadas por sí solo. De acuerdo con Reeve (2003) los elogios, aplausos y el reconocimiento influye directamente en el desempeño y en la satisfacción laboral de los colaboradores.

1. Cada mes, se propone hacer una votación por facultad o por departamento de los candidatos que han cumplido ciertos criterios como llegar temprano, cumplimiento de metas e informes, evaluación docente. Al que obtenga la mejor puntuación será publicado en redes sociales de la universidad como empleado del mes.

2. Al finalizar semestre o año, se hará un reconocimiento por medio de la evaluación de desempeño otorgándole beneficios salariales o en tiempo libre.

### 6.2.3. Inducción con identidad institucional

Objetivo: Promover en los trabajadores un sentido de pertenencia a la institución.

#### Actividad

El proceso de inducción es el primer contacto real con la institución donde se trabajará, en la medida que el proceso ayude a adaptar al colaborador, este se sentirá acogido, seguro y disminuye la ansiedad o incomodidad por la desubicación (Sáenz, 2019).

1. Video institucional, se presenta un video institucional con la historia de la institución, la misión, visión y cultura organizacional.
2. Kit de bienvenida, se entrega al nuevo colaborador un kit con implementos de la institución que le servirán para sus funciones del cargo.
3. Cartel de bienvenida, se creará un póster de bienvenida con mensajes de sus compañeros o un póster enviado al correo electrónico.
4. Compañero padrino, se propone la implementación de un apadrinamiento por parte de un compañero de área o facultad, quién apoyará su proceso de adaptación al cargo y a la institución.

### 6.2.4. Celebración de días especiales

Objetivo: Motivar a los colaboradores a celebrar entre ellos sus fechas especiales.

#### Actividad

1. La institución identifica los cumpleaños y fechas especiales de sus trabajadores.
2. En dichas fechas se envía una postal al correo institucional y un desayuno o un regalo de la empresa.
3. Durante la jornada laboral se reunirá el departamento o facultad en que trabaje para felicitarlos o cantar el cumpleaños.

## 7. Conclusiones

El objetivo de esta investigación que fue determinar la relación entre Workaholism y Engagement en docentes universitarios de la ciudad de Villavicencio, Colombia y para ello se aplicaron dos instrumentos, la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) y la Escala de Adicción al Trabajo Holandesa (DUWAS). Como resultado se identifica en un 95% como nivel de confianza que existe una relación negativa entre el engagement y el factor “exceso de trabajo” que hace parte de workaholism; de igual manera hay una relación negativa entre el factor “trabajo compulsivo” que hace parte de workaholism y el engagement, lo anterior indica que a medida que se fortalezca el compromiso laboral será menos probable que aparezca adicción al trabajo en una organización similar. Esto se sustenta igual que el estudio de Kubota, et al. (2011) en el que concluyen que al existir engagement en el personal va a estar relacionado con el bienestar (calidad de vida y desempeño laboral), mientras que el workaholism va a perjudicar al trabajador al generar malestar psicológico y bajo desempeño laboral.

Con relación a las dimensiones del workaholism, se identifica que los docentes en un 47% presentan trabajo excesivo y en muy baja proporción (7,6%) presentan trabajo compulsivo, lo que indica que si bien en su mayoría no están presentando síntomas de adicción al trabajo, si es un porcentaje muy alto los que sí lo están presentando, por lo tanto, se deben prender alarmas en la organización y revisar las variables que están influyendo en los trabajadores para disminuir dichos síntomas. Ahilado a lo anterior, es muy probable que estos datos muestren influencia en los resultados de la escala UWES, pues existe muy bajo engagement en los docentes universitarios, lo que podría llevar a bajo rendimiento, es por esto que Salanova y Schaufeli (2004) refieren que uno de los focos principales de la Dirección de Recursos Humanos es cuidar y no quemar a los trabajadores pues son el corazón de la organización, y si se cuidan, habrá mayor productividad.

