

EFFECTO MODERADOR DEL *ENGAGEMENT* EN EL TRABAJO ENTRE LA ADICCIÓN AL TRABAJO Y EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

Área de investigación: **Administración de recursos humanos**

Carlos Gabriel Colín Flores.
Facultad de Economía y Negocios
Universidad Anáhuac
México
carlos.colin01@gmail.com

Octubre 9, 10 y 11 de 2019

Ciudad Universitaria | Ciudad de México



EFFECTO MODERADOR DEL *ENGAGEMENT* EN EL TRABAJO ENTRE LA ADICCIÓN AL TRABAJO Y EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA



Resumen

El objetivo de este estudio fue identificar cómo el *engagement* laboral amortigua los efectos del conflicto trabajo-familia en colaboradores mexicanos adictos al trabajo.

Se realizó un estudio transeccional y en este se empleó un análisis de moderación teniendo como variable predictora la adicción al trabajo, variable moderadora el *engagement* laboral y variable dependiente al conflicto trabajo-familia, se integró una muestra de 115 participantes de profesiones con afinidad hacia la adicción al trabajo, en la Ciudad de México.

Los resultados de la investigación permitieron confirmar la relación directa entre la adicción al trabajo - conflicto trabajo-familia y la relación inversa entre *engagement* laboral - conflicto trabajo-familia.

Adicionalmente se corroboró el rol amortiguador del *engagement* laboral como variable moderadora sobre el conflicto trabajo-familia en colaboradores adictos al trabajo en México.

El estudio extiende y mejora el conocimiento actual sobre el fenómeno de *engagement* laboral y su interacción con la adicción al trabajo con el conflicto trabajo-familia en el contexto laboral mexicano.

Las acciones que se pueden tomar pueden ir desde reducir o evitar la adicción al trabajo en los colaboradores, fomentar el *engagement* laboral como un mecanismo de protección al empleado y con ello guiarlo a un mayor estado de bienestar laboral hasta manejar prácticas laborales como horarios flexibles vinculados al compromiso del colaborador en el cumplimiento de los objetivos de trabajo.

Palabras clave: adicción al trabajo, *engagement*, conflicto trabajo-familia



Introducción



En años recientes, ha habido un incremento de la atención hacia el fenómeno de la adicción al trabajo, que es una forma disfuncional de trabajo en la cual se invierte una cantidad muy alta de recursos personales y que se caracteriza por una serie de comportamientos recurrentes -por ejemplo, trabajar por muchas horas- y cogniciones -por ejemplo, estar mentalmente enfocado en actividades del trabajo aun cuando la persona no esté trabajando- que tiene potencialmente fuertes implicaciones negativas para el bienestar y vitalidad de los individuos y organizaciones (Hakanen, Peeters y Schaufeli, 2018).

Entre las implicaciones negativas de la adicción al trabajo para el individuo, están afectaciones a su salud, desgaste por exceso de trabajo y el conflicto trabaja-familia, entre otros aspectos (Burke y Schaufeli, 2006).

Colín y Simón (2014) indican que en un estudio de caso en México el 28% de la muestra que estudiaron muestran adicción al trabajo, por lo que es un fenómeno que tiene presencia importante en el país.

Por otra parte, se ha encontrado que el engagement laboral aporta un efecto positivo al colaborador (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002) y que permite suponer con base en la teoría del enriquecimiento que éste puede amortiguar el efecto de la adicción al trabajo en aspectos como el conflicto trabajo-familia, por la extensión que puede hacerse del engagement laboral en el trabajo al ámbito familiar (Greenhaus, Allen y Spector, 2006) y es en este aspecto, en el que toma relevancia y se justifica estudiar la relación entre el engagement laboral y el efecto protector que tiene sobre el conflicto trabajo-familia en adictos al trabajo.

Aunque el efecto protector o amortiguador del engagement laboral sobre el conflicto trabajo familia sobre adictos al trabajo ha sido estudiado por Gillet, Becker, Lafrenière, Huart y Fouquereau (2017) y Hanaken y Peeters (2015) los estudios han aportado resultados contradictorios sobre el efecto moderador del engagement laboral, además que estas investigaciones se han realizado en países distintos a México, situación que hasta el momento de la elaboración de este estudio, ofrece una buena oportunidad para estudiar el fenómeno con trabajadores mexicanos.





El objetivo de este estudio fue identificar si el engagement laboral amortigua el conflicto trabajo-familia en colaboradores mexicanos adictos al trabajo. Aspecto que se pudo concluir con base en los resultados de la investigación.

El estudio está integrado por el marco teórico en el que se plantean los conceptos de adicción al trabajo, engagement laboral, el conflicto trabajo familia y la teoría del enriquecimiento como detonador del efecto moderador del engagement sobre el conflicto trabajo-familia. Adicionalmente el trabajo cuenta con la sección de metodología, resultados, discusión de resultados, la sección de limitaciones, recomendaciones para futuras investigaciones e implicaciones prácticas, conclusiones y referencias.

Marco teórico

La adicción al trabajo ha sido definida por Oates (1971) como una irresistible e incontrolable necesidad de trabajar de forma incesante.

Burke y Schaufeli (2006) propusieron que la adicción al trabajo está formada por dos elementos: trabajar en exceso -una cantidad excepcional de tiempo y energía que los individuos destinan a la actividad laboral- y trabajar compulsivamente -un fuerte e irresistible impulso al interior del individuo que lo hace trabajar de forma ardua-.

Recientemente, algunos estudios han demostrado una asociación de moderada a fuerte entre el trabajo en exceso y compulsivo, situación que ha hecho que algunos autores integren a la adicción al trabajo como un solo concepto, en lugar de los dos anteriormente indicados (Hakanen, Peeters y Schaufeli, 2018; Colín, 2017; Colín y Simón, 2014).

