

Recibido: 2026-02-04

Aceptado: 2026-03-04

Publicado: 2026-04-08

Adicción al trabajo y compromiso laboral en trabajadores de instituciones de educación superior: un análisis correlacional

Work addiction and work engagement in higher education institution employees: a correlational analysis

Autor

Diego Alejandro Garcés Rojas

dgarcés@uv.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-5555-8824>

Universidad Veracruzana

México

MéxicDoctor en psicología, Universidad Veracruzana, dgarcés@uv.edu.mx, <https://orcid.org/0000-0002-5555-8824>



Resumen

En el sector de educación superior, las crecientes exigencias asociadas a la docencia, la investigación, la gestión académica y el cumplimiento de indicadores institucionales pueden propiciar formas de implicación laboral que no siempre son saludables. En este contexto, el presente estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la adicción al trabajo (*workaholism*) y el compromiso laboral (*work engagement*) en 66 docentes universitarios colombianos. Se desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional, mediante la aplicación de las escalas DUWAS y UWES. Los resultados mostraron que el 47% de los participantes presentó niveles de trabajo excesivo y el 7.6% de trabajo compulsivo, mientras que la mayoría evidenció niveles bajos de compromiso laboral, especialmente en la dimensión de dedicación. Asimismo, se identificó una correlación negativa significativa entre ambas variables, lo que indica que, a mayor adicción al trabajo, menor compromiso laboral saludable. Estos hallazgos ponen de relieve la necesidad de que las instituciones de educación superior promuevan condiciones laborales que favorezcan el bienestar docente, prevengan la sobreinversión patológica en el trabajo y fortalezcan formas saludables de vinculación con la actividad académica. De este modo, el estudio aporta evidencia relevante para la comprensión de los riesgos psicosociales presentes en el profesorado universitario y para el diseño de estrategias institucionales orientadas a su prevención.

Palabras clave: adicción, compromiso, trabajo, educación superior, docente, condiciones de trabajo, satisfacción en el trabajo, calidad de la vida laboral.

Abstract

In the higher education sector, the growing demands associated with teaching, research, academic management, and compliance with institutional performance indicators may foster forms of work involvement that are not always healthy. In this context, the present study aimed to analyze the relationship between workaholism and work engagement in 66 Colombian university teachers. The research was conducted using a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design, through the application of the DUWAS and UWES scales. The results showed that 47% of the participants presented high levels of excessive work and 7.6% of compulsive work, while most exhibited low levels of work engagement, especially in the dimension of dedication. Likewise, a significant negative correlation was identified between the two variables, indicating that higher levels of workaholism are associated with lower levels of healthy work engagement. These findings highlight the need for higher education institutions to promote working conditions that support teachers' well-being, prevent pathological overinvestment in work, and strengthen healthy forms of connection with academic activity. In this way, the study provides relevant evidence for understanding the psychosocial risks present among university teachers and for designing institutional strategies aimed at their prevention.

Keywords: Addiction: engagement, work, higher education, teacher, working conditions, job satisfaction, quality of working life.

Introducción

En los últimos años, la implicación laboral ha recibido una atención creciente dentro de la psicología organizacional, particularmente en escenarios donde la productividad, el rendimiento y la disponibilidad permanente suelen valorarse como señales de éxito profesional. En este marco, el compromiso laboral y la adicción al trabajo han emergido como dos conceptos centrales para comprender la manera en que las personas se relacionan con su actividad laboral. Aunque ambos conceptos pueden dar la impresión de referirse a lo mismo, en realidad existen diferencias importantes entre ellos. Es cierto que tanto el compromiso laboral como la adicción al trabajo suponen una dedicación intensa a las actividades laborales; sin embargo, el sentido de esa entrega no es igual. El compromiso laboral suele entenderse como una experiencia positiva, en la que la persona se siente con energía, entusiasmo y una fuerte conexión con lo que hace. Desde esta perspectiva, el trabajo se vive como una actividad significativa que favorece una relación sana con la labor desempeñada (Kuijpers et al., 2020).

Por su parte, la adicción al trabajo responde a una lógica distinta. En este caso, no se trata solamente de gusto o implicación, sino de una necesidad interna de trabajar de manera constante y excesiva, incluso cuando ello empieza a generar consecuencias negativas en la salud, el bienestar emocional o la vida personal. Así, más que una motivación saludable, lo que predomina es una presión difícil de regular, que empuja a la persona a seguir trabajando aun a costa de sí misma (Taris y De Jonge, 2024).

Esta diferencia resulta especialmente importante en el contexto de la educación superior, donde la labor docente suele estar atravesada por múltiples responsabilidades, exigencias institucionales y demandas simultáneas. En este escenario, es común encontrar profesores profundamente entregados a su trabajo; no obstante, esa alta dedicación no siempre significa bienestar o satisfacción, ya que en algunos casos puede estar más vinculada con dinámicas de sobrecarga y desgaste que con un compromiso laboral genuino. Por ello, distinguir entre una implicación saludable y una forma adictiva de relación con el trabajo resulta fundamental para comprender mejor la experiencia laboral del profesorado universitario.

