

El neuroticismo como antecedente del tecnoestrés y la adicción al trabajo. Una visión sensibilizadora para las organizaciones del siglo XXI

Mario Domene Toledo

Técnico de proyectos sociales en COGAM (España)
mariustd1984@gmail.com | <https://orcid.org/0009-0006-6458-4668>

Fernando José Pons Verdú (autor de contacto)

Profesor permanente laboral en IDOCAL (Instituto de Investigación en Psicología de los RR. HH., del Desarrollo Organizacional y de la Calidad de Vida Laboral) y Departamento de Psicología Social, Universitat de València (España)
Fernando.pons@uv.es | <https://orcid.org/0000-0002-1585-1831>

Extracto

La irrupción de las nuevas tecnologías está difuminando la línea que separa la vida privada de la profesional, y ha creado un fenómeno nuevo: el tecnoestrés, e incrementado otro ya existente: la adicción al trabajo. Este estudio evalúa el papel del neuroticismo como predictor de ambos fenómenos, así como la relación entre las diferentes variables. Los resultados obtenidos indican una capacidad predictiva del neuroticismo sobre el tecnoestrés, no así sobre la adicción al trabajo. Sin embargo, si el análisis se centra en las facetas de emocionalidad negativa, la capacidad predictiva del neuroticismo sí es significativa para la adicción al trabajo. Por otro lado, el análisis de correlaciones muestra una correlación débil entre el neuroticismo y la adicción al trabajo, y una correlación moderada entre el neuroticismo y el tecnoestrés. La correlación entre la adicción al trabajo y el tecnoestrés también es moderada, aunque es la más alta de todas.

Palabras clave: características de personalidad; adicción al trabajo; neuroticismo; emocionalidad negativa; tecnoestrés; estrés; *burnout*.

Recibido: 04-05-2022 / Aceptado: 08-09-2022 / Publicado: 04-01-2024

Cómo citar: Domene Toledo, M. y Pons Verdú, F. J. (2024). El neuroticismo como antecedente del tecnoestrés y la adicción al trabajo. Una visión sensibilizadora para las organizaciones del siglo XXI. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 478, 199-218. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.3361>



Neuroticism as an antecedent of technostress and workaholism. A view to sensitize organizations in the 21st century

Mario Domene Toledo

Técnico de proyectos sociales en COGAM (España)
mariusdt1984@gmail.com | <https://orcid.org/0009-0006-6458-4668>

Fernando José Pons Verdú (contributing author)

Profesor permanente laboral en IDOCAL (Instituto de Investigación en Psicología de los RR. HH., del Desarrollo Organizacional y de la Calidad de Vida Laboral) y Departamento de Psicología Social, Universitat de València (España)
Fernando.pons@uv.es | <https://orcid.org/0000-0002-1585-1831>

Abstract

The appearance of new technologies is blurring the separation between work and personal life, and has created a new phenomenon: technostress, and another one has increased: workaholism. This paper assesses neuroticism as a predictor of both phenomena and the relationship between different variables. The results indicate a predictive capacity of neuroticism on technostress, but not on workaholism. However, if the analysis focuses on the facets of negative emotionality, the predictive capacity of neuroticism is significant for workaholism. On the other hand, the correlation analysis shows a weak correlation between neuroticism and workaholism, and a moderate correlation between neuroticism and technostress. The correlation between workaholism and technostress is also moderate, although it is the highest of them.

Keywords: personality characteristics; workaholism; neuroticism; negative emotionality; technostress; stress; burnout.

Received: 04-05-2022 / Accepted: 08-09-2022 / Published: 04-01-2024

Citation: Domene Toledo, M. y Pons Verdú, F. J. (2024). Neuroticism as an antecedent of technostress and workaholism. A view to sensitize organizations in the 21st century. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 478, 199-218. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.3361>



Sumario

- 1. Introducción
 - 1.1. Adicción al trabajo
 - 1.2. Tecnoestrés
 - 1.3. Neuroticismo
 - 2. Justificación del estudio e hipótesis
 - 3. Método
 - 3.1. Participantes
 - 3.2. Instrumentos y procedimiento
 - 4. Análisis de resultados
 - 5. Discusión
- Referencias bibliográficas

1. Introducción

La Universidad Jaume I de Castellón, la Universidad Politécnica de Valencia y la Universidad del País Vasco realizaron un estudio en 2012 sobre la adicción al trabajo en España. Sus resultados arrojaron una conclusión preocupante: el 4,6 % de las personas trabajadoras presentaban conductas adictivas al trabajo y pronosticaban que esta cifra podría triplicarse en los siguientes años (De la Poza Plaza *et al.*, 2014). Entendida como un trabajo excesivo, debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso a trabajar constantemente, la adicción al trabajo se configura como un daño laboral de tipo psicosocial (Del Libano Miralles y Llorens Gumbau, 2012).

La adicción al trabajo tiene diversas implicaciones para las personas trabajadoras. A nivel laboral, se relaciona con la disminución del desempeño, la flexibilidad cognitiva y la creatividad (Gorgievski *et al.*, 2010). Y a nivel personal, se relaciona con fatiga física y psicológica (Moriano León, 2012) o con repercusiones emocionales y psiquiátricas (Andreassen, Griffiths *et al.*, 2016). Además, el incremento del uso de los *smartphone* como instrumentos de trabajo ha propiciado una hiperconectividad laboral con consecuencias en el rendimiento profesional y físico, afectando de manera significativa a los ciclos de sueño (Spagnoli *et al.*, 2019).

El contexto laboral también se ha visto influido por otro fenómeno reciente. Según la Encuesta de población activa de 2019 (EPA), de los casi 20.000.000 de personas ocupadas que había en España, el 8,4 % (1.640.000) indicaron que trabajaban desde sus domicilios ocasionalmente, y un 4,5 % (950.000) lo hacían más de la mitad de los días laborales. En marzo de 2020, se estableció un estado de alarma sanitario en España que trajo una serie de medidas sociales, sanitarias y laborales sin precedentes. En el ámbito laboral, las organizaciones tuvieron que reorganizar su actividad y su estructura de manera drástica. Esto provocó una rápida y forzosa transición al teletrabajo. En ese contexto, un estudio del Banco de España señaló que el 80 % de la muestra analizada aumentó el porcentaje de su jornada en formato de teletrabajo (Anghel *et al.*, 2020), algo que, sumado a la falta de recursos (*e. g.*, conocimientos o equipos informáticos), potenció el incremento del tecnoestrés entre las personas trabajadoras.