Los adictos al trabajo muestran una exagerada necesidad de trabajar que parece imposible de reprimir, que trae consigo efectos negativos sobre la persona, ya que pone en riesgo la salud, reduce su felicidad y deteriora sus relaciones interpersonales (Burke y Schaufeli, 2006)

El engagement o inmersión en el trabajo ha sido definido como un estado de la mente relacionado con el trabajo de forma positiva y placentera, en el que los empleados brindan toda su energía física, cognitiva y emocional hacia el trabajo (Fernet, Austin, Trépanier y Dussault, 2013).



El engagement en el trabajo está caracterizado por tres elementos que lo componen: el vigor -alto nivel de energía y resiliencia mental mientras el individuo trabaja-, dedicación -profundo involucramiento en las actividades laborales- y absorción -concentración e inmersión placentera con el trabajo- (Schaufeli, Salanova, González-Romá, V. y Bakker, 2002; Schaufeli, Bakker y Salanova, 2006)

En estudios recientes sobre el engagement en el trabajo, se ha encontrado una fuerte correlación entre estos tres componentes, así que muy a menudo, se propone que el engagement laboral está integrado como una sola dimensión (Hakanen y Peeters, 2015; Petrou, Demerouti y Schaufeli, 2018).

Los empleados caracterizados por alto nivel de engagement laboral trabajan intensivamente por muchas horas, así como los adictos al trabajo, pero en cambio los empleados en engagement están apasionadamente involucrados lo que perciben que este estado les aporta un efecto positivo (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002; Colín 2018)

La adicción al trabajo y el engagement laboral están relacionados con aspectos característicos: la adicción al trabajo está asociada con resultados negativos y el engagement laboral con resultados positivos (Shimazu y Schaufeli, 2009).

La adicción al trabajo está relacionada con altos niveles de estrés y afección a la salud mental (Van Beek, Taris y Schaufeli, 2011), con afectaciones negativas al trabajo (Balducci, Avanzi y Fraccaroli, 2018), pobre calidad de en el dormir y dormir con dificultad (Kubota, Shimazu, Kawakami, Takahashi, Nakata y Schaufeli, 2010), más conflictos interpersonales en el trabajo (Mudrack, 2006), pobres relaciones sociales (Bonebright, Clay, y Ankenmann, 2000), desgaste por el trabajo (Ekstedt, Söderström, y Akerstedt, 2009) y conflicto trabajo familia (Greenhaus y Beutell, 1985).

El engagement laboral está asociado con bajos niveles de afecciones por enfermedad (Hallberg y Schaufeli, 2006), altos niveles de salud psicológica y física (Seppälä, Mauno, Kinnunen, Feldt, Juuti, Tolvanen y Rusko, 2012), altos niveles de desempeño en el trabajo (Hakanen, Schaufeli y Ahola, 2008; Colín, 2018), motivación en el trabajo (Christian, Garza y Slaughter, J.E., 2011; Colín, 2018) y bienestar (Bailey, Madden, Alfes y Fletcher, 2017; Colín, 2019).





Además de que el engagement en el trabajo está relacionado negativamente con el desgaste por trabajo o “burnout” y el conflicto trabajo-familia (Bakker, Schaufeli, Leiter y Taris, 2008).

Como se ha podido observar en este marco teórico, la adicción al trabajo y el engagement laboral son dos estados relacionados que son indicadores de alta inversión en el trabajo. Concepto que está caracterizado por dos elementos: largas horas de trabajo y el esfuerzo arduo. (Snir y Harpaz, 2012; Snir, Harpaz, Burke, Fox y Cooper, 2013)

De hecho, autores como Snir, Harpaz, Burke, Fox y Cooper (2013) indican que la adicción al trabajo y el engagement laboral son dos subtipos de alta inversión en el trabajo, en la que la adicción al trabajo está basada en una adicción -un indicador estable, interno e incontrolable- que trae consecuencias negativas a la persona y a la organización en la que trabaja, mientras que el engagement en el trabajo es una expresión de la pasión por el trabajo -un indicador estable, interno y controlable) que trae efectos positivos a la persona y a la organización en la que se desempeña.

Asimismo, el engagement laboral muestra una relación negativa con la interferencia laboral de manera que la alta inversión de tiempo y esfuerzo en el trabajo no impide el involucramiento del individuo en varios de los roles de su vida, entre ellos la relación trabajo-familia (Timms, Brough, O’Driscoll, Kalliath, Siu, Sit y Lo, 2015; Schaufeli y Salanova, 2011).

Marks y MacDermid (1996) definen que la relación trabajo familia en equilibrio, es la tendencia a comprometerse totalmente en el desempeño de cada papel en el trabajo y la familia con una actitud de dedicación para responder de manera óptima en cada uno de ellos.

Por otra parte, Kirchmeyer (2000) considera el equilibrio trabajo-familia como la satisfacción en todos los dominios de vida, lo que requiere de recursos personales energía, tiempo y el compromiso para distribuir bien en todos los dominios.

Clark (2000) define el equilibrio trabajo-familia como la satisfacción y buen funcionamiento tanto en el trabajo como con la familia, con un conflicto mínimo de roles.



Greenhaus, Collins y Shaw (2003), en un intento por operacionalizar el concepto de equilibrio trabajo-familia, establecen que para lograr el equilibrio entre los roles familiares y laborales, se necesita lograr el ajuste y equilibrio en tres componentes: tiempo -dedicar similar cantidad de tiempo al trabajo y a los papeles familiares-, niveles de compromiso -un nivel similar de compromiso psicológico con la familia y el trabajo- y lograr un equilibrio en la satisfacción -similar nivel de satisfacción en ambos dominios-.

Ivy, Siu, Garrett-Mayer y Rubinstein (2010) indican como resultado de su investigación que encontraron una relación positiva entre el engagement laboral y el enriquecimiento de la relación trabajo-familia.

