

## **DETERMINACIÓN DE ADICCIÓN AL TRABAJO EN TRABAJADORES Y DIRECTIVOS DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE CRUCES.**

Nolivio López Díaz <sup>I</sup>, Idesnel Banguela Pérez <sup>II</sup>, Yosán Abreu Díaz <sup>III</sup>, María del Carmen González Martínez <sup>IV</sup>

- I. Licenciado en Economía. Máster en Administración de Negocios. Profesor Auxiliar de la Universidad de Cienfuegos. Ranchuelo, Cuba. Email: nolivioldgv@gmail.com, nolivio@ucf.edu.cu
- II. Licenciado en Psicología. Psicopedagogo ESBU Javier Calvo Formoso. Ranchuelo, Cuba, Email: idesnelbp@nauta.cu
- III. Licenciado en Contabilidad y Finanzas. BANDEC, Cruces, Cuba.
- IV. Licenciada en Cultura Física. INDER, Cruces, Cuba.

### **Resumen**

El ser humano puede desarrollar múltiples adicciones al consumo de sustancias como a diversos comportamientos, siendo una de ellas la necesidad continua y fuera de control de trabajar, conocida como adicción al trabajo o workaholism.

La universidad cubana cada día afronta nuevos retos, lo cual le impone a sus trabajadores una mayor exigencia en el plano laboral. El presente trabajo se desarrolla en el Centro Universitario Municipal del municipio Cruces, adscrito a la Universidad de Cienfuegos “Carlos Rafael Rodríguez” y persigue como objetivo: Determinar la presencia de adicción al trabajo en trabajadores y directivos del Centro Universitario Municipal de Cruces.

Se aplicó una lista de chequeo, el cuestionario de Schaufeli el duwas-10 (Dutch Work Addiction Scale) y se confirmó el presunto diagnóstico, con una entrevista semiestructurada al sujeto, cuya puntuación apuntaba a ser adicto al trabajo.

Los resultados obtenidos apuntan a que en general en la categoría ocupacional de técnicos las mujeres son proclives a trabajar más, pero en los directivos los hombres se destacaban por encima de ellas, este comportamiento varió en los diferentes aspectos medidos.

Se concluyó que en el caso de las mujeres que ocupan responsabilidades directivas, factores como la doble presencialidad, puede actuar como factor de protección ante la adicción al



trabajo, manteniendo los niveles de compromiso laboral altos cuando la relación trabajo-familia es saludable, determinándose que en el Centro Universitario Municipal de Cruces no existe adicción al trabajo, excepto el caso de un directivo de sexo masculino confirmado por los diferentes instrumentos utilizados.

**Palabras claves:** adicción; comportamiento; universidad; lista de chequeo; cuestionario; entrevista; diagnóstico

## **Introducción**

El concepto adicción en general, es entendido como un 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; las adicciones convierten a quienes caen en sus garras y la padecen, en sus esclavos, alejándolos de todo cuanto les rodea <sup>(1)</sup>.

La actual Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) de la OMS del año 2019 contempla como trastornos mentales, del comportamiento y del neurodesarrollo (Código 06), a aquellos debidos a comportamientos adictivos (Código 6C) aunque no impliquen el uso de sustancias que produzcan dependencia; es decir, las llamadas adicciones psicológicas <sup>(2)</sup>.

La adicción al trabajo, también denominada con el término anglosajón workaholism, se caracteriza por una necesidad desmesurada e incontrolable de trabajar de forma constante. Este comportamiento puede interferir en la salud física y emocional, así como en las relaciones sociales <sup>(3)</sup>.

El término workaholism lo introdujo Oates en 1971 para definir su propia relación con el trabajo que él entendía de forma similar a la que tienen los alcohólicos con la bebida <sup>(4)</sup>.

El partió de su necesidad continua y fuera de control de trabajar, y concluyó que esto afectaba la salud, el bienestar y las relaciones sociales y familiares del sujeto.

La adicción al trabajo se manifiesta en diversas culturas, Kanai, Wakabayashi y Fling 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, se estima que 28% de la PEA del país entra en el grupo de adictos al trabajo lo cual una proporción significativa de los trabajadores mexicanos <sup>(5)</sup>.

Castillo y Gómez durante su estudio sobre adicción al trabajo determinaron la existencia de 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, estos porcentajes muestran que la adicción al trabajo, es más evidente en la población que pertenece al grupo de puestos de trabajo administrativo / ejecutivos <sup>(5)</sup>.