A las consecuencias para las personas derivadas de estos dos fenómenos conviene añadir el impacto en los sistemas de trabajo para las organizaciones. Esto hace que convenga implantar medidas dirigidas a prevenir la aparición de estos fenómenos en los lugares de trabajo.

1.1. Adicción al trabajo

Inicialmente, el término «adicción al trabajo» fue definido por Oates como una «necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente que afecta a la salud, a la felicidad y a las relaciones de las personas» (Del Líbano Miralles y Llorens Gumbau, 2012, p. 14). Para tratar de delimitar el constructo, Del Líbano Miralles y Llorens Gumbau (2012, p. 19) definieron ocho características clave en el perfil de adicción al trabajo: trabajar de manera excesiva (1) y compulsiva (2), negación del problema (3), necesidad de control (4), alta importancia y significado del trabajo (5), alta vitalidad, energía y competitividad (6), problemas extralaborales (7) y problemas en el rendimiento a medio-largo plazo (8). Por otro lado, diversos trabajos se han centrado en identificar los factores de riesgo.

Liang y Chu (2009) describieron un perfil de personalidad para la adicción al trabajo que se caracteriza por presentar rasgos obsesivo-compulsivos, orientación al éxito, perfeccionismo y responsabilidad. Para Savickas (1990), el patrón de conducta tipo A es el perfil de personalidad prototípico de la adicción al trabajo, y se caracteriza por ser perfeccionista, desarrollar comportamientos de hostilidad, además de ambición, competitividad e impaciencia.

Otras investigaciones relacionan la personalidad desde el *Big Five Model*, identificando el neuroticismo como el componente que ofrece mayor correlación con la adicción al trabajo (e. g., Quinones *et al.*, 2016). Considerando las características demográficas, ser una persona soltera, ocupar puestos directivos o de responsabilidad, percibir altas compensaciones económicas, ser emprendedora o autónoma y trabajar en el sector privado son indicadores de un mayor riesgo en el desarrollo de conductas adictivas al trabajo (Andreassen, Griffiths *et al.*, 2016).

En el ámbito familiar, Shkoler *et al.* (2017) encontraron que la adicción al trabajo conlleva una serie de problemas extralaborales que afectan negativamente al entorno familiar. Estos autores evidenciaron la relación positiva existente entre el impulso a trabajar y el conflicto familiar, encontrando, además, una correlación negativa entre el conflicto familiar y el disfrute en el trabajo.

Otros estudios han analizado la relación con diversos trastornos psiquiátricos y emocionales. Andreassen, Griffiths *et al.* (2016) identificaron tres trastornos psiquiátricos que se relacionan con la adicción al trabajo: el trastorno obsesivo-compulsivo, el trastorno por déficit de atención e hiperactividad y los trastornos del estado del ánimo. La ansiedad, la impulsividad y la compulsividad fueron dimensiones muy características en el comportamiento de personas que padecían este tipo de trastornos, siendo el neuroticismo el rasgo de personalidad que recoge estas facetas en su constructo (Shkoler *et al.*, 2017).

Finalmente, otros trabajos se han centrado en el análisis de las consecuencias de la adicción al trabajo. Moyer *et al.* (2017) llevaron a cabo una investigación para examinar las relaciones entre la adicción al trabajo, el capital psicológico y el *burnout*. Los resultados indicaron que el capital psicológico tenía una fuerte relación positiva con el logro personal

(mientras que la adicción al trabajo mostró una correlación negativa débil). También se halló una correlación positiva entre la adicción al trabajo y el *burnout*.

1.2. Tecnoestrés

El tecnoestrés es una enfermedad moderna, causada por la incapacidad de la persona para afrontar las nuevas tecnologías relacionadas con el uso del ordenador de manera saludable (Salanova Soria *et al.*, 2014). Complementariamente, Martínez Selva define el tecnoestrés como «un impacto negativo en el bienestar físico y mental de la implantación casi obligatoria de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos: trabajo, ocio y vida privada» (2011, p. 16).

Más específicamente, Salanova Soria *et al.* (2014) identifican dos experiencias de tecnoestrés: *tecnostrain* y *tecnoadicción*. El *tecnostrain* se refiere a una experiencia psicológica negativa relacionada con el tecnoestrés (*strain*). Es un fenómeno multidimensional de cuatro dimensiones: (1) ansiedad y (2) fatiga relacionadas con el uso de la tecnología –la dimensión afectiva–, (3) escepticismo –la dimensión actitudinal–, (4) ineficacia en el uso de las tecnologías –la dimensión cognitiva del constructo–. Por otro lado, la *tecnoadicción* está presente en todas aquellas personas que hacen un uso excesivo y sufren una incontrolable compulsión a utilizar la tecnología en todo momento y en cualquier lugar durante largos periodos de tiempo.

Diversos autores y autoras han elaborado diferentes modelos explicativos del tecnoestrés. A través de una revisión realizada por Llorens Gumbau *et al.* (2011) podemos encontrar los siguientes. El modelo de ajuste persona-ambiente, según el cual el estrés es causado por un déficit en el ajuste de las capacidades de la persona y las demandas del ambiente. El modelo vitamínico explica el fenómeno del tecnoestrés desde dos dimensiones: placer (eje placer-displacer) y nivel de activación (eje entusiasmo-depresión). Aquí, el tecnoestrés se produce en aquellas personas que experimentan un bajo placer y un alto nivel de activación (ansiedad) cuando utilizan las nuevas tecnologías. El modelo conceptual de comprensión del tecnoestrés explica que el tecnoestrés se produce por cuatro elementos principales: (1) estresores específicos, que anteceden a la aparición del tecnoestrés, como: a) *tecno-sobrecarga* –consecuencia de una gran cantidad de información–, b) *tecnoinvasión* –sensación de sentirse invadido en el trabajo por la tecnología–, c) *tecnoincertidumbre* –cambio rápido con el que se sucede la tecnología–, d) *tecnoinseguridad* –miedo de la persona a perder su trabajo a causa de la tecnología– y e) *tecno complejidad* –complejidad de la tecnología para su uso y comprensión–; (2) factores situacionales, que reducen, amortiguan o inhiben el impacto del tecnoestrés –por ejemplo, el apoyo organizacional o el fomento de la participación de las personas trabajadoras en los diseños de los puestos de trabajo–; (3) consecuencias del estrés en el individuo, como los cambios psicológicos –por ejemplo, estado de ánimo depresivo o ansiedad– y fisiológicos –por ejemplo, alteraciones del sueño–; y (4) consecuencias para la organización como resultado del estrés –por ejemplo, absentismo o desempeño–. El modelo de demandas-recursos explica que el tecnoestrés se

producirá cuando existan altas demandas y bajos recursos tecnológicos en el ambiente de trabajo. Finalmente, el modelo espiral de la salud ocupacional otorga una gran importancia a los recursos personales como la autoeficacia específica con la tecnología (creencias que tienen en sus propias competencias para usar la tecnología). Si la persona se percibe con una baja autoeficacia en el uso de la tecnología, se producirá una espiral de deterioro en la salud, en cambio, si la persona se percibe con una alta autoeficacia específica en el uso de la tecnología, se producirá una espiral de motivación.