En realidad, las consecuencias sobre el contexto familiar del engagement laboral están alineadas con la teoría del enriquecimiento, la cual especifica las condiciones bajo las cuales el trabajo y los roles familiares son aliados más que enemigos (Greenhaus, Allen y Spector, 2006; Friedman y Greenhaus, 2000).

De acuerdo con la teoría del enriquecimiento, los recursos generados en un rol en la vida pueden producir consecuencias positivas en otro rol (Greenhaus, Allen y Spector, 2006).

Por ejemplo, empleados con un alto nivel de engagement laboral podrían extender los recursos positivos generados en el ámbito del trabajo al contexto familiar -empatía, negociación, organización, planeación, logros laborales-, y el mecanismo con el que hacen esta extensión podría protegerlos de experimentar conflictos trabajo-familia (Kovalchuck, Bouno, Ingusci, Maiorano, De Carlo, Madaro y Spagnoli, 2019).

Sin embargo, antes de enfocarse sobre el rol protector específico del engagement laboral contra el conflicto trabajo- familia. Es importante que se describa más ampliamente el marco teórico sobre el posible rol amortiguador del engagement laboral sobre los efectos indeseables de la adicción al trabajo anteriormente mencionados, entre ellos por supuestos en conflicto-trabajo familia, que será retomado en particular para esta investigación.

Van Beek, Tari y Schaufeli (2011) fueron los primeros autores que supusieron un el rol protector del engagement laboral contra los efectos de la adicción al trabajo.





Loscalzo y Giannini (2017) por su parte, encontraron que, en algunos empleados, la adicción al trabajo y el engagement laboral puede estar presente de forma simultánea y ellos describieron tres tipos de trabajadores afanosos -que invierten una alta cantidad de tiempo y esfuerzo en sus actividades-: adictos al trabajo, empleados en engagement y adictos al trabajo y colaboradores en engagement.

En consecuencia, algunos autores sugirieron una conceptualización de la interacción entre la adicción al trabajo y el engagement laboral (Loscalzo y Giannini, 2017); Gillet, Becker, Lafrenière, Huart y Fouquereau, 2017)). En el que el engagement laboral puede ser un factor protector de los efectos indeseables de la adicción al trabajo.

Estos autores inspiraron sus conceptualizaciones refiriéndose principalmente a la teoría de la autodeterminación (Burke, 1999). Esta teoría se enfoca sobre la motivación autónoma, que está caracterizada por la gente que entra en engagement -en inmersión- sobre una actividad con un total sentido de entusiasmo, voluntad y elección; además, a menudo, actividades autónomamente reguladas -decide cuando tomarlas y dejarlas- que están motivadas intrínsecamente en el colaborador (Kovalchuck, Bouno, Ingusci, Maiorano, De Carlo, Madaro y Spagnoli, 2019).

La teoría de autodeterminación muestra que la adicción al trabajo está asociada con la motivación controlada -tengo que hacer- y el engagement laboral con la motivación autónoma -querer hacer- (Van Beek, Taris y Schaufeli, 2011).

Además, Van Beek, Taris y Schaufeli (2011) mostraron que los adictos al trabajo en engagement, están impulsados por ambas la motivación autónoma y controlada, y que los adictos al trabajo están impulsados solamente por la motivación controlada.

Adicionalmente, Van Beek, Taris y Schaufeli (2011) mostraron que los adictos al trabajo en engagement, están asociados con menor agotamiento por trabajo -burnout- que los empleados adictos al trabajo.

El rol amortiguador del engagement laboral fue también examinado por el estudio de Spagnoli, Balducci, Kovalchuk, Maiorano y Buono (1996) quienes encontraron que las mujeres adictas al trabajo podrían experimentar un menor nivel de efectos negativos relacionados con el

trabajo que las mujeres adictas al trabajo que no estaban en engagement.



Gillet, Becker, Lafrenière; Huart y Fouquereau (2018) revelaron como resultado de su investigación que los empleados que estaban caracterizados por un alto nivel de motivación autónoma presentaron altos niveles de afecto positivo hacia el trabajo y que la motivación autónoma amortigua los efectos negativos de la motivación controlada en el trabajo.

Sin embargo, el estudio de Gillet, Becker, Lafrenière, Huart y Fouquereau (2017) reportó que el rol protector del engagement laboral sobre la adicción al trabajo no fue efectivo a altos niveles de adicción al trabajo, pero con un alto nivel de engagement laboral con un bajo nivel de adicción al trabajo estaba asociado con resultados positivos.

Con lo anteriormente expuesto se explica el rol amortiguador del engagement laboral sobre los efectos indeseables de la adicción al trabajo. Ahora se aborda el específicamente el rol amortiguador del engagement laboral sobre el conflicto trabajo-familia en colaboradores adictos al trabajo.

A pesar de que varios estudios remarcan claramente la asociación positiva entre la adicción al trabajo y el conflicto trabajo-familia, fue encontrada evidencia de conflicto sobre la relación entre engagement laboral y conflicto trabajo familia (Greenhaus y Beutell, 1985; Taris, Le Blanc, Schaufeli y Schreurs, 2005).

Algunos estudios mostraron una relación negativa del engagement laboral con interferencia laboral -interferencia del trabajo con otras actividades de la vida diaria, incluyendo la familiar- (Schaufeli y Salanova, 2011; Van Wijhe, Peeters, Schaufeli y Hout, 2011), mientras que otros una relación positiva (Gillet, Becker, Lafrenière, Huart y Fouquereau, 2017).

Hanaken y Peeters (2015) indican que el engagement laboral está asociado con el enriquecimiento de la relación trabajo-familia y que este predice menor conflicto trabajo familia en el largo plazo.

Además, Hanaken y Peeters (2015) consideran que las posibles consecuencias a largo plazo del engagement y la adicción al trabajo, en la que ambos tipos de trabajadores afanosos invierten una gran



cantidad de sus recursos en su trabajo y en los que su motivación, es tan diferente, son también distintas para su balance trabajo – familia.



