

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Profesional de Psicología



**Desarrollo y validación de una Escala de Adicción al Trabajo (EAT)
en trabajadores peruanos**

Tesis para optar el Título Profesional de Psicóloga

Por:

Jemina Ruth Arias Pacheco
Stefhany Paola Aguilar Osorio

Asesor:

Mtra. Gissel Arteta Saldoval

Lima, diciembre de 2023

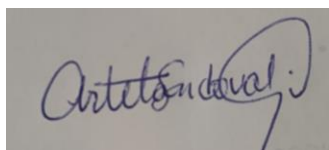
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Gissel Arteta Sandoval, docente de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**Desarrollo y Validación de una Escala de Adición al Trabajo (EAT)**” de los autores Stefhany Paola Aguilar Osorio y Jemina Ruth Arias Pacheco, tiene un índice de similitud de 16 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima. a los 26 días del mes de diciembre del año 2023



Gissel Arteta Sandoval

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña a los 19 días del mes de diciembre del año 2023 siendo las 15:00 se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del (de la) presidente(a): presidente: Mtra. Mónica Eliana Cahuana Cuti, Secretario: Mtro. Isaac Alex Conde Rodríguez, Vocal: Mtro. Cristian Edwin Adriano Rengifo, Asesor: Mtra. Gissel Arteta Sandoval con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del trabajo de investigación titulado: Desarrollo y Validación de una Escala de Adicción al Trabajo (EAT) en trabajadores peruanos. De la (los) egresada (os): a) Bach. Jemina Ruth Arias Pacheco b) Bach. Stefhany Paola Aguilar Osorio conducente a la obtención de título profesional de Psicólogo.

El presidente inició el acto académico de sustentación invitando a los candidatos hacer uso del tiempo determinado para su exposición, concluida la exposición el presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por las candidatas. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato/ (a): Jemina Ruth Arias Pacheco

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy bueno

Candidato/(a): Bach. Stefhany Paola Aguilar Osorio

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy bueno

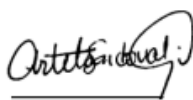
Candidato/(a):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

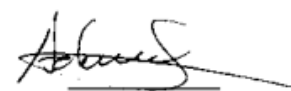
Finalmente, la presidente del jurado invitó a las candidatas para recibir la evaluación final y concluir el acto de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas



Presidente


Secretario


Asesor

Miembro


Miembro


Bachiller (a)


Bachiller (b)

Bachiller (c)

Índice de Contenido

Índice de Contenido	4
Desarrollo y validación de una Escala de Adicción al Trabajo (EAT) en trabajadores peruanos	5
Resumen	5
Abstract	6
Introducción	7
Metodología	11
1. Diseño y Participantes	11
2. Instrumento	12
3. Procedimiento y aspectos éticos	13
4. Análisis estadístico	14
Resultados	16
1. Validez de Contenido	16
2. <i>Estadísticos descriptivos de los ítems</i>	16
3. <i>El análisis factorial exploratorio</i>	18
4. <i>Validez basada en la estructura interna y confiabilidad</i>	20
Discusión	21
Referencias	26

Desarrollo y validación de una Escala de Adicción al Trabajo (EAT) en trabajadores peruanos

Resumen

La adicción al trabajo ha sido objeto de interés creciente en la literatura científica debido a su influencia en el bienestar individual y organizacional. Si bien diversas escalas se han propuesto para su medición, existe la necesidad de una herramienta validada y robusta para evaluar de manera precisa este constructo. El principal objetivo del estudio fue validar una escala de adicción al trabajo. Se aplicaron medidas de validez de contenido a través del índice V de Aiken, estadísticas descriptivas para cada ítem, y Análisis Factorial Exploratorio (EFA) para identificar la estructura subyacente de la escala. Posteriormente, se llevó a cabo un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) para comprobar la estructura propuesta. Participaron un total de 351 adultos de entre 18 y 47 años ($M=34.22$, $DE=9.54$). La validez de contenido reveló una sólida calidad en la mayoría de los ítems, particularmente en la subdimensión de "Trabajo Excesivo". Sin embargo, se identificaron deficiencias en algunos ítems específicos que no alcanzaron el umbral recomendado. El EFA confirmó la existencia de dos factores, a pesar de que ciertos ítems presentaron baja comunalidad o no se alinearon con las dimensiones teóricas previstas. El AFC evidenció un buen ajuste del modelo y una alta confiabilidad en ambas subdimensiones de la escala. La escala propuesta para medir la adicción al trabajo es confiable y válida, por lo que el instrumento ofrece una herramienta valiosa para la investigación y práctica profesional en el ámbito de la salud ocupacional y la psicología organizacional.

Palabras clave: Adicción, trabajo, obsesión, compulsivo y excesivo.

Development and validation of a Workaholism Scale (EAT) in Peruvian workers

Abstract

Work addiction has been the subject of growing interest in scientific literature due to its influence on individual and organizational well-being. While various scales have been proposed for measurement, there is a need for a validated and robust tool to accurately evaluate this construct. The main objective of the study was to validate a scale of work addiction. Content validity measures were applied through the Aiken V index, descriptive statistics for each item, and Exploratory Factor Analysis (EFA) to identify the underlying scale structure. Subsequently, a Confirmatory Factor Analysis (CFA) was carried out to check the proposed structure. A total of 351 adults aged between 18 and 47 participated ($M=34.22$, $DE=9.54$). Content validity revealed solid quality in most items, particularly in the "Overwork" sub-dimension. However, deficiencies were identified in some specific items that did not reach the recommended threshold. The EFA confirmed the existence of two factors, although certain items presented low communality or were not aligned with the theoretical dimensions foreseen. The AFC showed a good fit of the model and high reliability in both sub-dimensions of the scale. The proposed scale for measuring work addiction is reliable and valid, although it is necessary to consider eliminating or reviewing certain items to optimize it. This tool provides a valuable tool for research and professional practice in the field of occupational health and organizational psychology.

Keywords: Addiction, work, obsession, compulsive and excessive

Introducción

El siglo XXI, una era caracterizada por avances tecnológicos y cambios socioeconómicos sin precedentes, ha traído consigo una serie de desafíos que han redefinido las dinámicas laborales a nivel mundial. Una de las manifestaciones más alarmantes de estos desafíos es el fenómeno de la adicción al trabajo, una inclinación compulsiva hacia la labor profesional que trasciende la mera dedicación y compromiso (Andreassen, 2014). El trabajo ha sido siempre esencial en la vida de los seres humanos. Brinda beneficios no solo económicos, sino también sociales, personales y familiares, actuando como una fuente primaria de propósito y autonomía (Romero, 2017). Sin embargo, en este siglo, el trabajo ha adquirido una dimensión patológica para muchos, manifestándose como una necesidad incontrolable de trabajar incesantemente, incluso a expensas de la salud y las relaciones personales (Cabarcos, 2018; Salas & Copez, 2018).