Respecto al análisis de los factores de riesgo, las mujeres muestran mayor ansiedad ante el uso de las nuevas tecnologías que los hombres, aunque tienen un mayor apego personal a estas herramientas, experimentan mayores niveles de estrés y malestar relacionados con su uso, mientras que el uso continuo de las nuevas tecnologías genera actitudes positivas y menos niveles de ansiedad (Llorens Gumbau *et al.*, 2011). El perfil prototípico de tecnoadicción suele darse en personas solteras, varones jóvenes, mujeres de mediana edad, estudiantes y personas con bajo nivel educativo (Douglas *et al.*, 2008).

En relación con las consecuencias del tecnoestrés, Atanasoff y Venable (2017) señalan que el mal uso de las nuevas tecnologías puede aumentar exponencialmente los casos de absentismo, reducir el desempeño, provocar bajos niveles de compromiso con la organización o reducir la satisfacción laboral. Por otro lado, Riedl (2013) enumera las consecuencias psicosomáticas relacionadas con el mal uso de las nuevas tecnologías: problemas de sueño, dolores de cabeza, dolores musculares, síndrome del túnel carpiano, fatiga, aumento de la presión sanguínea, déficits en el sistema inmune y problemas gastrointestinales. De este modo, el tecnoestrés presenta consecuencias que se pueden manifestar en ansiedad, insatisfacción personal con el trabajo, reducción del rendimiento laboral y *burnout*, entre otras.

Diferentes investigaciones han analizado la relación entre el tecnoestrés y la adicción al trabajo. Molino *et al.* (2019) realizaron un estudio para conocer qué relación tenía la adicción al trabajo con el uso de la tecnología fuera del trabajo. Confirmaron la hipótesis de que el uso de la tecnología fuera de horas de trabajo está directa y positivamente relacionado con la adicción al trabajo. En otro estudio, Molino *et al.* (2020) evidenciaron que la tecnosobrecarga, tecnocomplejidad y tecnoinvasión correlacionaron con la sobrecarga de trabajo. Y, concretamente, la tecnoinvasión se relaciona con altos niveles de conflicto familiar. Carlotto *et al.* (2014) investigaron los predictores de la adicción al trabajo en personas trabajadoras que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación. Los resultados revelaron que las dimensiones del tecnoestrés ansiedad y escepticismo funcionan como variables que predicen la dimensión trabajar excesivamente de la adicción al trabajo. Además, encontraron que cuanto mayor es el nivel de ansiedad, mayor es la necesidad de trabajar excesiva y compulsivamente.

En un estudio realizado por Spagnoli *et al.* (2019) se investigó la influencia del uso intensivo de los *smartphones* en los ciclos de sueño. Evidenciaron que el uso excesivo de los *smartphones* y el déficit de sueño mediaron la relación entre la somnolencia diurna y la

adicción al trabajo. Explicaron que las personas adictas al trabajo permanecían *enganchadas* a su trabajo a través de sus teléfonos móviles. Estas autoras también señalaron la necesidad de incluir el factor neuroticismo en futuras investigaciones para el estudio de la adicción al trabajo. Quinones *et al.* (2016) pretendían conocer qué efecto tiene el uso compulsivo de internet con trabajar excesiva y compulsivamente. Encontraron que el uso compulsivo de internet era una variable que predice la dimensión compulsiva de la adicción. Sin embargo, el uso compulsivo de internet no predice trabajar excesivamente.

1.3. Neuroticismo

En 1944, Eysenck desarrolló su modelo biopsicosocial de la personalidad señalando la existencia de tres superfactores que conforman la personalidad: psicoticismo, extraversión y neuroticismo. Existe un alto consenso en los modelos factoriales en que el neuroticismo es la dimensión de la personalidad que hace referencia a la emocionalidad negativa del individuo (Costa y McCrae, 1985; Hernangómez Criado *et al.*, 2020). A su vez, en el neuroticismo se identifican las siguientes facetas: ansiedad, hostilidad, depresión, ansiedad social, impulsividad y vulnerabilidad (Ruiz Caballero, 2011).

En la última década se han desarrollado diversas investigaciones sobre los orígenes biológicos del neuroticismo. Según la hipótesis del sistema límbico, las personas que puntúan alto en neuroticismo tienen un umbral de excitación muy bajo, es decir, necesitarían poca estimulación para activar el sistema límbico y emitir respuestas relacionadas con el estrés (Hernangómez Criado *et al.*, 2020). Hu *et al.* (2020) encontraron evidencias de que las personas que puntuaron alto en neuroticismo tenían el volumen del lado izquierdo de la amígdala más pequeño. En un metaanálisis de Miller *et al.* (2007) se encontraron evidencias contradictorias en cuanto al papel del cortisol en el estrés crónico y en el neuroticismo. Por un lado, algunos estudios han evidenciado la presencia de altos niveles de cortisol asociados al estrés crónico (hipercortisolemia). Por otro lado, también encontraron investigaciones que apuntaban a niveles reducidos de esta hormona en la ansiedad, estrés crónico, trauma y depresión (hipocortisolemia).

Sobre la relación entre el neuroticismo y el tecnoestrés, Marciano *et al.* (2020) realizaron un metaanálisis de 154 estudios sobre el neuroticismo en la era digital (104 de ellos sobre neuroticismo y el uso de internet). Encontraron que las personas con altos niveles en neuroticismo usaban con mayor frecuencia las redes sociales, más para divulgar material que para comunicarse con otras personas.

Srivastava *et al.* (2015) investigaron la influencia de los factores de personalidad en los tecnoestresores y sus consecuencias laborales. Su hipótesis consistía en esperar que el neuroticismo moderara la relación entre los tecnoestresores y el *burnout*, y que esta relación fuera más intensa cuanto mayor fuera el nivel de neuroticismo. En su trabajo, esta hipótesis no pudo ser aceptada. Sin embargo, pudieron comprobar que el neuroticismo moderaba

de manera negativa la relación entre el tecnoestrés y el *engagement*, siendo esta relación más débil cuanto mayor era el nivel de neuroticismo.