Por otra parte, Gillet, Becker, Lafrenière, Huart y Fouquereau (2017) mostraron que el engagement laboral está asociado con una disminución del conflicto trabajo-familia; sin embargo, esto no protegió a los empleados sobre los efectos negativos de la adicción al trabajo sobre el conflicto trabajo-familia cuando los niveles de adicción al trabajo fueron altos.

Teóricamente, el engagement no existe como un recurso asilado, sino que a menudo está acompañado, por ejemplo, de afecto positivo, una fuerte autoeficacia y la percepción de los resultados positivos de los logros; así que es probable que estas experiencias positivas también se esparzan sobre la vida familiar mejorando el equilibrio trabajo-familia (Kovalchuck, Bouno, Ingusci, Maiorano, De Carlo, Madaro y Spagnoli, 2019)

Así que para este estudio, se propone la hipótesis de un efecto moderador del engagement laboral en la relación entre adicción al trabajo y conflicto trabajo-familia. Más particularmente, se estima que un colaborador con altos niveles de engagement laboral, con ambos altos y bajos niveles de adicción al trabajo, pueden reducir los niveles de conflicto trabajo-familia. 3

Hipótesis

Con base en lo expuesto en el marco teórico se plantea la siguiente hipótesis para esta investigación (ver figura 1):

El engagement en el trabajo modera la relación entre adicción al trabajo y conflicto trabajo-familia, en tal forma que altos niveles de engagement laboral, reducen significativamente el nivel de conflicto trabajo-familia cuando la adicción al trabajo es alta.

Figura 1.

Efecto moderador del engagement laboral sobre la relación adicción al trabajo y conflicto trabajo-familia.

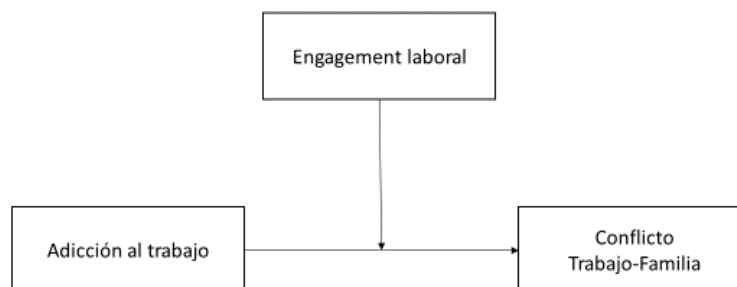


Figura 1. Efecto moderador del engagement laboral sobre la relación adicción al trabajo y conflicto trabajo- familia

Fuente: elaboración propia.

Metodología

Este estudio es del tipo no experimental, ex post facto, transeccional de carácter descriptivo y explicativo.

Muestra

La muestra de participantes fue seleccionada con base en los trabajos que tienen alto riesgo de adicción al trabajo (médicos, enfermeras, profesores, contadores, entre otros), tomando como base la propuesta de Taris, Van Beek y Schaufeli (2012).

Participaron 115 personas en este estudio. La muestra estuvo integrada por: 52 (45% mujeres) y 63 (55% hombres). El rango de edad fue de 26 a 67 años -Media (M) = 36.8; Desviación estándar (DE) = 12.1-. Las profesiones estuvieron distribuidas en las siguientes categorías: profesores, 30%; contadores, 22%; consultores 19%; gerentes, 12%; médicos, 9%, enfermeras, 4% y otros 4%. El nivel de educación: posgrado, 15%; profesional, 45%; técnico-bachillerato, 32% y otro, 8%. Años trabajando de un poco más de un año, hasta 24 años -M= 13.4; DE= 8.5-.



Aplicación del cuestionario



Se les solicitó a estudiantes de la maestría en administración que realizaran la recolección de la información, como parte de un trabajo final de la materia de gestión del cambio organizacional. Se les pidió a los alumnos que localizarán en su red social y de trabajo a personas que conocieran y que ejercieran las profesiones y trabajos identificados como de alto riesgo de adicción al trabajo, para lo cual se les entregó una lista con estas profesiones y trabajos. Se le solicitó a cada alumno del curso de la maestría en administración un total de 10 prospectos a entrevistar para integrar una muestra potencial de 250 participantes. Al final se obtuvieron 115 cuestionarios útiles, lo que dio una efectividad del 46% de la muestra. El cuestionario se aplicó en papel, se les explicó a los participantes que la información proporcionada era para un estudio de investigación académica, que las respuestas al cuestionario son anónimas y el análisis de la información se integra al de un grupo de participantes voluntarios.

Instrumentos de medición

Adicción al trabajo

La adicción al trabajo fue medida utilizando la versión de 10 ítems de la Ducth Work Addiction Scale (DUWAS) en español (Del Líbano, Llorens, Salanova y Schaufeli, 2010) y que fue validada para ejecutivos mexicanos por Colín y Simón (2014).

La escala DUWAS investiga el sentir de los participantes, con relación a su trabajo, la cual refleja dos componentes de adicción al trabajo: trabajar compulsivamente (TC) y trabajar excesivamente (TE). Un ejemplo de los ítems es el siguiente: "siento que hay algo en mi interior que me impulsa a trabajar incesantemente" (TC) y "generalmente estoy ocupado y tengo muchos asuntos entre manos" (TE). Las respuestas se dan en una escala de tipo Likert de cinco puntos que van de 1 "nunca o casi nunca" a 5 "siempre o casi siempre". Mayores puntuaciones muestran mayores niveles de adicción al trabajo.

Desde que se encontró que los dos componentes de la adicción al trabajo están fuertemente correlacionados ($r=0.67$, $p<0.001$), se ha usado de manera general un indicador total para la adicción al trabajo (Van Wijhe, Peeters, Schaufeli y Hout, 2011; Balducci, Avanzi,

Consiglio, Fraccaroli y Schaufeli, 2015). Situación que para este trabajo se toma como parámetro de evaluación para la adicción al trabajo.