Los resultados de la investigación de Malissa A. Clark, indican que la adicción al trabajo se relaciona con rasgos de personalidad orientados a logros (es decir, perfeccionismo, personalidad tipo A), pero generalmente no está relacionada con muchas otras variables disposicionales (por ejemplo., escrupulosidad, autoestima, afecto positivo) y demográficas (por ejemplo, género, parental estado, estado civil) <sup>(6)</sup>.

El compromiso es un constructo que se relaciona directamente al bienestar y a la salud profesional. Se caracteriza a profesionales que presentan niveles altos de vitalidad (vigor y energía), dedicación (persistencia y orgullo) y concentración (absorción y apego) en el trabajo <sup>(7)</sup>.

Para evaluar la adicción al trabajo se han diseñado varios cuestionarios de autoinforme adaptados para la evaluación de la adicción al trabajo, tras pasar una revisión exhaustiva, se puede afirmar que este fenómeno psicosocial puede evaluarse utilizando un total de 6 instrumentos con garantías de calidad <sup>(8)</sup>, Robinson en 1989 desarrollo “la prueba de riesgo de adicción al trabajo - WART” que mide patrones del trabajo adictivo en una escala tipo de Likert de 4 puntos, manifestados en declaraciones basados en los hábitos del trabajo, de 25 ítems <sup>(9)</sup>, posteriormente se crearon el Workaholism Battery (workbat) de Spence y Robins (1992), el de Schedule for Nonadaptive Personality Workaholism Scale (snap-Work) de Clark (1993), el Workaholic Adjective Checklist (wac) de Haymon (1993), el Dutch Work

Addiction Scale (duwas) de Schaufeli y la versión reducida duwas-10 de Schaufeli (2009) y Del Líbano (2010) en su versión española <sup>(8)</sup>.

En la población trabajadora cubana existe un antecedente <sup>(10)</sup> empleando la versión de 17 ítems del UWES <sup>(11)</sup>, en un estudio exploratorio para adaptación lingüística y cultural de la escala, con una muestra heterogénea de 400 trabajadores cubanos de diversas ocupaciones – docentes, investigadores y otras profesiones de servicios y de la producción <sup>(12)</sup>.

La universidad es una institución donde se espera un elevado desempeño laboral de sus trabajadores tanto los docentes como del resto. El Centro Universitario de Cruces (CUM) perteneciente a la Universidad de Cienfuegos “Carlos Rafael Rodríguez” enfrenta disímiles tareas generadas por su encargo social, además de otras encomiendas, debido al papel encomendado por el presidente cubano, como vanguardia de la difusión de la ciencia e innovación en los municipios. Esto genera una presión de trabajo importante sobre los trabajadores pertenecientes a las diferentes categorías ocupacionales, lo cual pudiera derivar en algunos casos en una adicción al trabajo, la cual se clasifica como una adicción conductual.

Por ello se traza como objetivo de la presente investigación: Determinar la presencia de adicción al trabajo en trabajadores y directivos del Centro Universitario Municipal del municipio Cruces.

## **Materiales y métodos**

Se realizó un estudio exploratorio en el centro universitario de Cruces con un diseño transversal con una muestra que abarco a la totalidad de la población de 18 sujetos (56,56% femeninos), de diversa escolaridad (1 nivel medio, 1 técnico medio y 16 universitarios), categorías ocupacionales (1 servicio, 4 dirigentes y 13 técnicos). La edad media fue de 52 años, en un rango entre 34 y 69; una antigüedad en la labor que desempeñan entre 8 y 50 años, con un valor medio de 26 años.

Los instrumentos utilizados para evaluar y diagnosticar de forma válida y fiable si un trabajador está padeciendo o no el trastorno de adicción al trabajo, fueron una lista de comprobación de Pallarés <sup>(8)</sup>, que sirve para realizar la primera evaluación rápida de la



adicción al trabajo. Esta lista está formada por 10 preguntas y está basada en una escala de respuesta tipo Likert que se contesta de 0 «Nunca» a 6 «Siempre». Está compuesta por preguntas que evalúan aspectos relacionados con el trabajo excesivo y compulsivo, centrales en la adicción al trabajo, así como algunos antecedentes de la misma como la autoeficacia que han recibido evidencia empírica.