Pflügner *et al.* (2019) realizaron un estudio dirigido a identificar qué perfiles de personalidad predisponían al tecnoestrés. Configuraron seis perfiles de personalidad que predisponían a la experiencia de tecnoestrés: (1) neurótico-agradable; (2) neurótico-consciente; (3) agradable-consciente; (4) neurótico-agradable-consciente; (5) abierto-extrovertido-agradable; y (6) abierto-neurótico. El hecho de que cuatro de los seis perfiles incluyan el neuroticismo constata su relevancia en el estudio del tecnoestrés.

Sobre la relación entre el neuroticismo y la adicción al trabajo, Součková *et al.* (2014) encontraron que el neuroticismo era un claro predictor de la adicción al trabajo y, a su vez, estaba negativamente asociado con el placer en el trabajo. Otra faceta relacionada con la adicción al trabajo fue el perfeccionismo, que estaba positivamente relacionado con el impulso a trabajar. En congruencia con estos resultados, Shkoler *et al.* (2017) encontraron una correlación positiva entre el neuroticismo y la impulsividad para trabajar, así como una correlación negativa entre el neuroticismo y el disfrute en el trabajo.

Jackson *et al.* (2016) investigaron la relación entre la personalidad y la adicción al trabajo en dos estudios. Una de las hipótesis que formularon fue que el neuroticismo y el sistema de inhibición de conducta (BIS del modelo de Gray) estaban positivamente asociados con la impulsividad por trabajar. La muestra del primer estudio estaba formada por 464 personas trabajadoras de Australia y la del segundo por 105 personas trabajadoras de puestos directivos de Estados Unidos. En la muestra australiana, los resultados confirmaron su hipótesis, el neuroticismo y el BIS estaban asociados positivamente con la adicción al trabajo. Sin embargo, esta hipótesis no se cumplió en la muestra estadounidense.

Andreassen, Bjorvatn *et al.* (2016) llevaron a cabo un estudio longitudinal para analizar la relación entre el *Big Five Model* y la adicción al trabajo. Los resultados mostraron que el neuroticismo estaba positivamente asociado a la adicción al trabajo. Otro hallazgo interesante de su estudio señaló que tener al menos un hijo o hija estaba negativamente asociado con la adicción al trabajo.

2. Justificación del estudio e hipótesis

La Organización Mundial de la Salud tiene en su agenda para el año 2030 investigar sobre los factores de riesgo en la adicción al trabajo, así como avanzar en futuras investigaciones sobre cómo el trastorno de la personalidad obsesivo-compulsiva, el *burnout* y la depresión interaccionan en su génesis y desarrollo (Atroszko *et al.*, 2020). La literatura científica analizada ha evidenciado la existencia de una relación entre la adicción al trabajo, el tecnoestrés y los rasgos de personalidad. En el marco de estas investigaciones, este estudio plantea las siguientes hipótesis:

Atendiendo a la capacidad predictiva del neuroticismo sobre el grado de adicción al trabajo en personas trabajadoras encontrada por Součková *et al.* (2014), la hipótesis 1 se formula como: «El rasgo neuroticismo ofrecerá una capacidad predictiva sobre la adicción al trabajo. Específicamente se espera que la escala de sensibilidad emocional (ESE) sea predictora de la adicción al trabajo».

Quinones *et al.* (2016) evidenciaron que el uso compulsivo de internet predice la dimensión de la adicción al trabajo relacionada con trabajar compulsivamente, y Carlotto *et al.* (2014) encontraron que las dimensiones de ansiedad y escepticismo del tecnoestrés predecían la dimensión trabajar excesivamente de la adicción al trabajo. De este modo, la hipótesis 2 se concreta como: «Las puntuaciones de la escala de tecnoestrés estarán relacionadas con la adicción al trabajo. Aquí se espera encontrar una correlación positiva entre el tecnoestrés y la adicción al trabajo».

Pflügner *et al.* (2019) describieron diferentes perfiles de personalidad implicados en el tecnoestrés, donde el neuroticismo era un elemento central en aquellos perfiles que tenían relación con el tecnoestrés. Así pues, en la hipótesis 3 se espera que: «Puntuaciones bajas en neuroticismo están relacionadas con un menor riesgo de sufrir tecnoestrés. Es decir, habrá una correlación positiva entre ambas variables». Y, por otro lado, en la hipótesis 4: «Las personas que obtienen puntuaciones elevadas en neuroticismo obtendrán puntuaciones elevadas en tecnoestrés y adicción al trabajo. Esperamos en esta hipótesis que el neuroticismo tenga una correlación significativa con ambos fenómenos».

3. Método

3.1. Participantes

La muestra estuvo compuesta por 121 participantes (51 hombres, 68 mujeres y 2 personas que no se definen). El rango de edad oscila entre 21-62 años, con una media de 38,39 años y una desviación estándar de 8,56. 8 personas (6,61 %) indicaron que trabajaban por cuenta propia, 86 lo hacían por cuenta ajena (71,07 %) y 27 pertenecían al funcionariado público (22,31 %).

Según el cargo o responsabilidad dentro de la organización, 60 personas no tenían responsabilidad dentro de sus organizaciones (49,59 %), 45 personas eran mandos intermedios (37,19 %), 10 personas desempeñaban cargos con alta responsabilidad (8,26 %) y 6 personas poseían el cargo más alto en sus empresas (4,96 %).

En cuanto al uso de las nuevas tecnologías, 104 personas (85,95 %) indicaron que sin ellas no pueden desempeñar sus funciones en el trabajo.

3.2. Instrumentos y procedimiento

Para medir la adicción al trabajo se ha utilizado la escala de adicción al trabajo DUWAS-10 (Schaufeli y Taris, 2004). Se trata de una versión reducida de la original *The Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS). La escala original contiene 16 ítems que miden las dos dimensiones de la adicción al trabajo: trabajar excesivamente (TE) y trabajar compulsivamente (TC). La nueva versión, de 10 ítems, no cuenta con aquellos que eran repetitivos y no aportaban información adicional a la escala. Tiene 5 ítems para la dimensión TE (1, 2, 4, 6 y 8) y otros 5 ítems para la dimensión TC (3, 5, 7, 9 y 10). La escala mide la frecuencia de conductas relacionadas con el trabajo en una escala Likert, donde 1 indica la frecuencia «nunca/casi nunca» y 4 indica «siempre/casi siempre».