Engagement laboral

El engagement laboral fue medido con la escala de 9 ítems Utrecht WorkEngagementScale (UWES) en español, elaborada por Schaufeli y Bakker (2004) y validada para su aplicación en México por De la Cruz, Reséndiz, Romero y Domínguez (2014).

Los 9 ítems están distribuidos en 3 dimensiones: vigor (3 ítems), dedicación (3 ítems) y absorción (3 ítems). Ejemplos de los ítems de a escala son los siguientes: “en mi trabajo me siento lleno de energía”; “estoy entusiasmado con mi trabajo”; “cuando estoy trabajando el tiempo pasa volando”.

Se les pidió a los participantes que respondieran a los ítems empleando una escala tipo Likert que va desde 1 “nunca / ninguna vez”, hasta 5 “siempre / todos los días”. Mayores puntuaciones expresan mayores niveles de engagement experimentado por los individuos.

Conflicto trabajo-familia

El conflicto trabajo familia fue medido con la escala de 5 ítems diseñada por Netemeyer, Boles y McMurrian (1996), misma que fue traducida al español, aplicada y validada para este estudio. Ejemplo de los ítems de la escala “las demandas de mi trabajo interfieren con mi vida familiar y actividades personales”

Se les pidió a los participantes que respondieran a los ítems empleando una escala tipo Likert que va desde 1 “en desacuerdo”, hasta 5 “de acuerdo”. Mayores puntuaciones expresan mayores niveles de conflicto trabajo-familia experimentado por los individuos.

La consistencia interna para este estudio se vio reflejada con un alfa de Cronbach de 0.87 y los resultados del análisis factorial confirmatorio fueron $\chi^2= 16789$; CFI=.93; TLI=.91; AIC 12578; BIC= 14897; RMSEA=.04; SMR=.03

Estos resultados del análisis factorial confirmatorio están de acuerdo con las recomendaciones de Hu y Bentler (1999) y Pérez (2014), por lo que sugiere que la escala representa el constructo que se quiere medir.

Análisis de datos



Se empleó el coeficiente de alfa de Cronbach para valorar la consistencia interna de las escalas y el coeficiente de correlación de Spearman para examinar la relación entre las variables.

La hipótesis relativa a los efectos directos y la moderación de las variables fueron probadas mediante el proceso de análisis condicional basado en el análisis de regresión de mínimos cuadrados empleando la técnica de bootstrapping -remuestreo-, un procedimiento de remuestreo no paramétrico que no asume normalidad y que involucra la extracción de varios miles de submuestras (10,000 en este caso) de la colección de datos. A través del bootstrapping, los efectos de la distribución son aproximados empíricamente y son empleados para calcular intervalos de confianza.

Los modelos analizados en este estudio corresponden al modelo conceptual de la plantilla número 6 de Hayes y para ello se empleó el software SPSS versión 20 y la macro process (Hayes, 2017)

Resultados

La tabla 1 muestra las correlaciones bi-variadas de Spearman entre las variables de estudio y la confiabilidad de éstas medida a través del coeficiente alfa de Cronbach. En esta se aprecia que la variable adicción al trabajo tiene una correlación fuerte y positiva, a un nivel estadísticamente significativo ($p < 0.001$) con las variables engagement laboral y conflicto trabajo-familia.

Por otra parte, la variable engagement laboral está mantiene en este estudio una correlación moderada y negativa con un nivel estadísticamente significativo ($p < 0.001$) con la variable conflicto trabajo familia.



Tabla 1
Estadísticos descriptivos, correlaciones bi-variadas y confiabilidad de las variables estudiadas (N=115)

	Promedio (M)	Desviación Estándar (DE)	Alfa de Cronbach	1	2	3
1 Adicción al trabajo	3.38	0.63	0.93	1.00		
2 Engagement laboral	3.78	0.59	0.87	0.43 **	1.00	
3 Conflicto trabajo familia	2.56	0.71	0.82	0.47 **	-0.35 **	1.00

** $p < 0.001$

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al análisis de moderación los resultados se pueden apreciar en la tabla 2 y estos muestran que hay evidencia de una interacción inversa, estadísticamente significativa ($p < 0.05$) entre la adicción al trabajo que es la variable predictora y la variable moderadora que es el engagement laboral sobre la variable dependiente conflicto trabajo-familia ($\beta = -0.23$; NIIC = -0.52, NSIC = -0.16).

Además de que la interacción entre las variables predictora y moderadora expresan el 41% de la varianza del conflicto trabajo-familia -valor de R^2 - y la interacción representa un 12% de la varianza del conflicto trabajo -valor de ΔR^2 -.

Tabla 2

Resultados del modelo de moderación incluyendo la interacción entre adicción al trabajo y engagement laboral sobre el conflicto trabajo-familia (N=115)

	β		NIIC	NSIC	R^2
Variable dependiente: conflicto trabajo-familia					0.41**
Adicción al trabajo	1.49 **		0.79	1.97	
Engagement laboral	0.52		-0.22	0.85	ΔR^2
Adicción al trabajo x engagement laboral	-0.23 *		-0.52	-0.16	0.12**

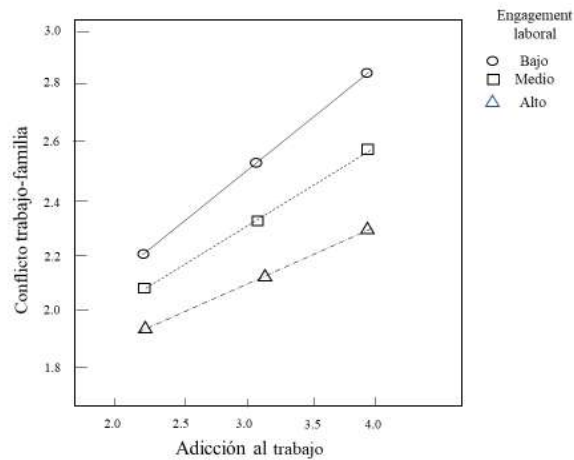
* $p < 0.05$; $p < 0.001$; NIIC, NSIC: nivel superior e inferior para el intervalo de confianza.