Es importante aclarar los dos conceptos que se suelen confundir, pues ambos generan en el trabajador un compromiso, sin embargo, el workaholism promueve conductas desadaptativas que llevan a un malestar psicológico, mientras que promover un compromiso laboral saludable o engagement lleva a que las personas tengan mejor autoeficacia, sean más optimistas y tengan más satisfacción con la vida y su trabajo, por lo anterior van a dar mejores

Workaholism y Engagement en Docentes Universitarios Colombianos, un Análisis Correlacional resultados en la productividad y mejores resultados en la salud psicológica (Di Stefano & Gaudiino, 2018).

Para finalizar, en la medida que las empresas se comprometan con promocionar el bienestar en sus trabajadores, se podrá intervenir las particularidades de cada uno de los empleados y así potencializar sus capacidades y habilidades que impactará directamente y significativamente en el desempeño laboral.

## 8. Limitaciones y Prospectivas

En cuanto a limitaciones, se identificó la dificultad de encontrar presencialmente a los docentes en sus salones de clase ya que en la actualidad, la universidad se encontraba en modalidad de alternancia de clases por medidas de bioseguridad en medio de la pandemia de COVID-19. Sin embargo, se usaron estrategias del voz a voz, correo electrónico y mensajes instantáneos con un formulario de google donde se encontraba el objetivo de la investigación, consentimiento informado y la Escala de Adicción al Trabajo Holandesa DUWAS-10 y la Encuesta De Bienestar y Trabajo (UWES).

El estudio muestra la importancia de mejorar el engagement de sus trabajadores y prevenir el workaholism por lo que se plantea un plan de intervención que sería destacable su aplicación tomando los datos recolectados como línea base y aplicar los instrumentos nuevamente después de la aplicación del plan de intervención.

Por último, se ha mostrado evidencia científica que el workaholism y el burnout pueden estar relacionados, por lo que se propone para futuras investigaciones, agregar la variable de burnout y medir el impacto del plan de intervención propuesto.

## 9. Referencias Bibliográficas

Alheid, G.F, Beltramino, C.A, De Olmos, J.S, Forbes, M.S, Swanson, D.J & Heimer, L. (1998) The neuronal organization of the supracapsular part of the stria terminalis in the rat: the dorsal component of the extended amygdala. *Neuroscience*, 84, 967- 996. doi: 10.1016/s0306-4522(97)00560-5.

Álvarez, S. & Peña, J. (2016). *Adaptación del Utrecht Work Engagement Scale – UWES en profesores universitarios de Villavicencio* (Tesis de pregrado). Universidad Cooperativa



Workaholism y Engagement en Docentes Universitarios Colombianos, un Análisis Correlacional  
de Colombia, Villavicencio.  
<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/12393>

- Amaro, A. (2016). *Manual Básico de Meditación Budista*. Amaravati Publications.
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The Meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 31-53. doi:10.1111/ijmr.12077
- Becoña, E., Cortés, M., Arias, F., Barreiro, C., Berdulla, J., Iraurgi, J., Llorente, J., López, A., Madoz, A., Martínez, J., Ochoa, E., Palau, C., Palomares, A. & Villanueva, V. (2010). *Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas*. Sociodrogalcohol.
- Benito, M. & Perdomo, M. (2020). *Caracterización de los Docentes con Sintomas Depresivos de los Colegios Técnico Agropecuario y Enrique Olaya Herrera del Municipio de Puerto López, Meta*. (Tesis de Pregrado). Universidad Santo Tomás, Villavicencio. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/30743/2020meryperdomo.pdf?sequence=11>
- Brando, L., Carvalho, M., Martins, J., Fernandez, M. & Quina, M. (2020). *Workaholism* entre los docentes de posgrado en enfermería de *stricto sensu* en Brasil. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28, 1-8. doi <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.4071.3326>.
- Calderón, G., Murillo, S. & Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral . *Cuadernos de Administración*, 16(25),109-137. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502506>
- Castañeda, E. (2010). Adicción al trabajo (workaholism). Patología psicosocial del siglo XXI. *Salud de los Trabajadores*, 18 (1),57-66. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839295006>
- Chávez-Hernández, N., Lugardo-Bravo, M. & Feregrino-Feregrino, J.(2016) Adicción al trabajo en el personal de una institución de servicios educativos. *Vinculatégica*, 2 (1), 2339-2355. <http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Revistas/R2/2339%20-2355>.

