

MÁSTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**Adicción al trabajo (workaholism),
¿Qué es y qué no es? ¿Cómo detectarlo?
Instrumentos de evaluación de la adicción al
trabajo para la detección desde la salud laboral.**

AUTORA: ELENA ALONSO AGUIRRE

**TUTORA TFM: LORENA MARÍA IVORRA
VILAPLANA**

CURSO ACADÉMICO 2023-2024



MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Campus de Sant Joan - Carretera Alicante-Valencia Km. 87

03550 San Juan (Alicante) ESPAÑA Tfno: 965919525

E-mail: masterprl@umh.es

RESUMEN

INTRODUCCIÓN: El “workaholism” se ha convertido en un tema cada vez más estudiado en nuestra sociedad, debido a sus implicaciones en la salud mental y la calidad de vida de los trabajadores.

OBJETIVOS: Identificar las herramientas o instrumentos validados (cuestionarios y escalas) para detectar la adicción al trabajo desde la salud laboral, describir los rasgos de personalidad más característicos de las personas que sufren adicción al trabajo, determinar cuál es el sexo y edad más prevalentes en la adicción al trabajo, identificar cuáles son las profesiones y colectivos que, según bibliografía sufren más workaholism y analizar los niveles de adicción al trabajo detectados en los estudios experimentales y observacionales llevados a cabo en distintas profesiones entre 2019 y 2024 así como describir cuáles fueron los tipos de muestreo y estudio utilizados.

MATERIAL Y MÉTODOS: Se ha realizado una revisión bibliográfica consultando las bases de datos Web Of Science, PubMed, LILACS, Scielo, PsycINFO, Cuiden, Cochrane Library, Family Health Database, IBECS, MEDES, VIDA y Google Académico; en todos los idiomas, con restricciones de fecha 2019-2024.

RESULTADOS: Se encontraron un total de 28 estudios trasversales en los que se identificaron características como año de publicación, el tamaño muestral, el origen de la población de estudio, porcentaje de mujeres y hombres, escala o cuestionario validado empleado, variables medidas y asociaciones encontradas con la adicción al trabajo.

CONCLUSIONES: Las escalas utilizadas con mayor frecuencia para evaluar la adicción al trabajo en los estudios incluidos en esta revisión son: la escala The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS), seguida de Bergen Work Addiction Scale (BWAS) y la escala WorkBAT. El rasgo de personalidad más asociado a la adicción al trabajo es el neuroticismo. No hay una profesión en concreto en la que se determine mayor morbilidad de Workaholism, pero es más prevalente en profesiones sociables y que requieren cierto grado de responsabilidad. Las enfermeras presentaron un nivel moderado de adicción al trabajo, con un valor medio más alto para el trabajo en exceso. No hay predilección, según los estudios, en la prevalencia en el sexo. La edad en la que es más posible padecer esta patología comprende entre los 18 y 45 años. Las nuevas tecnologías juegan un papel importante en la adicción al trabajo.

ABSTRACT

INTRODUCTION: "Workaholism" has become an increasingly studied topic in our society, due to its implications on the mental health and quality of life of workers.

OBJECTIVES: Identify the validated tools or instruments (questionnaires and scales) to detect work addiction from occupational health, describe the most characteristic personality traits of people who suffer from work addiction, determine the most prevalent sex and age in workaholism, identify which professions and groups that, according to the literature, suffer the most workaholism and analyze the levels of workaholism detected in experimental and observational studies carried out in different professions between 2019 and 2024, as well as describe what the types of sampling and study used.

MATERIAL AND METHODS: A bibliographic review was carried out by consulting the databases Web Of Science, PubMed, LILACS, Scielo, PsycINFO, Cuiden, Cochrane Library, Family Health Database, IBECS, MEDES, VIDA and Google Scholar; in all languages, with date restrictions 2019-2024.

RESULTS: A total of 28 cross-sectional studies were found in which characteristics such as year of publication, sample size, origin of the study population, percentage of women and men, validated scale or questionnaire used, variables measured and associations found were identified. with work addiction.

CONCLUSIONS: The scales most frequently used to assess work addiction in the studies included in this review are: The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS), followed by the Bergen Work Addiction Scale (BWAS) and the WorkBAT scale. The personality trait most associated with workaholism is neuroticism. There is no specific profession in which greater morbidity from Workaholism is determined, but it is more prevalent in sociable professions that require a certain degree of responsibility. Nurses presented a moderate level of workaholism, with a higher mean value for overworking. There is no predilection, according to studies, in prevalence in sex. The age at which it is most possible to suffer from this pathology is between 18 and 45 years. New technologies play an important role in work addiction.

ÍNDICE

ÍNDICE	5
2.1 Antecedentes históricos, demografía y definiciones:	8
2.2 Características del adicto al trabajo. Perfil psicosocial del adicto al trabajo. Signos y síntomas.	10
2.3 Causas del adicto al trabajo. Relación de la adicción al trabajo con otras variables	13
2.3.1 Satisfacción laboral y extralaboral.	13
2.3.2 Familia y adicción al trabajo.	13
2.3.3 Vinculación psicológica con el trabajo (work engagement)	13
2.3.4 La organización y la adicción al trabajo.	13
2.4 Consecuencias de la adicción al trabajo:	14
2.5 Intervención terapéutica en la adicción al trabajo	15
2.6 ¿Cómo detectarlo? Instrumentos de evaluación de la adicción al trabajo desde la salud laboral. El uso de escalas validadas	15
2.7 Objetivo principal	18
2.8 Objetivos secundarios	18
3.7 Criterios de inclusión:	19
3.8 Criterios de exclusión	20
5. RESULTADOS	27
5. CONCLUSIONES	27
6. BIBLIOGRAFÍA	66

1. JUSTIFICACIÓN

Se ha elegido el tema “workaholism” o adicción al trabajo dado su carácter novedoso y poco desarrollado y por las últimas tendencias en el estudio del bienestar del trabajador.

Aunque “el workaholism” se ha convertido en un área cada vez más estudiada para la investigación empírica, los estudios experimentales analizando esta patología son escasos, y, la gran mayoría de investigaciones son de tipo observacional, y específicamente estudios de prevalencia. Esto puede ser debido a 3 razones: (1) no existe un consenso claro

entre los expertos sobre la definición, (2) no existe un consenso establecido sobre cómo

evaluar la adicción al trabajo y dónde está el punto de corte entre trabajo habitual y adicción al trabajo y (3) la mayoría de los estudios sobre adicción al trabajo no se basan en muestras representativas.

En consecuencia, esto limita la generalización de resultados y dificulta las comparaciones entre estudios. Así pues, la intención de este trabajo es esclarecer qué es y qué no es la adicción al trabajo y conocer las herramientas existentes para su detección.

Al igual que otros problemas como pueden ser el síndrome de burnout, el mobbing o el acoso, el workaholism es un tema psicosociológico muy prevalente hoy en día debido al aumento en la preocupación por conservar el puesto de trabajo, y debe abarcarse desde la Prevención de Riesgos Laborales.

Desgraciadamente, existe una creencia arraigada en la sociedad de que cuanto más tiempo se dedique al trabajo más beneficio presentará la empresa implicada, dejando de lado todas las repercusiones del trabajador. Así pues, es importante estudiar este tipo de adicciones ya que cada vez más personas la sufren debido a procesos de globalización, industrialización y expansión de empresas.

2. INTRODUCCIÓN

2.1 Antecedentes históricos, demografía y definiciones:

El trabajo es un fenómeno complejo que puede proveer a la vida de integración, coherencia y significado, además genera un valor monetario, estructura el tiempo, fomenta las conexiones sociales, forja estatus y promueve la actividad (Jahoda, 1981). Así pues, el trabajo desempeña un papel importante en la satisfacción de las necesidades sociales y psicológicas (Eliason & Storrie, 2009; Clark et al., 2016).

La mayoría de los trabajadores tienden a experimentar el trabajo de una manera positiva, sin embargo, una pequeña minoría parece dedicarse a un trabajo excesivo e incontrolable. Estos individuos suelen estar impulsados por factores internos y externos que les obligan a trabajar y se les conoce con el anglicismo “workaholics” (Andreassen, 2013).

El término “workaholism” fue históricamente introducido por Oates (1971), para definir su propia relación con el trabajo que él entendía de forma similar a la que tienen los alcohólicos con la bebida. Para Oates, workaholism es “una necesidad continua e incontrolable de trabajar que termina afectando a la salud, al bienestar y a las relaciones del workaholic o trabajacólico con su entorno.

Las definiciones más recientes de la adicción al trabajo han ampliado las dimensiones de Oates para proporcionar una definición más exhaustiva. Así pues, para Andreassen por ejemplo, la adicción al trabajo representa una necesidad compulsiva y extrema caracterizada por un impulso incesante de trabajar horas y horas, asumir responsabilidad laboral y priorizar el trabajo sobre otras áreas de la vida, como la familia y los amigos. (Andreassen, 2013).

La conceptualización de la adicción al trabajo ha sufrido cambios drásticos en la literatura. Las primeras investigaciones sobre adicción al trabajo solían clasificar a los trabajadores como adictos al trabajo si participaban en actividades laborales durante un determinado número de horas, por ejemplo, 50 horas semanales (Mosier, 1983). Sin embargo, algunos trabajadores no adictos al trabajo encajarían en esta clasificación debido a factores como las prácticas culturales y las normas laborales (Kang, 2020).

Por lo tanto, se han desarrollado definiciones más matizadas que tienen en cuenta estos factores e incorporan otras características como la compulsión y el impulso.

Posteriormente, la mayoría de las investigaciones se inclinaron hacia una comprensión de la adicción al trabajo que enfatizaba un enfoque multidimensional (Andreassen, 2013). Por su parte, Spence & Robbins (1992) sugirieron que la adicción al trabajo consta de tres dimensiones: implicación en el trabajo, deseo de trabajar y disfrute del trabajo. Así pues, los individuos que puntuaban alto en todas las dimensiones se clasificaban como adictos al trabajo entusiastas, mientras que los que obtuvieron una puntuación alta en las dos primeras dimensiones y una puntuación baja en la última fueron clasificados como adictos al trabajo no entusiastas (Spence & Robbins, 1992).

