



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

ADICCIÓN AL TRABAJO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR
DEL DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES EN LIMA METROPOLITANA

Línea de investigación:

Salud mental

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología con
mención en Psicología Organizacional

Autora:

Armacanqui Laupa, Karol Yanet

Asesor:

Díaz Hamada, Luis Alberto

Jurado:

Figuroa Gonzales, Julio Lorenzo

Mendoza Huamán, Vicente Eugenio

Henostroza Mota, Carmela Reynalda

Lima - Perú

2021



Referencia:

Armacanqui, K. (2021). *Adición al trabajo en docentes de educación básica regular del distrito de San Martín de Porres en Lima Metropolitana* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5458>



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

ADICCIÓN AL TRABAJO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DEL
DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES EN LIMA METROPOLITANA

Línea de Investigación:

Salud Mental

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología con mención en Psicología
Organizacional

AUTORA:

Armacanqui Laupa, Karol Yanet

ASESOR:

Díaz Hamada, Luis Alberto

JURADO:

Figuroa Gonzales, Julio Lorenzo

Mendoza Huamán, Vicente Eugenio

Henostroza Mota, Carmela Reynalda

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

Mi tesis se la dedico con todo cariño y amor a mi madre y hermana, por su apoyo incondicional desde el inicio de mi carrera y por su constante motivación para conseguir mis metas.

Agradecimientos

A todos mis queridos maestros y maestras por compartir sus conocimientos y experiencias durante 6 años de estudio.

A mi estimado profesor Julio Lorenzo Figueroa Gonzales por sus enseñanzas y amistad incondicional.

A mi asesor Luis Díaz Hamada por su apoyo y seguimiento constante para la realización de esta tesis.

A todos los docentes participantes de esta investigación, ya que sin ellos hubiese sido imposible la presentación de este trabajo.

Índice

iv

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice	iv
Lista de tablas	vii
Lista de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Descripción y formulación del problema	14
1.2. Antecedentes	16
1.3. Objetivos	19
1.3.1. Objetivo general	19
1.3.2. Objetivos específicos	19
1.4. Justificación	20
1.5. Hipótesis	22
II. MARCO TEÓRICO	25
2.1. Concepto y definición de la Adicción al Trabajo	25
2.2. Adicción al Trabajo y otros conceptos afines	26
2.2.1. Engagement y Adicción al Trabajo	27
2.2.2. Satisfacción Laboral, Burnout y Adicción al Trabajo	28
2.3. Antecedentes de la Adicción al Trabajo	30

2.3.1. Factores individuales	30
2.3.2. Factores organizacionales	31
2.4. Modelos teóricos	33
2.5. Consecuencias de la Adicción al Trabajo	35
2.5.1. Consecuencias individuales	35
2.5.2. Consecuencias organizacionales	35
2.5.3. Consecuencias extralaborales	36
III. MÉTODO	37
3.1. Tipo de investigación	37
3.2. Ámbito temporal y espacial	37
3.3. Variables	37
3.4. Población y muestra	38
3.5. Instrumentos	39
3.6. Procedimientos	41
3.7. Análisis de datos	41
IV. RESULTADOS	43
4.1. Análisis descriptivo de las variables de estudio	43
4.2. Medidas psicométricas del instrumento DUWAS	45
4.2.1. Análisis de confiabilidad	45
4.2.2. Análisis de validez	46
4.3. Análisis descriptivo y niveles de la Adicción al Trabajo y sus dimensiones	48
4.4. Contrastación de hipótesis	51
4.4.1. Análisis de asociación de variables	52
4.4.2. Análisis comparativo	58

	vi
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	63
VI. CONCLUSIONES	70
VII. RECOMENDACIONES	71
VIII. REFERENCIAS	72
IX. ANEXOS	79

Lista de Tablas

N°	Página
Tabla 1 Modelos teóricos de la Adicción al trabajo	33
Tabla 2 Definición operacional de la variable Adicción al Trabajo	38
Tabla 3 Distribución de la población en estudio	39
Tabla 4 Dimensiones de la Escala de Adicción al Trabajo (DUWAS)	40
Tabla 5 Categorías del nivel de Adicción al Trabajo	40
Tabla 6 Descripción de la muestra según las variables personales y laborales	44
Tabla 7 Análisis de confiabilidad de la escala Duwas	45
Tabla 8 Análisis de correlación Ítem – Test de la escala Duwas	46
Tabla 9 Análisis de correlación Ítem – Test de las dimensiones de la escala Duwas	47
Tabla 10 Descripción de la Adicción al trabajo y sus dimensiones	48
Tabla 11 Niveles de Adicción al Trabajo	49
Tabla 12 Niveles de Trabajo Excesivo y Trabajo Compulsivo	50
Tabla 13 Prueba de Normalidad Kolmogrov-Smirnov	52
Tabla 14 Prueba Chi-cuadrado para las variables sexo	53
Tabla 15 Prueba Chi-cuadrado para la variable grupos etarios	54
Tabla 16 Prueba Chi cuadrado para la variable estado civil	55
Tabla 17 Prueba Chi-Cuadrado para la variable experiencia laboral docente	56
Tabla 18 Prueba Chi-Cuadrado para la variable condición laboral	57
Tabla 19 Prueba Chi cuadrado para la variable otra actividad laboral	58
Tabla 20 Comparación de medias entre la A.T y sus dimensiones según sexo	59
Tabla 21 Comparación de medias entre la A.T y sus dimensiones según grupos etarios	59

Tabla 22 Comparación de medias entre la A.T y sus dimensiones según estado civil	60
Tabla 23 Comparación de medias la A.T y sus dimensiones según experiencia laboral docente	61
Tabla 24 Comparación de medias de la A.T y sus dimensiones según condición laboral	62
Tabla 25 Comparación de medias de la variable A.T y sus dimensiones según otra actividad laboral	62

Lista de Figuras

N°	Página
Figura 1 Niveles de Adicción al Trabajo	49
Figura 2 Niveles de Trabajo Excesivo y Trabajo Compulsivo	51

Resumen

El objetivo principal del estudio fue identificar la presencia de la Adicción al trabajo y sus dimensiones (*Trabajo excesivo* y *Trabajo compulsivo*) en una muestra de 108 docentes de educación básica regular del distrito de San Martín de Porres. A su vez, se asoció los niveles de la Adicción al trabajo con las variables personales y laborales. Por otro lado, se comparó los promedios de la Adicción al trabajo y sus dimensiones con las variables personales y laborales. El diseño del estudio fue no experimental de tipo asociativo-descriptivo. El Instrumento empleado fue el DUWAS: Dutch Work Addiction Scale. Se identificó un 40% de docentes con un nivel bajo de adicción al trabajo y un porcentaje considerable con un nivel moderado (32%). Además, se encontró que la edad y otra actividad laboral son variables que se asocian al riesgo de padecer adicción al trabajo. A su vez, el análisis comparativo evidenció que si existen diferencias significativas en la Adicción al trabajo y la variable grupos etarios, estado civil y otra actividad laboral. Sin embargo, no existen diferencias significativas según sexo, años de experiencia laboral y condición laboral. Finalmente, podemos concluir que la adicción al trabajo no solo afecta a los ejecutivos y/o profesionales exitosos; de igual manera los docentes suelen dedicar la mayor parte de su tiempo a su labor educativa y profesional.

Palabras Claves: adicción al trabajo, trabajo excesivo, trabajo compulsivo

Abstract

The main objective of the study was to identify the presence of Work Addiction and its dimensions (Excessive Work and Compulsive Work) in a sample of 108 teachers of regular basic education in the district of San Martin de Porres. In addition, levels of Work addiction were associated with personal and work variables. On the other hand, we compared the averages of work addiction and its dimensions with personal and work variables. The study design was non experimental, descriptive - associative. The instrument used was the DUWAS: Dutch Work Addiction Scale. In addition, 40% of teachers were identified with a low level of work addiction and a considerable percentage (32%) with a moderate level. Also, age and other work activities were found to be associated with the risk of suffering work addiction. In addition, the comparative analysis showed that there are significant differences in work addiction and the variable age groups, marital status and other work activity. However, there are no significant differences in sex, years of work experience and working status. Finally, we can conclude that addiction to work not only affects executives and/or successful professionals; in the same way teachers usually devote most of their time to their educational and professional work.

Keywords: work addiction, excessive work, compulsive work

I. INTRODUCCIÓN

A diferencia de los simples hábitos o rutinas, la adicción hacia una sustancia o actividad es una dependencia que en términos generales se caracteriza por deseos y comportamientos compulsivos que afecta a la propia persona y a todo lo demás que le rodea. Existen diversos estudios sobre adicciones a sustancias, bebidas, sexo, apuestas, ya que son las más comunes. Sin embargo, la adicción al trabajo o *workaholism* ha venido tomando relevancia en los últimos años debido al desequilibrio que se produce entre la vida laboral y personal.

En principio, ser una persona trabajadora no es considerado un defecto; sin embargo, todos los excesos a largo plazo terminan afectado negativamente nuestro estado de salud físico y mental. Por otro lado, las organizaciones valoran y recompensan la dedicación al trabajo y no toman en cuenta o desconocen las consecuencias negativas que conlleva este tipo de adicción.

Es sabido que este tipo de adicción es común entre trabajadores del ámbito industrial y empresarial, sin embargo, en los últimos años se han realizado investigaciones en los profesionales de la salud y los docentes. En nuestro país son muy pocas las investigaciones que abordan este tema y sobre todo en la población docente. Por lo tanto, la presente investigación pretende principalmente identificar la presencia de la adicción al trabajo en docentes de educación básica regular y estará estructurada de la siguiente manera:

En el primer capítulo, se detalla la descripción y formulación del problema, la pregunta de investigación, así como los antecedentes, los objetivos, la justificación y la hipótesis de investigación.

El segundo capítulo, comprende el marco teórico conceptual donde se describen y analizan las definiciones, enfoques, antecedentes y consecuencias.

El tercer capítulo, se detallan los aspectos metodológicos de la investigación: tipo y diseño de la investigación, población, variables en consideración, definición operacional, procedimientos y análisis de datos adoptados.

En el cuarto capítulo, se presentan los resultados de acuerdo a los objetivos planteados. En estos se describen los niveles de la adicción al trabajo y sus dimensiones (trabajo excesivo y trabajo compulsivo). Se analizan las asociaciones entre los niveles de Adicción al trabajo y las variables personales y laborales. A su vez, se identifican diferencias entre grupos según las variables personales y laborales.

En el quinto capítulo, se discuten los resultados obtenidos en el estudio, considerando los antecedentes de investigaciones y el marco teórico. Finalmente, se procedió a formular las conclusiones de la investigación y las recomendaciones pertinentes.

1.1. Descripción y formulación del problema

El trabajo significa un compromiso físico, psicológico y emocional; que favorece tanto a la persona como a la sociedad. Además de ser una fuente de ingresos, el trabajo también representa una fuente de identidad social y éxito profesional. Por tanto, si se presenta cualquier situación o vínculo disfuncional que interfiera la relación entre el hombre y su actividad laboral; impactará negativamente en su desarrollo, salud y bienestar; hasta desencadenar en enfermedades o patologías. (Polo et al., 2016)

En la presente investigación se abordará el tema Adicción al Trabajo en profesionales que se dedican a la docencia de educación básica regular (Inicial, Primaria y Secundaria). La adicción al trabajo es definida por muchos autores como un impulso obsesivo y compulsivo por trabajar, que se caracteriza por que la persona dedica cantidad considerable de su tiempo a trabajar, es decir existe una exagerada dedicación física y mental dejando de lado otras actividades que no se relacionan con el trabajo. Cabe señalar que, ser una persona trabajadora y esforzarse más de lo esperado tiene una connotación social positiva y no se considera un defecto. (Salanova et al., 2008; Schaufeli et al, 2008; Del Líbano y Llorens, 2012)

Con respecto a la profesión docente se sabe que es demandante y compleja; desarrollar actividades curriculares, como la preparación de sesiones, la elaboración de material didáctico, capacitaciones constantes y en algunas oportunidades atender a padres y alumnos implica continuar trabajando fuera del horario laboral; es por ello que los docentes sacrifican muchos aspectos de su vida personal, siendo esta una de las principales características de la adicción al trabajo. Cabe señalar, que de acuerdo a la “Ley de Reforma Magisterial” la jornada laboral del docente de educación básica regular es de treinta (30) horas pedagógicas semanales (Ley N° 29944, 2012). Asimismo, lograr que un grupo de estudiantes comprendan un tema o contenido, requiere una serie de conocimientos, metodologías y habilidades particulares; por tal motivo,

los docentes deben contar con todas las herramientas cognitivas, emocionales, psicológicas y físicas para un buen desempeño.