%202357%20-

%20Adiccion%20al%20trabajo%20en%20el%20personal%20de%20una%20institucion  
%20de%20servicios%20educativos.pdf

Colegio Colombiano de Psicólogos, (2012). Deontología Y Bioética Del Ejercicio De La Psicología en Colombia. Colegio Colombiano de Psicólogos.

Colín, C. & Simón, N. (2014). Adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 22(2),16-24.  
<https://biblat.unam.mx/es/revista/psicologia-iberoamericana/articulo/adiccion-al-trabajo-satisfaccion-y-desempeno-laboral-en-ejecutivos-mexicanos>

Congreso de la República de Colombia (1950, 5 agosto) Ley 2663 de 1950. Sobre el Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial No 27.407.  
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRABAJO%20concordado.pdf>

Congreso de la República de Colombia (1990, 28 diciembre) Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No 39618.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>

Del Líbano, M. & Llorens, S. (2012). *Guía de Intervención. Adicción al Trabajo*. Ed. Síntesis.

Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M. & Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psychothema*, 22, 143-150. <http://www.psychothema.com/pdf/3709.pdf>

Di Stefano, G. & Gaudiino, M. (2018). Differential Effects of Workaholism and Work Engagement on the Interference Between Life and Work Domains. *Europe's Journal of Psychology*, 14(4), 863–879. doi:10.5964/ejop.v14i4.1626

Douglas, E. J. & Morris, R. J. (2006). The Antecedents of Workaholism and other Work Behaviors. En *Academy of Management Annual Conference, Organizational Behavior track*, Atlanta, GA, August 2006.

- Escalona, E., Sánchez, L. & González, M. (2007). Estrategias participativas en la identificación de la carga de trabajo y problemas de salud en docentes de escuelas primarias. *Salud de los Trabajadores*, 15(1), 17-36. [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382007000100003](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382007000100003).
- Fernández-Montalvo, J. y Echeburúa, E. (1998). Laborodependencia: cuando el trabajo se convierte en adicción. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 3(2), 103-120. [http://www.aeppc.net/arc/1998\\_V3\\_N2\\_pp.103-120.pdf](http://www.aeppc.net/arc/1998_V3_N2_pp.103-120.pdf)
- Flechas, A. (2020). Ansiedad y Resiliencia en Docentes de la Universidad Santo Tomás Sede Villavicencio (Tesis de Pregrado). Universidad Santo Tomás, Villavicencio. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/31167/2020antonioflechas.pdf?sequence=1>
- Forbes, F. (2011). Adicción al trabajo como riesgo psicosocial. *Éxito empresarial*, 162, 1-3.
- García, J. & Santizo, J. (2010). Análisis de la relación entre la gestión del tiempo libre, el ocio y los estilos de aprendizaje. *Revista Estilos de Aprendizaje*, 5(5), 2-25.
- Gómez, A. & Acosta, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. *Acimed*, 11(6). 1-25. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352003000600011](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600011)
- Granados, A. (2018). Los 10 mandamientos de la higiene del sueño para adultos (por la World Sleep Society). <https://www.elsevier.com/es-es/connect/actualidad-sanitaria/los-10-mandamientos-de-la-higiene-del-sueno-para-adultos-por-la-world-sleep-society>
- Guardia, J., Surkov, S. & Cardús, M. (2015) Manual de Adicciones para Médicos Especialistas en Formación. Socidrogalcohol.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands–Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22, 224-241. <http://doi.org/cqfpvs>

Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119-127. doi:10.1027/1016-9040.11.2.119

Hernandez, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Ed. McGraw Hill.