La importancia de profundizar en esta relación se hace todavía más clara cuando se observa que ambos fenómenos comparten algunas características visibles, como la dedicación intensa de tiempo y esfuerzo al trabajo. Esta similitud aparente ha contribuido a generar confusiones en su interpretación y ha dado lugar a resultados empíricos no siempre coincidentes (Taris y de Jonge, 2024). Algunos estudios sugieren que pueden coexistir bajo determinadas condiciones, mientras que otros plantean que la adicción al trabajo deteriora los recursos psicológicos que sostienen una vinculación positiva con la actividad laboral (Hakanen y Peeters, 2026). En el ámbito universitario, donde con frecuencia se normalizan las jornadas extensas y la multiplicidad de funciones, esta discusión adquiere una importancia particular, ya que puede ayudar a identificar prácticas laborales que, aunque socialmente valoradas, terminan afectando el bienestar del docente.

En este sentido, analizar la relación entre el compromiso laboral y la adicción al trabajo en docentes universitarios no solo responde a un interés teórico, sino también a una necesidad práctica. Comprender cómo se articulan estos constructos puede aportar evidencia útil para el diseño de estrategias institucionales orientadas a promover entornos laborales más saludables, prevenir riesgos psicosociales y fortalecer formas de implicación que favorezcan tanto el bienestar del profesorado como la calidad de su desempeño. En un contexto como el de la educación superior, donde las exigencias laborales son cada vez más complejas, este tipo de análisis permite reconocer con mayor claridad cuándo la dedicación al trabajo constituye un recurso positivo y cuándo empieza a convertirse en una condición de riesgo.

Planteamiento del problema

En la actualidad, en muchas organizaciones se suele valorar de forma positiva que una persona muestre una dedicación intensa al trabajo. Sin embargo, esta manera de ver las cosas puede hacer que algunos comportamientos se interpreten como deseables, cuando en realidad podrían estar reflejando problemáticas más profundas. Esto puede observarse en el caso de la adicción al trabajo, que en determinados contextos llega a confundirse con compromiso, sentido de responsabilidad o incluso con altos niveles de productividad. No obstante, la evidencia indica que se trata de un fenómeno diferente, más relacionado con una forma poco saludable de vincularse con el trabajo (Taris y de Jonge, 2024).



Además, Clark et al. (2020b) señalan que la adicción al trabajo se asocia con efectos negativos en la salud mental, el bienestar general y el equilibrio entre la vida laboral y familiar. En el mismo sentido, una revisión realizada por Clark et al. (2020a) encontró que este fenómeno guarda relación con el *burnout*, el estrés laboral, el conflicto trabajo-familia y el deterioro de la salud física y mental. En conjunto, estos hallazgos permiten entender que la adicción al trabajo no solo implica trabajar en exceso, sino también un riesgo importante de agotamiento emocional, ansiedad y una disminución significativa del bienestar general.

Por otra parte, el compromiso laboral suele considerarse una meta deseable dentro de las organizaciones, ya que expresa una relación positiva con el trabajo, basada en la motivación interna, el entusiasmo y el gusto por las tareas que se realizan. Este concepto se entiende como un estado mental positivo y satisfactorio vinculado con la actividad laboral, y se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción (Bakker y Demerouti, 2023; Sierra-Barón et al., 2026).

Aunque tanto el compromiso laboral como la adicción al trabajo implican una alta involucración en las actividades laborales, no responden a la misma lógica ni producen los mismos efectos. Mientras el compromiso laboral suele relacionarse con bienestar y una adaptación positiva, la adicción al trabajo se ha asociado de manera constante con consecuencias negativas, como el burnout, el estrés y el conflicto entre el trabajo y la vida familiar (Clark et al., 2020a).

Asimismo, se han publicado diversos estudios sobre ambos constructos, todavía persisten dudas y falta claridad sobre la forma en que se relacionan entre sí.. La literatura reciente mantiene a la adicción al trabajo y al compromiso laboral dentro del marco de la inversión intensa en el trabajo (*heavy work investment*), pero subraya que se trata de fenómenos distintos y que la frontera entre su solapamiento conductual y sus diferencias motivacionales todavía genera debate teórico y empírico (Afota et al, 2025).

Por otra parte, Bereznowski et al. (2023a, 2023b) mencionan que ambos fenómenos pueden coexistir en determinadas condiciones, ya que los análisis de redes han mostrado conexiones directas, especialmente entre la absorción y diversos síntomas de adicción al trabajo, lo que apunta a zonas de convergencia entre ambos constructos.



Sin embargo, otros estudios sugieren que la adicción al trabajo puede debilitar el compromiso laboral, debido a su carácter compulsivo y al desgaste que genera. Esto se debe a que suele relacionarse con mayores niveles de sobrecarga, depresión y agotamiento emocional, mientras que el compromiso laboral tiende a mostrar un efecto más protector frente a la depresión y el desgaste (Aziz y Covington, 2024). Esta falta de acuerdo en la literatura refuerza la necesidad de seguir investigando cómo se relacionan ambos fenómenos, especialmente en contextos organizacionales donde una alta dedicación al trabajo suele verse como algo normal o incluso deseable.