Sobre esto, Killinger (1993) menciona que las exigencias impuestas por la sociedad y el trabajo, el temor de perder el empleo, la constante competencia entre compañeros de trabajo, la ambición y/o el deseo de obtener mayores ganancias económicas a cambio de descanso o tiempo libre; pueden desencadenar este tipo de adicción. Asimismo, la masificación y el uso cada vez mayor de tecnologías de la información y comunicación permite una mayor flexibilidad para trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento. De tal modo, esta accesibilidad facilita al trabajador siempre conectado con su trabajo. (Salanova et al., 2008)

Por otro lado, cuando la persona evidencia dependencia a una determinada conducta que le genera placer; es más propenso a desencadenar algún tipo de adicción. De modo similar, Echeburúa (1999) sostiene lo siguiente:

Cualquier conducta normal placentera tiende a repetirse y es, por ello, susceptible de convertirse en un comportamiento adictivo. Pero esto solo ocurre cuando el sujeto muestra una pérdida habitual de control al realizar una determinada conducta, continúa con ella a pesar de las consecuencias negativas, manifiesta una dependencia de la misma, no puede quitársela de la cabeza, se muestra desasosegado si no puede llevarla a cabo de inmediato y, por último, pierde interés por otro tipo de actividades que antes le resultaban gratificantes. (p.14)

En otras palabras, la adicción al trabajo es una alteración de tipo conductual y emocional, puesto que depende de la realización compulsiva o sin control por trabajar, que se diferencia de la drogodependencia porque que no está asociada a sustancias químicas (Alonso-

Fernandez, 1996). Con este marco referencial y dado el riesgo psicosocial que representa la adicción al trabajo es importante formular la siguiente pregunta de investigación:

- ¿Cómo se presentan los niveles de la Adicción al Trabajo y sus dimensiones (trabajo excesivo y trabajo compulsivo) en docentes de educación básica regular del distrito de San Martín de Porres en Lima Metropolitana?

1.2. Antecedentes

Respecto a las investigaciones relacionadas con la Adicción al Trabajo, se evidenciaron los siguientes antecedentes correspondientes al ámbito internacional y nacional:

Smith (2011) realizó un estudio en una muestra de 331 empleados académicos de Nueva Zelanda en ocho universidades diferentes; con la finalidad de examinar la relación entre adicción al trabajo y el género; en particular se analizó los correlatos de las características de la “adicción al trabajo” (participación en el trabajo, impulso y disfrute del trabajo). De este modo, se encontró que las mujeres académicas en Nueva Zelanda exhiben un puntaje más alto de adicción al trabajo en comparación a los hombres. Además, se descubrió que había diferencias estadísticamente significativas entre los géneros en participación en el trabajo y el impulso; donde se descubrió que las mujeres presentaban más de ambas características. Cabe resaltar que, no se encontraron diferencias significativas entre géneros en la dimensión disfrute laboral.

Chávez et al. (2016) analizaron la adicción al trabajo en 184 trabajadores de una institución educativa de nivel superior en el Estado de México. Utilizaron el instrumento DUWAS versión corta e identificaron el nivel de cumplimiento de la dimensión trabajo excesivo y trabajo compulsivo. Los resultados evidenciaron que el grupo de profesores que labora a tiempo completo y los administrativos con mando trabajan más de 50 horas semanales

en comparación con los docentes de asignatura que laboran a medio tiempo y los administrativos asistentes; además estos dos grupos refieren mayor puntuación en la dimensión trabajo excesivo y trabajo compulsivo. Finalmente se identificaron 12 casos de adicción al trabajo en la muestra general.

Castillo y Gómez (2012) efectuaron un estudio con la finalidad de examinar la adicción al trabajo en administrativos/ejecutivos o trabajadores que realizan labores operativas. Para este estudio piloto utilizaron la Escala Holandesa de Adicción al Trabajo (DUWAS) el cual identifica los componentes principales de la adicción al trabajo; el trabajo excesivo y el trabajo compulsivo. La muestra fue de 21 empleados en una empresa en Bogotá, Colombia. Lo dividieron en dos grupos, nueve personas conformaron el grupo de administrativos/ejecutivos y doce trabajadores pertenecían al grupo de trabajos operativos. Los resultados evidenciaron que existen diferencias entre ambos grupos en los componentes evaluados; el primer grupo presento un 67% de promedio en comparación al 33% que obtuvo el grupo de trabajadores operativos. Los resultados evidenciaron que la adicción al trabajo se presenta en mayor proporción en la población que labora en cargos directivos y/o ejecutivos.

En el país de Chile Carbajal et al. (2014) realizaron una investigación que tuvo como objetivo principal caracterizar la adicción al trabajo (AT) y determinar los factores personales y organizacionales que se encuentran relacionadas al riesgo de padecer adicción al trabajo. La muestra fue de 164 funcionarios públicos pertenecientes a dos hospitales de la ciudad de Valparaíso. Para medir la adicción al trabajo aplicaron el instrumento WART y se obtuvo como resultado que el 50,6 % de los funcionarios puntuó como pseudoadicto. No se encontró relación entre la Adicción al trabajo y los factores personales (género y edad); respecto a los factores o variables organizacionales, se encontró que si existe asociación entre la adicción al trabajo y el

cargo que ocupan. Sin embargo, no se detectó relación significativa entre la adicción al trabajo y el turno laboral.

Jenaabadi et al. (2016) realizaron una investigación sobre la relación de la adicción al trabajo con el estrés y el agotamiento laboral en docentes de primaria en la ciudad de Zahedan, Irán. Llevaron a cabo un estudio descriptivo-correlacional, la muestra fue de 350 maestros. Los resultados del estudio indicaron que la adicción al trabajo y sus componentes estaban relacionados de manera significativa y positiva con el estrés ocupacional de los maestros. Por otro lado, los autores señalaron que las numerosas tareas, la falta de oportunidades de promoción y el agotamiento emocional conllevan a la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal de los maestros.

En el contexto nacional se evidenciaron pocas investigaciones que aborden el tema y menos en la población docente; sin embargo, Rocha (2016) realizó una investigación con el propósito de conocer la relación existente entre la satisfacción laboral, las dimensiones de la personalidad y la inseguridad laboral con la adicción al trabajo en trabajadores de dos empresas en la ciudad de Lima. La muestra estuvo integrada por 60 personas de ambos sexos. Dentro de los resultados obtenidos se determinó que la adicción laboral, mantiene una relación inversa con las variables satisfacción laboral y algunas dimensiones de la personalidad tales como agradabilidad, y apertura a la experiencia. Por lo tanto, a menor satisfacción laboral, agradabilidad y apertura a la experiencia existe una mayor adicción al trabajo y viceversa. Por otro lado, se obtuvo una relación directa con la variable inseguridad laboral percibida y las dimensiones de la personalidad como neuroticismo, extraversión, conscientividad. Además, los autores indicaron que las personas de la muestra que presentaron puntuaciones altas en las variables mencionadas anteriormente, tienen mayor probabilidad de desarrollar una adicción laboral.

Por otro lado, Salas-Blas y Copéz (2018) tuvieron como propuesta realizar una revisión conceptual sobre la adicción al trabajo, debido al reducido número de investigaciones y publicaciones en el medio, por representar un problema nocivo para la salud del trabajador y por las consecuencias negativas para la propia organización. Además, desarrollaron otros conceptos como el compromiso organizacional y laboral, el engagement, la satisfacción laboral y el *fluir* en el trabajo ya que frecuentemente se confunden y lo relacionan con la adicción al trabajo. Asimismo, revisaron algunos de los instrumentos de evaluación que permiten diagnosticar esta adicción. Los autores señalan que el comportamiento dependiente, la dedicación y los comportamientos obsesivos compulsivos son conductas reforzadas dentro del entorno laboral por los mismos empleadores. Además, mencionan que las empresas deberían revisar sus políticas organizacionales y tener en cuenta que la cantidad de horas laborales no es un indicativo de un buen rendimiento y productividad.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Identificar los niveles la Adicción al Trabajo y sus dimensiones (trabajo excesivo y trabajo compulsivo) en docentes de educación básica regular del distrito de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.

1.3.2. Objetivos específicos

Realizar el ajuste de las medidas psicométricas: validez y confiabilidad del instrumento.

Asociar los niveles de la Adicción al Trabajo en docentes de educación básica regular del distrito de San Martín de Porres según las variables personales y laborales.

Comparar los promedios de Adicción al trabajo y sus dimensiones (trabajo excesivo y trabajo compulsivo) en docentes de educación básica regular del distrito de San Martín de Porres según las variables personales y laborales.

1.4. Justificación

Es sabido que, para lograr el éxito las organizaciones atraviesan por constantes desafíos y/o cambios que impactan en los diferentes puestos de trabajo, en la seguridad, la salud y el bienestar de los empleados. Por ello, las organizaciones educativas no se escapan de estas exigencias debido a la responsabilidad social que tienen en el proceso formativo del ser humano (Garbanzo Vargas, 2016). Así también, la Psicología de la Salud Ocupacional siempre se ha interesado por mejorar la calidad de vida laboral, proteger y promover la salud, el bienestar y seguridad de los trabajadores, desde diversas perspectivas; el empleado individual, el clima de trabajo y el ambiente intra y extralaboral. (Salanova et al., 2009)

En este contexto, en el Perú la “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” señala que el Estado y los empleadores están en la obligación de asegurar permanentemente condiciones de trabajos dignas que promuevan una vida saludable, física, mental y social. Asimismo, según la legislación laboral en nuestro país la jornada máxima de trabajo es ocho horas diarias o 48 horas semanales. Al mismo tiempo resalta que el trabajo fuera de la jornada diaria es voluntario y solo es obligatorio en casos justificados, fortuitos o por fuerza mayor. (Ley N° 29783, 2011)

De este modo, la Adicción al Trabajo también constituye un problema de salud ocupacional. Se hace entonces apremiante desarrollar investigaciones que nos permitan comprender y explicar este fenómeno psicosocial de tipo laboral, ya que tiene implicaciones a nivel personal, social y organizacional para la salud de la población docente trabajadora; como

consecuencia puede llevar al abandono de la profesión o a la incapacidad laboral y además en el caso de la labor docente afectar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje.

Cabe mencionar que hasta el momento los estudios y/o datos estadísticos sobre la adicción al trabajo han sido muy limitados en nuestro país y más aún en la población docente, por lo general las diversas investigaciones sobre factores psicosociales dentro del ámbito laboral son estudiados en organizaciones diferentes al ámbito educativo; puesto que tradicionalmente la labor docente es considerada como una vocación, un servicio y/o ayuda, en comparación con otras profesiones que tienen un mayor prestigio social. Por lo tanto, la utilidad de la ejecución de este proyecto de investigación será la de contribuir a un mayor conocimiento de la Adicción al Trabajo.

Por último, este proyecto de investigación es novedoso porque es auténtico en el contexto cultural y social peruano; asimismo, las investigaciones sobre adicción al trabajo se han incrementado en los últimos años ya que viene afectando a personas en todo el mundo, en los cuales se realizan más estudios sobre el origen, causas y consecuencias de personas adictas al trabajo. Asimismo, visibilizar este tema nos permitirá promover ambientes de trabajo saludables, mejorar la productividad del docente y mejorar la efectividad de las instituciones educativas.