Fuente: elaboración propia

En el análisis detallado de las interacciones se puede apreciar al graficar la variable predictora -adicción al trabajo- moderada por el engagement laboral y para esto se siguió la recomendación de Hayes (2017), en la que los valores de la variable independiente y moderadora se estimaron en tres rangos de percentiles: 16% -menos una desviación estándar de la media-, 50% -la media- y 84% -más una desviación estándar de la media-. Lo que permitió contar con rango bajo, medio y alto tanto en la variable predictora como en la moderadora y así

apreciar el efecto sobre la variable dependiente conflicto trabajo-familia.

En la gráfica 1 se puede apreciar la interacción entre la adicción al trabajo y el engagement laboral sobre el conflicto trabajo familia.



Gráfica 1. Interacción entre adicción al trabajo y engagement laboral sobre el conflicto trabajo-familia

Fuente: elaboración propia

Se observa que cuando el engagement laboral es alto y la adicción al trabajo es alta, el conflicto trabajo-familia es significativamente más bajo que cuando el engagement laboral es bajo.

Adicionalmente cuando se hace un análisis de las pendientes de las curvas se observa que, aunque el efecto de la adicción al trabajo sobre el conflicto trabajo-familia fue significativo a nivel bajo ($\beta=0.59$, $p < 0.001$), medio ($\beta=0.41$, $p < 0.001$) y alto ($\beta=0.29$, $p < 0.001$) del moderador.

El efecto de la variable predictora sobre la variable dependiente fue significativamente más alto cuando el engagement laboral era bajo y en contraste cuando el engagement laboral era alto, el efecto de la variable predictora sobre la variable dependiente fue más bajo, lo que muestra el efecto amortiguador del engagement laboral que modera la relación entre adicción al trabajo y conflicto trabajo-familia.

Discusión de resultados

Varios autores como Taris, Schaufeli, Verhoeven (2005) y Clark, Michel, Zhdahova, Pui, Baltés (2016) han planteado que los adictos al



trabajo laboran excesivamente a costa de su tiempo personal -tiempo que deberían dedicar a actividades personales y familiares- y esto como consecuencia ocasiona altos niveles de conflicto trabajo-familia. Los resultados de este estudio están alineados con este planteamiento, ya que se encontró una correlación positiva entre la adicción al trabajo y el conflicto trabajo-familia.

Por otra parte, en cuanto al objetivo de entender el rol amortiguador del engagement laboral sobre el conflicto trabajo-familia, los resultados de esta investigación son similares a lo encontrado por Van Beek, Taris y Schaufeli (2011), quienes identificaron un rol protector del engagement contra el agotamiento por trabajar en exceso y en particular que los colaboradores adictos al trabajo en engagement experimentaban menos desgaste por trabajo que aquellos adictos al trabajo que no se encontraban en engagement.

Los resultados de este estudio muestran que a un alto nivel de engagement laboral y alto nivel de adicción al trabajo, se amortigua el efecto del conflicto trabajo-familia, situación que contrasta con lo encontrado por Gillet, Becker, Lafrenière, Huart y Fouquereau (2017) quienes reportaron que cuando hay un alto nivel de adicción al trabajo, el engagement laboral no se contrarresta los efectos indeseables de la adicción al trabajo, por lo que no identificaron un efecto amortiguador del engagement laboral sobre el conflicto trabajo-familia en adictos al trabajo.

El efecto amortiguador de un alto engagement laboral sobre un nivel alto de adicción al trabajo encontrado en este estudio permite respaldar la hipótesis del efecto de un posible efecto de derrame que aporta recursos positivos a los dominios tanto del trabajo como a la familia, esto en línea con la teoría de enriquecimiento, por ejemplo, si una persona en su trabajo está feliz y satisfecha en su actividad laboral, aunque trabaje arduamente, él o ella puede recuperarse rápidamente de esta actividad, compartiendo sus experiencias y emociones positivas sobre el trabajo con la familia como lo indican Hanaken y Peeters (2015).



Limitaciones, recomendaciones para futuras investigaciones e implicaciones prácticas



A pesar de que este estudio aporta algunos hallazgos para entender mejor el rol amortiguador del engagement laboral en los adictos al trabajo, sobre el conflicto trabajo-familia, hay algunas limitaciones importantes en él que son necesarias tomar en cuenta. Primero, la naturaleza del estudio que es transeccional que no permite establecer una inferencia causal entre las variables, los resultados del estudio deben ser interpretados con precaución y como para corroborarlos se sugiere realizar una investigación longitudinal sobre el tema. En segundo lugar, al ser un estudio que obtiene los datos por autoinforme, pudiera existir la posibilidad del sesgo en las respuestas de los participantes derivada de que los participantes por razones de aceptación social declararan aspectos que no corresponden a lo que piensan en realidad. En tercer lugar, los datos del conflicto trabajo-familia son aportados por el trabajador y no directamente por los miembros de la familia y en cuarto lugar el tamaño de la muestra – 115 participantes- y la forma en que se estructuró la muestra -muestra por conveniencia-, por lo que se sugiere ampliar el tamaño de la muestra y en lo posible hacer que ésta sea aleatoria.

El estudio extiende y mejora el conocimiento actual sobre el fenómeno de engagement laboral y su interacción con la adicción al trabajo con el conflicto trabajo-familia.

Los resultados pueden ser útiles para los profesionales en la gestión del capital humano, ya que se puede destacar el rol protector que tiene el engagement laboral sobre los colaboradores adictos al trabajo y las consecuencias negativas de esta sobre el conflicto trabajo-familia.