Por tanto, este estudio tiene como propósito analizar empíricamente la relación entre la adicción al trabajo y el compromiso laboral, determinar la existencia de una correlación negativa significativa entre ambos constructos y examinar sus posibles implicaciones para la salud laboral.

Adicción al trabajo

El término adicción al trabajo o *workaholism*, acuñado por Oates (1971), se refiere a una necesidad incontrolable de trabajar de manera excesiva y compulsiva. Schaufeli et al. (2006) lo definen como una tendencia a trabajar en exceso (componente conductual) y de forma obsesiva (componente cognitivo), independientemente de demandas externas. Esta condición ha sido conceptualizada como una adicción conductual, caracterizada por pérdida de control, deterioro de relaciones interpersonales, y afectación de la salud física y emocional (Clark et al., 2020a). Los componentes de la adicción al trabajo son:

La primera es el trabajo excesivo, que se refiere a la tendencia a dedicar a las actividades laborales más tiempo y esfuerzo de lo objetivamente necesario o socialmente esperado, lo cual se manifiesta en jornadas prolongadas y en una elevada inversión conductual en las tareas del trabajo (Taris y De Jonge, 2024). La segunda dimensión es el trabajo compulsivo, entendida como una preocupación persistente por el trabajo acompañada de una necesidad interna difícil de controlar, de tal manera que la persona continúa pensando en asuntos laborales incluso fuera del horario y del espacio de trabajo (Aziz y Cunningham, 2024).

En conjunto, ambas dimensiones permiten comprender que la adicción al trabajo no solo implica trabajar en exceso, sino también una vinculación psicológica rígida y persistente con



la actividad laboral. Sin embargo, los estudios recientes han asociado la adicción al trabajo con niveles más altos de estrés, fatiga, insomnio, conflictos vida-trabajo y deterioro de la salud mental (Balducci et al., 2020a; Balducci et al., 2020b; Spagnoli et al., 2025).

Compromiso laboral

En contraposición, el compromiso laboral o *work engagement* es definido como un estado mental positivo y persistente relacionado con el trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción (Sierra-Barón et al., 2026). La evidencia reciente respalda esta conceptualización y muestra que el compromiso se fortalece a partir de recursos laborales y personales, así como de procesos motivacionales intrínsecos, lo que favorece el bienestar y el desempeño ocupacional (Gürbüz et al., 2023; Liu et al., 2024; Yikilmaz et al., 2024). A diferencia de la adicción al trabajo, el compromiso laboral se basa en una implicación energética y voluntaria más que compulsiva, y se asocia con emociones positivas, realización profesional y resultados organizacionales favorables, mientras que la adicción al trabajo mantiene un perfil más disfuncional y vinculado al malestar psicológico (Afota et al., 2025; Sciotto y Pace, 2022).

El compromiso laboral se expresa a través de tres dimensiones fundamentales. La primera es el vigor, que alude a altos niveles de energía, esfuerzo mental y resiliencia durante la realización del trabajo. La segunda es la dedicación, entendida como un estado afectivo caracterizado por la importancia atribuida a la labor, así como por sentimientos de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto frente a las actividades desempeñadas. La tercera dimensión es la absorción, que se refiere a un estado de concentración plena en el trabajo, en el cual la persona se encuentra profundamente involucrada y experimenta dificultades para desconectarse de la tarea (Bakker y Demerouti, 2023).

En conjunto, estas dimensiones configuran una forma positiva de vinculación con la actividad laboral, la cual, de acuerdo con diversos estudios empíricos, se asocia con un mejor desempeño, mayor satisfacción laboral y una menor intención de rotación (Shimazu & Schaufeli, 2020; Akhtar et al., 2022).

Marco explicativo: el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R)

El *Job Demands-Resources Model* (Demerouti et al., 2001; Bakker y Demerouti, 2023) proporciona el marco teórico más ampliamente aceptado para comprender ambos constructos. Este modelo postula que:

- Las demandas laborales (sobrecarga, presión de tiempo) conducen al agotamiento y efectos adversos como la adicción al trabajo.
- Los recursos laborales (apoyo, autonomía, retroalimentación) fomentan la motivación positiva y promueven el compromiso laboral.

Dentro de este modelo, el compromiso laboral se ubica en la ruta motivacional, mientras que la adicción se asocia a la ruta del desgaste. Además, el modelo permite incluir variables mediadoras como la calidad del sueño (Spagnoli et al., 2025) y la regulación emocional (Balducci et al., 2020a) que modulan los efectos de las demandas sobre la salud y el desempeño.

Antecedentes

La literatura reciente ha consolidado el interés por comprender los fenómenos de la adicción y el compromiso laboral, particularmente en función de sus antecedentes, correlatos y consecuencias sobre la salud mental, el desempeño y el bienestar laboral. Aunque ambos conceptos aluden a una elevada implicación con el trabajo, sus fundamentos motivacionales y resultados organizacionales tienden a ser opuestos, lo cual ha motivado numerosas investigaciones empíricas y teóricas en los últimos cinco años.