La adicción al trabajo se distingue del compromiso laboral genuino por su naturaleza compulsiva. Aquellos afectados por esta adicción tienden a trabajar más allá de lo que es saludable o necesario, impulsados no por el disfrute de la tarea, sino por presiones internas y un impulso que escapa a su control (Cabarcos, 2018; Porras & Parra, 2018). Las consecuencias, según las investigaciones, son alarmantes: desde el estrés y el agotamiento hasta problemas más graves como el riesgo cardiovascular y conflictos en las relaciones personales (Morkevičiūtė & Endriulaitienė, 2023).

A nivel mundial, las cifras sobre las jornadas laborales proporcionan una perspectiva sobre la gravedad del problema. Por ejemplo, la Corporación Británica de Radiodifusión (BBC, 2018) informó que países como Corea del Sur tienen jornadas laborales extremadamente largas, y, de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), México y Costa Rica lideran en horas trabajadas anualmente (García, 2018). En el contexto latinoamericano, Perú presenta un caso de estudio intrigante. A pesar de enfrentar problemas

económicos en el pasado, como la “década y media perdida” entre 1975-92, la nación ha mostrado un impresionante crecimiento económico en las últimas décadas (Sicoli, 2016). Este crecimiento ha sido acompañado de una mayor demanda laboral y de una notable integración en el mercado global. Sin embargo, con este crecimiento también ha surgido un aumento en las jornadas laborales y, potencialmente, en la prevalencia de la adicción al trabajo. De hecho, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022) ha destacado un aumento significativo en la población empleada en el año 2021, aunque también ha identificado un aumento en la informalidad laboral.

La adicción al trabajo o "workaholism" ha sido objeto de estudio durante décadas. La adicción al trabajo se describe como una percepción por parte del individuo de que el trabajo es esencial en su vida, llevándolos a esforzarse más allá de lo necesario. Este impulso incesante de trabajar no está motivado necesariamente por beneficios tangibles o recompensas, sino que surge de un imperativo interno que genera, a su vez, daños psicosociales (Del Líbano et al., 2006).

Se han desarrollado diversos instrumentos para poder evaluarla. En Estados Unidos en el año 1989 en la Universidad de Carolina al Norte de Charlotte, Robinson introdujo la Prueba de Riesgo de Adicción al Trabajo (WART), siendo la primera herramienta de medida para el fenómeno del "workaholism" (Robinson, 1989). En su forma original, esta prueba adoptó un enfoque unifactorial basado en 25 ítems. Sin embargo, Robinson & Post (1994) más tarde propusieron una estructura basada en cinco factores: Exceso, Autovaloración, Control-Perfeccionismo, Intimidad y Referencia Futura/Preocupación Mental. Estos fueron respaldados y se refinaron para incluir dimensiones como Tendencias Compulsivas, Control, Comunicación Impedida/Auto absorción, Incapacidad para Delegar y Autovaloración (Flowers & Robinson, 2002). Esta estructura multifactorial ha sido reconocida en estudios posteriores como el llevado a cabo por Snir et al. (2012). Paralelamente, en la Universidad de Texas en Austin, Spencer y

Robbins introdujeron la Batería de Workaholism (WorkBAT), cuyo modelo tridimensional abarca Involucramiento en el Trabajo, Compulsión y Disfrute del Trabajo (Almeida & Moreira, 2022). A pesar de su enfoque comprehensivo, un desafío importante de la WorkBAT es la dificultad de distinguir entre workaholism y compromiso laboral, debido a la inclusión de emociones positivas asociadas a ambos conceptos. Para abordar la dicotomía terminológica entre 'workaholism' y 'work addiction', Schaufeli y colaboradores introdujeron la escala DUWAS (Schaufeli et al., 2008), que ha sido posteriormente adaptada a diversos contextos internacionales. Sin embargo, un análisis exhaustivo de Andreassen et al. (2012) identificó limitaciones en DUWAS, WART y WorkBAT desde la perspectiva de la teoría de la adicción. En respuesta, propusieron la Escala de Adicción al Trabajo de Bergen (BWAS) como una herramienta unidimensional breve y validada, especialmente adecuada para evaluaciones clínicas debido a su enfoque en la adicción. Finalmente, dadas las discrepancias en la definición de workaholism, Clark et al. (2020) desarrollaron la Escala Multidimensional de Workaholism (MWS). Esta herramienta, compuesta por 16 ítems, adopta un enfoque cuatridimensional. Aunque ha sufrido algunas modificaciones, múltiples estudios han validado su solidez y propiedades psicométricas.

En Venezuela, Millán de Lange et al. (2022) realizaron la validación de la Escala Holandesa Breve de Adicción al Trabajo (DUWAS 10) la cual fue elaborada por Schaufeli et al. (2006 y 2009). En la participaron 564 trabajadores residenciados en el área de la gran Caracas (Venezuela), en la cual estuvo conformada por 51.60% de hombres y 48.40% mujeres, entre las edades de 20 y 76 años, el instrumento consta de 10 ítems que se puntúan en una escalada de 4 puntos, siendo 1 (totalmente en desacuerdo) al 4 (totalmente de acuerdo), construidos originalmente entre dos dimensiones compulsivo y excesivo. En los resultados se consideraron 9 modelos de los cuales se solo 8 de los modelos permanecían dentro del AFE, asegurando los sesgo del AFC y la capitalización del azar, pero el que mejor se ajusto fue el

modelo dos que contaba con cuatro factores, presento el nivel más bajo el χ^2 (106.86), el χ^2/gl (3.68), el RMSR (.04), el RMSEA (.07), el ECVI (.28) y el NCP (77.86) y el valor más alto en GFI (0.99) y en AGFI (.98) este modelo presenta una consistencia interna excelente ($\Omega=.89$) tamaño del efecto intermedio ($\omega=.277$), la relación que se obtuvo fue estadísticamente significativa $p=0.1$. Con respecto al bienestar psicológico y sus componentes, dio como resultado: subjetivo ($p=.016$, $d=.376$), laboral ($p=.019$, $d=.364$) y psicológico general ($p=.013$, $d=.389$). Una de las diferencias que presenta este estudio, es que fue aplicada y adaptada para una población diferente al contexto peruano

Mientras que, en Perú, Apaza y Pérez, (2020) crearon un instrumento de adicción al trabajo con el objetivo de evaluar las propiedades psicométricas, para ello participaron 239 individuos entre personas jóvenes y adultos entre los 20 a 66 años, este instrumento cuenta con 8 ítems, es un instrumento unidimensional con tipo de respuesta Likert de cuatro puntos. La validez de contenido obtuvo puntajes por encima de (0.80) y a la Medida de adecuación muestral de KMO un puntaje de (.891), los ítems formados obtienen el 45.7% de la varianza y el peso factorial es de ($>.50$). Asimismo, se obtuvo el coeficiente alfa de Cronbach (.868) Sin embargo, existe una dificultad, ya que la escala no cuenta con dimensiones, lo que nos impide mostrar características importantes, para una mejor comprensión y evaluación de la variable adicción al trabajo.

Sin embargo, el campo de la investigación del workaholism ha visto una evolución de herramientas de evaluación que buscan capturar con precisión este complejo constructo. A medida que la comprensión del fenómeno avanza, es esencial seleccionar y adaptar la herramienta más apropiada según el contexto y el propósito específico del estudio. En este sentido, se han propuesto dos dimensiones, (a) trabajo excesivo se refiere a la tendencia del individuo de ir más allá de los límites normales o esperados en su labor. Estos individuos no solo trabajan horas extras en su lugar de trabajo, sino que también dedican tiempo en casa,

durante los fines de semana, en días festivos y, a veces, incluso cuando están enfermos. Esta compulsión a trabajar puede llevar a síntomas de ansiedad cuando no están activamente ocupados en tareas laborales. (b) el trabajo compulsivo, es una compulsión no solo a realizar actividades laborales, sino también a tener pensamientos constantes relacionados con el trabajo. Esto puede manifestarse en la rumiación sobre problemas laborales, planificación de tareas o la generación de nuevas ideas laborales incluso fuera del horario de trabajo. Esta compulsión puede ser tan intensa que las personas se sienten genuinamente felices solo cuando están trabajando (Del Líbano et al., 2006).

La creación de una Escala de Adicción al Trabajo específica para trabajadores peruanos es, por lo tanto, una contribución esencial. Pues, la economía en auge de Perú, acompañada de un aumento en la demanda laboral, presenta tanto oportunidades como desafíos, y la adicción al trabajo no debe pasarse por alto. Es imperativo abordar este problema ahora, no solo para salvaguardar la salud de los trabajadores, sino también para garantizar un crecimiento sostenible y equilibrado para el país en el futuro. Al proporcionar una herramienta adaptada cultural y regionalmente, la EAT permitirá una evaluación más precisa de la adicción al trabajo en el país, abordando la brecha existente en la literatura y facilitando intervenciones dirigidas. Dada la profundidad y complejidad de este fenómeno, es imperativo contar con una herramienta adecuada que permita identificar, medir y evaluar la adicción al trabajo. Por lo que el objetivo de este estudio es desarrollar y validar una Escala de Adicción al Trabajo (EAT) en trabajadores peruanos.

Metodología

1. Diseño y Participantes

En el presente estudio, empleamos un diseño de investigación de tipo instrumental, siguiendo las directrices propuestas por Ato et al. (2013). Se usó un método de muestreo por

conveniencia para seleccionar a los participantes. La determinación del tamaño de la muestra se basó en múltiples parámetros, incluidas tanto variables observadas como latentes en el modelo de estudio. Se establecieron los siguientes criterios estadísticos: un tamaño de efecto anticipado (λ) de 0.30, un nivel de significancia estadística (α) de 0.05 y un poder estadístico ($1 - \beta$) de 0.80 (Soper, 2023). En base a estos parámetros, la muestra mínima requerida se calculó en 90 participantes. No obstante, el estudio finalmente incluyó a 351 adultos peruanos para aumentar la robustez estadística de los hallazgos. La edad de los participantes osciló entre 18 y 47 años ($M=34.22$, $DE=9.54$). En cuanto a la distribución demográfica, la mayoría de los participantes eran hombres (59.80%), vivían en parejas (35%) y se identificaban como católicos (53.60%).

Tabla 1 *Características sociodemográficas de los participantes*

Característica		n	%
Sexo	Femenino	141	40.20%
	Masculino	210	59.80%
Estado Civil	Casado con hijos	110	31.30%
	Casado sin hijos	43	12.30%
	En parejas	123	35%
Religión	Católicos	188	53.60%
	Evangélico	55	15.70%
	Adventistas	80	22.80%
	Otros	28	7.90%

2. Instrumento

Escala de Adicción al Trabajo: La Escala de Adicción al Trabajo, desarrollada en el contexto peruano, aborda un fenómeno laboral crecientemente pertinente tanto a nivel nacional como internacional. Basándose en la literatura existente, el instrumento distingue entre dos dimensiones clave: Trabajo Excesivo y Trabajo Compulsivo (Castañeda & García de Alba, 2011; Del Líbano et al., 2006; Salanova et al., 2008). Esta exhaustiva revisión bibliográfica permitió consolidar un conjunto preliminar de 15 ítems evaluativos. Este conjunto de ítems fue sometido a un proceso de revisión y ajuste por un panel de expertos, compuesto por seis

psicólogos con experiencia significativa en los campos de la psicología clínica y organizacional. Sus ajustes y recomendaciones se basaron en su conocimiento especializado y profunda experiencia en la disciplina. El Trabajo Excesivo se refiere a la dedicación de un tiempo desproporcionado a labores laborales, incluso en detrimento de la salud y la vida personal (Del Líbano et al., 2006). Por otro lado, el Trabajo Compulsivo es la predisposición obsesiva hacia la actividad laboral, en la cual el individuo siente un impulso irracional de trabajar sin descanso, impulsado a menudo por refuerzos positivos como incentivos económicos o viajes (Castañeda y García de Alba, 2011; Moyer et al., 2017). En línea con estas conceptualizaciones, se considera que la adicción al trabajo es un fenómeno psicosocial dañino caracterizado por una necesidad impulsiva de trabajar, a menudo en detrimento de otras áreas de la vida (Andreassen, 2014; Quinones & Griffiths, 2015; Sussman, 2012). El instrumento inicialmente se compuso de 15 ítems y utilizó un formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos, que va de "Totalmente en desacuerdo" a "Totalmente de acuerdo", permitiendo una evaluación más matizada de las actitudes y comportamientos relacionados con la adicción al trabajo. Estos ítems abordan tanto la tendencia a trabajar más allá de las horas estándar como la naturaleza compulsiva que impulsa a los individuos a centrar sus pensamientos y acciones en el trabajo incluso cuando no están laboralmente activos.

3. Procedimiento y aspectos éticos

Este estudio fue avalado por el Comité de Ética de la Universidad Peruana Unión, bajo el código 2021-CE-FCS-UPeU-00323. Antes de proceder con la recolección de datos, fue esencial garantizar la comprensión y el acuerdo de todos los participantes. Para ello, se les proporcionó un documento de consentimiento informado que detallaba los objetivos del estudio, los métodos de recolección de datos y la naturaleza voluntaria y anónima de su participación. Cada participante tuvo la libertad de decidir si deseaba participar en la

investigación después de entender plenamente sus implicaciones. La recolección de datos se llevó a cabo de manera virtual, lo que permitió un proceso más eficiente y la participación de individuos desde diferentes ubicaciones, garantizando al mismo tiempo su privacidad y comodidad.

4. Análisis estadístico

Antes de analizar los datos, la muestra total de participantes fue dividida estratégicamente en dos subgrupos: la Muestra 1, compuesta por 151 participantes, y la Muestra 2, con 200 participantes. Esta división metodológica se efectuó con el objetivo de realizar una validación cruzada de los modelos estadísticos empleados. En específico, la Muestra 1 se dedicó a la construcción del modelo a través del Análisis Factorial Exploratorio (AFE), mientras que la Muestra 2 se empleó para la verificación del modelo mediante el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC). Este enfoque bimodal no solo optimiza la robustez del análisis, sino que también está en consonancia con las mejores prácticas en investigación psicométrica (VandenBos & American Psychological Association, 2015).

Con el fin de evaluar meticulosamente las propiedades psicométricas de la Escala de Adicción al Trabajo (EAT), se realizó un análisis descriptivo que abarcó diversas métricas estadísticas, entre ellas la media, desviación estándar, asimetría y curtosis de los ítems individuales. Los criterios para la aceptabilidad de la asimetría y curtosis se basaron en el rango de ± 1.5 , de acuerdo con las directrices establecidas por Pérez y Medrano (2010). Adicionalmente, se efectuó un análisis de correlación Item-test corregido para identificar y eliminar posibles ítems problemáticos. Siguiendo las recomendaciones de Kline (2016), se retiraron los ítems con un coeficiente de correlación $r(i-tc)$ inferior a 0.2 y aquellos que evidenciaron problemas de multicolinealidad con un valor de correlación (i-tc) también menor a 0.2.

Posteriormente, implementamos un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) empleando la técnica de mínimos cuadrados no ponderados, acompañada de una rotación oblicua de tipo promax. Antes de proceder con el AFE, se realizaron pruebas preliminares para evaluar la adecuación de los datos al modelo. En particular, se recurrió a la prueba de esfericidad de Bartlett y al coeficiente de Kaiser-Meyer Olkin (KMO) como medidas para evaluar la idoneidad de los datos para el análisis (Kaiser, 2016; Worthington & Whittaker, 2016).

Tras determinar el número óptimo de factores mediante el Análisis Factorial Exploratorio (AFE), se efectuó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) en el modelo unifactorial de la Escala de Adicción al Trabajo (EAT). Para este análisis, se empleó el método de máxima verosimilitud robusta (MLR), que es especialmente apropiado cuando los datos exhiben desviaciones de la normalidad (Muthen & Muthen, 2017). Se establecieron múltiples índices para evaluar la bondad de ajuste del modelo, incluyendo la prueba chi-cuadrado (χ^2), el Índice de Ajuste Confirmatorio (CFI) y el Índice Tucker-Lewis (TLI), con umbrales de aceptación en o por encima de 0.90 (Schumacker & Lomax, 2016). Asimismo, se consultaron el Error Cuadrático Medio Aproximado de la Raíz (RMSEA) y el Error Cuadrático Medio Estandarizado de la Raíz Residual (SRMSR), con valores ideales iguales o inferiores a 0.08 (Kline, 2016).

Para evaluar la consistencia interna del instrumento, se aplicaron tanto el coeficiente alfa de Cronbach como el coeficiente omega de McDonald (1999). Se consideraron como aceptables coeficientes con valores superiores a 0.70, conforme a las recomendaciones de Raykov y Hancock (2001).

Todo el análisis estadístico se llevó a cabo utilizando la versión 4.1.1 del software R, (R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria; <http://www.R-project.org>)

Resultados

1. Validez de Contenido

La Tabla 2 presenta los resultados del índice V de Aiken para evaluar la calidad de los ítems según la evaluación de los expertos. Los resultados revelan una sólida calidad para la mayoría de los ítems, especialmente en la subdimensión de "Trabajo Excesivo", donde casi todas las puntuaciones exceden el umbral de 0.8 en las tres métricas evaluadas. No obstante, el ítem 1 en este subdominio muestra una ligera deficiencia en coherencia y claridad. En cuanto a la subdimensión de "Trabajo Compulsivo", aunque en su mayoría los ítems son robustos, se identificaron inconsistencias en los ítems 1, 8 y 11, que no alcanzan el umbral recomendado de 0.8. Con base en los criterios de evaluación previamente establecidos por Ecurra Mayaute (1988), estos ítems se consideraron para eliminación con el fin de optimizar la escala.

Tabla 2. V de Aiken para la evaluación de los ítems del Adicción al trabajo

Ítems	Relevancia	Coherencia	Claridad
<i>Trabajo excesivo</i>			
1	0.83	0.68	0.67
2	0.87	0.93	0.87
3	0.87	0.80	0.80
4	0.87	0.80	0.80
5	0.93	0.93	0.87
6	0.87	0.93	0.87
<i>Trabajo Compulsivo</i>			
7	0.87	0.93	0.87
8	0.67	0.93	0.70
9	0.93	0.87	0.87
10	0.93	0.87	0.87
11	0.87	0.70	0.65
12	0.73	0.87	0.93
13	0.87	0.93	0.93
14	0.93	0.87	0.87
15	0.87	0.87	0.87

2. Estadísticos descriptivos de los ítems

En la Tabla 3 ofrecen una panorámica detallada de las características estadísticas de cada ítem en la escala de adicción al trabajo. El ítem con la media más alta es el ítem 3 ("Aunque

me encuentre enfermo o sienta algún malestar voy al trabajo.") con una media de 2.91, mientras que el ítem con la media más baja es el ítem 15 ("Rechazo las invitaciones o reuniones sociales de mis compañeros por quedarme trabajando.") con una media de 2.39. Con relación a la dispersión de los datos, el ítem 15 también presenta la mayor desviación estándar (1.17), indicando una mayor variabilidad en las respuestas, y el ítem 3 tiene la menor desviación estándar (0.84), sugiriendo una menor dispersión de las respuestas. En cuanto a la asimetría y la curtosis, todos los ítems se encuentran en su mayoría dentro del rango de normalidad de ± 1.5 , aunque el ítem 3 muestra una asimetría de -1.60 y una curtosis de 2.88, lo cual indica una posible desviación de la normalidad. Por último, respecto a las correlaciones ítem-total (r_{cor}), todos los ítems superan el umbral mínimo aceptable de 0.30. Dado que todos los ítems superan este límite, no hay necesidad de eliminar ninguno de ellos de la escala según estos criterios.

Tabla 3. Descripción de Ítems

Ítems	Media	DE	Asimetría	Curtosis	r.cor
<i>Trabajo excesivo</i>					
2. Realizo mi trabajo los fines de semana fuera del horario laboral o durante vacaciones.	2.47	1.12	-0.76	-0.68	0.62
3. Aunque me encuentre enfermo o sienta algún malestar voy al trabajo.	2.91	0.84	-1.60	2.88	0.46
4. No puedo dejar de trabajar, aunque tenga compromisos como fechas importantes o cumpleaños de algún ser querido.	2.61	1.06	-1.03	0.00	0.67
5. A pesar de que me propuse no trabajar durante un día de descanso, no pude cumplirlo.	2.43	1.10	-0.84	-0.61	0.79
6. Siento el deseo profundo de seguir trabajando, aunque deje mi vida social abandonada.	2.54	1.09	-0.99	-0.19	0.73
<i>Trabajo Compulsivo</i>					
7. Siento la necesidad de continuar trabajando, sin importar el tiempo que haya transcurrido.	2.70	0.96	-1.21	0.64	0.7
9. Al despertarme, mi primer pensamiento está relacionado al trabajo.	2.66	1.03	-1.19	0.49	0.65
10. Cuando empiezo a trabajar siento que nadie ni nada me puede detener a seguir trabajando.	2.57	0.99	-1.03	-0.12	0.51

12. Al despertarme siento la necesidad de conectarme con mis actividades laborales.	2.72	0.98	-1.08	0.3	0.74
13. Prefiero quedarme trabajando que salir con amigos o familiares.	2.52	1.17	-0.86	-0.48	0.76
14. Prefiero realizar mis actividades laborales en vez de relacionarme socialmente.	2.52	1.09	-0.91	-0.38	0.73
15. Rechazo las invitaciones o reuniones sociales de mis compañeros por quedarme trabajando.	2.39	1.17	-0.74	-0.79	0.67

3. El análisis factorial exploratorio

Para evaluar la estructura subyacente de la escala, se empleó un Análisis Factorial Exploratorio (EFA). Los criterios de validez para la ejecución del EFA fueron confirmados mediante un coeficiente KMO de 0.83 y la significatividad de la prueba de esfericidad de Bartlett ($p < 0.001$). Tanto el análisis paralelo como el gráfico de sedimentación corroboraron la decisión de extraer dos factores. Utilizamos el método de máxima verosimilitud para la extracción de factores y aplicamos una rotación varimax para facilitar la interpretación. Por otro lado, el ítem 3 tiene una comunalidad baja ($h^2 = 0.19$), que es menor que el umbral generalmente aceptado de 0.3 para la retención de ítems. Por lo tanto, el ítem 3 debería ser considerado para eliminación debido a su baja comunalidad, de acuerdo con las mejores prácticas en análisis factorial (Lloret-Segura et al., 2014). En cuanto a la complejidad factorial, los ítems que muestran cargas factoriales significativas en más de un factor son los ítems 2, 5, 6, 7, 12 y 13. En teoría, un ítem debería cargarse en un solo factor para que sea interpretable y para que el instrumento tenga una "estructura simple" (Ferrando & Anguiano-Carrasco, 2010). Dado que estos ítems muestran cargas factoriales en más de un factor, pero también tienen comunalidades relativamente altas ($h^2 > 0.3$), no necesariamente deberían eliminarse del instrumento. Así, cuando la comunalidad de un ítem es alta, esto indica que el ítem es explicado efectivamente por los factores extraídos, y en tal caso, es justificable retener el ítem, aunque tenga complejidad factorial (Fleming & Merino Soto, 2005). Sin embargo, los ítems 9 y 10,

aunque estadísticamente adecuados, fueron incoherentes con las dimensiones teóricas propuestas y, por lo tanto, considerados para su eliminación. En general, la escala explicó la varianza total en un 54%.

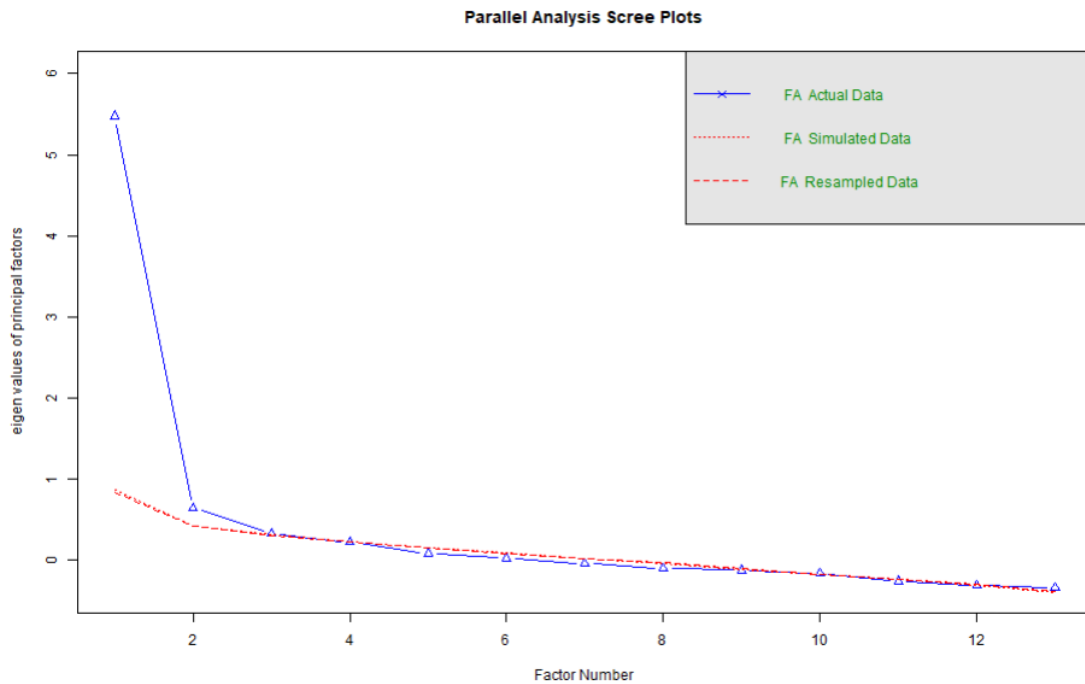


Figura 1. Análisis paralelo

Tabla 4. EFA

Ítem	ML2	ML1	h2	u2
2	0.43	0.39	0.33	0.67
3	0.43		0.19	0.81
4	0.73		0.58	0.42
5	0.68	0.38	0.61	0.39
6	0.68	0.39	0.62	0.38
7	0.40	0.46	0.37	0.63
9	0.61		0.41	0.59
10	0.51		0.32	0.68
12	0.42	0.44	0.36	0.64
13	0.48	0.63	0.62	0.38

14	0.88	0.80	0.20
15	0.7	0.55	0.45

4. Validez basada en la estructura interna y confiabilidad

Se realizó el AFC teniendo en cuenta los resultados previos del AFE. Se realizó un primer modelo considerando todos los ítems (Tabla 4). Los resultados fueron satisfactorios, ya que los índices de bondad de ajuste: $\chi^2 = 53.250$, $gl = 26$, $p = 0.001$ CFI = 0.96, TLI = 0.95 RMSEA = 0.05 (90% CI 0.04 - 0.07) SRMR = 0.04: fueron adecuados y cargas factoriales de magnitudes adecuadas ($\lambda > 0.50$). Asimismo, Los resultados del estudio evidencian una alta confiabilidad en las medidas de trabajo excesivo y trabajo compulsivo, tal como lo reflejan los coeficientes de consistencia interna α y ω , todos los cuales superan el umbral recomendado de 0.70. Específicamente, para la dimensión de trabajo excesivo, los coeficientes α y ω son 0.78 y 0.80, respectivamente; mientras que para la dimensión de trabajo compulsivo, estos coeficientes son de 0.82 en ambos casos. Estos hallazgos corroboran la robustez y fiabilidad de las escalas utilizadas para medir ambos constructos (Zinbarg, Revelle, Yovel & Li, 2005).

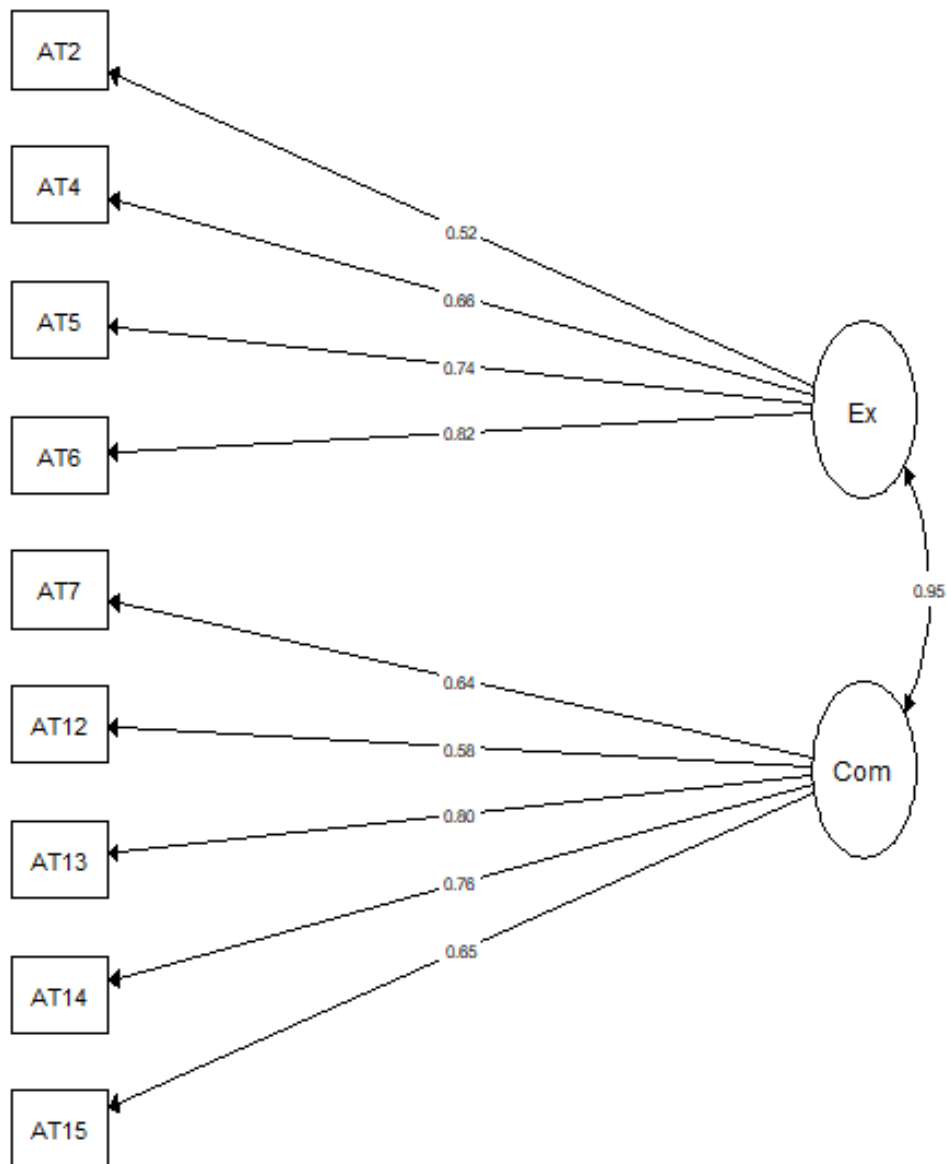


Figura 2. AFC

Discusión

En la era moderna, caracterizada por avances tecnológicos y cambios socioeconómicos, la adicción al trabajo ha emergido como un problema creciente. A diferencia del compromiso laboral, la adicción al trabajo tiene una naturaleza compulsiva, llevando a individuos a laborar más allá de lo saludable debido a presiones internas. Las consecuencias incluyen desde el agotamiento hasta problemas de salud y conflictos personales. Aunque existen diversas herramientas internacionales para evaluar el "workaholism", hay discrepancias en sus

definiciones y limitaciones en su aplicación. Dada la evolución económica de Perú y el aumento en la demanda laboral, es fundamental contar con una herramienta adecuada para el contexto peruano. Por ello, este estudio propone el desarrollo y validación de la Escala de Adicción al Trabajo (EAT) específica para trabajadores peruanos, con el objetivo de ofrecer una evaluación precisa y facilitar intervenciones dirigidas en el país.

La validez del contenido es esencial para cualquier instrumento, ya que garantiza que el instrumento mida realmente lo que pretende medir (Brown, 2015). En nuestro estudio, la EAT mostró una excelente validez de contenido, lo que sugiere que sus ítems son representativos del constructo de adicción al trabajo. Estos hallazgos pueden estar relacionado con la naturaleza multidimensional de la adicción al trabajo.

El análisis factorial exploratorio de la Escala de Adicción al Trabajo (EAT), identificó dos dimensiones principales de la adicción al trabajo, se hacen eco de investigaciones anteriores. La adicción al trabajo puede manifestarse tanto en comportamientos de trabajo excesivo como en patrones compulsivos (Castañeda & García de Alba, 2011; Del Líbano et al., 2006; Salanova et al., 2008; Snir & Harpaz, 2012). A pesar de las similitudes entre nuestros hallazgos y la literatura previa, también se presentan algunas diferencias sutiles. Por ejemplo, Porter (1996) había conceptualizado previamente la adicción al trabajo como un constructo unidimensional. Sin embargo, nuestra investigación respalda firmemente la idea de que la adicción al trabajo es, de hecho, un fenómeno multidimensional. La distinción entre trabajo excesivo y trabajo compulsivo es crucial, ya que estas dos dimensiones podrían tener diferentes implicaciones y mecanismos subyacentes. A nivel neurobiológico, es posible que el trabajo compulsivo esté relacionado con circuitos cerebrales asociados con la compulsividad y la recompensa, similar a otros comportamientos compulsivos (Volkow & Morales, 2015). Por otro lado, el trabajo excesivo podría estar más asociado con factores socioculturales o presiones externas que impulsan a los individuos a trabajar más allá de sus límites (Schaufeli et al., 2008).