Hernández, D., Salazar, A. & Gómez, V. (2004). Relación entre los aspectos psicosociales del ambiente de trabajo y el riesgo cardiovascular en hombres. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 36, 107 – 123. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80536110.pdf>

Isorna, M. & Saavedra, D. (2012). *Prevención de Drogodependencias y otras Conductas Adictivas*. Ed. Pirámide

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.  
[https://engagementresearch.wikispaces.com/file/view/Kahn+\(1990\)\\_Psychological+conditions+of+personal+engagement+and+disengagement+at+work.pdf](https://engagementresearch.wikispaces.com/file/view/Kahn+(1990)_Psychological+conditions+of+personal+engagement+and+disengagement+at+work.pdf)

Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A. & Schaufeli, W. (2011). Distinción Empírica Entre Engagement y Trabajolismo en Enfermeras Hospitalarias de Japón: Efecto Sobre la Calidad del Sueño y el Desempeño Laboral. *Ciencia y Trabajo*, 13(41), 152–157.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4705841/pdf/nihms740889.pdf>

Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149-171. <http://doi.org/c3x463>

Oates, W. (1968). On being a "workaholic" (a serious jest). *Pastoral Psychology*, 19, 16-20. doi: <https://doi.org/10.1007/BF01785472>

Organización Mundial de la Salud (2021). Adicción a drogas. [https://www.who.int/substance\\_abuse/terminology/lexicon\\_alcohol\\_drugs\\_spanish.pdf](https://www.who.int/substance_abuse/terminology/lexicon_alcohol_drugs_spanish.pdf)

Organización Mundial de la Salud (2021). Salud mental en el lugar de trabajo.

[https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/)

Quesada, R. (1991). *Ejercicios para elaborar guías de estudio: guía del estudiante*. Grupo Noriega Editores.

Rastrollo, L. (2019). *Adicciones con y sin sustancia: Diferencias neurológicas* (Tesis de licenciatura). Universidad Pontificia Comillas, Madrid.

Restrepo, N.C., Colorado, G.O. & Cabrera, G.A. (2006). Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín, Colombia, 2005. *Revista de salud pública*, 8 (1), 63-73. <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v8n1/v8n1a06.pdf>.

Reyes, M. & Tena, E. (2016). *Regulación Emocional en la Práctica Clínica*. Ed. Manual Moderno

Reeve, J. (2003). *Motivación y Emoción*. McGraw-Hill.

Robinson, B. (2001) *Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children, and the Clinicians Who Treat Them*. New York University Press

Sáenz, A. (2019). *Programa de Engagement y Cambio del Proceso de Incorporación Tras el Cambio de Visión Corporativa* (Tesis de pregrado). Universidad de Lima, Perú. [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8425/Sáenz\\_Barrios\\_Arianna.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8425/Sáenz_Barrios_Arianna.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Salanova, M. & Schaufeli, W. B. (2004). El Engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros*, 261, 109-138. [https://www.researchgate.net/publication/46650776\\_El\\_engagement\\_de\\_los\\_empleados\\_Un\\_reto\\_emergente\\_para\\_la\\_direccion\\_de\\_los\\_recursos\\_humanos](https://www.researchgate.net/publication/46650776_El_engagement_de_los_empleados_Un_reto_emergente_para_la_direccion_de_los_recursos_humanos)

Salanova, M., Cifre, E., Grau, R. M., Llorens, S. & Martínez, I. M. (2005). Antecedentes de la autoeficacia en profesores y estudiantes universitarios: un modelo causal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 159-176. <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039010.pdf>

Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept. En A. B. Bakker y M. P. Leiter (eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp.10-24). Nueva York: Psychology Press.

- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). *Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism*. En R. J. Burke (Ed.), *New horizons in management. Research companion to working time and work addiction* (p. 193–217). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781847202833.00018>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173–203. doi <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Sousa, V., Driessnack, M., & Costa, I. (2007). Revisión de Diseños de Investigación Resaltantes para Enfermería. Parte 1: Diseños de Investigación Cuantitativa. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 15, (3), 502-507. doi <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>.
- Tirapu, J., García Molina, A., Luna, P., Roig, T. & Pelegrín, C. (2008). Modelos de funciones y control ejecutivo. *Revista de Neurología*, 46, 684-692.
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F., París, G. & Cela, J. (2011). Competencia de Trabajo en Equipo: Definición y Categorización. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 15(3),329-344. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56722230020>
- Universidad Cooperativa de Colombia-UCC (2015, 15 de abril). *Pausa Activa con Ejercicios Combinados* [Video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=UX9Cf36fSOU>
- Universidad Santo Tomás (2021). Presentación Universidad Santo Tomás. <https://www.ustavillavicencio.edu.co/index.php/universidad/usta/presentacion>