También se aplicó el cuestionario de Schaufeli, el duwas-10 (Dutch Work Addiction Scale), ya que, tras haber sido sometido a varios estudios se ha mostrado que presenta buenos índices de fiabilidad y validez, lo que indica su adecuación para el estudio de la adicción al trabajo. El duwas-10 o duwas reducido mantiene las dimensiones básicas consideradas en el cuestionario original, reduciendo el número de ítems a 5 por dimensión (10 ítems en total), ya que eliminaron aquellos ítems que no aportaban información de utilidad. También posibilita que cada trabajador puede explicar brevemente como trabaja y la forma en la que le influye en la vida cotidiana. Con ello, se consigue mejorar la representatividad de los resultados obtenidos en las preguntas (anexo 1).

Por último, otra herramienta clave complementaria, es la entrevista, aplicadas a los sujetos identificados como posible adicto al trabajo a través del cuestionario, es necesario confirmar la presencia de la adicción. Pudiendo ser necesario entrevistar a compañeros de trabajo o familiares del sujeto que se considera que sufre adicción, si quedara alguna duda pendiente.

## **Resultados**

Se aplicó una lista de chequeo de Pallarés <sup>(8)</sup>, donde los resultados podían variar desde 0 hasta 6 según la frecuencia siendo el 6 la máxima frecuencia posible y los resultados se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 1: Resultados de aplicación de la lista de chequeo.

Aspecto	Técnicos			Directivos			Servicios	General
	Muj.	Homb.	Categ.	Muj.	Homb.	Categ.	Muj.	
1. Es competitivo y por lo general está decidido a ganar	2,38	2,80	2,54	3,00	3,33	3,25	0,00	2,56
2. Es excesivamente crítico consigo mismo si comete un error	2,50	1,40	2,08	2,00	3,33	3,00	0,00	2,17
3. Siente que tiene una gran energía	2,50	3,40	2,85	4,00	4,33	4,25	1,00	3,06
4. Se lleva trabajo a casa y trabaja por la noche o durante los fines de semana	3,25	0,80	2,31	3,00	4,33	4,00	0,00	2,56
5. Cada vez le resulta más difícil tomarse unas vacaciones prolongadas	1,50	1,40	1,46	1,00	2,00	1,75	1,00	1,50
6. Se siento agobiado por la prisa o con sensación de urgencia	2,38	1,40	2,00	5,00	3,33	3,75	1,00	2,33
7. Crea situaciones de presión con plazos autoimpuestos	0,63	0,40	0,54	1,00	3,33	2,75	1,00	1,06
8. Olvida o le da poca importancia a las reuniones o celebraciones familiares	0,63	0,60	0,62	1,00	1,33	1,25	0,00	0,72
9. Se siente capaz de hacer bien su trabajo	4,50	5,00	4,69	5,00	5,33	5,25	4,00	4,78
10. Lee material relacionado con el trabajo cuando come solo	0,25	0,80	0,46	1,00	1,67	1,50	0,00	0,67
Promedio por categoría	2,05	1,80	1,95	2,60	3,23	3,08	0,80	2,14

Debe resaltarse que de forma individual solamente un sujeto (hombre y directivo) obtuvo una calificación promedio de 5, estando el resto por debajo de 3.

Como segundo paso se aplicó el cuestionario duwas reducido <sup>(13)</sup>, los promedios obtenidos por categoría se muestran en la tabla 2.

Tabla 2: Resultados de aplicación del cuestionario duwas reducido.

Aspecto	Técnicos			Directivos			Servicios	General
	Muj.	Homb.	Categ.	Muj.	Homb.	Categ.	Muj.	
1. Parece que estoy en una carrera contrarreloj	1,38	1,20	1,31	3,00	2,33	2,50	0,00	1,50
2. Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado	1,25	0,80	1,08	2,00	1,33	1,50	0,00	1,11
3. Para mí es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo	1,00	0,80	0,92	4,00	2,00	2,00	1,00	1,17
4. Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos	2,13	2,00	2,00	3,00	2,33	2,75	0,00	2,06
5. Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro	0,88	1,00	0,85	1,00	2,00	2,00	1,00	1,11
6. Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer	1,13	1,20	1,15	5,00	2,00	2,00	1,00	1,33
7. Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto	1,13	1,00	1,08	1,00	2,33	2,25	1,00	1,33
8. Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono	1,88	1,60	1,77	1,00	2,67	2,75	0,00	1,89
9. Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo	0,00	0,00	0,00	5,00	0,67	0,50	4,00	0,33
10. Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando	0,38	0,00	0,23	1,00	1,00	1,00	0,00	0,39
Promedio por categoría	1,09	0,96	1,04	2,10	1,87	1,93	0,08	1,22

En este cuestionario si se obtiene una media entre 3.25 y 4 se le puede considerar adicto al trabajo <sup>(13)</sup>.

De forma individual el sujeto (hombre y directivo), que se destacó por la puntuación obtenida con la aplicación de la lista, arrojó un promedio de 3,50 por lo presumiblemente es adicto al

trabajo, el resto no superó un promedio de 2,7 por lo cual se descarta su posible adicción al trabajo.

Para verificar el diagnóstico se utilizó la entrevista diseñada de Pallarés <sup>(8)</sup>, mostrándose los resultados a continuación.

#### Aspectos laborales

- Explícame un día normal en tu lugar de trabajo.

Me levanto a las 5:00 a.m. para salir temprano pues trabajo fuera de mi provincia, comienzo a trabajar a las 8:00 a.m. hasta las 12:00 m.m. a esa hora regreso a mi casa, almuerzo y tomo una siesta. A las 3:00 p.m. me levanto y vuelvo al trabajo. A las 6:00 p.m. receso para preparar la cena y aproximadamente a las 9:00 p.m. retomo el trabajo hasta las 12:00 o la 1:30 a.m. aproximadamente. Algunos días no tengo que ir al trabajo y hago mis tareas desde la casa.

- ¿Haces descansos de cuando en cuando, por ejemplo, para almorzar?

Por supuesto, pero en ocasiones los obvio sobre todo si estoy presionado por entregar alguna información.

- ¿Cómo se siente durante las pausas?

Bien, pero impaciente por continuar con el trabajo.

- ¿Terminas la jornada laboral cuando te corresponde o trabajas más horas de las que pone en tu contrato?

Mi contrato especifica 8 horas diarias, pero en realidad trabajo como promedio 11 horas diarias

- ¿Qué crees que te lleva a trabajar tanto?

Mi nivel de responsabilidad, además que disfruto hacerlo.

- ¿Lo sientes como una necesidad, una obligación o un placer?

Necesito esos ingresos para vivir, es una obligación por el contrato, pero realmente mi principal motivación es que disfruto hacerlo.

- ¿Cumples los objetivos que te marcas o que te marcan en tu trabajo?

Sí, siempre.

- ¿Qué relación tienes con tus compañeros de trabajo?

Buena, pero a veces me exasperan pues considero que no son responsables, lo dejan todo para el último momento y eso me estresa.

- ¿Si tuvieras libertad absoluta, como distribuirías el tiempo de trabajo?

Bueno la tengo pues solo debo estar en las reuniones de mi trabajo e impartir mis clases, el resto del tiempo lo organizo a mi manera.

- ¿Te sientes autoeficaz en tu trabajo? ¿Y en otras esferas de tu vida?

Si, cumplo en tiempo con las tareas que se asignan y e otras esferas también.

- ¿En general cómo te sientes en tu trabajo? (Ej.: estresado, satisfecho...)

Estresado por el cúmulo de informaciones que me solicitan y en el caso en que dependen de mis subordinados debo esperar por ellos hasta el final.

- ¿Por qué motivo trabajas en esa empresa?

Me gusta, me siento útil y desde niño soñé con esto.

Aspectos sociolaborales

- Explícame cómo se desarrolla un día normal fuera de tu lugar de trabajo.



Me levanto tarde, hago los quehaceres de la casa y me pongo a revisar asuntos de trabajo en mi computadora, pues soy muy perfeccionista.

A veces leo y por las noches veo alguna película acompañado de mi pareja.

- ¿Trabajas cuando llega a casa? (motivos)

Si me gusta la tranquilidad de mi casa y mi horario más productivo intelectualmente es por la noche.

- ¿Cuándo tuviste tus últimas vacaciones?

Agosto

- ¿Hiciste algo relacionado con tu trabajo durante las mismas?

Si en ese tiempo aprovecho para escribir y poder cumplir con las publicaciones en revistas científicas que me tocan por mi categoría docente y además contribuir a que se cumpla este plan, pues coordino esa tarea.

- ¿Cuántas veces sueles quedar con tus amigos en una semana en la que no ocurra nada anormal?

Nunca, casi no hago vida social.

- ¿Se han reducido este tipo de reuniones por temas laborales? ¿Desde cuándo?

Si, desde la pandemia de covid 19 cambio mi dinámica de vida, me adapte a estar en casa, pues antes hacía mucha vida social.

- ¿Piensas en temas relacionados con el trabajo mientras estás con tu familia o amigos?  
Tiempo aproximado que dedica a estos pensamientos.

Si, aproximadamente la mitad del tiempo.

- ¿Qué hobbies tienes? ¿Tienes tiempo suficiente para practicarlos o tu trabajo te lo impide?

Leer, ver documentales acerca de la naturaleza, bailar. Casi no tengo tiempo, siempre tengo algo que hacer.

Aspectos familiares

- ¿Vives solo?

Si

- ¿Tienes pareja?

Si

- ¿Cómo es la relación que tienes con tu pareja?

Me apoya en los quehaceres domésticos para que pueda adelantar mi trabajo, también es profesional y le ayudo con su trabajo en ocasiones.

- ¿Crees que le dedicas menos tiempo a tu familia, por temas de trabajo?

Si, por motivos de trabajo me excluyo de algunas actividades familiares, pues soy vecino de una parte de mi familia.

## **Discusión**

Se determinó a través de la aplicación de una lista de chequeo, en términos generales que en la categoría ocupacional de técnico, las mujeres se muestran más identificadas por su trabajo, mientras que en el caso de los directivos son los hombres los que se destacan, en el caso de servicios este no es representativo para los análisis realizados al estar constituido exclusivamente por mujeres.



Como dato significativo las mujeres se mostraron menos competitivas que los hombres, con menos energías, más agobiadas o con sensación de urgencia, lo cual se ve acentuado por la responsabilidad en la ejecución de las tareas domésticas al llegar a casa (en muchos casos).

En otros aspectos la distribución fue diferente, en la categoría técnicos las mujeres fueron más críticas consigo mismas al cometer un error, mientras que en el caso de los directivos fueron los hombres. En la categoría técnicos las mujeres llevaron más trabajo a casa, mientras que en el caso de los directivos fueron los hombres. En el caso de tomar vacaciones en la categoría técnicos las mujeres manifestaron que se les hacía más difícil que a los hombres mientras que en los directivos fueron los hombres los que tomaron esta posición. Eso también se comportó así para la creación de situaciones de presión con plazos autoimpuestos y respecto a olvidar reuniones o celebraciones familiares.

En el caso de ser capaces de hacer bien su trabajo la autopercepción por parte de las mujeres fue inferior a los hombres en las categorías técnicos y directivos, denotando mayor inseguridad en las féminas.

En el caso de leer material relacionado con el trabajo cuando come solo, en ambas categorías analizadas fue bajo el promedio y el de las mujeres inferior al de los hombres, debido a la responsabilidad de estas en la mayoría de los núcleos familiares.

En el caso del duwas reducido, se puede decir que:

Las mujeres en ambas categorías ocupacionales analizadas, se sintieron más presionadas por el trabajo que los hombres, mostraron más inclinación al trabajo debido a su importancia a pesar de estar disfrutando lo que hacían, manifestaron asimismo poseer la percepción de estar más ocupadas y les resulta más difícil relajarse cuando no están trabajando y las mujeres directivas tuvieron mayor culpabilidad por poseer un día libre en el trabajo, en el caso de los técnicos la culpabilidad fue nula.

Para el caso del impulso interior a trabajar en ambas categorías los hombres obtuvieron promedios superiores al de las mujeres.

En la categoría técnicos las mujeres obtuvieron un promedio superior al trabajar más tiempo después que sus compañeros ya lo habían dejado que los hombres, mientras que en el caso de los directivos fueron los hombres, también esto se comportó así para el caso de a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruta y hacer varias cosas al mismo tiempo.

Por último, para el caso de dedicar más tiempo a estar con sus amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer, en el caso de los técnicos los hombres obtuvieron mayores promedios, mientras que en el caso de los directivos las mujeres dedicaron más tiempo.

Se aplicó una entrevista semiestructurada a un sujeto (directivo y hombre) sospechosos de ser adicto al trabajo lo cual se confirmó con los resultados de la misma.