Para el constructo tecnoestrés se utilizó el cuestionario de tecnoestrés de Llorens Gumbau *et al.* (2011). Consta de 22 ítems, los 16 primeros miden la experiencia de *tecnostrain* en sus cuatro dimensiones (escepticismo –ítems 1 a 4–, fatiga –ítems 5 a 8–, ansiedad –ítems 9 a 12– e ineficacia –ítems 13 a 16–). Los 6 ítems restantes miden la adicción a las nuevas tecnologías. Este cuestionario permite medir las dimensiones *tecnostrain* y tecnoadicción de manera independiente. Las puntuaciones miden la frecuencia de una serie de afirmaciones relacionadas con el uso de las nuevas tecnologías a través de una escala Likert donde 0 indica «nunca» y 6 indica «siempre».

El neuroticismo se midió mediante la escala de sensibilidad emocional (ESE) de Guarino y Roger (2005). Es una escala hispana que ha sido validada para medir el constructo neuroticismo. Se compone de 45 ítems que miden tres dimensiones: sensibilidad egocéntrica negativa (SEN) (22 ítems), distanciamiento emocional (DE) (10 ítems) y sensibilidad interpersonal positiva (SIP) (13 ítems). Las personas deben responder «cierto» o «falso» a una serie de afirmaciones sobre diferentes estados emocionales, según su situación actual. Al tratarse de una respuesta dicotómica cualitativa, para su posterior análisis, las respuestas se transformaron en números de la siguiente manera: 2 puntos para cada respuesta «cierto» (las afirmaciones «cierto» indican una mayor intensidad en cada factor) y 1 punto para cada respuesta «falso». En el factor SEN, se ha invertido la puntuación del ítem 14 («Yo puedo controlar mis nervios fácilmente»), debido a que una mayor puntuación en este ítem no se relaciona con una mayor emocionalidad negativa (inestabilidad emocional). En el factor SIP, se han invertido las puntuaciones de los ítems 7 –39, en la escala global– («Es algo difícil para mí conocer los sentimientos y estados de ánimo de la gente a mi alrededor») y 10 –42, en la escala global– («Yo no trato de averiguar cómo la gente a mi alrededor se siente»), ya que una mayor puntuación en estos ítems no correlaciona con una mayor empatía, que es lo que mide este factor. En relación con la consistencia interna de los factores que componen la ESE, los valores (alfa de Cronbach) obtenidos han sido superiores a los encontrados por Guarino y Roger (2005) en el estudio para la construcción y validación de la escala. En la tabla 1, se muestran los datos comparativos entre uno y otro estudio.

Tabla 1. Comparativa consistencia interna de los factores de la ESE

	SEN	DE	SIP
Guarino y Roger (2005)	0,824	0,742	0,710
Presente estudio	0,852	0,632	0,718

Fuente: elaboración propia.

Los cuestionarios fueron administrados a través de un formulario *online* mediante un muestreo por conveniencia a través de diversas redes sociales.

4. Análisis de resultados

El análisis de resultados se ha llevado a cabo con el programa estadístico SPSS. Para contrastar las diferentes hipótesis se han realizado análisis de regresión jerárquica y análisis de correlaciones. Para conocer el valor predictivo del neuroticismo se ha utilizado la edad y el rol/cargo en la empresa como variables de control. La variable independiente se ha calculado como el promedio de las puntuaciones de la ESE. Por otro lado, la variable dependiente se ha calculado como el promedio de las puntuaciones de la escala DUWAS-10.

Tabla 2. Resultados análisis de regresión lineal neuroticismo y adicción al trabajo

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Error estándar de estimación	Cambio en R ²	Cambio en F	gl1	gl2	Sign. cambio en F
1	0,458 ^a	0,209	0,196	0,59743	0,209	15,623	2	118	0,000
2	0,476 ^b	0,227	0,207	0,59339	0,017	2,613	1	117	0,109

(a) Predictores: (Constante), Rol_Cargo, Edad.

(b) Predictores: (Constante), Rol_Cargo, Edad, Promedio_ESE.

Fuente: elaboración propia.

Como se aprecia en esta tabla, no se producen resultados significativos con la variable neuroticismo. En todo caso, el neuroticismo solo añade un 1,7 % a la capacidad predictiva sobre las variables de control para predecir la adicción al trabajo. Según estos resultados, no podemos aceptar la hipótesis 1.

De los tres factores que componen la ESE, la SEN ha mostrado una validez concurrente para medir la emocionalidad negativa (Guarino y Roger, 2005), componente central del rasgo neuroticismo en los principales modelos factoriales de personalidad. Para estudiar esta relación se ha realizado un análisis de regresión lineal considerando únicamente este factor.

Tabla 3. Resultados análisis de regresión lineal factor SEN y adicción al trabajo

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Error estándar de estimación	Cambio en R ²	Cambio en F	gl1	gl2	Sign. cambio en F
1	0,458 ^a	0,209	0,196	0,59743	0,209	15,623	2	118	0,000
2	0,541 ^b	0,293	0,275	0,56739	0,084	13,823	1	117	0,000

(a) Predictores: (Constante), Rol_Cargo, Edad.

(b) Predictores: (Constante), Rol_Cargo, Edad, Promedio_SEN.

Fuente: elaboración propia.

En este caso, sí se evidencian resultados significativos. La SEN mejora la capacidad predictiva de las variables de control en un 8,4 %. Este dato indica que existe cierta capacidad predictiva de la emocionalidad negativa sobre la adicción al trabajo.

Como la ESE tiene un segundo factor que mide la emocionalidad negativa, en un tercer análisis de regresión se añadió esta variable para comprobar si incluir el factor DE añadía capacidad predictiva al modelo.

Tabla 4. Resultados análisis de regresión lineal factores SEN/DE y adicción al trabajo

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Error estándar de estimación	Cambio en R ²	Cambio en F	gl1	gl2	Sign. cambio en F
1	0,458 ^a	0,209	0,196	0,59743	0,209	15,623	2	118	0,000
2	0,566 ^b	0,320	0,297	0,55871	0,111	9,462	2	116	0,000

(a) Predictores: (Constante), Rol_Cargo, Edad.

(b) Predictores: (Constante), Rol_Cargo, Edad, Promedio_DE, Promedio_SEN.

Fuente: elaboración propia.

Como se aprecia en la tabla 4, añadir el DE incrementa en casi 3 puntos porcentuales la capacidad predictiva de la SEN en la adicción al trabajo. Esta mejora confirma que las emociones negativas tienen una capacidad de predicción para la adicción al trabajo.