## Anexo A. Consentimiento informado



# Workaholism y Engagement en Docentes Universitarios Colombianos, un Análisis Correlacional

El presente formulario hace parte del Trabajo de Fin de Máster para obtener el Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Internacional de La Rioja. El objetivo del estudio es determinar la relación entre Workaholism y Engagement en docentes universitarios de la ciudad de Villavicencio, Colombia

[Siguiete](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en Universidad Santo Tomás. [Notificar uso inadecuado](#)

Google Formularios

## Consentimiento informado

### Respetado(a)

Usted ha sido invitado a vincularse como participante al proyecto de investigación titulado **Workaholic y Engagement en la Docencia Universitaria en Colombia, un Análisis Correlacional**, por **Diego Alejandro Garcés Rojas**, estudiante del Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Internacional de La Rioja

El objetivo de este estudio es determinar la relación entre **Workaholic y Engagement** en docentes universitarios de la ciudad de Villavicencio, Colombia y se aplicarán los siguientes instrumentos: Escala de Adicción al Trabajo Holandesa DUWAS-10, Encuesta De Bienestar Y Trabajo (UWES).

La participación es voluntaria con las siguientes consideraciones:

1. La investigación se acoge a Art 15 de la constitución política de Colombia, que expide la ley 1581 del 2012 "sistema de protección de datos": Los datos suministrados por los participantes, serán protegidos en todas las fases de la investigación Recolección, almacenamiento, uso, o circulación de sus datos personales. Por lo tanto, estos datos no serán divulgados, por ningún medio y serán usado únicamente para fines de la presente investigación, datos que serán importantes para que la investigación tenga validez en el territorio a que se destina.
2. La evaluación a partir de herramientas o instrumentos será regida por el código deontológico y ética tipificados en la ley 1090 del 2006 (sucintado sus títulos VII del código deontológico y bioético para el ejercicio de la profesión de psicología, y su capítulo VI del uso del material psicotécnico, en conjunto con su capítulo VII De la investigación científica, la propiedad intelectual y las publicaciones de la misma presente ley mencionada).
3. De acuerdo a la Resolución 8430 de 1993 "Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud" se establece que:
  - La participación en la investigación no representa ningún riesgo, algún daño como consecuencia inmediata o tardía del estudio
  - En el caso en que durante su participación usted considere que se presenta algún riesgo o daño para su salud o la del sujeto en quien se realice la investigación, se suspenderá.
  - Se entiende por consentimiento informado el acuerdo por escrito, mediante el cual el sujeto de investigación o en su caso, autoriza su participación en la investigación, con pleno conocimiento de la naturaleza de los procedimientos, beneficios y riesgos a que se someterá, con la capacidad de libre elección y sin coacción alguna.
  - El participante tiene la libertad de retirar su consentimiento en cualquier momento y dejar de participar en el estudio sin que por ello se creen perjuicios
  - La identidad y privacidad del/los participantes no serán divulgada
  - Es compromiso del profesional e investigador, proporcionarle información actualizada obtenida durante el estudio, aunque ésta pudiera afectar la voluntad del sujeto para continuar participando.
4. Para participar, debe cumplir los siguientes criterios de inclusión
  - Pertenecer a una Universidad en la Orinoquía
  - Tener contratación de medio tiempo, tiempo completo u hora cátedra



- Estar contratado como docente
- Aceptar participar en el estudio mediante el consentimiento informado

Declaro que:

1. He sido invitado(a) a participar en el estudio o investigación de manera voluntaria.
2. He leído y entendido este formato de consentimiento informado o el mismo se me ha leído y explicado.
3. Todas mis preguntas han sido contestadas claramente y he tenido el tiempo suficiente para pensar acerca de mi decisión de participar.
4. He sido informado y conozco de forma detallada los posibles riesgos y beneficios derivados de mi participación en el proyecto.
5. No tengo ninguna duda sobre mi participación, por lo que estoy de acuerdo en hacer parte de esta investigación.
6. Puedo dejar de participar en cualquier momento sin que esto tenga consecuencias.
7. Conozco el mecanismo mediante el cuál los investigadores garantizan la custodia y confidencialidad de mis datos, los cuales no serán publicados ni revelados a menos que autorice por escrito lo contrario.
8. Identifico que el investigador podría hacer uso de la información que se generen solamente en el marco del proyecto.
9. Sobre esta investigación me asisten los derechos de acceso, rectificación y oposición que podré ejercer mediante solicitud ante el investigador responsable, en la dirección de contacto que figura en este documento.
10. Los datos obtenidos en la investigación se podrán usar en publicaciones académicas e informes de avance que se requieran en el desarrollo de la investigación.
11. Los resultados serán entregados de manera general y no particular a través del correo electrónico que usted proporcionó.