Además, estos dos componentes de la adicción al trabajo podrían tener diferentes consecuencias para la salud mental y física. Por ejemplo, mientras que el trabajo excesivo podría estar directamente relacionado con el agotamiento y problemas de salud física debido a la falta de descanso, el trabajo compulsivo podría estar más vinculado con trastornos de ansiedad y la incapacidad de desconectar del trabajo incluso durante el tiempo libre (Taris et al., 2010). En este sentido A partir del AFE de la EAT, se identificó que ciertos ítems no se alineaban adecuadamente con las dimensiones propuestas, evidenciando posibles cargas factoriales cruzadas y ambigüedad en su interpretación. Por esta razón, se eliminaron ítems como "Incluso durante mi tiempo libre, siento la necesidad de estar ocupado con algo relacionado con el trabajo", "Siento que el trabajo es una forma de escape de mis problemas personales" y "Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo". Esta refinación es esencial para mejorar la precisión y coherencia de la EAT, asegurando que capture eficientemente las dimensiones de Trabajo Excesivo y Trabajo Compulsivo, y reflejando la relevancia de actualizar y perfeccionar continuamente las herramientas de evaluación psicológica para abordar las nuances del fenómeno de la adicción al trabajo.

Asimismo, con los resultados del AFE se realizó el análisis factorial confirmatorio (AFC) realizado para el EAT aportado información sustancial sobre sus dos dimensiones principales. En este caso, la estructura bidimensional de la EAT propuesta por Trabajo Excesivo y Trabajo Compulsivo se sometió a prueba mediante AFC. Los resultados de nuestro AFC sugieren un ajuste adecuado del modelo de dos factores con los datos recolectados. Esto es esencial ya que un buen ajuste indica que el modelo propuesto refleja adecuadamente las relaciones entre las variables observadas. Diversos índices de ajuste apoyan la idoneidad del modelo. El hecho de que todas las cargas factoriales fueran mayores a 0.50 subraya la contribución significativa de cada ítem a su factor subyacente, respaldando aún más la validez de los ítems.

La confiabilidad de una escala es un indicador de cuán consistentemente mide un constructo, y se refiere a la consistencia y precisión de las puntuaciones obtenidas. El coeficiente alfa de Cronbach (α) y el coeficiente omega (ω) son dos métricas que reflejan esta confiabilidad. En este caso, ambos coeficientes, tanto para la dimensión de trabajo excesivo como para la de trabajo compulsivo, superan el umbral generalmente aceptado de 0.70, lo que indica una excelente confiabilidad. Específicamente, la dimensión de trabajo excesivo tiene coeficientes α y ω de 0.78 y 0.80, respectivamente, mientras que la dimensión de trabajo compulsivo presenta coeficientes de 0.82 en ambos casos. La similitud en los valores de α y ω , particularmente en la dimensión de trabajo compulsivo, resalta la robustez y la fiabilidad de la EAT. La EAT demuestra ser un instrumento robusto y fiable para medir el constructo de adicción al trabajo.

Implicancias

El estudio sobre la adicción al trabajo presentado arroja hallazgos que tienen profundas implicaciones. Para los profesionales de recursos humanos y líderes de equipo, este hallazgo sugiere la necesidad de políticas de bienestar más robustas, fomentando la salud y el equilibrio entre trabajo y vida persona. Los profesionales deben ser conscientes de los riesgos asociados con la falta de interacción social, ya que puede llevar a sentimientos de aislamiento, burnout y disminución de la colaboración en el lugar de trabajo. Los responsables de la toma de decisiones deberían considerar estas dos dimensiones al formular políticas que aborden la adicción al trabajo. En este sentido, para combatir el "trabajo excesivo", las organizaciones podrían considerar la implementación de límites estrictos de horas de trabajo o políticas de desconexión. Por otro lado, el "trabajo compulsivo" podría requerir intervenciones más centradas en la salud mental, como programas de asesoramiento o de bienestar mental. Estos hallazgos reflejan la complejidad del fenómeno de la adicción al trabajo y subrayan la importancia de abordarlo tanto a nivel profesional como organizacional. A medida que las líneas entre el trabajo y la vida

personal continúan desdibujándose, especialmente en la era post-pandémica, es esencial que las organizaciones, los profesionales y los teóricos estén equipados con la información y las herramientas necesarias para garantizar la salud, el bienestar y la productividad de los trabajadores.

Limitaciones

Primero, la herramienta utilizada para evaluar la adicción al trabajo, a pesar de su robustez en términos de validez y confiabilidad, se basa en la autoevaluación. En futuras investigaciones podrían beneficiarse del uso de medidas más objetivas o de la incorporación de evaluaciones de múltiples informantes, como colegas o supervisores. En segundo lugar, la muestra del estudio podría haber influido en los hallazgos. No se proporciona información sobre cómo se seleccionó la muestra o si hay características específicas que la hagan única. Es recomendable que las futuras investigaciones amplíen la base de participantes para una comprensión más amplia de la adicción al trabajo en diversos contextos y poblaciones. Finalmente, es importante reconocer que el diseño del estudio fue transversal, lo que limita nuestra capacidad para hacer inferencias causales entre las variables. Los estudios longitudinales o experimentales en el futuro podrían ofrecer una comprensión más profunda de las causas y efectos relacionados con la adicción al trabajo y cómo esta se desarrolla y cambia con el tiempo.

Conclusión

El presente estudio ha proporcionado evidencia sólida y valiosa sobre la validez y fiabilidad de una escala para medir la adicción al trabajo. A través de una evaluación rigurosa, se identificaron y ajustaron ítems que no cumplían con criterios óptimos, optimizando así la calidad del instrumento. Estos hallazgos son cruciales, ya que un instrumento de medición válido y confiable es fundamental para el progreso de la investigación en cualquier dominio.

Referencias

- Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. In *Journal of Behavioral Addictions* (Vol. 3, Issue 1). <https://doi.org/10.1556/JBA.2.2013.017>
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., & Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(3), 265–272. <https://doi.org/10.1111/J.1467-9450.2012.00947.X>
- Apaza, B., & Pérez, M. (2020). Construcción de la Escala de Adicción al Trabajo en adultos. *Revista Científica De Ciencias De La Salud*, 13(1), 67 - 72. <https://doi.org/10.17162/rccs.v13i1.1348>
- 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. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- BBC, M. (2018). Los países del mundo en los que se trabaja más horas (y los dos primeros son de América Latina). *British Broadcasting Corporation*.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). Guilford Press.
- Cabarcos, A. (2018). *Adicción al trabajo y salud laboral: Causas y repercusiones sobre el trabajador*. Universidade da Coruña.
- Castañeda, E., & García de Alba, J. (2011). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Psicología y Salud*, 21(1), 131–139.
- Clark, M. A., Smith, R. W., & Haynes, N. J. (2020). The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the conceptualization and measurement of workaholism. *Journal of Applied*

Psychology, 105(11). <https://doi.org/10.1037/apl0000484>

Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W., & Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo: concepto y evaluación (I). *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 27, 24–30.

Escurrea Mayaute, L. M. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología*, 6(1–2), 103–111.

Ferrando, P. J., & Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles Del Psicólogo*, 31(1).

Fleming, J. S., & Merino Soto, C. (2005). Medidas de simplicidad y de ajuste factorial: un enfoque para la evaluación de escalas construidas factorialmente. *Revista de Psicología*, 23(2). <https://doi.org/10.18800/psico.200502.002>

Flowers, C. P., & Robinson, B. (2002). A structural and discriminant analysis of the work addiction risk test. In *Educational and Psychological Measurement* (Vol. 62, Issue 3). <https://doi.org/10.1177/00164402062003008>

García, N. (2018). Jornadas laborales en países de la OCDE y América Latina. *Biblioteca Del Congreso Nacional de Chile BCM*.

Hancock, G. R., & Mueller, R. O. (2001). Rethinking Construct Reliability within Latent Variable Systems. In R. Cudeck, S. D. Toit, & D. Soerboom (Eds.), *Structural Equation Modeling: Present and Future—A Festschrift in Honor of Karl Joreskog* (pp. 195–216). Scientific Software International.

INEI. (2022). *Población ocupada del país alcanzó los 17 millones 120 mil personas en el año 2021*.

Kaiser, H. F. (2016). The Application of Electronic Computers to Factor Analysis: *Educational and Psychological Measurement*, 20(1), 141–151.

<https://doi.org/10.1177/001316446002000116>

Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (Cuarta Ed.). Guilford Press.

Millán de Lange, A., D'Aubeterre, M., Mebarak, M., Trabucco, J., Álvarez, C., Rincón, C., Martínez, M., & Molinares, C. (2022). Propiedades Psicométricas de la Escala Holandesa Breve de Adicción al Trabajo en Venezuela. *Informaticio psicologica*, (123). <https://doi.org/10.14635/IPSIC.1920>

Morkevičiūtė, M., & Endriulaitienė, A. (2023). The Role of an Individual and a Situation in Explaining Work Addiction: Disclosing Complex Relations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph20054560>

Moyer, F., Azis, S., & Wuensch, K. (2017). De la adicción al trabajo al burnout: el capital psicológico como mediador. *International Journal of Workplace Health Management*, 10, 213–227.

Muthen, L., & Muthen, B. (2017). *MPlus user' guide* (8th ed.).

Pérez, E. R., & Medrano, L. (2010). Análisis factorial exploratorio: Bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias Del Comportamiento*, 2(1), 58–66.

Porras, N., & Parra, L. (2018). La adicción al trabajo como síntoma del malestar laboral contemporáneo. *Revista Científica y Profesional de La Asociación Latinoamericana Para La Formación y La Enseñanza de La Psicología – ALFEPSI.*, 6, 4–14.

Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1). <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.70>

- Quinones, C., & Griffiths, M. (2015). Addiction to Work: A Critical Review of the Workaholism Construct and Recommendations for Assessment. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services.*, 48–59.
- Robinson, B. E. (1989). *Workaholism: Hidden Legacies of Adult Children*. Health Communications: Deerfield Beach.
- Robinson, B. E., & Post, P. (1994). Validity of the Work Addiction Risk Test. *Perceptual and Motor Skills*, 78(1). <https://doi.org/10.2466/pms.1994.78.1.337>
- Salanova, M., Llibre, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2008). La adicción al trabajo. *Notas Técnicas de Prevención*.
- Salas, E., & Copez, A. (2018). ¡ Necesito seguir trabajando ! Una revisión conceptual sobre la adicción al trabajo. *Asociación de Docentes de La Universidad de San Martín de Porres.*, 32, 331–352. https://doi.org/al_sobre_la_adiccion_al_trabajo
<https://doi.org/10.24265/cultura.2018.v32.15>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. In *The long work hours culture. Causes, consequences and choices*.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2016). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling (4th ed.)*. Taylor & Francis.
- Sícoli, C. P. (2016). Book review: Peru: Staying the course of economic success. In *The American Economist* (Vol. 62, Issue 1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0569434516672758>
- Snir, R., & Harpaz, I. (2012). Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human Resource Management Review*, 22(3).

<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2011.11.011>

Soper, D. (2023). *A-priori Sample Size Calculator for structural equation models*. Software.

Sussman, S. (2012). Workaholism: A Review. *Journal of Addiction*, 1–20.

<https://doi.org/10.4172/2155-6105.S6-001.Workaholism>

Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Shimazu, A. (2010). The push and pull of work: The differences between workaholism and work engagement. In *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*.

VandenBos, G. R., & American Psychological Association. (2015). *APA dictionary of Psychology* (G. R. VandenBos & A. P. Association (eds.); 2nd ed.). American Psychological Association.

Volkow, N. D., & Morales, M. (2015). The Brain on Drugs: From Reward to Addiction. In *Cell* (Vol. 162, Issue 4). <https://doi.org/10.1016/j.cell.2015.07.046>

Worthington, R. L., & Whittaker, T. A. (2016). Scale Development Research: A Content Analysis and Recommendations for Best Practices. *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806–838. <https://doi.org/10.1177/0011000006288127>

Desarrollo y validación de una Escala de Adicción al Trabajo (EAT) en trabajadores peruanos

Datos

Fecha: Edad: Sexo:

Religion: Estado Civil:

A continuación, se presentará diferentes situaciones, lea con atención y marque con una X la alternativa que mejor le describa con relación a su experiencia laboral.

Nunca	0
Casi nunca	1
Algunas veces	2
Casi siempre	3
Siempre	4

<i>Ítems</i>	0	1	2	3	4
<i>Trabajo excesivo</i>					
Realizo mi trabajo los fines de semana fuera del horario laboral o durante vacaciones.					
No puedo dejar de trabajar, aunque tenga compromisos como fechas importantes o cumpleaños de algún ser querido.					
A pesar de que me propuse no trabajar durante un día de descanso, no pude cumplirlo.					
Siento el deseo profundo de seguir trabajando, aunque deje mi vida social abandonada.					
<i>Trabajo Compulsivo</i>					
Siento la necesidad de continuar trabajando, sin importar el tiempo que haya transcurrido.					
Al despertarme siento la necesidad de conectarme con mis actividades laborales.					
Prefiero quedarme trabajando que salir con amigos o familiares.					
Prefiero realizar mis actividades laborales en vez de relacionarme socialmente.					
Rechazo las invitaciones o reuniones sociales de mis compañeros por quedarme trabajando.					