Un trabajo referencial es el de Balducci et al. (2020a) que sintetiza hallazgos actuales sobre la adicción al trabajo desde una perspectiva de salud ocupacional. Los autores señalan que esta adicción conductual se caracteriza por una obsesión incontrolable por el trabajo, la cual rebasa los requerimientos organizacionales y se asocia con consecuencias negativas en los planos psicológico, psicosomático y fisiológico.

Aunque algunos estudios han reportado ciertos beneficios de la adicción al trabajo en términos de desempeño, la evidencia en general apunta a que sus efectos negativos suelen

ser mucho más notorios, tanto para la persona como para la organización. Además, esta revisión deja ver que ciertos rasgos de personalidad, como el perfeccionismo, la alta orientación al logro y algunas tendencias obsesivo-compulsivas, aparecen con frecuencia vinculados a este fenómeno. En contraste, el compromiso laboral parece representar una forma más sana de involucrarse con el trabajo, ya que se asocia con una participación voluntaria, positiva y energizante (Taris y de Jonge, 2024).

Balducci et al. (2020b) realizaron un estudio cuantitativo de tipo diario con la intención de comprender cómo las conductas vinculadas con la adicción al trabajo y el compromiso laboral se relacionan con emociones positivas y negativas en el contexto laboral. Los resultados mostraron con claridad que el compromiso laboral se asocia de manera consistente con el afecto positivo y la motivación intrínseca. En contraste, la adicción al trabajo se vinculó con afecto negativo, tensión emocional y conflictos interpersonales dentro del trabajo. Uno de los aspectos más relevantes de este estudio fue que recurrió a mediciones repetidas durante cinco días consecutivos, lo que permitió captar estas dinámicas de una forma más cercana a la vida cotidiana de los participantes. En conjunto, estos hallazgos fortalecen la idea de que el compromiso laboral puede constituirse como un elemento protector del bienestar emocional, mientras que la adicción al trabajo tiende a favorecer experiencias menos saludables en el entorno organizacional.

En esta misma dirección, Clark et al. (2020) desarrollaron un análisis detallado sobre los antecedentes y las consecuencias de la adicción al trabajo, además de su relación con variables como la satisfacción laboral, el equilibrio entre la vida personal y el trabajo, y el rendimiento. Sus resultados fueron claros al evidenciar que la adicción al trabajo no asegura un mejor desempeño. Por el contrario, se relaciona con una menor percepción de equilibrio entre las distintas áreas de la vida, así como con mayores niveles de estrés y fatiga emocional. Asimismo, los autores señalan que, en aquellas organizaciones donde predominan cargas laborales excesivas y una cultura que premia la sobreinversión en el trabajo, este tipo de conductas puede verse reforzado, generando un desgaste progresivo en los trabajadores. A partir de ello, el estudio resalta la necesidad de promover estrategias preventivas desde el plano organizacional y de fomentar culturas laborales más saludables, en las que el

compromiso laboral sea reconocido como una forma positiva de involucrarse con el trabajo, en lugar de legitimar dinámicas compulsivas de sobrecarga.

Por su parte, Akhtar et al. (2022), en un estudio correlacional con profesores del área de la salud, encontraron que la adicción al trabajo se relaciona significativamente con mayores niveles de estrés y con una menor satisfacción laboral. En cambio, el compromiso laboral presentó asociaciones más favorables, sobre todo en indicadores vinculados con el bienestar y el desempeño.

De manera complementaria, investigaciones como las de Baeriswyl et al. (2024) y Spagnoli et al. (2025) han centrado su atención en algunas variables mediadoras que permiten comprender con mayor profundidad los efectos de la adicción al trabajo. Por ejemplo, Spagnoli et al. encontraron que la calidad del sueño media la relación entre la adicción al trabajo y el desempeño laboral, y que el compromiso puede desempeñar un papel positivo dentro de esta dinámica. A su vez, Shimazu y Schaufeli (2020) mostraron que el compromiso laboral puede amortiguar los efectos de la adicción al trabajo sobre la salud, lo que pone de relieve la relevancia de los recursos laborales y de la motivación intrínseca como factores de protección.

En síntesis, los antecedentes revisados permiten advertir que la adicción al trabajo suele estar acompañada de consecuencias adversas que pueden mantenerse a lo largo del tiempo y que, además, tienden a verse favorecidas por ciertos contextos organizacionales. En contraste, el compromiso laboral se relaciona con bienestar, salud y productividad. Esta diferencia, sustentada tanto en el plano teórico como en el empírico, hace evidente la importancia de seguir profundizando en la relación entre ambos constructos, así como en los factores personales y contextuales que favorecen su aparición. De igual forma, resulta necesario avanzar en el diseño de intervenciones eficaces que promuevan formas más saludables de implicación con el trabajo.