## **Conclusiones**

En el Centro Universitario de Cruces se puede observar para el caso de los directivos, que los hombres presentan niveles más elevados de adicción hacia al trabajo que las mujeres, pero en la categoría ocupacional técnicos son las mujeres las que muestran ser más adictas al trabajo.

Respecto a las mujeres en el caso de las que ocupan responsabilidades directivas, factores como la doble presencialidad (distribución de tiempo en tareas enfocadas al hogar), puede actuar como factor de protección ante la adicción al trabajo, sin que el compromiso se vea afectado <sup>(14)</sup>, pues los niveles de compromiso laboral son altos cuando la relación trabajo-familia es saludable.

En el Centro Universitario Municipal de Cruces no existe adicción al trabajo, excepto un caso de un directivo de sexo masculino confirmado por los diferentes instrumentos utilizados.

## **Referencias bibliográficas**

1. Millán de Lange A, D'Aubeterre-López ME, Mebarak Chams M, Trabucco Ferro JC, Álvarez Iriarte C, Rincón Macea CA, Martínez-Banfi ML, Molinares Brito CM. Propiedades Psicométricas de la Escala Holandesa Breve de Adicción al Trabajo en Venezuela. Información Psicológica [Internet]. 22 de julio de 2022 [consultado 2023

- Mayo16];(123): p. 77-91. Disponible en: <https://www.informaciopsicologica.info/revista/article/view/1920>
2. Salas E, Copez A. ¡Necesito seguir trabajando! Una revisión conceptual sobre la adicción al trabajo. *Cultura* [Internet] 2018 [consultado 2023 Marzo 26]; 32: p.331-352. Disponible en: <https://doi.org/10.24265/cultura.2018.v32.15>
  3. Benavente MDC. Adicción al trabajo y personalidad [Tesis de maestría]. Alicante: Universidad Miguel Hernández; 2018.
  4. Aguilera AM. WORKAHOLISM: La adicción al trabajo. Universidad de Humanidades, Psicología, Sociología. Febrero 2017 [consultado 2023 marzo 26]. Disponible en: <https://www.masscience.com/2017/02/26/workaholism-la-adiccion-al-trabajo/>
  5. Apaza B, Pérez M. Construcción de la Escala de Adicción al Trabajo en adultos. *Revista Científica de Ciencias de la Salud* [Internet] 2020 [consultado 2023 Abril 6]; 13 (1): p.67-73. Disponible en: <https://doi.org/10.17162/rccs.v13i1.1348>
  6. Balducci C, Avanzi L, Fraccaroli F. The individual costs of workaholism: An analysis based on multisource and prospective data. *Journal of Management* [Internet] 2016 [consultado 2023 Enero 16]; 5: p.1-26. Disponible en: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206314522301>
  7. Schaufeli WB. O que é engajamento? Em: Vazquez A.C.S. y C. S. Hutz C.S. (Orgs.), *Aplicações da psicologia positiva, trabalho e organizações*. São Paulo: Hogrefe; 2018. p. 33-62.
  8. Pallarés C, Crouseilles CI, Ibáñez M, Lacueva AB. Adicción al trabajo. Estudio de un caso. *ÀGORA DE SALUT* [Internet] 2015 [consultado 2023 febrero 16]; 1 (47): p. 573-583. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.6035/AgoraSalut.2015>.
  9. Bernilla J, Cano YC. Compromiso organizacional y adicción al trabajo en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2022.
  10. Oramas A, Marrero I, Cepero E, del Castillo NP, Vergara A. La escala de ‘work engagement’ de Utrech. Evaluación del ‘work engagement’ en trabajadores cubanos. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* [Internet] 2014 [consultado 2023 febrero 16];15(2): p.47-56.

11. Schaufeli WB, Bakker A. UWES-Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual; 2002.
12. Oramas A, del Castillo NP, Vergara A. Dos modos de vinculación con el trabajo: compromiso (work engagement) y adicción. Relación con bienestar físico y psicológico. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 2017;18(3): p.23-34.
13. Del Líbano M, Llorens S, Salanova M, Schaufell, W. Validity of a brief workaholism scale. *Psicotema*, 2010, 22: p. 143-150.
14. Farndale E. Work and organisation engagement: aligning research and practice. *Journal of Organizational Effectiveness People and Performance*, 2016, 2(3): p. 159-168.