En el siguiente análisis de regresión sobre el tecnoestrés, la ESE en su forma global sí muestra un valor predictivo significativo. Específicamente, añadiendo un 9,3 % a la capacidad predictiva de las variables de control.

Tabla 5. Resultados análisis de regresión lineal neuroticismo y tecnoestrés

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Error estándar de estimación	Cambio en R ²	Cambio en F	gl1	gl2	Sign. cambio en F
1	0,069 ^a	0,005	-0,012	0,95579	0,005	0,281	2	118	0,756
2	0,312 ^b	0,097	0,074	0,91412	0,093	12,004	1	117	0,000

(a) Predictores: (Constante), Rol_Cargo, Edad.

(b) Predictores: (Constante), Rol_Cargo, Edad, Promedio_ESE.

Fuente: elaboración propia.

Como en el caso de la adicción al trabajo, en el análisis de regresión con los factores que miden las emociones negativas se vuelve a comprobar que la emocionalidad negativa añade capacidad predictiva sobre el tecnoestrés.

Tabla 6. Resultados análisis de regresión lineal factor SEN/DE y tecnoestrés

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Error estándar de estimación	Cambio en R ²	Cambio en F	gl1	gl2	Sign. cambio en F
1	0,069 ^a	0,005	-0,012	0,95579	0,005	0,281	2	118	0,756
2	0,409 ^b	0,167	0,138	0,88180	0,162	11,316	2	116	0,000

(a) Predictores: (Constante), Rol_Cargo, Edad.

(b) Predictores: (Constante), Rol_Cargo, Edad, Promedio_DE, Promedio_SEN.

Fuente: elaboración propia.

Estos datos indican la influencia de las emociones negativas en el desarrollo de este fenómeno. El resto de las hipótesis (2, 3 y 4) se han contrastado mediante una matriz de correlaciones.

Tabla 7. Medias, desviaciones típicas y correlaciones entre neuroticismo, factores de la ESE, adicción al trabajo y tecnoestrés

Variables	M	DT	1	2	3	4	5	6
1. SEN	1,34	0,22	–					
2. DE	1,26	0,21	0,403**	–				
3. SIP	1,69	0,21	0,141	–0,064	–			
4. Tecnoestrés	2,16	0,95	0,397**	0,141	0,053	–		
5. Adicción trabajo	2,37	0,67	0,383**	–0,028	0,034	0,430**	–	
6. ESE	1,43	0,14	–	–	–	0,302**	0,204*	–

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia.

En cuanto al factor neuroticismo, medido aquí en la ESE, se encuentran correlaciones significativas entre neuroticismo y tecnoestrés ($r = 0,302$, $p < 0,01$) y adicción al trabajo ($r = 0,204$, $p < 0,05$). Si bien la correlación entre neuroticismo y tecnoestrés es ligeramente más alta que la obtenida con la adicción al trabajo.

En el caso del tecnoestrés, los resultados muestran una correlación moderada, y en el caso de la adicción al trabajo, la magnitud, aunque significativa, es débil.

A la luz de estos resultados podemos confirmar que el neuroticismo tiene una correlación significativa con el tecnoestrés y la adicción al trabajo, por lo que podemos aceptar la hipótesis 3 y la hipótesis 4.

Los resultados también muestran una correlación significativa entre los fenómenos de tecnoestrés y adicción al trabajo ($r = 0,430$, $p < 0,01$). De hecho, muestran la correlación más alta de las tres variables de estudio, por lo que aceptamos la hipótesis 2.

En relación con el peso individual de cada factor de la ESE en la correlación con el tecnoestrés y la adicción al trabajo, únicamente se encuentran correlaciones con el factor SEN. Este factor, de forma aislada, tiene una correlación superior con ambos fenómenos en comparación con la medida global de la ESE. En concreto, ofrece una correlación significativa moderada con el tecnoestrés ($r = 0,397$, $p < 0,01$) y una correlación significativa moderada con la adicción al trabajo ($r = 0,383$, $p < 0,01$).

Otro dato de interés es la ausencia de significatividad en la correlación del factor DE, ya que, según los autores de la escala, guarda asociación directa con emocionalidad negativa. De hecho, este factor muestra una correlación significativa con la SEN ($r = 0,430$, $p < 0,01$).

Resulta congruente la ausencia de correlación entre la SIP y las variables de estudio, pues este factor mide la sensibilidad positiva y la empatía, características ausentes en el perfil de las personas tecnoestresadas y adictas al trabajo.

5. Discusión

El presente estudio tiene el objetivo de predecir la adicción al trabajo y el tecnoestrés a partir de variables de personalidad, como el neuroticismo. Esta línea de investigación es congruente con la sugerencia de Spagnoli *et al.* (2019) de incluir la variable neuroticismo en el estudio de la adicción al trabajo.

Diversos estudios sobre la adicción al trabajo y el tecnoestrés señalan la importancia del neuroticismo en su desarrollo. Shkoler *et al.* (2017) encontraron una correlación positiva entre el neuroticismo y la impulsividad para trabajar, así como una correlación negativa entre el neuroticismo y el disfrute en el trabajo.

Según los resultados obtenidos en los análisis de regresión, no se puede afirmar que el neuroticismo prediga la adicción al trabajo. Este resultado diverge del obtenido en la investigación de Součková *et al.* (2014). Una posible explicación es la inclusión en la escala de un factor que mide la emocionalidad positiva (SIP), que puede restar valor predictivo a los ítems correspondientes a las emociones negativas.

Debido a esta suposición, y tras los resultados obtenidos, se aplicó un modelo de regresión a los factores que miden emocionalidad negativa. En este caso, los resultados mostraron una capacidad predictiva de la adicción al trabajo del 11 % sobre las variables control. Esta capacidad predictiva sí se alinea con la línea de investigación de Součková *et al.* (2014).

En el caso del tecnoestrés, el neuroticismo se ha mostrado como una variable predictora. Como en el caso anterior, las emociones negativas añaden capacidad predictiva al modelo (9,2 % frente al 16,2 % de los factores de emocionalidad negativa). De acuerdo con el modelo ajuste persona-ambiente (Edwards, 2008), el tecnoestrés puede producirse en la persona debido a un desajuste entre las habilidades de la persona y las demandas requeridas (ajuste H-D). Este desajuste puede generar indefensión aprendida, y provocar síntomas de ansiedad, hostilidad, inestabilidad y emocionalidad negativa.