Materiales y métodos

La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, ya que se orienta al análisis de variables medibles y al establecimiento de relaciones estadísticas entre ellas. Con un diseño no experimental, dado que las variables se observaron sin manipulación directa, sino tal como ocurren en su contexto natural (Pinquart, 2021). Asimismo, se trató de un estudio transversal, porque la información sobre las variables de interés se recolectó en un solo momento temporal (Setia, 2016; Wang y Cheng, 2020). Finalmente, el alcance fue correlacional, ya que el propósito consistió en identificar asociaciones entre la adicción al trabajo y el compromiso laboral, sin establecer relaciones causales, algo propio de los estudios analíticos transversales (Figueiredo et al., 2025; Hernández et al., 2014; Pérez-Guerrero et al., 2024).

Población y muestra

La población estuvo conformada por 66 docentes pertenecientes a una institución privada de educación superior. La muestra se definió mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que la participación estuvo sujeta a la autorización institucional, la accesibilidad de los docentes y su consentimiento voluntario. Se optó por este procedimiento debido a que el estudio se desarrolló en un contexto de acceso delimitado, en el cual no se disponía de las condiciones necesarias para efectuar una selección probabilística. Por ello, el muestreo por conveniencia fue la alternativa más viable para obtener información empírica de los participantes efectivamente disponibles.

Técnicas de recolección de datos

La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario digital distribuido por *Google Forms*. Antes de su diligenciamiento, los participantes aceptaron un consentimiento informado en el que se les comunicó el objetivo de la investigación, la voluntariedad de su participación y el uso exclusivamente académico de la información recolectada. De igual forma, se aseguró el anonimato y la confidencialidad de los datos. El estudio se desarrolló conforme a los principios éticos aplicables a la investigación con seres humanos, de acuerdo con la Declaración de Helsinki y la Resolución 8430 de 1993 en Colombia.



Instrumentos de medición

Se aplicó un cuestionario de datos sociodemográficos con la finalidad recopilar información general de los participantes, que incluyó variables como edad, sexo, cargo que desempeñan, tipo de contratación, así como antecedentes médicos y de consumo de sustancias.

Se utilizaron dos escalas psicométricas ampliamente validadas para la medición de los constructos principales: la DUWAS y la UWES.

El DUWAS (Schaufeli et al., 2009) es una escala diseñada para medir el nivel de adicción al trabajo. Evalúa dos dimensiones: Trabajo excesivo (*Working excessively*): mide la tendencia a dedicar más tiempo al trabajo del que se requiere; y trabajo compulsivo (*Working compulsively*): refleja la presencia de pensamientos intrusivos o una necesidad interna de seguir trabajando.

La escala está integrada por 10 ítems con formato de respuesta tipo Likert de cuatro puntos, desde 1 (nunca) hasta 4 (siempre). Este instrumento ha evidenciado propiedades psicométricas adecuadas, especialmente en términos de fiabilidad interna, y ha sido validada en distintos contextos latinoamericanos. Para este estudio se empleó la validación realizada por Del Líbano et al. (2010), cuya consistencia interna reportada fue aceptable ($\alpha = .85$).

El UWES (Schaufeli et al., 2002) mide el compromiso laboral mediante tres dimensiones: Vigor que mide los niveles de energía y resiliencia frente al trabajo; dedicación encargada de la implicación emocional y sentido de propósito en el trabajo; y la absorción que se refiere al nivel de concentración e inmersión en las tareas laborales.

Se utilizó la versión de 17 ítems, con un formato de respuesta tipo Likert de siete puntos, que va de 0 (nunca) a 6 (siempre). Esta escala ha mostrado adecuados niveles de validez y confiabilidad, por lo que se ha consolidado como uno de los instrumentos más utilizados en estudios organizacionales a nivel internacional. En la presente investigación se empleó la versión colombiana validada por Álvarez y Peña (2016), la cual presenta una consistencia interna adecuada (alfa de Cronbach = .889).

Análisis de datos

El procesamiento de la información se efectuó mediante el software estadístico SPSS, versión 25. En una primera fase, se efectuó la prueba de normalidad con el fin de determinar el tipo de distribución de los datos. Con base en este resultado, se efectuó un análisis estadístico descriptivo que permitió calcular medias y medianas de los participantes a partir de la información obtenida en el cuestionario sociodemográfico, así como en las escalas UWES y DUWAS. Finalmente, se utilizó la prueba no paramétrica de Spearman para el análisis correlacional.

Resultados

Tabla 1

Sexo

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

Los datos muestran que la muestra estuvo integrada mayoritariamente por mujeres (72,7%), mientras que los hombres representaron poco más de una cuarta parte de los participantes (27,3%). Este predominio femenino sugiere una mayor representación de docentes universitarias en la población analizada.

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

En relación con el estado civil, se observa que la mayor proporción de docentes universitarios participantes se concentra en la categoría de solteros (48,5%), seguida por quienes reportaron estar casados (31,8%). En menor medida, se ubicaron los docentes en unión libre (15,2%) y divorciados (4,5%).