Las acciones que se pueden tomar, en primer lugar, es reducir o evitar la adicción al trabajo en los colaboradores y con ello sus consecuencias negativas, entre ellas el conflicto trabajo-familia. En segundo lugar, fomentar el engagement laboral como un mecanismo de protección al empleado y con ello guiarlo a un mayor estado de bienestar laboral, en el que se trate de evitar jornadas laborales muy extensas y que las actividades laborales sean acordes con lo que es razonable manejar por una persona y así reducir el riesgo de conflicto trabajo-familia, empleando por ejemplo, prácticas laborales con horarios flexibles,



vinculadas al compromiso del colaborador en el cumplimiento de los objetivos de trabajo.



Conclusiones

Esta investigación proporciona evidencias del rol amortiguador del engagement laboral sobre los adictos al trabajo y cómo este ayuda a disminuir el conflicto trabajo-familia en los colaboradores, en el entorno laboral mexicano.

Aunque la información que se aporta en este estudio es interesante, debido a que es un estudio transeccional, este no es concluyente, por lo que surge la oportunidad de realizar estudios de carácter longitudinal para corroborar lo encontrado en este estudio tanto para el ambiente laboral mexicano.

Referencias

- Andreassen, C.S., Hetland, J., Molde, H., y Pallesen, S. (2011). Workaholism and potential outcomes in well-being and health in a cross-occupational sample. *Stress Health*, 27, 209-214. <https://doi.org/10.1002/smi.1366>
- Babic, A., Stinglhamber, F., Bertrand, F. y Hansetz, I. (2016). Work-Home Interface and Well-Being. *Journal of Personnel Psychology*, 16, 46-55. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000172>
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K. y Fletcher, L. (2017). The Meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International Journal of Management Review*, 19, 31-53. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12077>
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. y Taris, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work Stress*, 22, 187-200. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12077>
- Bakker, A.B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K. y Kawakami, N. (2013). Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *Journal of Managerial Psychology*, 29, 63-80. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2013-0148>



Balducci, C., Avanzi, L. y Fraccaroli, F. (2018). The individual "costs" of workaholism. An analysis based on moulto source and prospective data. *Journal of Management*, 44, 2961-2988. <https://doi.org/10.1177/0149206316658348>

Bonebright, C.A., Clay, D.L. y Ankenmann, R.D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 469-477. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0022-0167.47.4.469>

Buelens, M. y Poelmans, S.A. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 440-458. <https://doi.org/10.1108/09534810410554470>

Burke, R. y Schaufeli, W.B. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the Differences between Work Engagement and Workaholism. In *Research companion to Working Time and Work Addiction*. Edward Elgar Publishing: Cheltenham, UK.

Burke, R. y Schaufeli, W.B. (2006). *Dr Jekyll or Mr Hyde? On the Differences between Work Engagement and Workaholism*. In *Research companion to Working Time and Work Addiction*. Edward Elgar Publishing: Cheltenham, UK.

Burke, R.J. (1999). It's not how hard you work but how you work hard: Evaluating workaholism components. *International Journal of Stress Management*, 6, 225-239. <https://doi.org/10.1023/A:1021936220220>

Colín, C.G. (2017). Perfil generacional de la satisfacción laboral y adicción al trabajo en ejecutivos mexicanos. *XXII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA) y la Asociación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ALAFEC)*. Ciudad de México, México.



Colín, C.G. (2018). Engagement en el trabajo y evaluación de su papel como mediador en el modelo demandas-recursos laborales. *XXIII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA) y la Asociación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ALAFEC)*. Ciudad de México, México.

Colín, C.G. (2019). Estudio del papel mediador del engagement en el trabajo entre las demandas y recursos laborales. *Psicología Iberoamericana*(2)26, en impresión.

Colín, C.G., y Simón, N. (2014). Adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 22(2), 16-24

Cheung, F., Tang, C.S., Mian, M. y Koh, J.M. (2018). Workaholism on Job Burnout: A Comparison with US and Chinese Employees. *Frontiers in Psychology*, 9, 2546. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02546>

Christian, M.S., Garza, A.S. y Slaughter, J.E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64, 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>

Clark, S. (2000). Work Cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1759>

De la Cruz, M.A., Resendiz, J, Romero, A. y Domínguez G.A. (2014). Adaptación y validación mexicana de la UtrechtWorkEngagementScale. *Psicología Iberoamericana*, 22(2), 35-43

Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M. y Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psychothema*, 22, 143-150.

Ekstedt, M., Söderström, M. y Åkerstedt, T. (2009). Sleep physiology in recovery from burnout. *Biological Psychology*, 82, 267–273. <https://doi.org/10.1016/j.biopsycho.2009.08.006>





Fernet, C., Austin, S., Trépanier, S.G. y Dussault, M. (2013). How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 123–137. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.632161>

Friedman, S.D. y Greenhaus, J.H. (2000). *Work and Family—Allies or Enemies?: What Happens When Business Professionals Confront Life Choices*. Oxford University Press: Oxford, MS, USA.

Gillet, N., Becker, C., Lafrenière, M.A., Huart, I. y Fouquereau, E. (2017). Organizational support, job resources, soldiers' motivational profiles, work engagement, and affect. *Military Psychology*, 29, 418–433. <https://doi.org/10.1037/mil0000179>

Greenhaus, J., Collins, K. y Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

Greenhaus, J.H., Allen, T.D. y Spector, P.E. (2006). *Health consequences of work-family conflict: The dark side of the work-family interface*. In *Employee Health, Coping and Methodologies*. Emerald Group Publishing Limited: Bingley, UK. pp. 61–98.

Greenhaus, J.H. y Beutell, N.J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>

Hakanen, J. y Peeters, M. (2015). How Do Work Engagement, Workaholism, and the Work-to-Family Interface Affect Each Other? A 7-Year Follow-Up Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57, 601–609. <https://doi:10.1097/JOM.0000000000000457>

Hakanen, J.J., Peeters, M.C. y Schaufeli, W.B. (2018). Different types of employee well-being across time and their relationships with job crafting. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23, 289–301. <https://doi=10.1037%2Focp0000081>

Hakanen, J.J., Schaufeli, W.B. y 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. <https://doi.org/10.1080/02678370802379432>



Hallberg, U.E. y Schaufeli, W.B. (2006). “Same same” but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11, 119–127. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.11.2.119>

Hu, L. y Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6, 1-55. <http://dx.doi.org/10.1080/10705519909540118>

Ivy, S.P., Siu, L.L., Garrett-Mayer, E. y Rubinstein, L. (2010). Approaches to Phase 1 Clinical Trial Design Focused on Safety, Efficiency and Selected Patient Populations: A Report from the Clinical Trial Design Task Force of the National Cancer Institute Investigational Drug Steering Committee. *Clinical Cancer Research*, 16, 1726–1736.

Kovalchuck, L. S., Bouno, C., Ingusci, E., Maiorano, F., De Carlo, E., Madaro, A. y Spagnoli, P. (2019) Can Work Engagement Be a Resource for Reducing Workaholism’s Undersirable Outcomes? A Multiple Mediating Model Including Moderated Mediation Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 1402; <http://doi:10.3390/ijerph16081402>

Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A. y Schaufeli, W.B. (2010). Association between Workaholism and Sleep Problems among Hospital Nurses. *Industrial Health*, 48, 864–871. <https://doi.org/10.2486/indhealth.MS1139>

Loscalzo, Y., y Giannini, M. (2017). Clinical conceptualization of workaholism: A comprehensive model. *Organizational Psychology Review*, 7, 306–329. <https://doi.org/10.1177/2041386617734299>

Magnavita, N. (2017). Productive aging, work engagement and participation of older workers. A triadic approach to health and safety in the workplace. *Epidemiology Biostatistic and Public Health*, 14, 12436. <https://doi.org/10.2427/12436>





Marks, S.R. y MacDermid, S.M. (1996). "Multiple roles and the self: A theory of role balance". *Journal of Marriage and the family*, 58, 417-432. <https://doi.org/10.2307/353506>

McMillan, L.H., y O'Driscoll, M.P. (2004). Workaholism and health: Implications for organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 509-519. <https://doi.org/10.1108/09534810410554515>

Mudrack, P.E. (2006). *Understanding workaholism: The case of behavioral tendencies. In Research Companion to Working Time and Work Addiction*. Edward Elgar Publishing: Cheltenham, UK.

Netemeyer, R.G., Boles, J.S. y McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.

Oates, W.E. (1971). *Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction*. World Publishing Company: Cleveland, OH, USA.

Pérez, C. (2004). *Técnicas de análisis multivariado de datos*. México: Pearson-Prentice Hall.

Petrou, P., Demerouti, E. y Schaufeli, W.B. (2018). Crafting the change: The role of employee job crafting behaviors for successful organizational change. *Journal of Management*, 44, 1766-1792. <https://doi.org/10.1177/0149206315624961>

Reis, D., Arndt, C., Lischetzke, T. y Hoppe, A. (2016). State work engagement and state affect: Similar yet distinct concepts. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.004>

Schaufeli, W. y Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Organizational Psychology*, 20, 39-46. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.515981>

Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>



Schaufeli, W.B. y Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationships with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. <http://dx.doi.org/10.1002/job.248>

Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. y Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

Seppälä, P., Mauno, S., Kinnunen, M.L., Feldt, T., Juuti, T., Tolvanen, A. y Rusko, H. (2012). Is work engagement related to healthy cardiac autonomic activity? Evidence from a field study among Finnish women workers. *Journal of Positive Psychology*, 7, 95-106. <https://doi.org/10.1080/17439760.2011.637342>

Shimazu, A. y Schaufeli, W.B. (2009). Is workaholism good or bad for employee wellbeing? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47, 495-502. <https://doi.org/10.2486/indhealth.47.495>

Snir, R. y Harpaz, I. (2012). Beyond workaholism: Towards a general model of a heavy work investment. *Human Management*, 22, 232-243. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2011.11.011>

Snir, R., Harpaz, I., Burke, R., Fox, S. y Cooper, C. (2013). *The challenge of heavy work investment. In Human Frailties: Wrong Turns on the Road to Success*. Taylor & Francis Group: Abingdon, UK. (165-179)

Spagnoli, P., Balducci, C., Kovalchuk, L.S., Maiorano, F. y Buono, C. (1996). Are Engaged Workaholics Protected against Job-Related Negative Affect and Anxiety before Sleep? A Study of the Moderating Role of Gender. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(9), 2-18. 1996. <https://doi.org/10.3390/ijerph15091996>

Taris, T.W., Le Blanc, P.M., Schaufeli, W.B. y Schreurs, P.J.G. (2005). Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal tests. *Work Stress*, 19, 238-255. <https://doi.org/10.1080/02678370500270453>





Taris, T.W., Van Beek, I. y Schaufeli, W.B. (2012). Demographic and Occupational Correlates of Workaholism. *Psychological Reports*, 110, 547–554. <https://doi.org/10.2466/03.09.17.PR0.110.2.547-554>

Timms, C., Brough, P., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O.L., Sit, C. y Lo, D. (2015). Positive pathways to engaging workers: Work-family enrichment as a predictor of work engagement. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53, 490-510. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12066>

Van Beek, I., Taris, T.W. y Schaufeli, W.B. (2011). Workaholic and work engaged employees: Dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 468–482. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fa0024392>

Van Wijhe, C., Peeters, M., Schaufeli, W. y Hout, M.V.D. (2011). Understanding workaholism and work engagement: The role of mood and stop rules. *Career Development International*, 16, 254–270. <https://doi.org/10.1108/13620431111140156>