En caso de aceptar ser parte del estudio, presione siguiente.

Datos del investigador:  
Diego Alejandro Garcés Rojas  
[Diegoa.garcesr@gmail.com](mailto:Diegoa.garcesr@gmail.com)  
3112826897

[Atrás](#)

[Siguiete](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en Universidad Santo Tomás. [Notificar uso inadecuado](#)

Google Formularios

## Anexo B. Encuesta de datos sociodemográficos

## Datos sociodemográficos

Nombre y Apellidos \*

Tu respuesta

Correo Electrónico \*

Tu respuesta

Edad \*

Tu respuesta

Sexo \*

Hombre

Mujer

Otro

**Estado Civil \***

- Soltero/a
- Casado/a
- Divorciado/a
- Unión Libre

**Institución en la que labora \***

Tu respuesta

---

**Cargo que ocupa actualmente \***

Tu respuesta

---

¿Cuántos años lleva trabajando para la institución? \*

1-3 años

3-5 años

5-7 años

Más de 7 años

¿Ha sido diagnosticado con alguno de los siguientes trastornos? \*

Trastornos de ansiedad

Trastornos depresivos

Trastornos relacionados con sustancias y trastornos adictivos

Ninguno

[Atrás](#) [Siguiete](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en Universidad Santo Tomás. [Notificar uso inadecuado](#)

Google Formularios

## Anexo C. Escala de Adicción al Trabajo Holandesa DUWAS-10

Por favor, lea atentamente las 10 afirmaciones que tiene a continuación y decida con qué frecuencia se siente de esta forma en su trabajo. Por ejemplo: Casi nunca (1); A veces (2); A menudo (3); Casi siempre (4). \*

	Casi Nunca	A veces	A menudo	Casi siempre
Parece que estoy en una carrera contra reloj.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Para mí es importante trabajar duro, incluso cuando no disfruto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<b>Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Me encuentro a mi mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por telefono</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Anexo D. 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 entre las opciones de la tabla, la que mejor describa como se siente habitualmente. seleccione el número enfrente de cada enunciado. Nunca (0) Casi Nunca (1) Rara Vez (2) A Veces (3) Con Frecuencia (4) Casi Siempre (5) Siempre (6) \*

	Nunca	Casi Nunca	Rara Vez	A Veces	Con Frecuencia	Casi Siempre	Siempre
En mi trabajo me siento lleno(a) de energía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Encuentro el trabajo que hago lleno de sentido y propósito.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El tiempo pasa rápido cuando estoy trabajando.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En mi trabajo me siento vigoroso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estoy entusiasmado(a) con mi trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuando estoy trabajando, me olvido de todo lo demás a mí alrededor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mi trabajo me inspira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuando me levanto en la mañana, siento ganas de ir a trabajar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento feliz cuando estoy trabajando intensamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento orgulloso (a) del trabajo que hago.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estoy inmerso en mi trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puedo seguir trabajando por periodos de tiempo largos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Para mí, mi trabajo es un reto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yo me entusiasmo cuando estoy trabajando.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



En el trabajo, tengo una gran resistencia mental.

Es difícil desconectarme de mi trabajo.

En mi trabajo yo siempre persevero, incluso cuando las cosas no van bien.

### Muchas Gracias

Si tiene alguna duda, por favor comunicarse con:  
Diego Alejandro Garcés Rojas  
[Diegoa.garcesr@gmail.com](mailto:Diegoa.garcesr@gmail.com)  
3112826897

[Atrás](#)

[Enviar](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en Universidad Santo Tomás. [Notificar uso inadecuado](#)

Google Formularios