Tabla 3

Antigüedad en la Institución

Años	Frecuencia	Porcentaje
1-3 años	35	53,0
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 reporta una antigüedad laboral en la institución de entre 1 y 3 años, el 13,6% de 3 a 5 años, el 16% de 5 a 7 años y otro 16% con más de 7 años de permanencia.

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

Respecto a los trastornos mentales, el 4,5% de los participantes indicó haber recibido diagnóstico de algún trastorno depresivo, el 1,5% de ansiedad y otro 1,5% de trastornos vinculados con el consumo de sustancias y adicciones. Por su parte, el 92,4% manifestó no haber sido diagnosticado con ninguna 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, calculado a partir de la división entre la desviación estándar y la media, fue del 22%. Este resultado refleja una dispersión moderada de los datos, por lo que se tomó la media (36 años) como valor de referencia.

Tabla 6

Trabajo Excesivo

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

Para la evaluación del trabajo excesivo se identificó que el 47% de los docentes participantes presenta niveles elevados en la dimensión de trabajo excesivo; y el 53% no muestra puntuaciones que permitan ubicarles dentro de esta condición.

Tabla 7

Trabajo Compulsivo

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

A partir de la aplicación de la DUWAS, se encontró que el 7,6% de los docentes presenta trabajo compulsivo, mientras que el 92,4% no evidencia dicha condición.



Figura 1. Resultados de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo

De acuerdo con la UWES, los resultados muestran que el 35% de los docentes presenta un nivel muy bajo, el 23% un nivel promedio, el 18% un nivel muy alto, el 12% un nivel bajo y otro 12% un nivel 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

De acuerdo con los resultados de la UWES, el 28,8% de los docentes presenta un nivel muy alto de vigor, otro 28,8% un nivel muy bajo, el 18,2% bajo, el 15,2% alto y el 9,1% un nivel promedio.

Tabla 9

Subescala Dedicación

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

Los resultados de la UWES muestran que la mayoría de los docentes (68,2%) presenta una dedicación muy baja, mientras que el 18,2% se ubica en un nivel promedio y el 13,6% en un nivel bajo.

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

Los resultados de la UWES muestran que el 47% de los docentes presenta niveles muy bajos de absorción, el 22,7% niveles altos, el 16,7% bajos, el 12,1% promedio y solo el 1,5% niveles muy altos.

Estadísticos Correlacionales

Dado que las variables de interés eran de tipo ordinal, se decidió aplicar la correlación de Spearman con 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 compromiso laboral

Ha existe relación entre el exceso de trabajo y el compromiso laboral

Los hallazgos muestran que, con un nivel de confianza del 95%, se obtuvo evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula ($p = 0,039$), lo que confirma la existencia de una relación negativa entre el exceso de trabajo y el compromiso laboral. De igual forma, bajo el mismo nivel de confianza, se rechazó la hipótesis nula ($p = 0,036$), lo que corrobora la asociación negativa entre el trabajo compulsivo y el compromiso laboral.

Discusiones

El objetivo central de esta investigación fue examinar la relación entre la adicción al trabajo y el compromiso laboral en trabajadores del sector de educación superior de Villavicencio, Colombia. Los hallazgos, con un nivel de confianza del 95%, evidencian una correlación negativa entre este último constructo y el componente de “exceso de trabajo” característico de la adicción al trabajo; asimismo, se identificó una asociación negativa entre el factor “trabajo compulsivo” y dicho estado de vinculación positiva con la actividad laboral.

Estos resultados sugieren que, a medida que se fortalece una forma saludable de vincularse con el trabajo, disminuye la probabilidad de que aparezcan conductas adictivas en contextos organizacionales similares. Esta interpretación es coherente con lo planteado por Taris y de Jonge (2024) y Akhtar et al. (2022), quienes señalan que el *work engagement* se relaciona con mayores niveles de bienestar, calidad de vida y desempeño laboral. En contraste, la adicción al trabajo tiende a afectar negativamente a la persona, al asociarse con malestar psicológico y con un deterioro en su rendimiento.

En relación con las dimensiones específicas de la adicción al trabajo, los resultados muestran que el 47% de los docentes presenta trabajo excesivo y que un 7,6% evidencia trabajo compulsivo. Aunque la mayoría de los participantes no reporta indicadores claros de adicción laboral, estos porcentajes permiten advertir que existe un grupo importante de docentes cuya relación con el trabajo podría estar dejando de ser saludable. Este resultado llama la atención, porque la literatura reciente ha mostrado que la adicción al trabajo no consiste solamente en trabajar muchas horas o esforzarse demasiado. También involucra una presión interna constante que puede afectar de forma importante el bienestar y la salud ocupacional. En ese sentido, los hallazgos representan una señal de alerta para la institución, ya que invitan a reflexionar sobre las condiciones laborales, las exigencias del contexto y ciertas dinámicas organizacionales que podrían estar contribuyendo a la aparición de estos síntomas. A la vez, subrayan la importancia de poner en marcha acciones preventivas y estrategias de intervención orientadas al cuidado del profesorado (Matsumoto et al., 2026).