1.5. Hipótesis

Hipótesis (Objetivo específico 03)

Ho No existe asociación entre los niveles de la Adicción al trabajo en docentes de educación básica regular, **según sexo.**

Hi Existe asociación entre los niveles de la Adicción al trabajo en docentes de educación básica regular, **según sexo.**

Ho No existe asociación entre los niveles de la Adicción al trabajo en docentes de educación básica regular, **según grupos etarios.**

Hi Existe asociación entre los niveles de la Adicción al trabajo en docentes de educación básica regular, **según grupos etarios.**

Ho No existe asociación entre los niveles de la Adicción al trabajo en docentes de educación básica regular, **según estado civil.**

Hi Existe asociación entre los niveles de la Adicción al trabajo en docentes de educación básica regular, **según estado civil.**

Ho No existe asociación entre los niveles de la Adicción al trabajo en docentes de educación básica regular, **según años de experiencia laboral docente.**

Hi Existe asociación entre los niveles de la Adicción al trabajo en docentes de educación básica regular, **según años de experiencia laboral docente.**

Ho No existe asociación entre los niveles de la Adicción al trabajo en docentes de educación básica regular, **según condición laboral.**

Hi Existe asociación entre los niveles de la Adicción al trabajo en docentes de educación básica regular, **según condición laboral.**

H₀ No existe asociación entre los niveles de la Adicción al trabajo en docentes de educación básica regular, **según otra actividad laboral.**

H₁ Existe asociación entre los niveles de la Adicción al trabajo en docentes de educación básica regular, **según otra actividad laboral.**

Hipótesis (Objetivo específico 04)

H₀ No existen diferencias estadísticamente significativas entre los promedios de Adicción al trabajo y sus dimensiones en docentes educación básica regular, **según sexo.**

H₁ Existen diferencias estadísticamente significativas entre los promedios de Adicción al trabajo y sus dimensiones en docentes educación básica regular, **según sexo.**

H₀ No existen diferencias estadísticamente significativas entre los promedios de Adicción al trabajo y sus dimensiones en docentes educación básica regular, **según grupos etarios.**

H₁ Existen diferencias estadísticamente significativas entre los promedios de Adicción al trabajo y sus dimensiones en docentes educación básica regular, **según grupos etarios.**

H₀ No existen diferencias estadísticamente significativas entre los promedios de Adicción al trabajo y sus dimensiones en docentes educación básica regular, **según estado civil.**

H₁ Existen diferencias estadísticamente significativas entre los promedios de Adicción al trabajo y sus dimensiones en docentes educación básica regular, **según estado civil.**

H₀ No existen diferencias estadísticamente significativas entre los promedios de Adicción al trabajo y sus dimensiones en docentes educación básica regular, **según años de experiencia laboral docente.**

Hi Existen diferencias estadísticamente significativas entre los promedios de Adicción al trabajo y sus dimensiones en docentes educación básica regular, **según años de experiencia laboral docente.**

Ho No existen diferencias estadísticamente significativas entre los promedios de Adicción al trabajo y sus dimensiones en docentes educación básica regular, **según condición laboral.**

Hi Existen diferencias estadísticamente significativas entre los promedios de Adicción al trabajo y sus dimensiones en docentes educación básica regular, **según condición laboral.**

Ho No existen diferencias estadísticamente significativas entre los promedios de Adicción al trabajo y sus dimensiones en docentes educación básica regular, **según otra actividad laboral.**

Hi Existen diferencias estadísticamente significativas entre los promedios de Adicción al trabajo y sus dimensiones en docentes educación básica regular, **según otra actividad laboral.**

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Concepto y definición de la Adicción al Trabajo

El término adicción usualmente se asocia al consumo de drogas, sin embargo, junto a la drogodependencia existen otras adicciones sin sustancias, es decir “no químicas” a determinadas conductas. Una de ellas es la adicción al trabajo, cuyo estudio ha tomado relevancia recientemente; sin embargo, ya desde la década de los 70 en Norteamérica, el concepto de la adicción al trabajo o *workaholism*, producto de la unión de *work* (trabajo) y *aholism* (alcoholismo) se hizo evidente por primera cuando Oates (1968) psicólogo y educador americano quien utilizó este término para referirse a su propia adicción y lo comparó con la adicción al alcohol; sin embargo, esta adicción era socialmente aceptable y de algún modo rentable. Además, lo definió como “una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente que afecta a la salud, a la felicidad y a las relaciones de la persona” (Oates, 1971, p.11).

Años después, Spencer y Robbins (1992, citado en Serrano 2014) refieren que un adicto al trabajo es aquel que se siente impulsado o forzado a trabajar, debido a las presiones internas que siente la persona y no a causa de las demandas o placeres externos; de este modo la persona se siente culpable cuando no está trabajando. Así mismo, Killinger (1993) sostiene que “un adicto al trabajo es una persona que gradualmente va perdiendo estabilidad emocional y se convierte en adicta al control y el poder en un intento compulsivo de lograr aprobación y éxito” (p.35).

Años más tarde, los autores Salanova et al. (2008) definen la adicción al trabajo como “un daño psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo, debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso a trabajar constantemente” (p.1).

De acuerdo con Alonso-Fernández (2008) “la adicción es en cualquier caso el trasvase de una afección personal al campo patológico, en forma de una necesidad. La necesidad adictiva, a diferencia de la afición o el pasatiempo, no solo no es controlable por el sujeto, sino que lo domina y lo convierte en una marioneta” (p. 59).

Así mismo, Castañeda (2010) menciona que “la adicción al trabajo es un problema psicosocial que conlleva consecuencias negativas para el trabajador (ansiedad, conductas compulsivas, aislamiento social, etc.), para la organización (disminución del rendimiento, conflictos sociales, etc.), para la familia y para los ambientes extraorganizacionales (divorcios, problemas familiares, disminución de las redes sociales, etc.)” (p.63).

Finalmente, tomando en cuenta las diferentes definiciones se puede inferir que la adicción al trabajo al igual que otro tipo de adicción comparte características bastante similares, ya que el adicto al trabajo también actúa de forma compulsiva y no es capaz de controlarse a pesar de las consecuencias negativas que supone la realización de su conducta adictiva. De igual manera, la impulsividad que tiene la persona por trabajar más horas se caracteriza principalmente por presiones internas, la incapacidad de postergar su trabajo y por el desinterés que manifiesta hacia actividades no relacionadas a su trabajo.

2.2. Adicción al Trabajo y otros conceptos afines

Actualmente las organizaciones se empeñan por afianzar el engagement o compromiso laboral, proponen estrategias para mejorar el clima y la satisfacción laboral de sus trabajadores,

con el único propósito de tener empleados motivados, mantener excelentes niveles de desempeño, evitar la fuga de talento y consecuentemente tener bajos índices de estrés laboral. Por tal motivo, es necesario realizar una revisión y diferenciación de estos conceptos con la finalidad de identificar el problema de la adicción al trabajo y no confundir al trabajador comprometido, satisfecho y/o motivado con la labor que desempeña.

2.2.1. *Engagement y Adicción al Trabajo*

Actualmente, las diversas investigaciones sobre el engagement o compromiso laboral señalan las diversas consecuencias positivas tanto para el trabajador como para la organización. Asimismo, el engagement es definido como un “estado mental positivo y satisfactorio relacionado con el trabajo y la organización; se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción” (Shaufeli et al., 2002, p. 72). Por otro lado, en una investigación realizada por Kubota et al. (2011) con el objetivo de realizar una distinción empírica entre el engagement y la adicción al trabajo sostienen que ambas variables se asemejan por el hecho de trabajar excesivamente pero que la motivación es distinta y tienen características diferentes, ya que el engagement está relacionado con el bienestar, mientras que la adicción al trabajo con el malestar.

Prueba de ello, en una entrevista realizada a Shaufeli por Juárez-García (2015) se le pregunto sobre la diferencia entre adicción al trabajo y engagement, declaro lo siguiente:

Bueno, para mí, la adicción al trabajo significaría que uno realmente nunca puede de dejar de trabajar y que uno tiene una necesidad compulsiva de trabajar y que no puede uno caminar por la naturaleza y disfrutarla, o ir a un museo y disfrutarlo sin pensar en su trabajo o sin sentirse culpable, y no se puede ir de vacaciones o en un viaje de negocios y tener uno o dos días visitando lugares interesantes. Un adicto al trabajo no

lo haría en primer lugar, porque siempre le gusta trabajar y usa su tiempo muy eficientemente y se siente muy mal si no puede trabajar y bueno, creo que no es el caso de la persona con engagement; es decir, el empleado “engaged” es capaz de hacer otras cosas, de salir y disfrutar la vida con otras personas y viajar y hacer varios tipos de cosas sin pensar en el trabajo o sin sentirse culpable acerca de eso, sin estar estresado. (p. 192)

De este modo, se infiere que no toda persona que tiene una dedicación intensa al trabajo evidencia una adicción laboral. Por el contrario, el engagement o compromiso laboral, caracteriza a las personas muy trabajadoras, pero no adictas, que disfrutan su trabajo, son muy productivas, tienen mucha energía y entusiasmo y administran equilibradamente su tiempo libre con la familia, las relaciones sociales o las aficiones. (Echeburúa, 1999)

2.2.2. Satisfacción Laboral, Burnout y Adicción al Trabajo

De acuerdo con Robbins y Judge (2009) la satisfacción laboral es definida “como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de este, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos” (p 79).

De esta manera, ya que el adicto al trabajo dedica la mayor parte de su tiempo al trabajo, se puede suponer que se encuentra satisfecho con su trabajo y/o motivado. Asimismo, la adicción al trabajo es considerada como un antecedente de la satisfacción laboral; esta afirmación es corroborada por un estudio realizado por Snir y Harpaz (2004) en el cual indicaron que las personas más satisfechas con su trabajo son aquellas que también dedican más horas al trabajo. En este caso, es muy probable la aparición de factores de riesgos psicosociales que pueden ocasionar insatisfacción laboral, estrés o burnout, entre otros.

Por el contrario, el síndrome de burnout es una respuesta a constantes estresores que evidencian cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo y como consecuencia la persona experimenta sentimientos de cansancio emocional, física y mental, pérdida de la autoestima, fracaso e inutilidad. Merece la pena resaltar, las consecuencias negativas no solo están relacionadas al ámbito laboral sino también a otros aspectos de la vida en general de la persona.

De esta manera, los autores Schaufeli et al. (2009, citado en Escalapez 2015) manifiestan que los adictos al trabajo evidencian niveles altos de estrés y bajos niveles de energía y felicidad a causa del comportamiento compulsivo, repetitivo y agobiante que presentan. Por consiguiente, las personas cuyos trabajos se relacionan con la prestación de servicios humanos, como es el caso del ámbito educativo y salud presentan mayor incidencia a padecer este síndrome debido a las exigencias que demandan este tipo de actividades laborales. (Quiceno y Vinaccia, 2007)

Finalmente, en una investigación realizada por Malander (2016) con la finalidad de analizar los factores o características laborales que predicen el burnout en docentes; concluyeron que los docentes que están más satisfechas con su trabajo, con mayor motivación y autorrealización, evidencian bajos índices de burnout laboral. Por otro lado, Maslach y Leiter (2008) señalan que una persona adicta al trabajo está en camino a padecer Burnout ya que la persona invierte toda su energía trabajando y como consecuencia sufrirá desgaste físico y emocional, además mencionan que ambas situaciones son producto de un ambiente laboral negativo.

2.3. Antecedentes de la Adicción al Trabajo

La característica principal de la adicción al trabajo a diferencia de otras adicciones, hace referencia a que no existe un objeto de gratificación directa e inmediata, como es el caso de la adicción a la comida, sexo, compras, juego, etc. En este caso la satisfacción personal, el desarrollo profesional, la aprobación social, la remuneración, entre otros tipos de incentivos configuran los principales elementos de placer para el adicto al trabajo (Alonso-Fernandez, 1996, citado en Echeburia, 1999). De igual forma, diversos autores han identificado factores de riesgo que predicen la adicción al trabajo, ya que la adicción al trabajo no responde a causas únicas, existen ciertas características personales o variables situacionales que permiten la presencia de este tipo de adicción.