Liang y Chu (2009) abordaron el estudio de la adicción al trabajo desde un modelo de rasgos de personalidad e incentivos según el cual la personalidad obsesivo-compulsiva es

una variable de riesgo para la adicción al trabajo. De acuerdo con los principales modelos factoriales de personalidad, el neuroticismo es un rasgo que se relaciona con emociones negativas: baja tolerancia a la frustración, inestabilidad emocional, ansiedad, impulsividad o necesidades exageradas (Costa y McCrae, 1985); facetas presentes en la personalidad obsesivo-compulsiva. Según el análisis correlacional, se han encontrado correlaciones significativas entre la adicción al trabajo y el neuroticismo. Esto aporta una evidencia empírica a los modelos teóricos factoriales y a la descripción del comportamiento obsesivo-compulsivo como un estilo neurótico (Shapiro, 2008).

Además, estos resultados también son consistentes con la investigación de Andreassen, Griffiths *et al.* (2016). Otros estudios han demostrado la presencia del neuroticismo en perfiles de personalidad relacionados con el tecnoestrés. En este estudio se ha encontrado una correlación entre el neuroticismo y el tecnoestrés con una intensidad moderada. Los datos indican que las emociones negativas tienen una mayor correlación con el tecnoestrés. Estos resultados apoyan el estudio de Pflügner *et al.* (2019) y la descripción de Llorens Gumbau *et al.* (2011) sobre la ansiedad (elemento central del neuroticismo, según los modelos factoriales de la personalidad) como la dimensión afectiva de riesgo en el tecnoestrés.

En cuanto a la correlación entre la adicción al trabajo y el tecnoestrés, los resultados muestran una correlación significativa moderada, consistente con los resultados de Carlotto *et al.* (2014). El modelo demandas-recursos (Bakker y Demerouti, 2013) proporciona una base teórica que permite una mejor interpretación de los resultados. Las personas que presentan altas demandas de trabajo pueden presentar sentimientos de ansiedad, fatiga, ineficacia y escepticismo al trabajo con las nuevas tecnologías. Esto puede llevar a dedicar un mayor número de horas a su trabajo, debido al menor rendimiento. En conclusión, puede existir una influencia de la emocionalidad negativa en el origen tanto de la adicción al trabajo como del tecnoestrés.

Finalmente, el neuroticismo no se ha mostrado como predictor de la adicción al trabajo. Sin embargo, los factores de la escala que miden la emocionalidad negativa sí han mostrado una capacidad predictora sobre la adicción al trabajo. Esta contradicción puede tener su origen en el diseño de la investigación. Quizás, si se hubieran empleado escalas que miden exclusivamente emocionalidad negativa o los factores SEN y DE de la ESE, los resultados podrían haber sido significativos. Por otro lado, el neuroticismo ha mostrado una correlación débil con la adicción al trabajo y moderada con el tecnoestrés. Y la correlación entre la adicción al trabajo y el tecnoestrés ha sido más elevada que la que tienen ambos por separado con el neuroticismo.

De las cuatro hipótesis planteadas, se han confirmado las tres concernientes a las correlaciones entre neuroticismo, adicción al trabajo y tecnoestrés. Se ha rechazado la hipótesis sobre la capacidad predictiva del neuroticismo sobre la adicción al trabajo, aunque se han encontrado resultados contradictorios en el análisis interfactorial de la ESE.

A pesar de las limitaciones del estudio (estudio correlacional, muestreo por conveniencia y posibilidad de sesgos en los resultados por la varianza de método común de los instrumentos de medida utilizados), los resultados obtenidos sugieren un papel relevante de las emociones negativas en la adicción al trabajo que convendría continuar analizando en futuras investigaciones. Los trabajos de Součková *et al.* (2014) y Andreassen, Griffiths *et al.* (2016) mostraron la relación entre el neuroticismo y la adicción al trabajo. Sin embargo, sería interesante desglosar las distintas facetas de las que se compone el neuroticismo y poder comprender mejor qué tipo de relación existe entre cada una de ellas y la adicción al trabajo.

Referencias bibliográficas

- Andreassen, C. S., Bjorvatn, B., Moen, B. E., Waage, S., Magerøy, N. y Pallesen, S. (2016). A longitudinal study of the relationship between the five-factor model of personality and workaholism. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 23(3), 285-298. <https://doi.org/10.4473/TPM23.3.2>
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Sinha, R., Hetland, J. y Pallesen, S. (2016). The relationships between workaholism and symptoms of psychiatric disorders: A large-scale cross-sectional study. *PLoS ONE*, 11(5), e0152978. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152978>
- Anghel, B., Cozzolino, M. y Lacuesta, A. (2020). El teletrabajo en España. *Boletín Económico* (2/2020). Banco de España. <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/12361/1/be2002-art13.pdf>
- Atanasoff, L. y Venable, M. A. (2017). Technostress: Implications for adults in the workforce. *The Career Development Quarterly*, 65(4), 326-338. <https://doi.org/10.1002/cdq.12111>
- Atroszko, P. A., Demetrovics, Z. y Griffiths, M. D. (2020). Work addiction, obsessive-compulsive personality disorder, burn-out, and global burden of disease: Implications from the ICD-11. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph17020660>
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2013). Job demands-resources model. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. <https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Carlotto, M. S., Wendt, G. W., Lisboa, C. y Moraes, M. A. de. (2014). Predictors of work addiction in workers who use information and communication technologies. *Temas em Psicologia*, 22(2), 377-387. <http://dx.doi.org/10.9788/TP2014.2-09>
- Costa, P. T. y McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory Manual*. Psychological Assessment Resources.
- De la Poza Plaza, E., Del Líbano Miralles, M., García Ureta, I., Jódar Sánchez, L. y Merello Giménez, P. (2014). Predicting workaholism in Spain: A discrete mathematical model. *International Journal of Computer Mathematics*, 91(2), 233-240. <https://doi.org/10.1080/00207160.2013.783205>
- Del Líbano Miralles, M. y Llorens Gumbau, S. (2012). *Adicción al trabajo*. Síntesis.
- Douglas, A. C., Mills, J. E., Niang, M., Stepchenkova, S., Byun, S., Ruffini, C., Lee, S. K., Louffi, J., Lee, J. K., Atallah, M. y Blanton, M. (2008). Internet addiction: Meta-synthesis of qualitative research for the decade 1996-2006. *Computers in Human Behavior*, 24(6), 3.027-3.044. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2008.05.009>
- Edwards, J. R. (2008). Person-environment fit in organizations: An assessment of theoretical