Estos hallazgos también pueden comprenderse con base a los resultados obtenidos en la escala UWES, donde se identificó un bajo nivel de compromiso laboral, especialmente en la dimensión de dedicación. Esta combinación sugiere que una alta inversión en el trabajo no siempre refleja una relación positiva o saludable con la actividad académica, sino que puede coexistir con menores niveles de bienestar en el plano organizacional. Por ello, en el contexto de la educación superior, promover el bienestar docente y fortalecer los recursos organizacionales no solo contribuye al cuidado del profesorado, sino que también favorece su desempeño y la sostenibilidad de la institución (Bakker y Demerouti, 2023)

Es importante diferenciar los dos conceptos centrales del estudio, ya que con frecuencia tienden a confundirse. Tanto la adicción al trabajo como el compromiso laboral reflejan una alta implicación del trabajador en su actividad laboral; sin embargo, difieren en sus efectos. Mientras la primera favorece conductas desadaptativas asociadas con malestar psicológico, el segundo se vincula con una dedicación saludable que fortalece la autoeficacia, el optimismo y la satisfacción tanto vital como laboral. En consecuencia, este último suele relacionarse con mejores niveles de productividad y bienestar psicológico (Hakanen y Peeters, 2026).

Finalmente, conviene destacar que cuando las organizaciones asumen de manera genuina el cuidado y el bienestar de sus trabajadores, se crean mejores condiciones para reconocer las necesidades, características y fortalezas de cada persona. Esto permite no solo acompañar de forma más adecuada el desarrollo de sus capacidades y habilidades, sino también favorecer un entorno laboral más saludable, humano y sostenible. En consecuencia, el bienestar del personal deja de ser un asunto individual para convertirse en un elemento clave del desempeño, la permanencia y el fortalecimiento de la organización en el largo plazo.

Conclusión

Los resultados de esta investigación permiten observar que existe una relación significativa entre la adicción al trabajo y el compromiso laboral en docentes universitarios colombianos. Este hallazgo resulta relevante porque sugiere que, aunque se trata de fenómenos distintos,



ambos pueden presentarse al mismo tiempo en el contexto académico. De manera particular, se encontró que el componente de trabajo compulsivo, característico de la adicción al trabajo, se relaciona negativamente con varias dimensiones del work engagement, especialmente con el vigor y la absorción. Esto sugiere que una tendencia excesiva y poco saludable hacia el trabajo puede afectar de manera desfavorable las formas más sanas de involucrarse con la actividad laboral.

Asimismo, se observó que los docentes con mayores niveles de compromiso laboral tienden a experimentar un mayor bienestar general y a valorar de forma más positiva su propio desempeño. Por el contrario, quienes presentan niveles elevados de adicción al trabajo suelen enfrentarse a mayores cargas, desgaste emocional y más dificultades para mantener un equilibrio entre la vida personal y la vida laboral.

En conjunto, estos hallazgos ponen de relieve la importancia de que las instituciones promuevan estrategias dirigidas a fortalecer una relación saludable con el trabajo, al mismo tiempo que previenen los riesgos asociados con la adicción laboral. De igual manera, se reconoce la necesidad de seguir profundizando en estudios longitudinales que permitan comprender con mayor claridad los efectos de ambos fenómenos a largo plazo sobre la salud psicosocial y el desempeño docente.

Referencias

- Afota M-C, Robert, V. & Vandenberghe C (2025) Workaholism, work engagement, and affective commitment: relationships to self-concept levels and work outcomes. *Frontiers in Psychology*, 15:1434482. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1434482>
- Akhtar, S., Qureshi, J. A., & Nazir, S. (2022). Assessing the impact of workaholism and engagement on stress and satisfaction among medical faculty. *Journal of Education and Health Promotion*, 11(1), 100. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_978_21
- Álvarez, S. & Peña, J. (2016). *Adaptación del Utrecht Work Engagement Scale – UWES en profesores universitarios de Villavicencio* (Tesis de pregrado). Universidad Cooperativa de Colombia, Villavicencio. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/12393>