Con el tiempo la perspectiva multidimensional se descartó, ya que el énfasis en el trabajo se consideró irrelevante (Mudrack, 2006) y la subescala de implicación en el trabajo no era válida (Andreassen et al., 2013). Conceptualizaciones más recientes evalúan la adicción al trabajo con dimensiones que se correlacionan sustancialmente (Schaufeli et al., 2009) y se han desarrollado instrumentos unidimensionales de adicción al trabajo (Andreassen et al., 2012).

Los términos "adicción entusiasta al trabajo" o "adicción positiva al trabajo" parecen haber sido sustituidos por el término "compromiso laboral", en inglés "work engagement" (Taris et al., 2020), más relacionado pues con el término "adicción al trabajo no entusiasta" (Andreassen, 2013).

Algunos sostienen que el término "workaholism" destaca los elementos positivos del trabajo (por ejemplo, los beneficios) y que el término "adicción al trabajo" por su parte refleja sobre todo los elementos negativos del trabajo (Griffiths et al., 2018). Por otro lado, otros investigadores consideran que no se debe diferenciar entre ambos y que tanto el "workaholism" como la "adicción al trabajo" se refieren al mismo constructo (Andreassen et al., 2018). Mientras algunos expertos consideran "workaholism" como una adicción (Andreassen et al., 2012), otros lo consideran un espectro de comportamiento laboral (por ejemplo, Spence y Robbins, 1992). En resumen, el estado actual de la ciencia respecto a la conceptualización de la adicción al trabajo está un tanto fragmentada entre los expertos.

En cuanto a los datos sociodemográficos, sabemos que en mayor proporción sufren de adicción al trabajo los hombres, con puestos directivos, las personas autónomas y aquellos que ejercen labores profesionales desafiantes como ingenieros, médicos, etc. Además, las altas recompensas económicas y el reconocimiento social actúan como reforzadores.

Por su parte, los estudios de Sánchez Pardo y cols. encontraron que, en España, se sufre adicción al trabajo del 11,3 % de los trabajadores en activo. Además, la Organización

Internacional del trabajo (OIT) sustenta que el 8% de la población activa española dedica más de 12 horas al día a su profesión como escape a problemas personales, lo que acaba repercutiendo irremediablemente en su salud.



La siguiente tabla resume las diferentes definiciones sobre workaholism a lo largo de la historia:

Definitions of Workaholism/Workaholic		Source
Oates (1971)	A person whose need for work has become so excessive that it creates noticeable disturbance or interference with his bodily health, personal happiness, and interpersonal relations, and with his smooth social functioning.	Taris et al (2005)
Machlowitz (1980)	Those whose desire to work long and hard is intrinsic and whose work habits almost always exceed the prescriptions of the job they do and the expectations of the people with whom or for whom they work.	Peiperl and Jones (2001)
Mosier (1983)	Those who work at least 50 hours a week.	Spence and Robbins (1992)
Fassel (1990)	A progressive, fetal disease in which a person is addicted to the process of working.	Ng et al (2007)
Spence and Robbins (1992)	Spence and Robbins (1992): A workaholic is a person who exhibits three properties: in comparison to others, the workaholic is highly work involved, feels compelled or driven to work because of inner pressures, and is low in enjoyment of work.	Spence and Robbins (1992:162)
Porter (1996)	Excessive involvement with work evidenced by neglect in other areas of life based on internal motives of behavior maintenance rather than requirements of the job or organization.	Porter (1996:71)
Scott, Moore, and Miceli (1997)	Those who spend a good deal of time in work activities at the expense of family and other outside obligations, who persistently think about work when they are not at work, and who go above what is reasonably expected of the at the job.	Scott, Moore, and Miceli (1997: 71)
Vitiello et al (2016)	An obsessive-compulsive disorder that manifests itself through self-imposed demands, an inability to regulate work habits, an overindulgence in work to the exclusion of most other life activities.	Robinson (1998:7)
Mudrack and Naughton (2001)	A set of behavioral tendencies to (a) spend considerable time and energy engaged in work activities that are not technically required and to (b) influence and control the work of others.	Clark et al. (2014)
Aziz and Zickar (2006)	Workaholism is a syndrome, in which individuals need to be high in work involvement and work drive, and low in work enjoyment.	Clark et al. (2014)
Ng, Sorensen, and Feldman (2007)	Those who enjoy the act of working, who are obsessed with working, and who devote long hours and personal time to work.	Ng, Sorensen, and Feldman (2007:114)
Schaufeli, Taris, and Van Rhenen (2008)	Workaholics work harder than their job prescriptions require and put much more effort into their jobs than is expected by the people with whom or for whom they work, and in doing so they neglect their life outside the job.	Schaufeli, Taris, and Van Rhenen (2008:175)
Vitiello et al (2016)	An obsessive-compulsive disorder that manifests itself through self-imposed demands, an inability to regulate work habits, an overindulgence in work to the exclusion of most other life activities.	Robinson (1998:7)
Mudrack and Naughton (2001)	A set of behavioral tendencies to (a) spend considerable time and energy engaged in work activities that are not technically required and to (b) influence and control the work of others.	Clark et al. (2014)
Aziz and Zickar (2006)	Workaholism is a syndrome, in which individuals need to be high in work involvement and work drive, and low in work enjoyment.	Clark et al. (2014)
Ng, Sorensen, and Feldman (2007)	Those who enjoy the act of working, who are obsessed with working, and who devote long hours and personal time to work.	Ng, Sorensen, and Feldman (2007:114)
Schaufeli, Taris, and Van Rhenen (2008)	Workaholics work harder than their job prescriptions require and put much more effort into their jobs than is expected by the people with whom or for whom they work, and in doing so they neglect their life outside the job.	Schaufeli, Taris, and Van Rhenen (2008:175)
Sussman (2012)	Feeling driven beyond the stated demands of the job to attempt to obtain an appetitive effect, a sense of lack of control over working, and suffering negative consequences as a result.	Sussman (2012:7)
Snir and Harpaz (2012)	A subtype of heavy work investment (i.e., heavy investment of both time and effort in work) that stems not from external predictors or from a passion for work, but from an addiction to work.	Snir and Harpaz (2012:236)
Clark et al. (2014)	An addiction to work that involves feeling compelled or driven to work because of internal pressures, having persistent and frequent thought about work when not working, and working beyond what is reasonably expected despite potential negative consequences.	Clark et al. (2014:5)

Tabla 1 sobre las diferentes definiciones sobre workaholism a lo largo de la historia.

Fuente: Alsabaagh, S. M., & Shaalan, A. Z. A. M. (2020). The Relationship between Workaholism and job performance: An applied research on Egyptian Managers. *40*(3), 69-88.

2.2 Características del adicto al trabajo. Perfil psicosocial del adicto al trabajo. Signos y síntomas.

Como hemos comentado previamente, estudios recientes indican que el adicto al trabajo no lo es sistemáticamente por una mayor dedicación en horas, sino que intervienen otros factores.

Para Malissa A. Clark, la adicción al trabajo se relaciona con rasgos de personalidad orientados a logros (perfeccionismo, personalidad tipo A). Para poder entender el comportamiento de la persona adicta, se necesita identificar qué elementos comparte con otras adicciones. Todas las adicciones tienen en común 2 elementos básicos: la falta de control y la dependencia. Tal y como ocurre en el resto de adicciones, algunas señales de alarma que pueden caracterizar a los adictos al trabajo son:

- ✓ Negación del problema
- ✓ Sentimiento de ansiedad cuando no se está trabajando
- ✓ Prisa por acabar las tareas
- ✓ Incapacidad para relajarse en períodos vacacionales o de descanso
- ✓ Irritabilidad, insomnio, mala alimentación...
- ✓ Deterioro en las relaciones sociales fuera del trabajo

Asimismo, hay que tener en cuenta que la adicción al trabajo al contrario que otras adicciones, no está asociada directamente con un objeto como podría ser la comida, el juego, la droga etc. El trabajo es pues una actividad, por lo que, la satisfacción obtenida está relacionada con la sensación de éxito y poder.

Existen además ciertos patrones de actitud en las personas que desarrollan adicción al trabajo:

- Alta importancia y significado del trabajo: para estas personas el trabajo es el motor de sus vidas y lo más importante por encima de familia, amigos, tiempo libre etc. Estas personas suelen ser muy competitivas, enérgicas, y competentes. Echan más horas de trabajo que la media. Su rendimiento de trabajo es bueno a corto plazo, sin embargo, los objetivos propuestos se vuelven cada vez más inalcanzables ocasionando frustración y sensación de fracaso.
- Gran necesidad de control, personalidad obsesivo-compulsiva: Sienten la necesidad de tener el control sobre su ambiente laboral, presentando gran dificultad a la hora de

delegar el trabajo en sus compañeros pues se sienten mejor llevándolo a cabo ellos porque sólo así sienten que controlan la situación.

- Sentido de la responsabilidad: Relacionado con la confiabilidad, la puntualidad, planificación, etc.
- Comunicación interpersonal deficiente: Los adictos al trabajo no tienen apenas relación con sus compañeros y tienen dificultades para trabajar en equipo creando un ambiente problemático de trabajo.
- Perfeccionismo: El adicto perfeccionista se da cuando la persona no puede desempeñar su trabajo con los niveles de control que él desea y tiende a experimentar estrés, y niveles de satisfacción bajos, ya que invierten demasiado tiempo en detalles innecesarios.
- Autovaloración: Si el trabajo va bien se tienen en alta estima, pero cuando se ven desbordados, aparece la frustración y comienzan los problemas de autoestima.
- Gran sentido de la responsabilidad: Relacionado con la confiabilidad, la puntualidad, planificación, etc.
- Problemas de salud: Debido a que presentan altos niveles de estrés y consecuencia de esfuerzos psicofísicos continuos y excesivos.
- Presentismo laboral: Es el concepto opuesto al absentismo. El adicto al trabajo va a trabajar, invirtiendo horas de más, y acude aún incluso encontrándose enfermo.
- Problemas extralaborales: Se ha establecido una asociación entre la adicción al trabajo y la separación matrimonial. El aislamiento social y familiar es una de las consecuencias del exceso de trabajo.

Los autores Spence y Robbins interpretan la adicción al trabajo desde el concepto de triada de la adicción consistente en 3 dimensiones:

- ✓ Implicación con el trabajo: Dedicación a trabajar.
- ✓ Sensación de estar motivado: Compulsión por trabajar.
- ✓ Disfrute del trabajo: Placer que siente la persona por trabajar. (Spence, 1992)

Teniendo en cuenta estos 3 elementos, desarrollaron un cuestionario que evaluaba la adicción al trabajo denominado WorkBAT (workalcoholism battery) y encontraron que existían 3 tipologías de adictos al trabajo o “trabajólicos”:

Adictos: Con alta puntuación en implicación en el trabajo y motivación para el trabajo, pero baja puntuación en disfrute.

Entusiastas: Este tipo de personas puntúan alto en implicación y disfrute, pero bajo en compulsión por trabajar.

Adictos entusiastas: Estas personas puntúan alto en los tres elementos, involucración, disfrute y compulsión. (Aguilera Luque, 2017)

Para poder hablar de adicción al trabajo se han de dar dos componentes principales:

Trabajo excesivo: Trabajar muchas más horas de las que requiere el desempeño laboral, llevarse trabajo a casa, trabajar fines de semana, durante las vacaciones e incluso estando enfermo. A esto último se le llama presentismo laboral.

Trabajo compulsivo: Es la parte subjetiva de la adicción. Se corresponde a los pensamientos obsesivos sobre el trabajo, aunque no se esté físicamente en él o en horario laboral.

Perfil psicosocial del adicto al trabajo, patrón de conducta tipo A:

El patrón de conducta Tipo A (PCTA), (Friedman y Rosenman, 1974) es un factor de riesgo para la adicción al trabajo.

Las características de las personas adictas con este patrón son:

- Impaciencia.
- Hostilidad.
- Poca valoración o desvirtuación de los logros, resultados o ideas ajenas.
- Autorreferencias constantes enfatizando la propia imagen llegando a la arrogancia.
- Sobreimplicación y sobrecompromiso con la organización que forman parte.

Estas personas tienen un mayor riesgo a desarrollar enfermedades cardiovasculares, a tener accidentes laborales y a llevar a cabo conductas inapropiadas. Son impulsivas y enérgicas. Suelen ser personas con una baja autoestima y poco asertivas, de ahí el predominio de episodios de cólera e ira, además tienden a plantearse objetivos poco viables.

Cabe destacar que por tener personalidad tipo A no tiene por qué desarrollarse una adicción al trabajo, simplemente actúa como coadyuvante en ciertas personas con ciertas condiciones de trabajo.

2.3 Causas del adicto al trabajo. Relación de la adicción al trabajo con otras variables

Además de factores internos de personalidad comentados anteriormente, pueden existir factores externos como: problemas económicos, familiares etc

2.3.1 Satisfacción laboral y extralaboral.

En general los adictos al trabajo muestran una gran satisfacción con su trabajo, no tanto así con su entorno sociofamiliar.

2.3.2 Familia y adicción al trabajo.

Como en otras adicciones, si existen antecedentes en el entorno familiar se aprenderá este tipo de relación con el trabajo por aprendizaje vicario (observación). Para ellos el trabajo es lo más importante y da sentido a la vida. Además, aquellos con problemas sociofamiliares aprovechan el trabajo como vía de escape.

2.3.3 Vinculación psicológica con el trabajo (work engagement)

Aunque el work engagement (compromiso con el trabajo) puede tener un impacto positivo en productividad y el rendimiento, también puede tener repercusiones negativas si se convierte en una obsesión o si no se equilibra con otras áreas de la vida

2.3.4 La organización y la adicción al trabajo.

La cultura organizacional de las empresas y el conocido sistema de incentivos puede predisponer a la adicción al trabajo. Trabajos que requieren una gran carga física, mental o emocional, actúan paradójicamente de retos para los empleados que se forzarán a llegar a objetivos inverosímiles. Además, la autonomía personal del puesto es un factor de riesgo para el desarrollo de una adicción al trabajo. Los autónomos, freelance y el personal independiente, son pues, más susceptibles a padecer este problema. (Picó, 2018).

2.4 Consecuencias de la adicción al trabajo:

Las consecuencias de la adicción al trabajo son variadas y tienen diferentes orígenes:

- Trastornos mentales como ansiedad, depresión, hiperactividad, trastorno obsesivo compulsivo
- Trastornos del sueño: insomnio, cansancio...
- Niveles elevados de colesterol asociados a la mala alimentación
- Aumento de patología cardíaca: cifras elevadas de tensión, ataque cardíaco, patología cardiovascular...
- Síntomas digestivos asociados a los altos ritmos de trabajo y al estrés como gastritis, úlceras, cólicos... Además, este tipo de comportamientos repetidos en el tiempo pueden derivar en síndrome del intestino irritable, un trastorno que causa dolores abdominales, gases, alternancia de diarrea y/o estreñimiento...
- Lesiones cervicales y de espalda (contracturas) en trabajadores que trabajan largas horas frente a pantallas y lesiones de espalda en trabajadores que manipulan peso.

Otros problemas relacionados con el estrés como el bruxismo, pérdida del cabello etc (Aguilera, 2017), (Guerri, 2018) y (Ageitos, 2017)

Según bibliografía se evidencian 4 fases progresivas en el desarrollo de la adicción al trabajo:

- Una primera etapa caracterizada por un trato brusco y autoritario hacia familia y subordinados y una dedicación excesiva al trabajo.
- Una segunda fase caracterizada por un descenso en el rendimiento laboral debido al estrés. Es en esta etapa cuando el workaholic puede recurrir a la automedicación con relajantes y sedantes por la noche o las drogas y estimulantes durante el día.
- Una tercera etapa donde aparecerán problemas de salud como trastornos depresivos, psicosomáticos y digestivos.
- La última etapa se caracteriza por crisis agudas o incluso podría producirse la muerte repentina súbita, fenómeno identificado en Japón bajo el término "Karoshi" que significa: "muerte por exceso de trabajo (Kanai, 2009)

Por otro lado, también existen estudios como los de (Machlowitz, 1980) y (Sorensen, 2015) que asocian positivamente la adicción al trabajo con mejores rendimientos, la satisfacción del

individuo o el desarrollo de la carrera a corto plazo.

2.5 Intervención terapéutica en la adicción al trabajo

Como en el resto de adicciones lo primero que se pretende es el reconocimiento del problema. El tratamiento contra la adicción al trabajo se aborda mediante la psicoterapia, bien individual, grupal, familiar y/o de pareja. Es fundamental el establecimiento de un contrato terapéutico con terapeuta y la familia en el que haya un compromiso real por parte del paciente.

Algunos expertos como Franzmeier y Kiechel proponen programas de autoayuda que exploran nuevos hobbies y actividades de ocio y entretenimiento. Estos programas buscan brindar al paciente un entorno más relajado al que está acostumbrado, reconocer las causas que han motivado la adicción al trabajo y discriminar qué es y qué no es exceso de trabajo.

Hay que puntualizar que este tipo de programas no consisten en abandonar de golpe la actividad laboral para siempre, sino en volver a encontrar el equilibrio con su vida sociofamiliar. También es importante tener en cuenta la recuperación física del adicto para disminuir el riesgo grave de enfermedad. (Guerri, 2018)

2.6 ¿Cómo detectarlo? Instrumentos de evaluación de la adicción al trabajo desde la salud laboral. El uso de escalas validadas

La evaluación de la adicción al trabajo se lleva a cabo mediante cuestionarios tipo autoinforme, A continuación, se describen brevemente los 5 más relevantes:

- Work Addiction Risk Test (WART) fue creada por Bryan Robinson en 1999. Consta de 25 ítems puntuables en una escala tipo Likert entre 1 y 5 puntos, y en 5 dimensiones que son: tendencias compulsivas, control, autoabsorción, incapacidad para delegar y autovaloración, y clasifica a los trabajadores en 3 grupos: “adictos”, “pseudoadictos” y “adictos”. (Robinson, 1999) y (Taris,2005)
- Workaholism Battery (WORKBAT) fue creado por Spence y Robbins en 1992. Consta de 25 ítems en una escala Likert con 5 puntos y comprende tres subescalas: Impulsividad, satisfacción en el trabajo e implicación en el trabajo. El cuestionario permite diferenciar entre “el adicto al trabajo”, “el trabajador entusiasta” u otros tipos de perfiles relacionados con el

trabajo. Es un cuestionario muy utilizado en diferentes países.

- Schedule for Nonadaptative and Adaptative Personality Workaholism Scale (SNAP-Work), fue creado por Clark en 1993. Consta de 18 ítems de verdadero o falso, y asume un grado de solapamiento con el trastorno de personalidad obsesivo-compulsivo. No se utiliza mucho y existen pocos estudios de validación. (Melley, 2002) y (Clark, 1993)
- The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) fue creado por Schaufeli y Taris en 2005. Consta de 20 ítems y mide 2 dimensiones de la adicción al trabajo: el trabajo excesivo (9 ítems) y la compulsión por trabajar (7 ítems). Está basada en dos escalas: el WART de Robinson (1999) y el WORKBAT de Spence y Robbins (1992). (Líbano, 2010)
- WOrkaholism 5 (WO-5), fue creada por el equipo de investigación WONT Prevención Psicosocial en 2004 y figura dentro de una batería de cuestionarios denominada herramienta REDES que permite la evaluación de diferentes riesgos psicosociales. Consta de 5 ítems puntuables en una escala Likert de 7 puntos. Permite distinguir entre: “adictos al trabajo” y “no adictos”, y conocer sus antecedentes laborales (demandas y recursos) y personales (recursos personales), así como las consecuencias de tal adicción. Es una escala corta, fiable y válida para una detección de adicción al trabajo en una empresa. *Hernández*



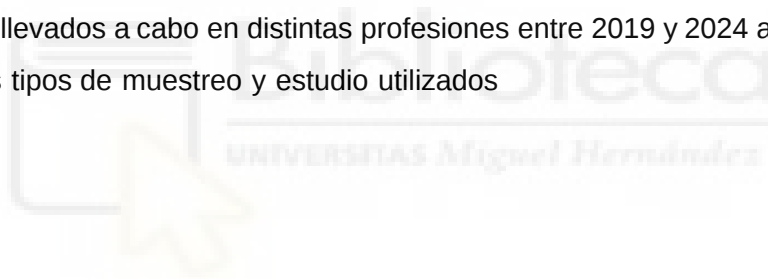
2 OBJETIVOS

2.7 Objetivo principal

➤ Identificar las herramientas o instrumentos validados (cuestionarios y escalas) para detectar la adicción al trabajo desde la salud laboral.

2.8 Objetivos secundarios

- ❖ Describir los rasgos de personalidad más característicos de las personas que sufren adicción al trabajo.
- ❖ Determinar cuál es el sexo y edad más prevalentes en la adicción al trabajo
- ❖ Identificar cuáles son las profesiones y colectivos que, según bibliografía sufren más adicción al trabajo
- ❖ Analizar los niveles de adicción al trabajo detectados en los estudios experimentales y observacionales llevados a cabo en distintas profesiones entre 2019 y 2024 así como describir cuáles fueron los tipos de muestreo y estudio utilizados



3 MATERIAL Y MÉTODOS

Se ha realizado una revisión bibliográfica en las siguientes bases de datos: SCIELO (Scientific Electronic Library Online), LILACS (actualmente Pesquisa bvs salud), PUBMED, CUIDEN, PSYCOINFO, Web Of Science (WOS), Cochrane Library, Family Health Database, IBECS: Índice Bibliográfico Español de Ciencias de la Salud, Medes, BIDA (Biblioteca Iberoamericana sobre Drogas y Adicciones) y Google académico.

En las bases de datos se realizaron búsquedas mediante combinaciones de descriptores validados por el DeCS tanto en español como en inglés.

En PubMed, Cuiden, Pesquisa VBS salud, SCIELO, PsycINFO, Cochrane Library, Family Health Database, IBECS y WOS se utilizó el término: "Workaholism"; en Google académico, PubMed, SCIELO Y Cochrane Library se utilizaron combinados entre sí los términos: "Workaholism" AND "Personality traits" y : "Workaholism" AND "self- report questionnaires" así como "Workaholism" AND "scales".

Por otro lado, en las bases de datos BIDA y MEDES se empleó la siguiente terminología: "Adicción al trabajo", en LILACS se le añadió además de "Adicción al trabajo" también "Rasgos de personalidad". Las distintas palabras clave, junto con los resultados obtenidos, filtros seleccionados y artículos aceptados, se encuentran descritos en la tabla1.

La fecha de búsqueda se realizó entre el 15/03/2024 y el día 01/04/2024, ambos inclusive teniendo en cuenta criterios de inclusión y exclusión que se expondrán a continuación.

3.7 Criterios de inclusión:

- ✓ Que se estudie en personas con sospecha de adicción al trabajo o que se estudie si lo sufren.
- ✓ Estudios experimentales u observacionales.
- ✓ Con fecha de publicación posterior a 2019, año inclusive; es decir desde 2019 hasta 2024.
- ✓ Estudios publicados en inglés y español.
- ✓ Estudios cuya muestra realmente sean trabajadores y no otros colectivos como estudiantes.

- ✓ Estudios que analicen los rasgos de personalidad, como neuroticismo, perfeccionismo, personalidad tipo A, etc. Y su posible relación con el workaholism.
- ✓ Todos los artículos a escoger deben ser estudios originales primarios.

3.8 Criterios de exclusión

- Que se realice en personas que no tengan adicción al trabajo.
- Estudios cualitativos.
- Investigaciones anteriores a 2019.
- Que estén escritos en un idioma diferente al inglés o español
- Estudios cuya muestra sean estudiantes y no trabajadores
- Investigaciones que no incluyan variables relativas a los rasgos de personalidad.
- Investigaciones que incluyan escalas y cuestionarios no validados.
- Estudios de revisiones bibliográficas o revisiones sistemáticas.

Se eligieron las bases de datos citadas anteriormente por su gran cantidad de artículos (PubMed, Lilacs), por su nivel de impacto, (Web Of Science (WOS y Cochrane Library), por la relación con el tema descrito (revistas de psicología como PsycInfo) etc.

Se siguió la siguiente estrategia de búsqueda:

- a)** Tras tener los resultados de la cadena de búsqueda escrita, se filtra por año de publicación posterior al 2019, por tanto, se filtra también por idioma (inglés y español) y por último los que únicamente presenten texto completo gratuito descartando gran parte de los artículos.
- b)** Posteriormente tras la observación del título de los artículos, nos quedamos con aquellos que incluyan trabajadores con adicción al trabajo o Workaholism y mencionen los rasgos de personalidad y cuestionarios o escalas validadas, descartando aquellos estudios llevados a cabo con otros colectivos como estudiantes o estudios donde se emplean escalas no validadas actualmente.
- c)** Más tarde discriminamos si el abstract realmente demuestra que el artículo tiene relación con la adicción al trabajo, ya que hay veces que el título no se corresponde con lo que de verdad trata el artículo.

d) Por último, tras la lectura del artículo descartamos los que no cumplen con los criterios de inclusión descritos anteriormente. A continuación, mediante un diagrama de flujo se detalla los motivos de exclusión de algunos artículos y el camino recorrido hasta llegar a los artículos finalmente seleccionados para su análisis.

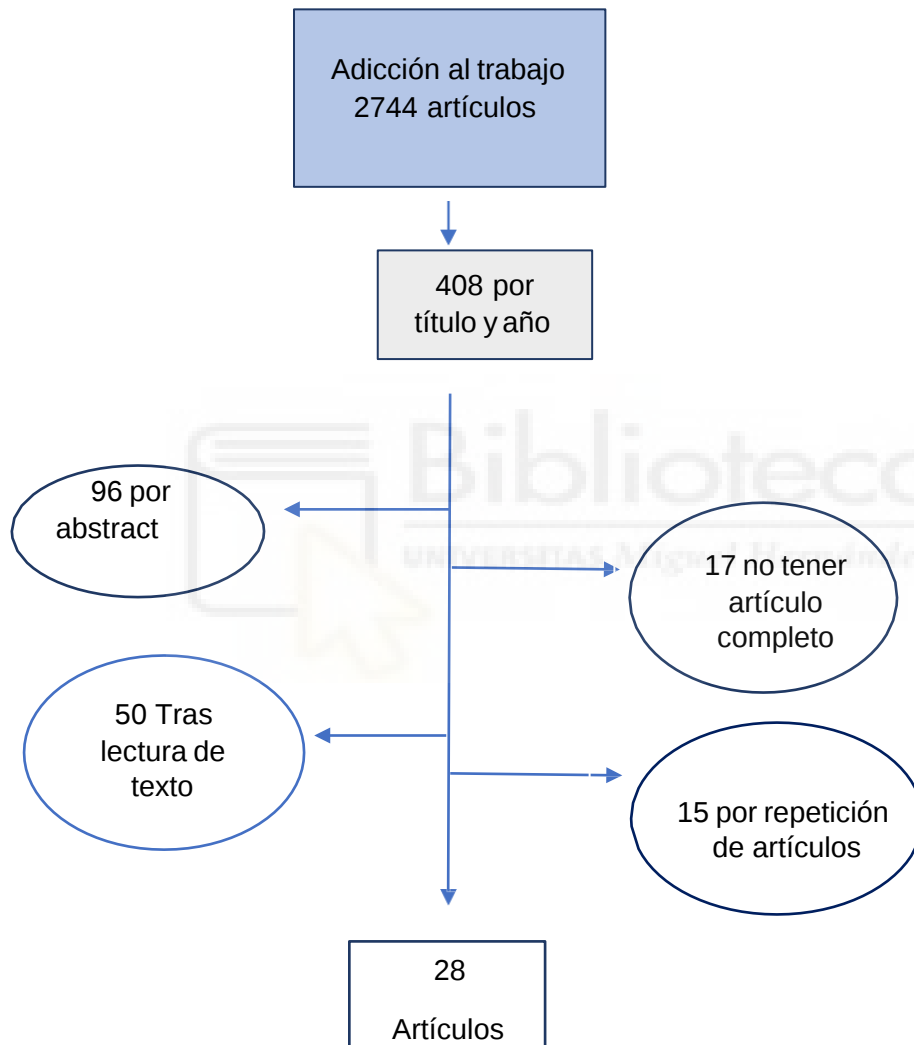


Diagrama de flujo 1: Recorrido de elección de artículos.

Base de datos	Palabras clave	Filtros seleccionados	Resultados de búsqueda	Artículos aceptados por título y año	Artículos aceptados por abstract	Artículos hallados a texto completo	Artículos aceptados tras lectura (Excluidas revisiones sistemáticas)
PubMed	(Workaholism)	Disponibilidad a texto completo y gratuito, fechas de publicación de los últimos 5 años y artículos basados en seres humanos.	94	21	8	8	1
	(Workaholism) AND (self-report questionnaire)	Disponibilidad a texto completo y gratuito, fechas de publicación de los últimos 5 años y artículos basados en seres humanos.	6	3	3	3	3

	(Workaholism) AND (scales)	Disponibilidad a texto completo y gratuito, fechas de publicación de los últimos 5 años y artículos basados en seres humanos.	34	22	20	20	10
SciELO	Workaholism	Ninguno	33	21	15	15	8
	(Workaholism) AND (self-report questionnaire)	Ninguno	0	0	0	0	0
	(Workaholism) AND (scales)	Disponibilidad a texto completo y gratuito, fechas de publicación de los últimos 5 años	4	3	2	2	2
PSYCOINFO	(Workaholism)	Disponibilidad a texto completo y gratuito, fechas de publicación de los últimos 5 años	36	19	5	3	3

	(Workaholism) AND (self-report questionnaire)	Disponibilidad a texto completo y gratuito, fechas de publicación de los últimos 5 años	4	4	1	1	1
	(Workaholism) AND (Scales)	Disponibilidad a texto completo y gratuito, fechas de publicación de los últimos 5 años	1	1	1	0	0
CUIDEN	"Workaholism"	Ninguno	3	2	2	2	2
Cochrane Library	"Workaholism"	Ninguno	6	5	0	0	0
	(Workaholism) AND (self-report questionnaire)	Ninguno	0	0	0	0	0
	"Workaholism" AND "scales"	Ninguno	0	0	0	0	0

EMBASE	Workaholism AND 'self report' AND questionnaire AND [2019-2024]/py	Fechas de publicación desde 2019 hasta 2024.	9	3	3	3	3
--------	--	--	---	---	---	---	---



	Workaholism AND 'self report' AND questionnaire AND [2019-2024]/py	Fechas de publicación desde 2019 hasta 2024.	9	5	5	5	
Google Académico	"Workaholism" and "personality traits"	Fechas de publicación desde 2020 hasta 2024. Que incluyan citas y patentes	2270	155	23	23	4
	"workaholism" AND "self-report questionnaires"	Fechas de publicación desde 2020 hasta 2024. Que incluyan citas y patentes	198	132	16	9	4

Tabla 1: Bases de datos, palabras clave, filtros, artículos encontrados y seleccionados.

5. RESULTADOS

En este apartado se procederá a un análisis individual de cada artículo.

-El primer artículo en analizar es: *Workaholism, intensive smartphone use, and the sleep-wake cycle: a multiple mediation analysis* por Spagnoli et al. (2019)

Un total de 418 trabajadores italianos entre 19 y 72 años participaron en este estudio. Entre las profesiones que desempeñaban, destacaron: profesores (42.5%), oficinistas (16.6%), autónomos (15.1%) y empresarios (5.3%).

El objetivo de dicho estudio fue explorar el papel del uso intensivo de teléfonos inteligentes en la relación entre adicción al trabajo y el ciclo sueño-vigilia.

Se probaron 2 modelos de mediación múltiple en serie en una muestra de 418 empleados italianos, que llenaron cuestionarios de auto-informe que medían la adicción al trabajo evaluado mediante la Dutch Work Addiction Scale (DUWAS), el uso de teléfonos inteligentes (mediante la escala propuesta por Derks y Bakker), la calidad del sueño y la somnolencia diurna (mediante el cuestionario Mini-Sleep) y la carga de trabajo (mediante el cuestionario Job Content). Los resultados indicaron que tanto el uso intensivo de teléfonos inteligentes como la mala calidad del sueño podrían tener un papel importante en la forma en que los adictos al trabajo experimentan somnolencia diurna, por otro lado, el uso intensivo de teléfonos inteligentes y la somnolencia diurna mediaron la relación entre la adicción al trabajo y la mala calidad del sueño de forma independiente y por separado.

Los resultados apoyaron las hipótesis de los investigadores sobre dos modelos de mediación múltiple en serie. Por un lado, el uso intensivo de teléfonos inteligentes y la mala calidad del sueño mediaron la relación entre adicción al trabajo y somnolencia diurna, y que el uso de teléfonos inteligentes y la somnolencia diurna mediaron la relación entre la adicción al trabajo y la mala calidad del sueño. El resultado es consistente con Chinoy et al, quien demostró que el uso nocturno de dispositivos emisores de luz perjudica el estado de alerta de la mañana siguiente, y es posible suponer que un individuo adicto al trabajo continúa usando un teléfono tras su jornada laboral.

Esto también es consistente con investigaciones anteriores que muestran que los efectos

negativos de los diodos emisores de luz (es decir, luz azul) sobre la mala calidad y cantidad del sueño se encuentran cuando la exposición a los diodos emisores de luz se administra por la noche; es decir, cuando el sistema circadiano es más vulnerable a la luz.

Además, la relación entre adicción al trabajo y mala calidad del sueño también estaba mediada por somnolencia diurna. Este resultado es coherente con los resultados anteriores sobre la relación entre adicción al trabajo y problemas de sueño durante el día. Incluso si no controlamos el efecto de la hora del día en el uso de teléfonos inteligentes, los resultados mostraron que la disponibilidad de dispositivos no solo perturba la calidad del sueño durante la interrupción de la ritmicidad circadiana, sino también puede inducir la activación de los sistemas neurofisiológicos que mantienen la vigilia y contrastan la somnolencia generada por el sueño homeostático perturbando aún más los procesos naturales de sueño-vigilia.

Esta explicación es válida también considerando que los adictos al trabajo permanecen vinculados a su trabajo durante más tiempo a través de sus teléfonos inteligentes, aumentando así su exposición a un factor que perturba el sueño, como retrasar (o perder) el momento óptimo para ir a dormir, determinando una insuficiencia (restaurador) noche de sueño.

-El artículo número 2 a analizar fue: *"Estudio predictivo de variables antecedentes de la Pasión por el Trabajo" por Serrano Fernández (2019)"*

El objetivo de este estudio fue realizar un estudio correlacional-predictivo de las variables antecedentes de la Pasión por el trabajo.

Los participantes fueron 513 trabajadores (48, 1% hombres, 51, 9% mujeres), obtenidos mediante un muestreo no probabilístico y se emplearon los programas FACTOR (versión 7.2) y SPSS 20.0. se determina la capacidad predictiva de variables como Personalidad, Engagement, Autoeficacia, ICO, Satisfacción por la vida y Estilo de vida sobre la Pasión por el trabajo. Se concluyó que La Pasión por el Trabajo se puede predecir de la siguiente manera: La Pasión Armoniosa de forma directa con las variables Dedicación, Crecimiento, Actividad física, Satisfacción con la vida y Responsabilidad excesiva, y de manera inversa con el Vigor. Mientras que la Pasión Obsesiva a través de las variables Absorción y Responsabilidad

excesiva y de manera negativa la Satisfacción con la vida, la Apertura a la experiencia y la Amabilidad.

-El tercer artículo a analizar fue: *"The Costs of Working Too Hard: Relationships Between Workaholism, Job Demands, and Prosocial Organizational Citizenship Behavior"* de Alessandri et al. (2020)

Se trata de un estudio longitudinal. El estudio analizó a un grupo de 85 oficiales de policía. Se realizaron encuestas a los participantes cada dos semanas durante un periodo de 3 meses. Las encuestas midieron entre otros factores: la adicción al trabajo, la carga del trabajo y conductas de comportamiento prosocial (CPO). Los resultados de los análisis de ecuaciones estructurales multinivel demostraron las personas con tendencias adictivas al trabajo tienden a percibir (y tal vez contribuir a crear) altos niveles de exigencia en el trabajo y que esta tendencia puede impedirles realizar OCB (un comportamiento importante del rendimiento contextual). Además, los investigadores sugieren que los programas deben recompensar los comportamientos adecuados (no el exceso de trabajo) y apoyar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal. Programas de formación para mejorar la gestión del tiempo, el control del estrés, la asertividad y la eficacia personal también pueden ser útiles.

-El cuarto artículo a comentar se trata de: *"Does Workload Moderate the Association Between Perfectionism and Workaholism? A Longitudinal Study"* por Falco et al. 2020

430 trabajadores completaron un cuestionario de auto-informe en dos puntos de tiempo diferentes (al comienzo del estudio y en un intervalo de tiempo específico)

Estos cuestionarios midieron: la carga de trabajo, la adicción al trabajo, el perfeccionismo, el Perfeccionismo Auto-Orientado (SOP) ó autoperfeccionismo definido como la tendencia a establecer altos estándares para uno mismo y experimentar autocrítica por no alcanzarlos y por último: el perfeccionismo Socialmente Prescrito (SPP) definido como: la percepción de las expectativas de otros para la perfección y presión para satisfacerlas.

Los resultados mostraron que la SOP predice un aumento de la adicción al trabajo a lo largo

del tiempo sólo en individuos que afrontan alta carga de trabajo, mientras que SPP no predice un aumento de la adicción al trabajo, independientemente de la carga de trabajo. La interacción entre SOP, pero no SPP, y la carga de trabajo fue significativa. El SOP predijo un aumento en la adicción al trabajo con el tiempo en los trabajadores que enfrentan una alta carga de trabajo. En consecuencia, la SOP puede ser un factor de riesgo para la adicción al trabajo cuando la carga de trabajo es alta.

-El quinto artículo analizado fue: *"The Relationship Between Psychosocial Work Variables and Workaholism: Findings From a Nationally Representative Survey"* by Andreassen et al. (2020).

Se trata de un estudio cuantitativo transversal. Un total de 1.608 empleados de Noruega participaron en una encuesta que examina si las demandas de empleo, el control del trabajo, la ambigüedad de roles, el conflicto de roles, la exposición a actos negativos, y los estilos de liderazgo podrían explicar la variación en la adicción al trabajo.

La adicción al trabajo se relacionó positivamente con las exigencias laborales, el conflicto de roles y los actos negativos en el trabajo. Estos efectos fueron sustanciales. De menor importancia, aunque estadísticamente significativa, la adicción al trabajo se asoció con el liderazgo laissez-faire, la ambigüedad de roles y el control del trabajo.

Los resultados indicaron además que, en casos de altas exigencias, los empleados con mayor control registraron las puntuaciones más altas de adicción al trabajo. Esto implica que las condiciones de trabajo con algunas de estas características podrían servir para prevenir el desarrollo de la adicción al trabajo. A la vista de estos datos, la idea de que la adicción al trabajo representa principalmente una disposición individual es inadecuada. Finalmente, los investigadores sugieren la necesidad de nuevos estudios con muestras representativas y diseños longitudinales para detectar la direccionalidad y la causalidad entre la adicción al trabajo y otros factores.

-El artículo número 6 analizado fue: *"Perceived Opportunities to Craft Scale: adaptation and evidence of the construct validity of the Brazilian version"* por Devotto & Freitas (2020)

Se trata de un estudio cuantitativo transversal. Este artículo se centra en la adaptación y la evidencia de validez de constructo de la versión brasileña de la "Escala de Oportunidades Percibidas para el Diseño del Trabajo"(POCS)

Se recogieron datos de empleados brasileños (N = 1451) en 2 muestras separadas. Los resultados indicaron que la versión brasileña del POCS replicaba la estructura unidimensional del instrumento original. POCS mostró correlaciones positivas y moderadas significativas con la autoeficacia ocupacional, el compromiso laboral y la creación de empleos, y asociaciones negativas con la adicción al trabajo. Ambas versiones de POCS-Brasil fueron confiables según tres tipos de índices de confiabilidad y también mostraron evidencia de validez discriminante y convergente.

-El artículo número 7 analizado fue: *"Is Narcissism Associated with Heavy Work Investment? The Moderating Role of Workload in the Relationship Between Narcissism, Workaholism, and Work Engagement"* de Falco (2020)

Este estudio tuvo como objetivo investigar la asociación entre el narcisismo, la adicción al trabajo y el compromiso laboral.

Se planteó la hipótesis de que el narcisismo se asocia positivamente con la adicción al trabajo y el compromiso laboral, y a su vez con una carga de trabajo.

217 trabajadores italianos completaron un cuestionario de auto-informe. Para los trabajadores con una carga de trabajo promedio, el narcisismo se asoció positivamente con el compromiso/implicación laboral (engagement). La carga de trabajo alta intensificó la relación entre el narcisismo y la adicción al trabajo, lo que a su vez se asoció con un menor compromiso laboral.

Por último, la carga de trabajo exacerbó la relación entre narcisismo y compromiso laboral y sus dimensiones, de modo que estas asociaciones eran más fuertes cuando la carga de trabajo era alta. En general, el estudio sugirió que, en un ambiente de trabajo caracterizado por niveles moderados de demanda, los individuos con componentes narcisistas fuertes podrían sentirse inherentemente energéticos y dedicados (es decir, comprometidos) en el trabajo. De manera diferente, en un ambiente de trabajo exigente, los trabajadores con alto

narcisismo podrían experimentar un mayor compromiso laboral, pero también podrían estar en riesgo de adicción al trabajo.

-El artículo número 8 analizado fue: *"The Mediation Role of Work-Life Balance Stress and Chronic Fatigue in the Relationship Between Workaholism and Depression Among Chinese Male Workers in Hong Kong"* de Yang et al. (2020)

Se llevó a cabo un estudio transversal en el que participaron de trabajadores varones chinos (n=1.352).

Las escalas auto-reportadas evaluaron adicción al trabajo, el estrés de equilibrio entre el trabajo y la vida, la fatiga crónica y síntomas depresivos se incluyeron en el cuestionario.

En primer lugar, la adicción al trabajo se asoció con un mayor estrés en la conciliación de la vida laboral y familiar; a su vez, este sentimiento estresante se asoció positivamente con la depresión.

Hasta el 30,5% de los participantes fueron clasificados como con probable fatiga crónica, mientras que el 8,4% fueron clasificados como con probable depresión. Los resultados ponen de relieve la necesidad de reducir la fatiga de los trabajadores varones de Hong Kong, especialmente de aquellos con altos niveles de adicción al trabajo y altos niveles de educación, ya que la fatiga puede ser un problema de salud importante para estos grupos y puede inducir a la depresión.

Por otro lado, el trabajo prolongado y un comportamiento de trabajo excesivo puede aumentar el cansancio y la fatiga física; además, el sentimiento obsesivo-compulsivo inducido por la adicción al trabajo está a menudo relacionado con el afecto negativo, la ansiedad y la fatiga psicológica.

Se hallaron asociaciones significativamente positivas entre la adicción al trabajo y la depresión tanto en los análisis de correlación bivalente como en el análisis de trayectorias. Junto con las relaciones positivas entre la adicción al trabajo y el estrés/fatiga, dichos resultados apoyan el papel negativo de la adicción al trabajo en la calidad de vida y la salud de las personas. De esto se deduce que la adicción al trabajo es un factor estresante que puede tener

consecuencias negativas para el bienestar y la salud de los trabajadores de Hong Kong. Las intervenciones para ayudar a los trabajadores con la gestión del tiempo y el estrés y la reducción de la fatiga pueden ser beneficiosos para su salud mental.

-El artículo 9 a analizar fue: *"Exploring the Link Between Work Addiction Risk and Health-Related Outcomes Using Job-Demand-Control Model"* por Dutheil et al. (2020)

El riesgo de adicción al trabajo es una creciente preocupación de salud pública con posibles resultados nocivos relacionados con la salud. La percepción del trabajo (demandas de empleo y control del trabajo) puede jugar un papel importante en provocar el riesgo de adicción al trabajo en los empleados.

El objetivo fue explorar el vínculo entre el riesgo de adicción al trabajo y los resultados relacionados con la salud utilizando el marco del modelo de control de la demanda de empleo. Métodos: Se recogieron datos de 187 de 1580 trabajadores franceses que accedieron a participar en un estudio transversal utilizando el software WittyFit.

Los cuestionarios autoadministrados fueron el Cuestionario de Contenido Laboral de Karasek, la Prueba de Riesgo de Adicción al Trabajo, la Escala de Ansiedad y Depresión Hospitalaria y sociodemográfica.

Se realizaron análisis estadísticos utilizando el software Stata (versión 13). Resultados: Hubo cinco veces más trabajadores con alto riesgo de adicción al trabajo entre aquellos con fuertes demandas de trabajo que en aquellos con bajas demandas de trabajo (29.8% vs. 6.8%, $p = 0.002$). La adicción al trabajo no estaba relacionada con el control del trabajo ($p = 0,77$), ni con el apoyo social ($p = 0,22$).

Se evidenció un alto riesgo de adicción al trabajo en el 2,6% de los trabajadores de baja tensión, en el 15,0% de los trabajadores pasivos, en el 28,9% de los trabajadores activos y en el 33,3% de los trabajadores de alta tensión ($p = 0,010$). Había el doble de trabajadores con un puntaje de depresión HAD 11 en comparación con los trabajadores de bajo riesgo (41,5 vs. 17,7%, $p = 0,009$).

La calidad del sueño fue menor en los trabajadores con alto riesgo de adicción al trabajo en

comparación con los trabajadores con bajo riesgo de adicción al trabajo. Los trabajadores con alto riesgo de adicción al trabajo presentaron mayor estrés en el trabajo y menor bienestar en comparación con los trabajadores de bajo riesgo.

Las altas exigencias laborales en el trabajo están fuertemente asociadas con el riesgo de adicción al trabajo, pero el nivel de control laboral no juega el mismo papel. La prevalencia del riesgo de adicción al trabajo es mayor para los trabajadores activos y con alta exigencia que para los trabajadores pasivos y con baja exigencia. Estos dos grupos de trabajadores parecían ser más vulnerables y, por lo tanto, pueden sufrir más los resultados negativos del riesgo de adicción al trabajo, en términos de depresión, trastornos del sueño, estrés y salud. Las estrategias preventivas, como los programas de apoyo social, deberían beneficiarse de la identificación de los factores de riesgo de adicción al trabajo y los grupos vulnerables de trabajadores.

Así pues, se concluyó que las altas demandas de empleo están fuertemente asociadas con el riesgo de adicción al trabajo. El riesgo de adicción al trabajo se asocia con una mayor depresión y una mala calidad del sueño.

-El artículo 10 a analizar fue: *"Hidden costs of anticipated workload for individuals and partners: Exploring the role of daily fluctuations in workaholism"* de Clark et al. (2021).

121 empleados estadounidenses y sus cónyuges completaron encuestas de auto-informe durante 10 días hábiles. Los análisis multinivel apoyaron la idea de que la adicción al trabajo varía diariamente. La adicción al trabajo se relacionó significativamente con mayores fluctuaciones diarias en el tabaquismo promediado. Además, la carga de trabajo anticipada cada mañana se relacionó positivamente con las fluctuaciones diarias en la adicción al trabajo. Las personas reportaron sentirse más fatigadas en los días en que reportan una mayor adicción al trabajo diario, y las fluctuaciones diarias en la adicción al trabajo se relacionaron con el cruce de estrés y la tensión de la relación del cónyuge.

-El artículo número 11 analizado fue: *"Workaholism and family interaction among nurses"* por Borges (2021)

Se llevó a cabo un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal con una muestra de 839 enfermeras portuguesas. Se identificó al 27% de las enfermeras adictas al trabajo, lo que arroja un mayor valor medio por el trabajo excesivo. Las dimensiones que mostraron los valores medios más altos fueron la interacción negativa entre el trabajo y la familia y la interacción positiva entre la familia y el trabajo. Las variables identificadas como predictoras significativas de adicción al trabajo fueron la interacción trabajo-familia (39%), variables ocupacionales (10,6%) y variables sociodemográficas (1,2%). Entre las variables ocupacionales y profesionales se destacaron las mujeres, de edad igual o inferior a 37 años y percepción de trabajo estresante.

La confirmación de la adicción al trabajo en las enfermeras, así como sus variables predictivas son significativamente importantes para que los profesionales y las organizaciones comprendan mejor el impacto de este fenómeno, especialmente en el ámbito de la salud mental y para fomentar el desarrollo de programas destinados a promover la salud en el lugar de trabajo.

La interacción trabajo-familia resultó ser el mejor predictor de la adicción al trabajo, indicando que cuanto mayor es la interacción trabajo-familia negativa, mayor es la adicción al trabajo, el trabajo compulsivo y el trabajo excesivo. En cuanto a otras variables predictoras, se observó que la adicción al trabajo, el trabajo compulsivo y el trabajo excesivo se asociaban con enfermeros que mostraban una menor percepción del estrés y con enfermeros más jóvenes y de sexo femenino, en comparación con los que declaraban realizar actividades de ocio.

En resumen, este estudio contribuye a sensibilizar a los gestores sobre la importancia de la organización del trabajo, integrando la dimensión familiar y contribuyendo al desarrollo de programas de promoción de la salud en el trabajo y una mejor conciliación familiar.

-El artículo número 12 analizado fue: *"The mediator role of use of emotion in the association between personality traits and workaholism"* por Sayan (2021)

Dicho estudio investiga el papel mediador del uso de la emoción en la relación entre los rasgos de personalidad y la adicción al trabajo. Se trata de un estudio transversal.

Este estudio examinó el papel mediador del componente de uso de la emoción (UoE), de la

Escala de inteligencia emocional, en la relación entre extraversión (EX) y conciencia dentro de los Cinco Grandes factores de personalidad, y las dimensiones de trabajar en exceso (WE) y trabajar compulsivamente de la Escala holandesa de adicción al trabajo.

En este estudio, los datos se recopilaron a través de un cuestionario administrado a médicos, enfermeras y otro personal sanitario trabajando en hospitales privados muestreados en Estambul. Los datos fueron recogidos de 340 trabajadores sanitarios mediante cuestionario entre marzo y abril de 2019. Sin embargo, 15 cuestionarios se excluyeron del estudio porque no se llenaron completamente. Por lo tanto, el número total de cuestionarios completados fue de 325. La escala empleada fue la DUWAS. DUWAS fue desarrollado por Schaufeli et al. (2006) con el fin de cuantificar la adicción al trabajo.

La escala consta de 17 elementos y fue adaptada al turco y las mediciones de validez y fiabilidad de la escala fueron realizadas por Dogan y Tel (2011).

Los resultados de esta investigación no revelaron una relación directa positiva entre las dimensiones de la adicción al trabajo. Sin embargo, se constató que la UoE (componente de uso de la emoción) estaba positivamente relacionada con WE (trabajar en exceso), WC (trabajar compulsivamente) y CO (la conciencia; la cual incluye perseverancia, trabajo, motivación, paciencia y el nivel de determinación para alcanzar la meta en la vida laboral del individuo). Cuando se controla el componente la emoción, se produce una relación positiva entre trabajar en exceso y la conciencia. Se puede decir que las Unidades del control y la gestión de las emociones tenían un efecto positivo en la relación entre trabajar en exceso, la conciencia y la extroversión. Los resultados de esta investigación tampoco revelaron una relación positiva directa con todas las dimensiones de la adicción al trabajo.

-El artículo número 13 fue: *"Association between workaholism and quality of life in stricto sensu graduate professors in nursing"* por Vedoatto (2021)

El estudio de Vedoatto (2021) examina la relación entre la adicción al trabajo y la calidad de vida de profesores universitarios stricto sensu en enfermería.

Se trata de un estudio transversal desarrollado con un total de 333 profesores que trabajan en los Programas de Posgrado de las universidades públicas brasileñas. La recopilación de

datos tuvo lugar en el segundo semestre de 2018, y se empleó la Escala Holandesa de Adicción al Trabajo y el Instrumento de Calidad de Vida de la Organización Mundial de la Salud, BREF. Se observó que el 82,3% de los docentes mencionó una baja calidad de vida en general, el 19,5% un nivel alto de trabajo excesivo y el 20,1% comentó sobre trabajo compulsivo. Los profesores que trabajaban compulsivamente y en exceso presentaron menos probabilidades de tener calidad de vida alta en el ámbito general, físico, psicológico, de las relaciones sociales y del entorno. Este estudio muestra que la adicción al trabajo tiene un impacto negativo en la calidad de vida de los profesores debido a la fuerte asociación de ambos constructos en los investigados, indicando que, al convertirse en prioridad, el trabajo deteriora la calidad de vida, siendo las relaciones físicas, psicológicas, sociales y el entorno donde viven. Como conclusión, las grandes demandas laborales típicas del proceso de trabajo de los docentes stricto sensu están directamente relacionadas a una calidad de vida baja.

-El artículo número 14 analizado fue: *"Psychometric properties of the Portuguese Dutch Work Addiction Scale"* por Borges (2021)

1.035 enfermeras portuguesas cumplieron un cuestionario entre octubre y diciembre de 2019. El cuestionario aplicado fue: La versión portuguesa de la Escala Holandesa de Adicción al Trabajo (DWAS). Dicho cuestionario evaluó la adicción al trabajo mediante dos dimensiones: trabajo excesivo (WE) y trabajo compulsivo (WC).

Se llevó a cabo un análisis para verificar si la estructura de dos dimensiones de la escala DWAS original se mantenía en la versión portuguesa y un análisis de consistencia interna para medir la fiabilidad de la escala. Los análisis factoriales confirmaron la estructura factorial de 2 dimensiones: trabajo excesivo y trabajo Compulsivo. Las enfermeras presentaron un nivel moderado de adicción al trabajo, con un valor medio más alto para el trabajo en exceso. Los resultados plantearon la cuestión de la adicción al trabajo y destacaron la necesidad de seguir estudiando.

Así pues, la versión portuguesa del DUWAS presenta buenas características psicométricas y puede considerarse un instrumento válido y útil para identificar este problema.

-El artículo número 15 a analizar fue: *"Balducci, C., Spagnoli, P., Avanzi, L., & Clark, M. (2021). A daily diary investigation on the job-related affective experiences fueled by work addiction. Journal of Behavioral Addictions, 9(4), 967-977"*

Se estudió la calidad de las experiencias emocionales relacionadas con el trabajo asociadas con la adicción al trabajo. Participaron 213 trabajadores (42,5% mujeres), la mayoría de los cuales ocupaban un puesto de trabajo de alto perfil, que fueron seguidos durante 10 días de trabajo consecutivos en el contexto de un estudio diario.

Los análisis multinivel que controlan el neuroticismo revelaron que la adicción al trabajo estaba única y positivamente relacionada con el afecto negativo diario relacionado con el trabajo y que este último mediaba en la relación entre la adicción al trabajo y el agotamiento emocional diario. Por otro lado, la adicción al trabajo no estaba relacionada negativamente con el afecto positivo diario asociado al trabajo; esta relación surgió solo cuando se eliminó el neuroticismo del modelo. Además, la adicción al trabajo fortaleció la relación entre la carga de trabajo diurna y el efecto negativo relacionado con el trabajo diurno. Así pues, los resultados indicaron que los adictos al trabajo se caracterizaron por la experiencia de un afecto de connotación negativa durante el trabajo, y que este tipo de afecto puede ser un mecanismo que explique la relación entre adicción al trabajo y agotamiento.

-El artículo número 16 analizado fue: *"Bergen Work Addiction Scale: Adaptation and Test of a Career-Work-Family Model" por Andrade (2022)*

Se trata de un estudio transversal. Participaron en el estudio un total de 340 brasileños, seleccionados de forma no aleatoria y mediante muestreo por conveniencia con edades comprendidas entre 19 y 67 años, la mayoría mujeres.

Los resultados mostraron que la adicción al trabajo se correlacionó positivamente con el número de horas trabajadas, corroborando la hipótesis 1 del estudio. En cuanto a la relación entre adicción al trabajo y percepción de responsabilidad financiera, a pesar de que la literatura internacional señala que la percepción de compromisos financieros y otras presiones externas pueden conducir a la adicción al trabajo ([Clark et al., 2016](#)), el presente estudio de resultados no demuestra una relación significativa entre las variables, refutando la hipótesis

2. Además, la adicción al trabajo evaluada por BWAS mostró correlaciones moderadas con ambas dimensiones del Conflicto Trabajo-Familia, teniendo mayor correlación con el trabajo que interfiere con la familia.

La hipótesis 4 de este estudio predijo la relación entre orientación a la carrera y adicción al trabajo, aspectos corroborados por los resultados correlacionales entre las variables.

Finalmente, la hipótesis 5 indicó el efecto indirecto significativo de la adicción al trabajo sobre la relación entre la Orientación Profesional Proteica y ambas dimensiones del conflicto trabajo-familia, así como el efecto total sobre la dimensión de la familia que interfiere con el trabajo, corroborando la hipótesis H5 del estudio.

Por último el artículo enfatiza que dicha investigación se llevó a cabo principalmente durante un período de distanciamiento social debido a la pandemia de Covid-19, en el que se experimentaron con nuevas formas de afrontar el trabajo: trabajar desde casa y las formas flexibles de trabajo pueden haber influido en la forma en que los trabajadores y sus rutinas entre el trabajo y la familia se vieron afectados

-El artículo número 17 analizado fue: "*Pathological Traits and Adaptability as Predictors of Engagement, Job Satisfaction, Burnout, and Workaholism*" por Salvador (2022)

Se trata de un estudio transversal. La muestra estuvo compuesta por 204 trabajadores adultos brasileños con una edad media de 34.02 años. Se aplicó una encuesta autoadministrada que evaluó las siguientes variables: rasgos patológicos de la personalidad, engagement, satisfacción laboral, burnout y workaholism.