2.3.1. Factores individuales

En cuanto a los factores individuales, las personas adictas al trabajo, es decir; aquellas que trabajan intensamente, dedican muchas horas al trabajo e incluso llevan trabajo a casa puesto que, consideran que el trabajo es un aspecto impostergable en sus vidas. Por consiguiente, los autores Del Líbano y Llorens (2012) mencionan que cuando la persona que crece en un ambiente familiar de tipo disfuncional, donde se establecen normas opresivas y se exige el cumplimiento de metas poco realistas constituyen un factor de riesgo. Además, los valores personales direccionan a la persona a darle mayor interés a determinado aspecto de su vida; por ejemplo; el trabajo, la familia o la religión. Asimismo, otro factor es un nivel bajo de autoestima, ya que estas personas se caracterizan por una búsqueda constante de aprobación.

Igualmente, Echeburúa (1999) señala algunas características que predisponen este tipo de adicción, como es el caso de las personas impulsivas, con baja autoestima, ambiciosas, con

un excesivo sentido del deber y con relaciones afectivas y sociales deficientes puesto que constituyen factores de riesgo o antecedentes para este tipo adicción.

Por otro lado, varios autores coinciden que el patrón de conducta tipo A constituye un rasgo de la personalidad predisponente, ya que las personas con este tipo de personalidad se mantienen en una lucha permanente y excesiva para conseguir y acumular logros en el menor tiempo posible. De acuerdo con Savickas (1990, citado en Del Libano y Llorens, 2012) el patrón de conducta tipo A se describe en el ámbito laboral como “una competitividad, urgencia en el tiempo, impaciencia, hostilidad y sobreimplicación en el trabajo” (p.33).

De igual manera, los autores Salanova et al, (2008) mencionan que el patrón de conducta tipo A comparte algunas características similares con la adicción al trabajo. Estas personas muestran urgencia e impaciencia, en situaciones en las que tienen que esperar; hostilidad, que se manifiesta a través de la cólera o ira. Asimismo, estas características se presentan en personas con baja autoestima ya que buscan la aprobación de los demás y que a diferencia del compromiso organizacional se evidencia un compromiso excesivo.

2.3.2. Factores organizacionales

Respecto a los factores organizacionales, diversos autores mencionan que existen entornos y/o características laborales que predisponen este tipo de adicción. De acuerdo con Moreno-Jiménez (2008) “el trabajo ha sido históricamente un riesgo para la salud y las condiciones laborales han supuesto habitualmente una amenaza a la salud que han ocasionado accidentes y enfermedades relacionadas con la salud de todo tipo” (p. 4).

De modo similar, Del Libano y Llorens (2012) mencionan que las organizaciones refuerzan este tipo de conducta al valorar más la cantidad de horas trabajadas que la calidad del mismo; en segundo lugar, señalan que las demandas retadoras no siempre suponen un mejor

desempeño y/o motivación, por el contrario, conllevan a una elevada sobrecarga laboral, presión por cumplir metas y prisa por culminar el reto, ya que existe un límite de tiempo establecido. En consecuencia, estas demandas retadoras podrían generar entornos laborales adictivos puesto que suponen la obtención de recompensas económicas, satisfacción personal y/o reconocimiento social.

A su vez, Alcover et al. (2012) señalan que un factor de riesgo influyente es también la cultura organizacional debido a que existen organizaciones que premian y fomentan horarios de trabajo por encima de lo establecido y sobre todo consideran que es un requisito importante para obtener éxito y desarrollo profesional. Por otro lado, existen algunas demandas laborales que podrían potenciar este tipo de adicción. Se sabe que existen demandas retadoras (alta carga laboral, presión laboral, fechas límites, etc.) que al interactuar con las características individuales de cada persona (personalidad, valores, preferencias, entre otros), podría determinar la presencia de este tipo de adicción.

2.4. Modelos teóricos

A continuación, se da a conocer los principales modelos teóricos propuestos por algunos autores con la finalidad de explicar el por qué se produce la adicción al trabajo:

Tabla 1

Modelos teóricos de la Adicción al trabajo

Modelo	Autor	Año	Descripción
Modelo del Esfuerzo - Recompensa	Peirpel y Jones	2001	Se consideran dos dimensiones: La percepción del esfuerzo que realizan las personas y la percepción de la recompensa recibida. Se distinguen cuatro tipos de trabajadores: los adictos al trabajo, aquellos que realizan un gran esfuerzo y reciben una recompensa acorde con su esfuerzo; los overworkers, perciben que realizan un gran esfuerzo sin embargo la recompensa es menor; los withholder, perciben que se esfuerzan poco y a su vez reciben una pequeña recompensa y los coleccionistas, perciben que se esfuerzan poco, pero reciben grandes recompensas.
Modelo de Afecto- Cognición- Conducta	Sorensen y Feldman	2007	La A.T involucra tres dimensiones: afecto, cognición, y conducta. Son aquellos que disfrutan trabajar, se obsesionan con el trabajo, y dedican su tiempo y energía al trabajo. Experimentan emociones negativas cuando no se encuentran trabajando. Es decir, están fuertemente dominados por su trabajo.

Modelo del	Schaufeli, 2009	Ante ciertas demandas laborales es muy probable
Conflicto de	Bakker,	desarrollar una adicción al trabajo si se
Rol	Van der Heijden y Prins	experimenta conflicto rol (demandas contradictorias) es decir, el conflicto de rol, actúa como mediador entre la adicción al trabajo, el burnout y el bienestar. Las consecuencias de la adicción al trabajo se relacionan con menores niveles de bienestar y con mayores niveles de burnout en función de los niveles de conflicto de rol.

Teoría de la	Liang y 2009	Los autores indican que intervienen tres factores:
Personalidad	Chu	los rasgos de la personalidad (personalidad
y los		obsesiva-compulsiva, la orientación al logro,
incentivos		perfeccionismo y responsabilidad) los incentivos personales (valores internos) y organizacionales (reconocimientos, competencias). De este modo, la interacción entre los rasgos de la personalidad y los incentivos conllevan a que la persona trabaje en exceso y no pueda separar su vida laboral y personal.

2.5. Consecuencias de la Adicción al Trabajo

Cuando el ser humano es incapaz de organizar su tiempo para realizar diversas actividades, usualmente centra toda su atención y energía en una sola actividad. Asimismo, la adicción al trabajo al igual que otro tipo de adicción tiene consecuencias negativas a corto y largo plazo en la vida de la persona, su salud, sus relaciones sociales y la organización para la cual trabaja.

2.5.1. Consecuencias individuales

La mayoría de investigaciones coinciden en las diferentes consecuencias negativas, entre ellas resalta el estrés laboral y la poca satisfacción laboral debido al agotamiento emocional y despersonalización que presentan los adictos al trabajo. De modo similar, Vega y Moyano (2010) en su investigación encontraron que cuando los niveles de adicción al trabajo aumentan se evidencia una disminución en dos de los factores de la satisfacción laboral: la satisfacción intrínseca y la satisfacción con la supervisión. Además, mencionan que estas personas más que por un disfrute actúan por impulso o compulsión por trabajar. Evidentemente, también se presentan somatizaciones como cansancio extremo, mala nutrición, hipertensión, insomnio, contracturas musculares, etc.

2.5.2. Consecuencias organizacionales

Las personas adictas al trabajo no son necesariamente los más productivos, puesto que usualmente tienen una relación poco saludable con el trabajo. Trabajar varias horas y de forma excesiva conlleva a dormir menos tiempo y la persona es susceptible de padecer agotamiento emocional y físico; esto contribuye a tener un menor desempeño y hasta ocasionar y/o sufrir accidentes laborales. Otro problema identificado es la falta de capacidad para delegar funciones, ya que la persona adicta al trabajo busca acaparar trabajos que quizás no le

corresponde y genera un clima de competencia en el cual los compañeros se sienten relegados. (Burke, 2009)

Ademas, Del Libano y Llorens (2012) señalan que estas personas tienen poca disposición para trabajar en equipo, lo cual crea un clima laboral tenso y por lo tanto el resultado final del trabajo será deficiente en comparación a cuando se realiza un trabajo en equipo.

2.5.3. Consecuencias extralaborales

En cuanto a las relaciones familiares los adictos al trabajo no evidencian equilibrio en la interacción que mantienen con sus familias, hijos y/o amistades. Además, la separación matrimonial es una consecuencia frecuente entre los adictos al trabajo, al igual que la falta de comunicación, el afecto e interacción entre padre e hijos. También se menciona que los hijos de las personas adictas al trabajo presentan mayores niveles de depresión y tiene un mayor riesgo de desarrollar esta adicción en comparación con los hijos de personas no adictas al trabajo (Del Líbano et al., 2006). Esta situación se presenta debido a que estas personas no cumplen un rol muy participativo en la educación de sus hijos, y cuando intervienen, exigen un perfeccionismo similar a sus hijos, les imponen expectativas inalcanzables y tratan de mantenerlos ocupados incluso durante el tiempo libre. (Robinson, 2000)

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación corresponde a un enfoque cuantitativo y un alcance de tipo asociativo-descriptivo. Asimismo, se trata de un diseño no experimental – transversal, ya que no existe manipulación activa de alguna variable y pretende describir y analizar la variable en un único momento. (Hernández et al., 2006)

3.2. Ámbito temporal y espacial

La presente investigación se llevó a cabo en docentes de educación básica regular de dos instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres en Lima Metropolitana en el año 2019.

3.3. Variables

- **Variable de estudio:** Adicción al trabajo

Asimismo, se tomaron en cuenta variables personales y laborales a fin de asociar y comparar con la variable principal de estudio.

- **Variables personales:** sexo, edad y el estado civil.
- **Variables laborales:** años de experiencia laboral, condición laboral (estable o contratado) y otra actividad laboral.
- **Definición operacional:**

La operacionalización de la variable Adicción al trabajo se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2*Definición operacional de la variable Adicción al Trabajo*

Variable	Definición	Instrumento	Dimensiones	Indicador	Niveles
Adicción al Trabajo	Daño laboral de tipo psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo, debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso a trabajar constantemente	DUWAS: Dutch Work Addiction Scale	Trabajo Excesivo (TE) Trabajar Compulsivo (TC)	2,3,5,7,9,11, 12,14 16,18 y 19	0-19 Muy Bajo 20 – 38 Bajo 39–57 Moderado 58 – 76 Alto 77 – 95Muy Alto
	(Salanova et al., 2008)			1,4,6,8,10,13, 15 y 17	

3.4. Población y muestra

Los participantes de este estudio estuvieron correspondidos por la totalidad de docentes de dos instituciones educativas de educación básica regular del distrito de San Martín de Porres de Lima Metropolitana. La población fue de 108 docentes, correspondientes a la I.E Fe y Alegría N°1 y la I.E Nacional José María Arguedas. En el siguiente cuadro se presenta la distribución de la población de estudio:

Tabla 3*Distribución de la población en estudio*

Institución educativa	Número de docentes
I.E Colegio Fe y Alegría N°1	40
I.E Nacional José María Arguedas	68
Total	108

3.5. Instrumentos

DUWAS: Dutch Work Addiction Scale

Con la finalidad de medir la variable Adicción al trabajo se utilizó la Escala Holandesa DUWAS: Dutch Work Addiction Scale la cual ha sido desarrollado por el psicólogo Schaufeli, Shimazu, Taris y su equipo de investigación de la universidad de Utrecht en el año 2009. La escala consta de 19 ítems y está dividida en dos dimensiones: Trabajar Excesivamente (por ejemplo, ‘generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos’) y Trabajar Compulsivamente (por ejemplo, ‘me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo’). La dimensión trabajar excesivamente está formada por 11 ítems y la dimensión trabajar compulsivamente por 8 ítems, ambas dimensiones se puntúan en una escala de tipo Likert de 5 puntos (1 Nunca, 2 A veces, 3 Regularmente, 4 Casi siempre y 5 Siempre).

El instrumento fue validado en una muestra heterogénea de 2 714 trabajadores holandeses (n= 2 164) y españoles (n= 550). En el estudio se obtuvo excelentes índices de confiabilidad y validez; el Alfa de Cronbach es de $\alpha = 0,78$ para la dimensión trabajar excesivamente y de $\alpha = 0,79$ para la dimensión trabajar compulsivamente. De acuerdo con Salas-Blas y Copéz (2018) este instrumento fue utilizado en Colombia, México y Perú y reporta un buen nivel de confiabilidad.

Tabla 4*Dimensiones de la Escala de Adicción al Trabajo (DUWAS)*

Dimensiones	Número de Preguntas
Trabajo Excesivo	11 (2,3,5,7,9,11,12,14 16,18, 19)
Trabajo Compulsivo	8 (1,4,6,8,10,13, 15 y 17)

Tabla 5*Categorías del nivel de Adicción al Trabajo*

Nivel de Adicción	Trabajo Excesivo	Trabajo Compulsivo	Puntaje total
Muy bajo	0-11	0-8	0-19
Bajo	12-22	9-16	20-38
Moderado	23-33	17-24	39-57
Alto	34-44	25-32	58-76
Muy alto	45-55	33-40	77-95

3.6. Procedimientos

En primer lugar, se contactó a los directivos de los 2 colegios que componen la muestra, la I.E Fe y Alegría N° 1 y la I.E Nacional José María Arguedas, con el propósito de gestionar la autorización para la aplicación de los instrumentos entre los docentes de dichos establecimientos educativos. En una segunda instancia, se procedió a explicar el objetivo, la justificación y la importancia de la participación de los docentes.

Cuando se obtuvo la autorización por parte de ambas instituciones; los instrumentos fueron administrados durante la hora de receso o al final de la jornada laboral de los docentes que comprenden la muestra tomando en consideración la relación de docentes por turno laboral. Previamente a la aplicación de los instrumentos se informó a los docentes que la participación era completamente libre, voluntaria y anónima.

Una vez finalizado la administración de los instrumentos a los docentes, se procedió al análisis de la información recolectada para posteriormente realizar la presentación de los resultados.

3.7. Análisis de datos

Luego de la aplicación de los instrumentos, se efectuó el análisis estadístico de la información recolectada para responder los objetivos planteados. Para el análisis de datos se utilizó programa estadístico SPSS en su versión 20.0 en español. Inicialmente se aplicaron estadísticos descriptivos en cuanto a la frecuencia según sexo, grupos etarios, estado civil, años de experiencia docente, condición laboral y actividad laboral en otra institución. Por otro lado, para obtener los indicadores de confiabilidad del cuestionario DUWAS: *Dutch Work Addiction Scale*, se utilizó el método de alfa de Cronbach, el cual permite medir la consistencia interna del cuestionario. Así mismo, para calcular la validez del cuestionario se usó el método de

análisis de Ítem-Tes, el cual se expresa por coeficientes de correlación. Por otro lado, con la finalidad de contrastar las hipótesis planteadas, inicialmente se procedió a realizar la prueba de bondad de ajuste Kolmogrow -Smirnov para determinar la normalidad de los datos. Para asociar los niveles de adicción al trabajo con las variables personales y laborales se utilizó el estadístico Chi-Cuadrado de Pearson y así poder analizar la independencia de las variables contrastadas. Finalmente, para identificar diferencias entre grupos la prueba paramétrica empleada fue el t-student para muestras independientes para las variables sexo y condición laboral por tener 2 factores. Asimismo, se empleó la prueba estadística Anova para las variables, grupos etarios, estado civil, años de experiencia laboral docente y otra actividad laboral en por tener más de 2 factores.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de la presente investigación, para así responder los objetivos planteados.

4.1. Análisis descriptivo de las variables de estudio

En la tabla 6 se describen las características de la muestra, en lo que se refiere al sexo se observa que el 61% (n=66) de los docentes son del sexo femenino y el 39% (n=42) del sexo masculino. Respecto a la edad el 25% (n=27) de los docentes se encuentran entre 26 a 34 años de edad, el 48% (n=52) se encuentra entre los 35 a 42 años y el 27%(n=27) tiene más de 42 años. Según el estado civil el resultado evidencia que el 30% (n=32) de los docentes se identificó como soltero, el 36% (n=39) como casado, el 24% (n=26) como divorciado o separado y solo el 10% (n=11) como conviviente. Seguidamente, se evidencia que el 25% (n=27) de los docentes tienen menos de 7 años de experiencia docente, el 54% (n=58) entre 8 a 16 años y el 21% (n=23) tienen más de 16 años de experiencia como docente. En cuanto a la condición laboral el 66% (n=71) de docentes tiene condición estable en comparación con los docentes contratados que solo representa el 34% (n=37). Finalmente, en lo que respecta a la actividad laboral en otra institución el 35% (n=38) indico que no, el 38% (n=41) indicó a veces y el 27% (n=29) indico que no.

Tabla 6*Descripción de la muestra según las variables personales y laborales*

Variables personales y laborales		Frecuencia	%
Sexo	Masculino	42	39
	Femenino	66	61
Edad	26 - 34 años	27	25
	35 -42 años	52	48
	más de 42 años	29	27
Estado civil	Soltero	32	30
	Casado	39	36
	Divorciado/Separado	26	24
	Conviviente	11	10
Años de experiencia docente	≤ a 7 años	27	25
	8 - 16 años	58	54
	> a 16 años	23	21
Condición laboral	Estable	71	66
	Contratado	37	34
Otra actividad laboral	No	38	35
	A veces	41	38
	Si	29	27

N 108

4.2. Medidas psicométricas del instrumento DUWAS

A continuación, se presenta el análisis de confiabilidad y validez del cuestionario DUWAS: Dutch Work Addicction Scale.

4.2.1. Análisis de confiabilidad

Para obtener los indicadores de confiabilidad se utilizó el método de alfa de Cronbach el cual permite medir la consistencia interna del cuestionario DUWAS: *Dutch Works Adición Scale*.

En la tabla 7 se muestran las estimaciones de confiabilidad realizadas a través del estadístico inferencial Alpha de Cronbach. Se obtuvo un Alfa de Cronbach total igual a ,949, asimismo, para la dimensión Trabajo Excesivo se obtuvo un Alfa de Cronbach igual a ,908 y ,892 para la dimensión Trabajo Compulsivo. Los resultados encontrados sobrepasan el valor Alpha de 0.70 que se considera como valor mínimo exigido estadísticamente; por lo tanto, la escala de adicción al trabajo es confiable en la obtención de los datos.

Tabla 7

Análisis de confiabilidad de la escala Duwas

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Adicción al Trabajo	,949	19
Trabajo Excesivo	,908	11
Trabajo Compulsivo	,892	8

4.2.2. Análisis de validez

Para calcular la validez del cuestionario DUWAS: *Dutch Works Adición Scale* se usó el método de análisis de Ítem-Tes, el cual se expresa por coeficientes de correlación.

En la tabla 8 se presentan los resultados de la validez de constructo, se observa que todos los Coeficientes de Correlación de Pearson (r) son fuertes y muy significativas ($p < 0.01$), están en un rango de valor entre $r = ,658^{**}$ a un valor $r = ,818^{**}$ además de ser altamente significativos; estos datos evidencian la existencia de validez de constructo del instrumento.

Tabla 8

Análisis de correlación Ítem – Test de la escala Duwas

Ítem	R	Ítem	R
Item1	,754**	Item11	,739**
Item2	,695**	Item12	,702**
Item3	,670**	Item13	,673**
Item4	,767**	Item14	,703**
Item5	,658**	Item15	,717**
Item6	,738**	Item16	,736**
Item7	,769**	Item17	,715**
Item8	,800**	Item18	,674**
Item9	,711**	Item19	,818**
Item10	,743**		

** La correlación es significativa al nivel 0.01.

En la tabla 9 se presentan los resultados de la validez de constructo *de las 2 dimensiones del cuestionario DUWAS*, se observa que para ambas dimensiones todos los Coeficientes de Correlación de Pearson (r) son fuertes y muy significativas ($p < 0.01$). Como se puede apreciar para la dimensión Trabajo excesivo los coeficientes de correlación varían de 0,655 a 0,836. En cuanto a la dimensión Trabajo compulsivo los coeficientes de correlación oscilan entre 0,694 a 0,816. Esto demuestra la contribución de la dimensión Trabajo excesivo y Trabajo compulsivo para medir el indicador.

Tabla 9

Análisis de correlación Ítem – Test de las dimensiones de la escala Duwas

Trabajo Excesivo		Trabajo Compulsivo	
Ítem	R	Ítem	R
IT2	,682**	IT1	,739**
IT3	,683**	IT4	,744**
IT5	,655**	IT6	,786**
IT7	,783**	IT8	,816**
IT9	,732**	IT10	,775**
IT11	,753**	IT13	,694**
IT12	,709**	IT15	,748**
IT14	,747**	IT17	,735**
IT16	,725**		
IT18	,674**		
IT19	,836**		

** La correlación es significativa al nivel 0.01.

4.3. Análisis descriptivo y niveles de la Adicción al Trabajo y sus dimensiones

A continuación, en la tabla 10 se muestran los estadísticos descriptivos generales de la variable Adicción al trabajo y sus dimensiones. Los promedios obtenidos para la variable Adicción al trabajo y sus dimensiones trabajo compulsivo se encuentran en el nivel bajo y para la dimensión trabajo excesivo en el nivel moderado.

Tabla 10

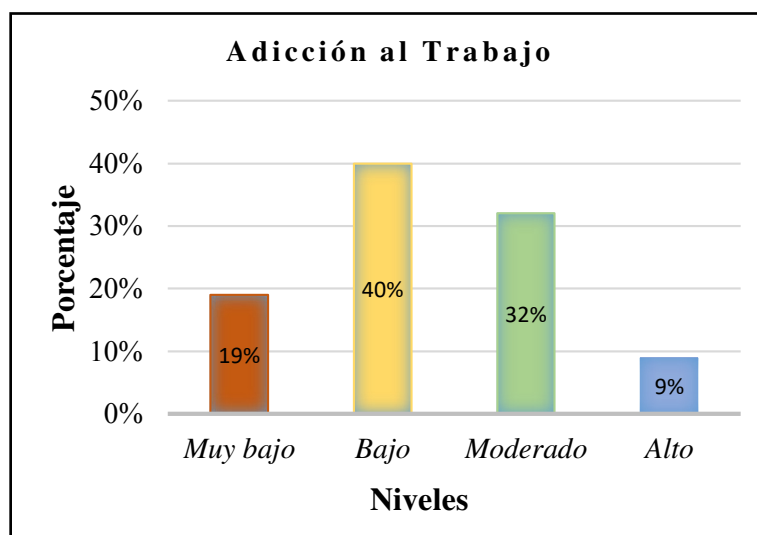
Descripción de la Adicción al trabajo y sus dimensiones

Variab les	M	D.E	Mínimo	Máximo
Adicción al Trabajo	34,82	14,943	23	68
Trabajo Excesivo	23,79	8,507	14	40
Trabajo compulsivo	14,04	6,712	9	29

En la tabla 11 y figura 1 se muestran los resultados obtenidos en relación a los niveles de la Adicción al trabajo. El 19% de los docentes presenta un nivel de adicción al trabajo muy bajo, en comparación con el 40% de docentes que presenta un nivel bajo, el 32% un nivel moderado y solo el 9% de docentes tiene un nivel alto.

Tabla 11*Niveles de Adicción al Trabajo*

Adicción al Trabajo		
Nivel	N	Porcentaje %
Muy bajo	20	19
Bajo	43	40
Moderado	35	32
Alto	10	9
Total	108	100,0

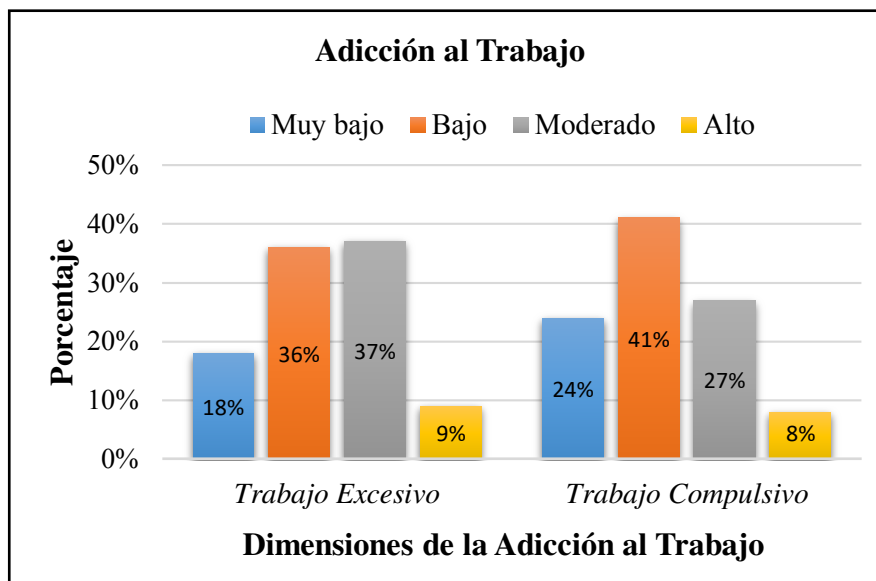
Figura 1*Niveles de Adicción al Trabajo*

En la tabla 12 y figura 2 se muestran los resultados de los niveles de las dimensiones Trabajo excesivo y Trabajo compulsivo. Respecto a la dimensión Trabajo excesivo: el 18% presenta un nivel muy bajo, el 36% presenta un nivel bajo, el 37% un nivel moderado y solo el 9% de los docentes presenta un nivel alto. Asimismo, para la dimensión Trabajo compulsivo: el 24% presenta un nivel muy bajo, el 41% un nivel bajo, en comparación con el 27% que presenta un nivel moderado y solo el 8% manifiesta un nivel alto.

Tabla 12

Niveles de Trabajo Excesivo y Trabajo Compulsivo

Nivel	Trabajo Excesivo		Trabajo Compulsivo	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Muy bajo	19	18	26	24
Bajo	39	36	44	41
Moderado	40	37	29	27
Alto	10	9	9	8
Total	108	100,0	108	100,0

Figura 2*Niveles de Trabajo Excesivo y Trabajo Compulsivo*

4.4. Contrastación de hipótesis

Con la finalidad de contrastar las hipótesis planteadas, se procedió a realizar primero la prueba de bondad de ajuste para determinar si las variables presentan una distribución normal.

La tabla 13 presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogórov-Smirnov de la variable Adicción al trabajo. Como se observa la variable adicción al trabajo y sus dimensiones Trabajo excesivo y compulsivo presentan una distribución normal ($p > 0.05$). Por lo tanto, para los análisis estadísticos correspondientes se emplearán estadísticos paramétricos.

Tabla 13*Prueba de Normalidad Kolmogrov-Smirnov*

	Estadístico	N	Sig.
Adicción al trabajo	0,084	108	0,061
Trabajo excesivo	0,074	108	0,191
Trabajo compulsivo	0,069	108	,200*

4.4.1. Análisis de asociación de variables

La tabla 14 se constata que no existe asociación significativa entre la variable adicción al trabajo y el sexo, ya que la significación obtenida es $0,138 > 0.05$. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 14*Prueba Chi-cuadrado para las variables sexo*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Sig. (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,517 ^a	3	0,138
Razón de verosimilitud	5,481	3	0,140
Asociación lineal por lineal	2,721	1	0,099
N de casos válidos	108		

a. 1 casillas (12,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,89.

La tabla 15 se constata que, si existe asociación significativa entre la variable adicción al trabajo y grupos etarios, ya que la significación obtenida es $0,014 < 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Además, es una asociación moderada y tiene un sentido inverso.

Tabla 15*Prueba Chi-cuadrado para la variable grupos etarios*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Sig. (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,975 ^a	6	0,014
Razón de verosimilitud	13,815	6	0,032
Asociación lineal por lineal	7,118	1	0,008
N de casos válidos	108		
Gamma	Valor	Significación aproximada	
	-0,317	0,017	

a. 3 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,50.

La tabla 16 se constata que no existe asociación significativa entre la variable adicción al trabajo y el estado civil de los docentes, ya que la significación obtenida es $0,069 > 0.05$. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 16*Prueba Chi cuadrado para la variable estado civil*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Sig. (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,903 ^a	9	0,069
Razón de verosimilitud	18,040	9	0,035
Asociación lineal por lineal	0,018	1	0,893
N de casos válidos	108		

a. 8 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,02.

La tabla 17 se constata que no existe asociación significativa entre la variable adicción al trabajo y años de experiencia laboral docentes, ya que la significación obtenida es $0,520 > 0,05$. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 17*Prueba Chi-Cuadrado para la variable experiencia laboral docente*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Sig. (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,185 ^a	6	0,520
Razón de verosimilitud	5,332	6	0,502
Asociación lineal por lineal	0,043	1	0,836
N de casos válidos	108		

a. 3 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,13.

La tabla 18 se constata que no existe asociación significativa entre la variable adicción al trabajo y la condición laboral docente, ya que la significación obtenida es $0,118 > 0,05$. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 18*Prueba Chi-Cuadrado para la variable condición laboral*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Sig. (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,870 ^a	3	0,118
Razón de verosimilitud	6,068	3	0,108
Asociación lineal por lineal	0,845	1	0,358
N de casos válidos	108		

a. 1 casillas (12,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,43.

La tabla 19 se constata que, si existe asociación significativa entre la variable adicción al trabajo y otra actividad laboral, ya que la significación obtenida es $0,000 < 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Además, es la intensidad de la asociación moderada.

Tabla 19*Prueba Chi cuadrado para la variable otra actividad laboral*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Sig. (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31,423 ^a	6	0,000
Razón de verosimilitud	32,945	6	0,000
Asociación lineal por lineal	23,537	1	0,000
N de casos válidos	108		
	Valor	Sig. Aprox.	
V de Cramer	0,3814	0,000	

a. 3 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,69.

4.4.2. Análisis comparativo

Las pruebas paramétricas a emplear son el t-student para muestras independientes para la variable sexo y condición laboral por tener 2 factores y Anova de un factor para la variable estado civil, grupos etarios, experiencia laboral docente y otra actividad laboral tener más de 3 factores.

En la tabla 20, se evidencia que no existen diferencias significativas para las variables Adicción al Trabajo y las dimensiones Trabajo excesivo y Trabajo compulsivo según sexo, puesto que presentan significancias mayores a 0.05.

Tabla 20

Comparación de medias entre la A.T y sus dimensiones según sexo

Variables	Hombres		Mujeres		t	P
	Media	Desv.	Media	Desv.		
Adicción al Trabajo	36,93	14,943	33,48	14,902	1,170	0,245
Trabajo Excesivo	21,83	8,264	20,12	8,655	1,020	0,310
Trabajo Compulsivo	15,10	6,973	13,36	6,504	1,311	0,193

En la tabla 21, se evidencia que si existen diferencias significativas para las variables Adicción al trabajo y su dimensión Trabajo excesivo según grupos etarios puesto que presentan significancias menores a 0.05. Sin embargo, no existen diferencias significativas en la dimensión trabajo compulsivo.

Tabla 21

Comparación de medias entre la A.T y sus dimensiones según grupos etarios

Variables	26 - 34 años		35 -45 años		más 42 años		F	Sig.
	Media	Desv.	Media	Desv.	Media	Desv.		
Adicción al Trabajo	40,56	17,469	34,31	12,920	30,41	14,615	3,429	0,036
Trabajo Excesivo	24,11	10,009	20,67	7,251	17,90	8,274	3,945	0,022
Trabajo Compulsivo	16,44	7,633	13,63	6,003	12,52	6,642	2,653	0,075

En la tabla 22 se evidencia que las significancias, salvo en la dimensión Trabajo compulsivo, son menores a 0.05. Por lo tanto, si existen diferencias significativas para la variable Adicción al Trabajo y la dimensión Trabajo excesivo y no existen diferencias significativas en la dimensión Trabajo compulsivo según estado civil del docente,

Tabla 22

Comparación de medias entre la A.T y sus dimensiones según estado civil

Variables	Soltero		Casado		Divorciado		Conviviente		F	Sig.
	Media	Desv.	Media	Desv.	Media	Desv.	Media	Desv.		
Adicción al Trabajo	37,63	15,17	29,62	12,84	39,50	17,09	34,09	11,48	2,97	0,035
Trabajo Excesivo	22,53	8,65	17,74	7,06	23,54	10,02	20,00	5,97	3,24	0,025
Trabajo Compulsivo	15,09	6,72	11,87	6,18	15,96	7,2	14,09	5,84	2,4	0,070

En la tabla 23 se evidencia que no existen diferencias significativas para las variables Adicción al trabajo y las dimensiones Trabajo excesivo y Trabajo compulsivo según años de experiencia laboral docente, puesto que presentan significancias mayores a 0.05.

Tabla 23

Comparación de medias la A.T y sus dimensiones según experiencia laboral docente

Variables	≤ a 7 años		8 - 16 años		> a 16 años		F	Sig.
	Media	Desv.	Media	Desv.	Media	Desv.		
Adicción al Trabajo	33,33	14,08	35,86	15,81	33,96	14,07	0,309	0,735
Trabajo Excesivo	20,04	8,24	21,34	9,12	20,26	7,37	0,270	0,764
Trabajo Compulsivo	13,30	6,14	14,52	6,93	13,70	6,98	0,338	0,714

En la Tabla 24 se evidencia que no existen diferencias significativas para las variables Adicción al trabajo y las dimensiones Trabajo excesivo y Trabajo compulsivo según condición laboral puesto que presentan significancias mayores a 0.05.

Tabla 24

Comparación de medias de la A.T y sus dimensiones según condición laboral

Variables	Estable		Contratado		t	P
	Media	Desv.	Media	Desv.		
Adicción al Trabajo	33,82	14,123	36,76	16,432	-0,970	0,334
Trabajo Excesivo	20,15	7,819	22,00	9,692	-1,070	0,287
Trabajo Compulsivo	13,66	6,612	14,76	6,934	-0,803	0,424

En la Tabla 25 se evidencia que si existen diferencias significativas para las variables Adicción al trabajo y las dimensiones Trabajo excesivo y Trabajo compulsivo según otra actividad laboral puesto que presentan significancias menores a 0.05.

Tabla 25

Comparación de medias de la variable A.T y sus dimensiones según otra actividad laboral

Variables	No		A veces		Si		F	Sig.
	Media	Desv.	Media	Desv.	Media	Desv.		
Adicción al Trabajo	26,11	12,339	37,46	13,236	42,52	15,073	13,511	0,000
Trabajo Excesivo	15,74	7,202	22,56	7,453	24,90	8,483	13,542	0,000
Trabajo Compulsivo	10,37	5,489	14,90	6,070	17,62	6,858	12,295	0,000

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo principal del presente estudio fue identificar los niveles de la Adicción al trabajo y sus dimensiones (trabajo excesivo y trabajo compulsivo) en una muestra de 108 docentes de educación básica regular del distrito de San Martín de Porres. Según los resultados obtenidos, el 19% de docentes tiene un nivel muy bajo de adicción al trabajo, el 40% de los docentes presenta un nivel bajo, en comparación del 32% de docentes que presenta un nivel moderado y solo el 9% de docentes tiene un nivel alto de adicción al trabajo. A pesar de haber evidenciado un nivel bajo de adicción al trabajo seguidamente de un nivel moderado, según los resultados obtenidos podemos inferir que la adicción al trabajo no solo afecta a los ejecutivos y/o profesionales exitosos; de igual manera los docentes suelen dedicar la mayor parte de su tiempo a su labor educativa y profesional. Cabe señalar que la mayoría de las actividades de un docente, debido a su diversidad y complejidad, son difíciles de medir en horas y normalmente no se incluyen en la carga de trabajo semanal, pero se vuelven obligatorias debido a su función y objetivos establecidos por la institución educativa.