- Aziz, S. & Covington, C. (2024). Beyond the 9-to-5 grind: Workaholism and its potential influence on human health and disease. *Frontiers in Psychology, 15*: 1345378. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1345378>
- Baeriswyl, S., Schaufeli, W. B., & Richter, A. (2024). Workaholism, job demands and engagement: A three-wave longitudinal study among graduates. *Frontiers in Psychology, 15*, 1434482. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1434482>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10*, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Balducci, C., Spagnoli, P., & Clark, M. (2020a). Advancing Workaholism Research. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(24), 9435. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249435>
- Balducci, C., Spagnoli, P., Avanzi, L., & Clark, M. (2020b). A daily diary investigation on the job-related affective experiences fueled by work addiction. *Journal of behavioral addictions, 9*(4), 967–977. <https://doi.org/10.1556/2006.2020.00102>
- Bereznowski, P., Atroszko, P. A., & Konarski, R. (2023a). *Work addiction, work engagement, job burnout, and perceived stress: A network analysis. Frontiers in Psychology, 14*: 1130069. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1130069>
- Bereznowski, P., Bereznowska, A., Atroszko, P. A., & Konarski, R. (2023b). *Work addiction and work engagement: A network approach to cross-cultural data. International Journal of Mental Health and Addiction, 21*, 2052–2076. <https://doi.org/10.1007/s11469-021-00707-8>
- Clark, M. A., Michel, J. S., & Baltes, B. B. (2020a). The antecedents and consequences of workaholism: Findings from a daily diary study. *The Journal of Applied Biobehavioral Research, 25*(3), e12180. <https://doi.org/10.1111/jabr.12180>
- Clark, M. A., Smith, R. W., & Haynes, N. J. (2020b). The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the conceptualization and measurement of workaholism. *Journal of Applied Psychology, 105*(11), 1281–1307. <https://doi.org/10.1037/apl0000484>
- 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>

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Figueiredo, R. G., Patino, C. M., & Ferreira, J. C. (2025). Cross-sectional studies: understanding applications, methodological issues, and valuable insights. *Jornal brasileiro de pneumologia*, 51(1), e20250047. <https://doi.org/10.36416/1806-3756/e20250047>
- Gürbüz, S., Bakker, A., Demerouti, E. & Brouwers, E. (2023) Sustainable employability and work engagement: a three-wave study. *Frontiers Psychology*, 14:1188728. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1188728>
- Hakanen, J. J., & Kalttinen, J. (2026). Work engagement: Feeling happy, motivated, and resilient at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 13, 23–48. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-020924-064233>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Ed. McGraw Hill.
- Kuijpers, E., Kooij, D. T. A. M., & van Woerkom, M. (2020). Align your job with yourself: The relationship between a job crafting intervention and work engagement, and the role of workload. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(1), 1-16. <https://doi.org/10.1037/ocp0000175>
- Liu, H., Jameel Ahmed, S., Anjum M. & Mina, A. (2024) Leader humility and employees' creative performance: the role of intrinsic motivation and work engagement. *Frontiers Psychology*, 15:1278755. doi: 10.3389/fpsyg.2024.1278755
- Matsumoto, M., Nagaya, M., Ito, S., & Honda, Y. (2026). Psychological determinants of long working hours among elementary and junior high school teachers in Japan: Focusing on workaholism and work engagement. *Social Sciences & Humanities Open*, 13, 102374. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.102374>
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. World Publishing Company.

- Pérez-Guerrero, E. E., Arias-Arenas, Á. J., Medina-Ortiz, O., & Cabrera-Vargas, L. F. (2024). Methodological and statistical considerations for cross-sectional, case-control, and cohort studies. *Journal of Clinical Medicine*, 13(14), 4005. <https://doi.org/10.3390/jcm13144005>
- Pinquart, M. (2021). Experimental studies and observational studies. En D. Gu & M. E. Dupre (Eds.), *Encyclopedia of gerontology and population aging*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-22009-9_573
- Schaufeli WB, Salanova M, Gonzalez-Roma V, Bakker AB. (2002). The measurement of engagement and burnout: a confirmative factor-analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3. 71–92. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320–348. <https://doi.org/10.1177/1069397109337239>
- 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.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193–217). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781847202833.00018>
- Sciotto, G., & Pace, F. (2022). The Role of Surface Acting in the Relationship between Job Stressors, General Health and Need for Recovery Based on the Frequency of Interactions at Work. *International journal of environmental research and public health*, 19(8), 4800. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084800>
- Setia, M. S. (2016). Methodology series module 3: Cross-sectional studies. *Indian Journal of Dermatology*, 61(3), 261–264. <https://doi.org/10.4103/0019-5154.182410>
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2020). Is workaholism good or bad? The role of work engagement in the job demands–health impairment process. *Frontiers in Psychology*, 11, 1419. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01419>
- Sierra-Barón, W., Gómez-Acosta, A., & Forero-Quintana, L. F. (2026). Medición del compromiso laboral: Evidencia de validez y fiabilidad del Utrech Work Engagement Scale en población colombiana. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 77, 188–211. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n77a8>

- Spagnoli, P., Balducci, C., & Foti, G. (2025). How does workaholism affect job performance? The role of engagement and sleep quality. *Current Psychology*, 44, 987–1001. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-07403-z>
- Taris, T. W., & de Jonge, J. (2024). Workaholism: Taking stock and looking forward. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, 113–138. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-111821-035514>
- Wang, X., & Cheng, Z. (2020). Cross-sectional studies: Strengths, weaknesses, and recommendations. *Chest*, 158(1S), S65–S71. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.03.012>
- Yikilmaz, I., Surucu, L., Maslakci, A., Dalmis, A. B., & Toros, E. (2024). Exploring the Relationship between Surface Acting, Job Stress, and Emotional Exhaustion in Health Professionals: The Moderating Role of LMX. *Behavioral sciences*, 14(8), 637. <https://doi.org/10.3390/bs14080637>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés