

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Psicología



Una Institución Adventista

Construcción de la Escala de Adicción al Trabajo en adultos

Por:

Maryuri Abigail Pérez Coaquira

Brandon Roy Apaza Ramirez

Asesor:

Psic. Lindsey Wildman Vilca Quiro

Lima, diciembre de 2019

DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN

Psic. Lindsey Wildman Vilca Quiro, de la Facultad de Ciencias de la Salud , Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo de investigación titulado: "Construcción de la Escala de Adicción al Trabajo en Adultos" constituye la memoria que presentan los estudiantes Maryuir Abigail Pérez Coaquira y Brandon Roy Apaza Ramirez, para aspirar al grado de bachiller en Psicología, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este trabajo de investigación son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los 02, diciembre del año 2019



Psic. Lindsey Wildman Vilca Quiro

Construcción de la Escala de Adicción al Trabajo en adultos

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Presentada para optar el grado de bachiller de Psicología

JURADO CALIFICADOR



Psic. Helen Sara Flores Mamani
Presidente



Psic. Josias Trinidad Ticse
Secretario



Psic. Cristian Edwin Adriano Rengifo
Vocal



Psic. Lindsey Wildman Vilca Quiro
Asesor

Lima, Lunes 02 de diciembre, 2019

Construcción de la Escala de Adicción al Trabajo en adultos

Brandon Roy Apaza Ramirez ^{a*}, Maryuri Abigail Pérez
Coaquira ^a

^aEP. Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Peruana Unión

Resumen

El objetivo del estudio fue la construcción y evaluación de las propiedades psicométricas de un instrumento que evalúa la adicción al trabajo en jóvenes y adultos entre las edades de 20 a 66 años, que sean necesariamente trabajadores. Para tal fin, en la primera etapa del estudio se realizó la delimitación conceptual del constructo y la elaboración preliminar instrumento (8 ítems) con un tipo de respuesta *Likert* de cuatro puntos. En la segunda etapa, se administró a una muestra piloto de 239 personas, donde se efectuó el análisis factorial exploratorio a fin de someter a un análisis riguroso la naturaleza teórica y dimensional del constructo. En cuanto a la validez de contenido, se obtuvieron puntajes por encima de (0.80), y respecto a la Medida de adecuación muestral de KMO un puntaje de (.891). Asimismo, se obtuvo el coeficiente alfa de Cronbach (.868), y se aprecia que los ítems forman un solo factor que explica el 45.7% de la varianza, con pesos factoriales elevados (mayor a .50).

Se concluye que el Test de Adicción al Trabajo evidencia buena consistencia interna y validez de constructo.

Palabras clave: Adicción, trabajo, obsesión, compulsión, ansiedad, aislamiento.

1. Introducción

La adicción al trabajo se manifiesta en distintas culturas, para tener una idea, la cantidad de ejecutivos adictos al trabajo en Estados Unidos es 23.0% de su población económicamente activa (PEA), (Doerfler & Kramer, 1986). Por otro lado, Kanai, Wakabayashi y Fling (1996) reportaron, en una muestra de más de 600 participantes en Japón compuesta principalmente por gerentes, que la cifra de adictos al trabajo fue de 21%. En México, tomando el criterio propuesto por Mosier (1983), que considera como adicto al trabajo a la persona que trabaja más de 48 horas por semana, se estima que 28% de la PEA del país entra en el grupo de adictos al trabajo (INEGI, 2012), que es una proporción significativa de los trabajadores mexicanos.

Por otro lado, Castillo y Gómez (2012) encontraron en su estudio sobre adicción al trabajo diferencias entre dos grupos, el de puestos ejecutivos/administrativos (EA) y el de puestos operativos (O). Siendo los miembros del grupo EA un 67% encima de la media, mientras que sólo el 33% de los miembros del grupo O superan la media. Por lo tanto, según estos porcentajes, la adicción al trabajo es más evidente en la población que pertenece al grupo de puestos de trabajo administrativo / ejecutivos.

Este problema presenta consecuencias en diversos niveles, Scott, Moore y Miceli (1997)

refieren que, en lo fisiológico, manifiesta cansancio crónico, estrés, trastornos sexuales, insomnio y trastornos psicósomáticos.

Del Líbano, Llorens, Schaufeli y Salanova (2006), mencionan que en lo cognitivo-emocional, se presenta ansiedad, miedo al fracaso, baja autoestima, irritabilidad, intolerancia, disminución de la memoria y depresión; asimismo, a nivel comportamental se refleja disminución en el rendimiento laboral, ya que el individuo se siente cansado ya sea físicamente o emocionalmente, asimismo, desarrolla otras conductas adictivas, al sexo, consumo de alcohol, fármacos y otras drogas; al mismo tiempo, se manifiesta con otros tipos de conductas como necesidad de realizar varias tareas simultáneamente, delegar trabajos, dificultad para relajarse, incapacidad para solucionar problemas, desinterés en las relaciones interpersonales, deterioro en el núcleo familiar y aislamiento social. Del mismo modo, Fassel (1990) la considera como una enfermedad fatal que aleja a las personas de sus familiares y amigos.

Si bien no hay estudios que declaren la incidencia o prevalencia de la adicción al trabajo en la cultura peruana, la Dirección de Investigación Socio Económica Laboral mediante el Ministerio del Trabajo (2016), señala que, en el Perú, el 36.1% de la PEA trabaja más de 49 horas a la semana, porcentaje que se eleva a un 38,3% en los trabajadores de empresas privadas, mientras que en el sector público es de 26,7%. Por lo tanto, tomando en cuenta la definición de Mosier (1983) que considera como adicto al trabajo a la persona que trabaja más de 48 horas por semana, se puede mencionar que el 36,1% de la PEA en el Perú padece de adicción al trabajo, siendo una cifra elevada y que genera una problemática con necesidad de ser estudiada.

Como antecedentes de pruebas que pretenden medir esta variable, tenemos la de Robinson (1989), que desarrolló el The Work Addiction Risk Test (WART) para medir las tendencias de adicción al trabajo y los patrones de trabajo adictivos. Los productos del WART se recopilaron a partir de una lista de síntomas reportados por los profesionales que trabajan con las familias afectadas por la adicción al trabajo. El WART es una medida válida y fiable de la adicción al trabajo. La puntuación para el WART se obtiene normalmente mediante la suma de las respuestas para cada uno de los 25 elementos para calcular una puntuación global (Aziz, Adkins, Walker, & Wuensch, 2010).

Los estudios sobre el WART han encontrado que constan de dimensiones subyacentes que resultan en cinco subescalas: tendencias compulsivas, incapacidad para controlar los hábitos de trabajo, problemas de comunicación, incapacidad para delegar, y deterioro de la autoestima (Flowers y Robinson, 2002).

Por otro lado, se tiene el cuestionario Duwas-10 (Dutch Work Addiction Brief Scale of 10 item) instrumento que se seleccionó para medir la adicción al trabajo, propuesto y validado por Del Líbano, Llorens, Salanova y Schaufeli (2006), que se evalúa con una escala de Likert de 1 a 4, en la que 1 es “totalmente en desacuerdo” y 4 es “totalmente de acuerdo”, y arroja como resultado dos factores: trabajo en exceso y trabajo compulsivo –éste cuenta con un alfa de Cronbach de 0.75 en su aplicación en Holanda y 0.85 en España (citado por Colín & Simón, 2014)

Por lo expuesto, se puede observar que la adicción al trabajo afecta a un porcentaje considerable de trabajadores en diversas culturas, además que genera consecuencias negativas a nivel fisiológico, cognitivo y comportamental, lo que deteriora el núcleo familiar y conlleva a un aislamiento social. Además, hay indicios de que afecta a un porcentaje significativo de los trabajadores en la cultura peruana, por lo que presenta una necesidad de estudio.

Es por eso que esta investigación pretende brindar una herramienta capaz de identificar la adicción al trabajo en la cultura peruana. Sirviendo como una herramienta científica para desarrollar talleres o actividades que mejoren el estilo de vida en los trabajadores peruanos, asimismo, ayudará a lograr un mejor entendimiento de la variable, que se ha dejado de estudiar en los últimos años.

2. Conceptualización de la variable

Salas y Copez (2018), señalan que la adicción es entendida como comportamiento dependiente de una sustancia o de una actividad que somete a las personas; su efecto es dejarlas sin posibilidad de responder ni de alejarse de esta adicción y sin fuerza de voluntad ni capacidad para luchar en su contra. Para Salas y Copez, la adicción se divide en dos grandes grupos, el primero referido a los dependientes de sustancias, drogas, productos, que provocan una serie de reacciones y necesidades; el segundo grupo, referido a adicciones que son parte del repertorio conductual de las personas, y no están asociadas al consumo de sustancias o productos.

Por otro lado, el comportamiento adictivo al trabajo, inicialmente puede tener relación con refuerzos positivos, como promociones, viajes de representatividad, incentivos y aumentos (Moyer, Aziz & Wuensch, 2017), pero luego, este comportamiento ya no se produciría para conseguir la recompensa habitual, sino para evitar estímulos nocivos, es en esa situación cuando es posible hablar de adicción al trabajo, que es una adicción psicológica, comportamental, sin drogas o sin sustancias (Chóliz, 2006).

La adicción al trabajo, según Oates (1971), es una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente, Sorensen, & Feldman (2006) señalan que hay una obsesión por el trabajo, y Fassel (citado por Merino, Boada & Prizmic, 2014) lo define como una patología. Por ende, conlleva a realizar actos y pensamientos compulsivos (Quinceno & Vinaccia, 2007).

Para Schaufeli, Bakker, van der Heijden y Prins (2009) la peculiaridad más obvia en estas personas es que trabajan más de lo que se requiere, gastando una cantidad excesiva de tiempo y energía. El adicto al trabajo no está motivado por factores externos (problemas financieros o en el matrimonio, presión social, promoción profesional), si no por una unidad interna obsesiva que no se puede resistir. Por otro lado, una de las aportaciones más significativas fue el modelo que contempla tres dimensiones importantes, realizada por Spence y Robbins (1992) que son: Implicación en el trabajo (work involvement), Disfrute con el trabajo (work enjoyment) e Impulso (drive).

Por lo tanto, se concluye diciendo que es una enfermedad caracterizada por una obsesión persistente e incontrolable hacia el trabajo, que conlleva al individuo a realizar actos compulsivos. Generando estrés, ansiedad y cansancio crónico; así mismo deteriora el núcleo familiar y conlleva a un aislamiento social (Oates, 1971; Quinceno & Vinaccia, 2007; Scott, Moore & Miceli 1997; Fassel, 1990).

3. Materiales y Métodos

3.1. Diseño de investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, ya que no se manipula la variable, de corte transversal, puesto que la recolección de datos se realizará en un momento único (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006). Finalmente, según Ato, López y Benavente (2013), la investigación es de tipo instrumental, abarca todos aquellos trabajos que analizan las propiedades psicométricas de instrumentos de medidas psicológicas.

3.2. Participantes

El estudio piloto se realizó a trabajadores de diversas áreas de una universidad privada de Lima Este. Para la selección de los participantes se empleó el método no probabilístico de tipo intencional (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006), de esta manera se contó con un total de 239 participantes adultos de ambos sexos, desde la adultez temprana hasta la tardía, desde una edad mínima de 20 años a una edad máxima de 66; todos ellos dentro del grupo de ejecutivos; en cuanto al sexo, la muestra está conformada por 146 varones (61%) y 93 mujeres (39%).

Proceso de construcción

Para obtener la validez de contenido, se recurrió al criterio de expertos. El grupo de jueces estuvo conformado por: cinco psicólogos, dos del área de investigación, dos del área organizacional y uno del área clínica.

Luego se procedió a realizar el estudio piloto, en el que se obtuvo una muestra de 239 trabajadores. Este procedimiento se inició solicitando un permiso de parte de la Directora de Investigación de la Escuela de Psicología de dicha Universidad, para tener la autorización de poder aplicar el test. El permiso fue aceptado después de 3 días y luego se procedió a encuestar a los trabajadores en sus horarios disponibles.

Después de recabar la información, se procedió a analizar los datos. Así pues, para el análisis de fiabilidad se usó el Alpha de Cronbach, para la validez de contenido se utilizó el método de validez V de Aiken, para la validez de constructo se realizó un análisis factorial exploratorio, usando el método de mínimos cuadrados no ponderados, con rotación oblimín, y para determinar la cantidad de factores se utilizó el análisis de correspondencia, para evaluar la estructura interna de la escala, para lo cual se corroboró el cumplimiento de los supuestos necesario para realizar este análisis, la prueba KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett. Todos estos análisis se realizaron mediante el programa estadístico SPSS 24.

4. Resultados

4.1. Validez de contenido

La validez de contenido se obtuvo mediante el criterio de expertos. El grupo de jueces estuvo conformado por: cinco psicólogos, dos del área de investigación, dos del área organizacional y uno del área clínica.

Escurra (1998) menciona que los reactivos cuyos valores sean mayores o iguales a 0.80 se consideran válidos para el test. De esta manera se procedió a calcular los coeficientes

mediante el método de validez V de Aiken para el test, siendo esta unidimensional. Los ítems no presentan coeficientes por debajo de 0.80, lo cual indica que no presenta dificultad en el enunciado de los ítems, teniendo relación con el constructo, sus palabras son usuales para nuestro contexto y evalúa específicamente el test.

Finalmente, el contenido de validez V para el análisis de contenido respecto al Test de Adicción al Trabajo presenta valores mayores de 0.80 (ver Tabla 2), indicando el consenso que existe relación con el constructo, las palabras son usuales para nuestro contexto y evalúa específicamente el test, obteniendo la validez del contenido del instrumento.

Tabla 2

Análisis de contenido del instrumento

	T e s t	V
Forma correcta de aplicación y estructura		0.8
Orden de las preguntas establecido adecuadamente		1
Contiene el test preguntas difíciles de entender		1
Contiene el test palabras difíciles de entender		1
Las opciones de respuestas son pertinentes y están suficientemente graduados		1
Forma correcta de aplicación y estructura		1
		<u>Jueces:5</u>

Análisis descriptivo de los Ítems

Las medias, desviaciones estándar, asimetrías, curtosis y correlación ítem-test corregido de los ítems, se presentan en las Tabla 3. El puntaje promedio de los ítems varió entre 1.92 (DS = .860) y 2.49 (DS = 1.056). La asimetría y curtosis presentan valores inferiores a + - 1.5 (Pérez & Medrano, 2010).

Tabla 3

Análisis descriptivo de los ítems

Ítems	Factor 1	M	Espectador		
			DS	As	Cur
AT_7	0.598	2.49	1.004	0.066	-1.061
AT_8	0.543	2.34	0.860	0.276	-0.515
AT_12	0.663	2.02	0.989	0.588	-0.747
AT_14	0.688	2.33	0.899	0.112	-0.779
AT_15	0.792	1.92	1.013	0.731	-0.700
AT_18	0.737	2.09	1.048	0.553	-0.912
AT_21	0.774	1.94	1.056	0.744	-0.758
AT_41	0.601	2.39	0.994	0.208	-0.986

Donde M=media, DS=desviación estándar, As=asimetría, Cur=curtosis

4.2. Validez de Constructo

Se realizó un análisis factorial exploratorio, usando el método de mínimos cuadrados no ponderados, con rotación oblimín, y para determinar la cantidad de factores se utilizó el análisis paralelo, para evaluar la estructura interna de la escala, para lo cual se corroboró el cumplimiento de los supuestos necesario para realizar este análisis. Como se aprecia en la Tabla 4, el coeficiente de KMO (.891) evidencia que existe una relación suficientemente elevada entre los ítems. También se aprecia que en la prueba de esfericidad de Bartlett (.001) la matriz analizada no es una matriz de identidad.

En la Tabla 4 se aprecia que todos los ítems forman un solo factor que explica el 45.7% de la varianza y donde sus pesos factoriales son elevados (mayor a .50).

Tabla 4

Análisis Factorial

Ítems	Factor I
AT_7	.598
AT_8	.543
AT_12	.633
AT_14	.688
AT_15	.792
AT_18	.737
AT_21	.774
AT_41	.601
% Total de varianza explicada	45.7%
Prueba KMO	.891
Prueba de Bartlett	.001

4.3. Análisis de fiabilidad

Para obtener la fiabilidad global de la escala se valoró calculando el índice de consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach. El resultado fue que la consistencia interna global del Test de Adicción al Trabajo (8 ítems), es de .868, que puede ser valorado como indicador de una elevada fiabilidad.

Discusión

La adicción al trabajo es una problemática que está siendo cada vez más atendida y estudiada por especialistas de la salud ocupacional (Salas & Copez, 2018), en el Perú, no hay investigaciones que mencionen la incidencia o prevalencia de dicha variable, sin embargo, la Dirección de Investigación Socio Económica Laboral brinda un porcentaje de 36% de la PEA que sobrepasa las 48 horas semanales de trabajo (Ministerio del Trabajo, 2016), y que encaja en la definición de adicción al trabajo de Mosier (1983). Con la construcción psicométrica de esta escala, se pretende iniciar investigaciones que amplíen el

conocimiento de dicha problemática.

Los resultados de la construcción psicométrica de la Escala de Adicción al Trabajo fueron favorables, presentando valores por encima de .80 en la Validez de Contenido (Escorra,1998), asimismo, al realizar el análisis paralelo, se encontró que los *ítems* se ordenan en un solo factor, por lo que se consideró a la escala como unidimensional (Merino & Domínguez, 2015), del mismo modo, los pesos factoriales de los ítems son mayores de .50 en el análisis factorial exploratorio y se obtuvo una fiabilidad elevada con un puntaje de .868.

Por lo tanto, la escala es una herramienta eficaz para detectar una obsesión persistente e incontrolable hacia el trabajo, con conductas compulsivas que producen aislamiento social. (Sorensen & Feldman, 2006; Quinceno & Vinaccia, 2007; Schaufeli & Salanova, 2006).

Se sugiere que en futuras investigaciones se amplíe la muestra, ya que en este caso fue relativamente baja, con una muestra de mayor tamaño se podrían generalizar los resultados en una población. Como una limitación, la escala no cuenta con dimensiones, por lo que se recomienda implementarlas si se lleva a cabo otras investigaciones, ya que lograría un entendimiento aun mayor de la variable.

Referencias

- Ato, M.; López, J.; & Benavente, A. (2013) Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Aziz, S.; Adkins, C.; Walker, A.; & Wuensch, K. (2010) Workaholism and work-life imbalance: does cultural origin influence the relationship? *International Journal of Psychology*, 45(1), 72-79. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/51761635_Workaholism_and_work-life_imbalance_Does_cultural_origin_influence_the_relationship
- Castillo, J. & Gómez, M. (2012) El trabajo excesivo o adicción al trabajo: la adicción al trabajo en una empresa colombiana. Estudio piloto mediante la aplicación de prueba DUWAS. *Revista Ciencias de la Salud*, 10(3), 307-322. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-72732012000300002
- Chóliz, M. (2006). Adicción al juego de azar. *Facultad de Psicología, Universidad de Valencia*. Recuperado de <http://www.uv.es/choliz>
- Colín, C. & Simón, N. (2014) Adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 22(2), 16-24. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133938134003>
- Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. y Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo: conceptos y evaluación. *Riesgos Laborales*, 27, 23-30.
- Doerfler, M. C. & Kramer, P. P. (1986). Workaholism: sex and sex role stereotyping among female professionals. *Sex Roles*, 14, 551-560.
- Escurre L. (1998) Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología*, 6(1), 103-110. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555/4534>
- Fassel, D. (1990). *Working ourselves to death: the high costs of workaholism, the rewards of recovery*. San Francisco, California: Harper Collins.
- Flowers, C. & Robinson, B. (2002) A Structural and Discriminant Analysis of the Work Addiction Risk Test. *Educational and Psychology Measurement*, 62(3). Recuperado de: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/00164402062003008>
- INEGI (2012). Encuesta nacional de ocupación y empleo: conjunto de datos población ocupada. Recuperado de http://www.inegi.org.mx/lib/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?prog=enoe2011_po
- Kanai, A., Wakabayashi, M. & Fling, S. (1996). Workaholism among employees in Japanese corporations: an examination based on the Japanese version of workaholism scales.

Japanese Psychological Research, 38(4), 192-203
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-5884.1996.tb00024.x>

Merino, E., Boada, J. & Prizmic, A. (2014) The Relationship between Irritation at Work and Workaholism in a Spanish Multi-Occupational Sample. *University Psychology*, 13 (2), 15-27. Recuperado de:
<http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/3510/7106>

Merino, C. & Domínguez, S. (2015) Sobre la elección del número de factores en estudios psicométricos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13(2), 1320-1322.

Ministerio del Trabajo (2016) Dirección de investigación socio económica laboral. Recuperado de: <https://www.trabajo.gob.pe/mostrarContenido.php?id=548&tip=9>

Mosier, S. K. (1983). *Workaholics: an analysis of their stress of work commitment*. Austin, Texas: University of Texas Press

Moyer, F.; Aziz, S.; & Wuensch, K. (2017) From workaholism to burnout: psychological capital as a mediator. *International Journal of Workplace Health Management*, 10(3), 213-227. doi: 10.1108/IJWHM-10-2016-0074

Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: the facts about work addiction*. Nueva York: World Publishing.

Quiceno, J. & Vinaccia, S. (2007) La adicción al trabajo “workaholism”. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 16(2), 135-142. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/pdf/2819/281921793004.pdf>

Robinson, B.E. (1989). The work addiction risk test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88, 199-210.

Salas E. & Copez A. (2018) ¡Necesito seguir trabajando! Una revisión conceptual sobre adicción al trabajo. *Cultura*, 32(150), 331-352. Recuperado de:
<http://www.revistacultura.com.pe/wp-content/uploads/2018/11/necesito-seguir-trabajando-una-revision-conceptual-sobre-la-adiccion-al-trabajo.pdf>

Schaufeli, W., Bakker, A., van der Heijden, F. & Prins, J. (2009) Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress*,

23(2), 155-172. Recuperado de:
<https://pdfs.semanticscholar.org/7003/d0d52460efa4a32fd202962386fd6248368b.pdf>

Scott, K., Moore, K., Miceli, M. (1997) An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287-314. Recuperado de:
<https://link.springer.com/article/10.1023/A:1016986307298>

Sorensen, K. & Feldman, D. (2006) Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extensión. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 111-136. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/job.424>

Spence, J. & Robbins, A. (1992) Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results . *American Psychological Association*, 58(1), 160-178. Recuperado de:
<http://psycnet.apa.org/record/1992-18384-001>