Por otro lado, se sabe que la incidencia de la adicción al trabajo está aumentando debido a los cambios sociales y tecnológicos que han fomentado trabajar en cualquier momento y lugar; adicionalmente existe una fuerte motivación extrínseca, como la necesidad de éxito, obtener mayores ganancias de dinero, la competitividad y/o temor de perder el empleo que probablemente cumplen un rol importante en los docentes encuestados; además, trabajar arduamente y esforzarse más de lo esperado tiene una connotación social positiva. (Del Líbano et al., (2006)

Respecto a la dimensión Trabajo excesivo: el 18% presenta un nivel muy bajo, el 36% presenta un nivel bajo, el 37% un nivel moderado y solo el solo el 9% de los docentes presenta un nivel alto. Los resultados indican que un porcentaje moderado de los docentes se caracterizan por trabajar excesivamente, es decir dedican muchas horas al trabajo. Sobre esto, Porras y Parras (2018) señalan que los rasgos psicológicos y contexto laboral desencadenan un comportamiento adictivo. Asimismo, mencionan que las condiciones ambientales, incluidas situaciones financieras, ambiente de la organización, presión causada por el jefe, promoción laboral y/o un ambiente familiar problemático, ocasiona que la persona no quiera llegar a casa e invierte su esfuerzo y tiempo trabajando más horas. Por otro lado, respecto a la Dimensión Trabajo Compulsivo, el 24% presenta un nivel muy bajo, el 41% un nivel bajo en contraste con el 27% que presenta un nivel moderado y solo el 8% manifiesta un nivel alto. Los resultados obtenidos en la dimensión trabajo excesivo y compulsivo que vendría a ser la parte cognitiva en este tipo de adicción, permite inferir que los docentes dedican una cantidad moderada de tiempo al trabajo y que además están regularmente pensando en su trabajo, o incluso fuera de ello. Asimismo, para explicar estos resultados Salanova et al. (2008) menciona que las personas adictas al trabajo tienen una fuerte compulsión por trabajar, contra la cual no pueden resistirse; es decir, los adictos al trabajo trabajan duro debido a presiones internas que están por encima de cualquier motivación debido a factores externos o contextuales. Por el contrario, Ng. et al. (2007) tienen una visión más amplia sobre este tipo de adicción y mencionan que la adicción al trabajo está determinada tanto por factores internos como por experiencias socioculturales y refuerzos de comportamiento (castigos o recompensas).

El siguiente objetivo específico fue analizar la asociación entre los niveles de la adicción al trabajo según las variables laborales y personales.

Con respecto a la variable sexo se constata que no existe asociación significativa entre la variable adicción al trabajo y el sexo, ya que la significación obtenida fue $0,138 > 0,05$. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula de independencia de variables.

Con respecto a la variable grupos etarios se encontró que sí existe asociación ya que la significación obtenida fue $0,014 < 0,05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Además, la intensidad de la asociación fue moderada e inversa.

Con respecto a la variable estado civil se constata que no existe asociación significativa ya que la significación obtenida fue $0,069 > 0,05$. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula de independencia de variables.

Con respecto a la variable años de experiencia laboral docente se constata que no existe asociación significativa ya que la significación obtenida fue $0,520 > 0,05$. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula de independencia de variables.

Por otro lado, constata que no existe asociación significativa entre la variable adicción al trabajo y la condición laboral docente, ya que la significación obtenida fue $0,118 > 0,05$. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula de independencia de variables.

Finalmente se constata que, si existe asociación significativa entre la variable adicción al trabajo y otra *actividad laboral*, ya que la significación obtenida es $0,000 < 0,05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Además, es la intensidad de la asociación es moderada.

Los hallazgos reportados sugieren que a menor edad y mayor actividad laboral tiende a aumentar la adicción al trabajo. Chacaltana (2005) señala que los jóvenes debido al inicio de

su vida laboral y profesional tienden a estar más motivados a trabajar más horas en comparación a los otros grupos generacionales a fin de ganar mayor experiencia laboral y crecer profesionalmente. Por otro lado, se encontró que la variable otra a actividad laboral se asocia al riesgo de padecer adicción al trabajo. De igual manera, Colín-Flores

(2014) identificaron que existe una asociación positiva entre la adicción al trabajo y la cantidad de horas que la persona dedica al trabajo. Asimismo, llegaron a la conclusión que los adictos al trabajo tienen amplias expectativas sobre su desarrollo profesional en la organización y, por lo tanto, piensan que para crecer en la organización es necesario vincularse completamente y además adoptan la cultura organizacional de ésta. Por el contrario, en otra investigación, Colín-Flores (2017) hallaron que los "baby boomers" manifiestan mayor adicción al trabajo y menor satisfacción laboral en comparación con el las personas del grupo generacional "Y", puesto que evidencian menor adicción al trabajo y mayor satisfacción laboral.

El último objetivo fue comparar los promedios de la Adicción al trabajo y sus dimensiones según las variables personales y laborales ya que son variables consideradas como posibles antecedentes de la adicción al trabajo. Según los resultados obtenidos no existen diferencias significativas para las variables Adicción al Trabajo y sus dimensiones Trabajo excesivo y Trabajo compulsivo según sexo puesto que presentaron significancias mayores a 0.05, lo cual significa que no rechazamos la hipótesis nula. Estos hallazgos se pueden explicar debido que la sociedad actualmente está ejerciendo la misma presión de trabajo en ambos sexos.

Según grupos etarios evidencia que, si existen diferencias significativas para las variables Adicción al trabajo y su dimensión Trabajo excesivo, puesto que presentan significancias menores a 0.05. Sin embargo, no existen diferencias significativas en la dimensión trabajo compulsivo. Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula para la variable adicción al trabajo y su dimensión trabajo excesivo. Este resultado reafirma lo que señala Irizarry-Hernández (2009) respecto a que la gente más joven puede trabajar en exceso debido a querer crecer profesionalmente y no por una compulsión interna por trabajar.

Respecto a la variable personal estado civil, se evidenciaron que las significancias, salvo en la dimensión Trabajo compulsivo, son menores a 0.05. Por lo tanto; rechazamos la hipótesis nula, ya que existen diferencias significativas para la variable Adicción al trabajo y la dimensión Trabajo excesivo según estado civil. Sin embargo, no existen diferencias significativas en la dimensión Trabajo compulsivo según estado civil. Cabe resaltar que se encontró mayor puntuación en el grupo de docentes divorciados y solteros en las variables adicción al trabajo y su dimensión trabajo excesivo, este resultado se ajusta a lo que la literatura nos dice sobre las relaciones familiares y personales insatisfactorias debido a la cantidad de horas que las personas dedican a trabajar. Además, el resultado obtenido reafirma lo que señala Robinson et al. (2001) quienes mencionan que los índices de separación matrimonial son relativamente altos entre las personas que son adictas al trabajo y además experimentan más conflictos en su vida personal y laboral en comparación de las personas no adictas.

Con respecto a la variable años de experiencia docente, se evidencia que no existen diferencias significativas para las variables Adicción al trabajo y las dimensiones Trabajo excesivo y Trabajo compulsivo, puesto que presentan significancias mayores a 0.05. Por lo tanto, no rechazamos la hipótesis nula. Sin embargo, se encontró un mayor promedio en los docentes que tienen entre 8 a 16 años de experiencia laboral docente. Efectivamente se sabe que se puede desarrollar dependencia al trabajo a mediano o largo plazo si se presentan condiciones de trabajo desfavorables, como funciones y actividades excesivas o una alta competitividad en el entorno social o laboral.

Además, se observa que no existen diferencias significativas para las variables Adicción al trabajo y su dimensión Trabajo excesivo y Trabajo compulsivo según condición laboral puesto que presentan significancias mayores a 0.05. De este modo, no se rechaza la hipótesis nula ya que este resultado confirma que tanto los docentes estables o contratados pueden padecer de adicción al trabajo independientemente del tipo de contrato laboral, podemos inferir este resultado se debe a que ambos cumplen la casi la misma función docente y a nivel jerárquico no existe una marcada diferencia.

Finalmente, en relación a la variable otra actividad laboral se evidencia que si existen diferencias significativas para las variables Adicción al trabajo y su dimensión Trabajo excesivo y Trabajo Compulsivo; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Definitivamente los docentes que trabajan a tiempo completo ya sea en otra institución u organización (brindando refuerzo escolar, doble horario laboral, docencia en otra institución educativa, actividad independiente, etc.) obtuvieron una mayor puntuación en la variable adicción al trabajo y sus dos dimensiones en comparación a los docentes que cuentan con una sola actividad principal. Burke (2000) señala que un adicto al trabajo se caracteriza por la cantidad de horas que emplea

en trabajar, por su incapacidad para administrar bien su tiempo, no desconectarse mentalmente de sus deberes laborales o porque se siente culpable por descansar debido a que se siente más útil cuando se encuentra trabajando. Además, un indicador importante en este tipo de adicción es que la persona adicta al trabajo nunca rechaza nuevos proyectos u otras responsabilidades de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Los resultados de la aplicación del instrumento DUWAS indican que la prueba es válida y confiable en la evaluación de la variable adicción al trabajo y sus dimensiones. Además, permitió identificar que un porcentaje considerable de docentes tiene un nivel bajo (40%) seguidamente de un nivel moderado (32%), según los resultados obtenidos podemos inferir que la adicción al trabajo no solo afecta a los ejecutivos y/o profesionales exitosos. Así mismo, se evidencio un mayor cumplimiento de la dimensión trabajo excesivo.

Se encontró que la variable edad y otra actividad laboral que el docente realice se asocian al riesgo de padecer adicción al trabajo. Es decir, a menor edad y mayor actividad laboral la adicción al trabajo tiende a ser mayor. Sin embargo, no se encontraron asociaciones con las variables sexo, estado civil, años de experiencia laboral y condición laboral.

Se encontró que no existen diferencias significativas en la Adicción al trabajo y sus dimensiones según sexo, años de experiencia laboral y condición laboral.

Finalmente, se identificó que, si existen diferencias significativas en la Adicción al trabajo y su dimensión Trabajo excesivo, pero no con la dimensión Trabajo compulsivo según grupos etarios y estado civil. Asimismo, se encontraron diferencias significativas en la Adicción al trabajo y sus dos dimensiones según otra actividad que el docente pueda estar realizando.

VII. RECOMENDACIONES

Es importante seguir desarrollando estudios en la población docente para determinar la prevalencia de la adicción al trabajo debido a que es un concepto interesante y relativamente nuevo; además, no se evidencian investigaciones de este tipo en el ámbito nacional.

Es importante analizar otras variables, como por ejemplo los rasgos de personalidad, el clima y la cultura organizacional en la que se desenvuelve el docente a fin de concluir si existen diferencias en la adicción laboral en función de estas variables.

Otra recomendación adicional es añadir a la ficha sociodemográfica el salario mensual y si los docentes tienen hijos menores de edad ya que son variables que pueden tener influencia y valdría la pena determinarlo.

Finalmente, es imperante que los directivos de las diferentes instituciones educativas públicas o privadas identifiquen la presencia de este síndrome en sus trabajadores para poder desarrollar estrategias de promoción y prevención sobre la adicción al trabajo, a fin de mantener informados sobre las consecuencias que se pueden presentar en la vida de la persona.