- progress. *Academy of Management Annals*, 2(1), 167-230. <https://doi.org/10.1080/19416520802211503>
- Gorgievski, M. J., Bakker, A. B. y Schaufeli, W. B. (2010). Work engagement and workaholism: Comparing the self-employed and salaried employees. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 83-96. <https://doi.org/10.1080/17439760903509606>
- Guarino, L. R. y Roger, D. (2005). Construcción y validación de la escala de sensibilidad emocional (ESE). Un nuevo enfoque para medir neuroticismo. *Psicothema*, 17(3), 465-470.
- Hernangómez Criado, L., Fernández Belinchón, C. y González Díaz, R. M. (2020). *Psicología de la personalidad y diferencial*. CEDE.
- Hu, Y., Moore, M., Bertels, Z., Phan, K. L., Dolcos, F. y Dolcos, S. (2020). Smaller amygdala volume and increased neuroticism predict anxiety symptoms in healthy subjects: A volumetric approach using manual tracing. *Neuropsychologia*, 145, 106564. <https://doi.org/10.1016/j.neuropsychologia.2017.11.008>
- Jackson, S. S., Fung, M. C., Moore, M. A. C. y Jackson, C. J. (2016). Personality and workaholism. *Personality and Individual Differences*, 95, 114-120. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.020>
- Liang, Y. W. y Chu, C. M. (2009). Personality traits and personal and organizational inducements: Antecedents of workaholism. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 37(5), 645-660. <https://doi.org/10.2224/sbp.2009.37.5.645>
- Llorens Gumbau, S., Salanova Soria, M. y Ventura Campos, M. (2011). *Tecnoestrés*. Síntesis.
- Marciano, L., Camerini, A. L. y Schulz, P. J. (2020). Neuroticism in the digital age: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior Reports*, 2, 100026. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2020.100026>
- Martínez Selva, J. M. (2011). *Tecnoestrés. Ansiedad y adaptación a las nuevas tecnologías en la era digital*. Paidós.
- Miller, G. E., Chen, E. y Zhou, E. S. (2007). If it goes up, must it come down? Chronic stress and the hypothalamic-pituitary-adrenocortical axis in humans. *Psychological Bulletin*, 133(1), 25-45.
- Molino, M., Cortese, C. G. y Ghislieri, C. (2019). Unsustainable working conditions: The association of destructive leadership, use of technology, and workload with workaholism and exhaustion. *Sustainability*, 11(2), 446. <https://doi.org/10.3390/su11020446>
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., Zito, M. y Cortese, C. G. (2020). Wellbeing costs of technology use during Covid-19 remote working: An investigation using the Italian translation of the technostress creators scale. *Sustainability*, 12(15), 5911. <https://doi.org/10.3390/su12155911>
- Moriano León, J. A. (2012). Adicción al trabajo. En C. M. Alcover de la Hera, J. A. Moriano León, A. Osca Segovia y G. Topa Cantisano (Eds.), *Psicología del trabajo* (pp. 253-283). UNED.
- Moyer, F., Aziz, S. y Wuensch, K. (2017). From workaholism to burnout: Psychological capital as a mediator. *International Journal of Workplace Health Management*, 10(3), 213-227. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-10-2016-0074>
- Pflügner, K., Mattke, J. y Maier, C. (24-27 de febrero de 2019). *Who is stressed by using ICTS? A qualitative comparison analysis with the big five personality traits to understand technostress* [conferencia]. XIV Congreso Internacional de Informática Empresarial, Siegen, Alemania.
- Quinones, C., Griffiths, M. D. y Kakabadse, N. K. (2016). Compulsive internet use and workaholism: An exploratory two-wave longitudinal study. *Computers in Human Behavior*, 60, 492-499. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.02.060>

- Riedl, R. (2013). On the biology of technostress: Literature review and research agenda. *ACM SIGMIS Database: The DATABASE for Advances in Information Systems*, 44(1), 18-55. <https://doi.org/10.1145/2436239.2436242>
- Ruiz Caballero, J. A. (2011). Introducción a los trastornos de la personalidad desde la psicología de la personalidad. En J. Bermúdez Moreno, A. M. Pérez-García, J. A. Ruiz Caballero, P. Sanjuán Suárez y B. Rueda Laffond, *Psicología de la personalidad* (pp. 585-634). UNED.
- Salanova Soria, M., Llorens Gumbau, S. y Ventura Campos, M. (2014). Technostress: The dark side of technologies. En C. Korunka y P. Hoonakker (Eds.), *The impact of ICT on quality of working life* (pp. 87-103). Springer.
- Savickas, M. L. (1990). The career decision-making course: Description and field test. *The Career Development Quarterly*, 38(3), 275-284. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1990.tb00388.x>
- Schaufeli, W. B. y Taris, T. W. (2004). *The Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS).
- Shapiro, D. A. (2008). *Estilos neuróticos*. Gaia.
- Shkoler, O., Rabenu, E. y Tziner, A. (2017). The dimensionality of workaholism and its relations with internal and external factors. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 193-204. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.002>
- Součková, M., Vaculík, M. y Procházka, J. (2014). Personality traits and workaholism. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(14), 70-79.
- Spagnoli, P., Balducci, C., Fabbri, M., Molinaro, D. y Barbato, G. (2019). Workaholism, intensive smartphone use, and the sleep-wake cycle: A multiple mediation analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(19), 3517. <https://doi.org/10.3390/ijerph16193517>
- Srivastava, S. C., Chandra, S. y Shirish, A. (2015). Technostress creators and job outcomes: Theorising the moderating influence of personality traits. *Information Systems Journal*, 25(4), 355-401. <https://doi.org/10.1111/isj.12067>

Mario Domene Toledo. Graduado en Psicología y Máster en Dirección y Gestión de RR. HH. Especialista en psicología de la salud e intervención en trastornos mentales y del comportamiento. Actualmente es técnico de prevención en VIH y programas asistenciales de otras ITS en COGAM donde desarrolla programas de apoyo social a colectivos vulnerables y en riesgo de exclusión. <https://orcid.org/0009-0006-6458-4668>

Contribución del autor. Su porcentaje de participación en la realización de este trabajo ha sido de un 60%.

Fernando José Pons Verdú. Actualmente es PPL en el Departamento de Psicología Social y el IDOCAL (Universitat de València). Anteriormente, ha sido profesor en diferentes universidades y ha ocupado distintos puestos en el ámbito de la gestión y dirección de RR. HH. en empresas de diversos sectores. Ha participado en proyectos de investigación relacionados con el estudio de la conducta de innovación en las organizaciones y el análisis del efecto de las prácticas de gestión de personas sobre diferentes resultados y procesos psicosociales. <https://orcid.org/0000-0002-1585-1831>

Contribución del autor. Su porcentaje de participación en la realización de este trabajo ha sido de un 40%.