VIII. REFERENCIAS

- Alcover, C., Moriano, J., Osca, A., & Topa, G. (2012). *Psicología del Trabajo*. UNED.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=567515>
- Alonso-Fernandez, F. (1996). *Las Otras Drogas*. Ediciones Temas de Hoy.
- Alonso-Fernández, F. (2008). *¿Por Qué Trabajamos? El Trabajo entre El Estrés y La Felicidad*. Ediciones Díaz de Santos.
- Burke, J.R. (2000). Workaholism and Divorce. *Psychological Reports*, 86(1), pp. 219-220.
<https://doi.org/10.2466/pr0.2000.86.1.219>
- Burke, R.J. (2009). Working to Live or Living to Work: Should Individuals and Organizations Care. *J Bus Ethics*, 84(2), pp. 167–172. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9703-6>
- Castañeda, E. (enero-junio de 2010). Adicción al trabajo (workaholism). Patología psicosocial del siglo XXI. *Salud de los Trabajadores*, 18(1), pp. 57-66.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839295006>
- 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), pp. 307-322.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-72732012000300002&lng=en&tlng=en.
- Carvajal, N., Figueroa, A., Olivares, P., & Pineda, F. (2014). Adicción al trabajo en funcionarios de hospitales públicos de la comuna de Valparaíso. *Revista de Psicología de la Universidad Viña del Mar*, 3(6), pp. 52-63.
<https://hdl.handle.net/20.500.12536/561>

- Colín Flores, Carlos Gabriel, & Simón Domínguez, Nadima (2014). Adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 22(2), pp. 16-24. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1339/133938134003>
- Colín-Flores, C. G. (2017). *Relación entre Satisfacción Laboral, Grupos Generacionales y Adicción al Trabajo en Ejecutivos Mexicanos*. [Tesis de pregrado, Universidad Anáhuac México]. <http://132.248.164.227/congreso/docs/xxii/docs/3.07.pdf>
- Chacaltana, J. (2005). Trayectorias laborales de jóvenes peruanos. CEPAL/GTZ. https://www.researchgate.net/profile/Juan_Chacaltana/publication/228380981_Trayectorias_laborales_de_jovenes_peruanos/links/0046352d9c51b3ee7c000000.pdf
- Chávez, N., Lugardo, M. T., & Feregrino, J. (2016). Adicción al Trabajo en el Personal de una Institución de Servicios Educativos. *Revista Vincula*, 2(1), pp. 3-15.
- Del Libano, M., & Llorens, S. (2012). *Guías de intervención Adicción al trabajo* (1.ª ed.). Editorial Síntesis.
- Del Libano, M., Llorens, S., Shaufelli, W. B., & Salanova, M. (2006). *Adicción al trabajo: concepto y evaluación*. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* (27), pp. 24-31.
- Echeburúa, E. (1999). *¿Adicciones sin drogas?* (1.ª, vol. 2). Desclée De Brouwer.
- Esclapez, M. A. (2015). *Relaciones entre Burnout, Engagement y Adicción al Trabajo desde la Teoría de las Demandas y los Recursos Laborales* [Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Educación a Distancia]. Academia. http://www.academia.edu/16270112/Relaciones_entre_Burnout_Engagement_y_Adicción_al_Trabajo_desde_la_Teor%C3%ADa_de_las_Demandas_y_los_Recursos_Laborales

- Garbanzo-Vargas, G. M. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40(1), pp. 67-87. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44043204005>
- Hernandez, R., Fernandez-collado, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4.ª ed.). McGraw-Hill/Interamerican Editores.
- Irizarry-Hernández, E. (2009). La Generación Y o Generación milenaria: *El nuevo paradigma laboral*. *Revista Empresarial Inter Metro*, 5(2), pp. 10-23. <http://ceajournal.metro.inter.edu/fall09/irizarryhernandez0502.pdf>
- Jenaabadi, H., Nejad, B., Abadi, F. S., Haghi, R., & Hojatinasab, M. (2016). Relationship of Workaholism with Stress and Job Burnout of Elementary School Teachers. *Health*, 8(1), pp. 1-8. <http://dx.doi.org/10.4236/health.2016.81001>
- Juárez-García, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. *Revista Peruana De Psicología*, 21(2), pp. 187-194. <http://ojs3.revistaliberabit.com/index.php/Liberabit/article/view/260>
- Killinger, B. (1993). La adicción al trabajo (pp.32-38). Paidós.
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A., & Schaufeli, W. B. (2011). Distinción Empírica Entre Engagement y Trabajolismo en Enfermeras Hospitalarias de Japón: Efecto Sobre la Calidad del Sueño y el Desempeño Laboral. *Ciencia & trabajo: C&T*, 13(41), pp. 152–157. <https://stacks.cdc.gov/view/cdc/37524>
- Ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (20 de agosto del 2011). Congreso de la Republica del Peru. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/462576-29783>

- Ley N° 29944. Ley de Reforma Magisterial. (25 de noviembre del 2012). Congreso de la Republica del Peru. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29944.pdf>
- Liang, Y.W., & Chu, C.M. (2009). Personality traits and personal and organizational inducements: Antecedents of workaholism. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 37(5), pp. 645–660. <https://doi.org/10.2224/sbp.2009.37.5.645>
- Malander, N. M. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia & trabajo*, 18(57), pp. 177-182. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), pp. 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Moreno-Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), pp. 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Ng., T. H., Sorensen, k. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of Workaholism: A conceptual integration and extension, *Journal of Organizational Behaviour*, 28(1), pp. 111-136. <https://doi.org/10.1002/job.424>
- Oates, W. E. (1968). *On being a "Workaholic" (a serious jest)*. Pastoral Psychol <https://doi.org/10.1007/BF01785472>
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a Workaholic: The factors about work addiction*. World Publishing Co.

- Peiperl, M., & Jones, B. (2001). *Workaholics and overworkers: ¿Productivity or pathology?*, Group & Organization Management, 26(3), pp. 369-393. <https://doi.org/10.1177/1059601101263007>
- Polo, J. D., Santiago, V., Navarro, M. C., & Alí Nieto, A. (2016). Creencias irracionales, síndrome de Burnout y adicción al trabajo en las organizaciones. *Psicogente*, 19(35), pp. 148-160. <http://doi.org/10.17081/psico.19.35.1215>
- Porras, N., & Parra, L. (2018). Creencias irracionales como riesgo psicosocial de la adicción al trabajo desde la perspectiva de la Psicología de la Salud Ocupacional. *Interacciones*, 4(2), pp.105-113. <https://doi.org/10.24016/2018.v4n2.118>
- Quiceno, J. M., & Vinaccia, S. (2007). La Adicción al Trabajo "Workaholism". *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 16(2), pp. 135-142. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2819/281921793004>
- Robinson, B. E. (2000). Workaholism: Bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research. *Journal of Employment Counseling*, 37(1), pp. 31-47. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2000.tb01024.x>
- Robinson, B. E., Flowers, C., & Carroll, J. (2001). Work stress and marriage: A theoretical model examining the relationships between workaholism and marital cohesion. *International Journal of Stress Management, International Journal of Stress Management*, 8, pp. 165-175. <https://doi.org/10.1023/A:1009533415030>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13.^a ed.). Pearson Educación.
- Rocha, R. (2016). Relación entre Satisfacción Laboral, Personalidad e Inseguridad Laboral con la Adicción al Trabajo en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana. [Tesis

de pregrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio institucional UPCH. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/658>

Salas-Blas, E., & Copéz, A. (2018). ¡Necesito seguir trabajando! Una revisión conceptual sobre la adicción al trabajo. *Cultura*, 32(1), pp. 331-352. <https://doi.org/10.24265/cultura.2018.v32.15>

Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2008). La adicción al trabajo: Nota Técnica de Prevención 759. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene y Trabajo*, 759(22), pp. 1-6. <https://www.insst.es/documents/94886/327740/759.pdf/e48ee038-630c-4883-9013-fc05dc244f8f>

Salanova, M., Martínez, I. M., Cifre, E., & Llorens, S. (2009). *Psicología De la Salud Ocupacional*. En M. Salanova (Ed), La salud ocupacional desde la perspectiva psicosocial: aspectos teóricos y conceptuales. Síntesis.

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

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), pp. 173-203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>

Schaufeli WB, Shimazu A, Taris TW. (2009). Being Driven to Work Excessively Hard: The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*. 43(4), pp. 320-348. <https://doi.org/10.1177/1069397109337239>

- Serrano, M. J. (2014). *Pasión Y Adicción Al Trabajo: Una Investigación Psicométrica y Predictiva* [Tesis doctoral, Universidad de Deusto]. Tesis Doctorals en Xarxa. <http://hdl.handle.net/10803/284044>
- Smith, A. L. (2011). *Género y adicción al trabajo: un estudio de académicos de Nueva Zelanda*. [Tesis de maestría, Victoria University of Wellington]. <http://hdl.handle.net/10063/1918>
- Snir, R., & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), pp. 520-536. <https://doi.org/10.1108/09534810410554524>
- Vega, A. y Moyano, E. (2010). Adicción al Trabajo, Satisfacción Laboral y Familiar en Académicos de una Universidad Estatal Chilena. *Revista Salud y Sociedad*, 1(3), 222-232. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=439742464006>
- Yamunaqué, J., & Rosales, L. (2019). *Adicción y Calidad de Vida en el Trabajo en Colaboradores de una Empresa de Servicios*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional UPCH. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625598>

IX. ANEXOS

Anexo A

Solicitud al director de la institución educativa

Lima __ de _____ del 2019

Asunto: Invitación para colaborar en proyecto de investigación

Estimado(a) director(a),

Queremos pedirle su colaboración para que nos autorice ingresar a su colegio para realizar una investigación sobre la Adicción al Trabajo en docentes. Soy Karol Armacanqui, estudiante de psicología de la Universidad Nacional Federico Villareal y me encuentro realizando una investigación bajo la supervisión del Dr. Luis Alberto Hamada.

La aplicación del cuestionario dura alrededor de 5 minutos. se procederá a administrar la ficha sociodemográfica y el instrumento durante la hora de receso o al final de la jornada laboral de los docentes. Previamente a la aplicación de los instrumentos se informará a los docentes que la participación es completamente libre, voluntaria y anónima y solo se usará para fines académicos. Si desea conocer los resultados grupales de la investigación, puede enviarme un correo a la siguiente dirección electrónica: laupakarol@gmail.com y le enviaré los resultados al finalizar el estudio. Si tiene alguna consulta, puede escribir al mismo correo.

Investigador: Karol Armacanqui

Variable: Adicción al Trabajo

Anexo B**Ficha Sociodemográfica**

-Sexo: a) Masculino b) Femenino

-Edad: ____ años

-Estado Civil: a) soltero b) casado c) Divorciado/Separado d) conviviente

-Años de experiencia docente: ____ años

-Condición Laboral: a) Nombrado b) Contratado

-Tiene otra actividad laboral: a) No b) A veces C) Si

Anexo C

Escala de Adicción al Trabajo (DUWAS)

(Autores: Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009)

Las siguientes 19 afirmaciones se refieren a cómo te sientes en tú trabajo. Por favor lee cada una de ellas atentamente. Por favor, indica de cada afirmación la alternativa que mejor describe cómo te sientes frecuentemente. Por ejemplo, si nunca te sientes así marca el “0” (cero) después de la frase. Si te sientes siempre o casi siempre así señala el círculo “4” (cuatro).					
Nunca 1	Rara Vez 2	A veces 3	Regularmente 4	Siempre 5	
Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo (TC)	1	2	3	4	5
Parece que estoy en una carrera contrarreloj (TE)	1	2	3	4	5
Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado (TE)	1	2	3	4	5
Para mí es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo (TC)	1	2	3	4	5
Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos (TE)	1	2	3	4	5
Me encuentro pensando sobre asuntos de trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo (TC)	1	2	3	4	5
Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo (TE)	1	2	3	4	5
Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que es algo que tengo hacer tanto si quiero como si no (TC)	1	2	3	4	5
Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer (TE)	1	2	3	4	5
Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro (TC)	1	2	3	4	5
Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar <i>hobbies</i> o hacer actividades de placer (TE)	1	2	3	4	5
Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo (TE)	1	2	3	4	5
Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto (TC)	1	2	3	4	5
Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono (TE)	1	2	3	4	5
Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo (TC)	1	2	3	4	5
Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando (TE)	1	2	3	4	5
Voy a trabajar estando enfermo (TC)	1	2	3	4	5
Trabajo los fines de semana (TE)	1	2	3	4	5
Me llevo trabajo a casa (TE)	1	2	3	4	5