Los hallazgos indican que los rasgos patológicos están, en general, relacionados negativamente con la satisfacción laboral y el compromiso laboral y positivamente asociados con el agotamiento y la adicción al trabajo.

Por su parte, los factores impulsividad, desesperanza y compulsión en el trabajo fueron predictores positivos del work engagement(compromiso laboral), mientras que el factor autodesvalorización fue un predictor negativo. Además, los individuos que son imprudentes y toman decisiones rápidas sin considerar las posibilidades (impulsividad) y creen que el futuro

no será prometedor (desesperanza) obtuvieron mayores niveles de work engagement.

La relación positiva entre el trabajo compulsivo y el compromiso con el trabajo sugiere que cuanto más se concentra un empleado en la actividad laboral, más comprometido está con la realización de la tarea. El factor de autodesvalorización está relacionado con la baja autoestima ante los demás y el sentimiento de culpa. Este factor se relacionó negativamente con el trabajo. Por otro lado, las dimensiones de la adaptabilidad profesional no predijeron significativamente el compromiso laboral, lo que podría sugerir que los rasgos patológicos son mejores predictores que la adaptabilidad profesional.

Mientras que los factores compulsión por el trabajo, autodevaluación, antagonismo, necesidad de rutina e impulsividad fueron predictores positivos en el burnout.

Finalmente, el último modelo pretendía predecir la adicción al trabajo (H4). Los resultados indicaron dos factores IDCP-2 como predictores negativos, antagonismo y necesidad de rutina. el factor compulsión por el trabajo fue el único predictor positivo, indicando que los individuos que tienen un enfoque excesivo en el trabajo y rigidez interpersonal tienden a tener altos niveles de adicción al trabajo, confirmando evidencia previa.

-El artículo número 18 analizado fue: *"Workaholism and Burnout Among Stricto Sensu Graduate Professors"* by Barreto (2022)

Se llevó a cabo un estudio transversal con una muestra de 585 profesores de estudios de postgrado en idiomas, literatura y lingüística en Brasil. La recopilación de datos se realizó entre febrero y agosto de 2019, mediante un cuestionario en línea. Los resultados de este estudio fueron el trabajo compulsivo y las dimensiones laborales excesivas de la Escala Holandesa de Adicción al Trabajo, las dimensiones del Maslach Burnout Inventory TM y sus factores asociados.

El agotamiento emocional elevado se asoció con el grupo de edad, la calidad de vida, las oportunidades de ocio, el patrón de sueño, la actividad física y el tiempo de trabajo en este colectivo. Además, el trabajo excesivo a un nivel alto se asoció con el grupo de edad, la calidad de vida, las oportunidades de ocio, el patrón de sueño, ser físicamente activo y el tiempo de trabajo en este colectivo. El trabajo compulsivo a alto nivel por otro lado, se asoció con las variables calidad de vida, oportunidades de ocio, patrón de sueño y actividad física

Los profesores con un alto nivel de trabajo excesivo (29,40%) tuvieron 2,75 veces la probabilidad de alto agotamiento emocional y 2,08 veces la probabilidad de alta despersonalización. En cuanto a los profesores con un alto nivel de trabajo compulsivo (8,03%), tenían 4,88 veces la probabilidad de alto agotamiento emocional y 2,97 veces la probabilidad de alta despersonalización. No se identificó ninguna asociación de trabajo excesivo y trabajo compulsivo con baja satisfacción profesional.

Los resultados mostraron una asociación estadísticamente significativa de trabajo excesivo y trabajo compulsivo con alto agotamiento emocional y alta despersonalización, permitiendo a gerentes y profesores reflejar los criterios que guían sus procesos de trabajo, adoptar modelos de gestión, políticas de regulación institucional y estrategias para mejorar las condiciones de trabajo y salud de los profesores.

-El artículo número 19 analizado fue: *"The effect of work connectivity behavior after-hours on employee psychological distress: the role of leader workaholism and work-to-family conflict"* por Dong (2022)

Se llevó a cabo una encuesta multifuente de cuestionario multitime en empresas de Internet en China. En el tiempo 1, el líder del equipo calificó su adicción al trabajo, y los miembros del equipo calificaron su comportamiento de conectividad laboral fuera del horario laboral (WCBA)

En el tiempo 2 (3 semanas después), se pidió a los miembros del equipo que completaran el cuestionario que contenía escalas de Conflicto entre el trabajo y familia y sufrimiento psicológico.

Tanto la duración como la frecuencia de la conectividad laboral fuera del horario laboral pueden predecir positivamente el sufrimiento psicológico de los empleados. Específicamente, la conectividad laboral fuera del horario laboral puede aumentar el nivel de sufrimiento psicológico de los empleados, lo que conduce a la angustia psicológica de los empleados más. La adicción al trabajo por parte de los líderes puede moderar negativamente la relación entre conectividad laboral fuera del horario laboral y sufrimiento psicológico.

Como conclusiones, el conflicto entre el trabajo y la familia jugaron un papel mediador en la relación entre la conectividad laboral fuera del horario laboral y la angustia psicológica de los

empleados. Estos resultados pueden ser útiles para reconocer el efecto negativo de conectividad laboral fuera del horario laboral y el papel de líder adicto al trabajo en la relación.

-El artículo número 20 analizado fue: *"Work addiction among employees and self-employed workers: An investigation based on the Italian version of the Bergen Work Addiction Scale"* por Molino (2022)

El creciente interés por la adicción al trabajo está relacionado con los recientes cambios en la cultura y los hábitos laborales. Este estudio examinó las características psicométricas de la versión italiana de la Bergen Work Addiction Scale, una escala unidimensional basada en la perspectiva de la adicción. El método de investigación consistió en 2 etapas: en el primer estudio, una muestra transversal de 1.035 trabajadores cumplimentó un cuestionario de autoinforme.

Los resultados confirmaron las propiedades psicométricas de la escala entre empleados y grupos autónomos. Además, se evidenció un nivel significativamente mayor de adicción al trabajo entre los trabajadores autónomos que entre los empleados. Este estudio proporciona apoyo para la evaluación de la adicción al trabajo en el contexto diferencial de empleado y empleador.

Los resultados indicaron una alta presencia de adicción al trabajo entre los trabajadores autónomos.

Además, los métodos longitudinales podrían permitir la investigación de relaciones causales directas entre síntomas de adicción al trabajo y dimensiones de otros fenómenos relacionados con el trabajo.

-El artículo 21 analizado fue: *"Help or hindrance? A daily diary study on the workaholism–performance relation"* por Xu et al. (2023).

La muestra consistió en 135 empleados de una empresa de tecnología en China. Los participantes completaron cuestionarios 2 veces al día, uno por la mañana y otro por la tarde,

durante 10 días consecutivos.

Se utilizó la Escala Breve de Adicción al Trabajo (WABS) para medir los niveles de adicción al trabajo de los participantes. Se pidió a los participantes que calificaran su propio rendimiento en varios aspectos, como la cantidad de trabajo completado, la calidad del trabajo y la eficiencia. Además, se les preguntó sobre eventos relacionados con el trabajo que ocurrieron ese día.

El estudio encontró que la adicción al trabajo estaba positivamente asociado con el rendimiento laboral a corto plazo. Es decir, los días en que los participantes experimentaron mayores niveles de adicción al trabajo, también informaron un mejor rendimiento laboral. Sin embargo, este efecto positivo disminuyó con el tiempo. A lo largo de varios días, la adicción al trabajo se asoció con un menor rendimiento laboral.

Los hallazgos sugieren pues que la adicción al trabajo puede tener un efecto en forma de U en el rendimiento laboral. Si bien puede conducir a un aumento temporal en el rendimiento, la adicción al trabajo sostenida puede tener consecuencias negativas para la productividad a largo plazo.

-El artículo 22 analizado fue: *"Uncovering the Main and Interacting Impact of Workaholism on Momentary Hedonic Tone at Work: An Experience Sampling Approach"* por Menghini et al. (2023).

Los datos se recopilaron entre 2018 y 2019. Un total de 139 trabajadores de back-office a tiempo completo participaron en dicho estudio. Como criterios de inclusión, se incluyeron: trabajar a tiempo completo sólo en horas diurnas, y participar principalmente en actividades de back office.

La muestra resultante constaba de 139 trabajadores italianos (70 mujeres, edad media 35 años). La mayoría de los participantes tenían un título universitario (81,3%) y estaban empleados en el sector privado (69%). Los grupos ocupacionales más representados fueron la ciencia y la ingeniería profesionales (22,3%), profesionales de empresas y administración (17,3%), empresas y profesionales asociados de la administración (15,8%), y empleados generales y de teclado (10,1%).

El cuestionario preliminar incluía preguntas sobre cuestiones demográficas y relacionadas con el empleo, características (por ejemplo, sexo, edad, puesto de trabajo. La mayoría de los participantes eran empleados subordinados (76%), mientras que el 15% participantes declararon trabajar como empleadores o gerentes, y el 9% restante trabajó en un contrato temporal.

Se midió la adicción al trabajo a nivel de rasgos con la Escala Holandesa de Adicción al Trabajo (DUWAS; Schaufeli, Shimazu, et al., 2009), que utiliza 10 elementos que reflejan dos fuertemente correlacionados, es decir, trabajando compulsivamente y trabajar excesivamente. El DUWAS ha sido validado en el contexto nacional del presente estudio (Balducci et al., 2017), mostrando buena consistencia interna y fiabilidad test-retest, invariancia configural con el holandés y las correlaciones esperadas con los indicadores de bienestar. Las respuestas fueron dadas en una escala Likert de cuatro puntos de 1 (Nunca o casi nunca) a 4 (Casi siempre o siempre).

Se midieron también:

-La satisfacción se midió con 3 elementos de la adaptación italiana del Cuestionario Multidimensional del Estado de Ánimo (Menghini et al., 2022; Wilhelm & Schoebi, 2007)

-La carga de trabajo momentánea se midió con la Escala de Demanda de Tareas (TDS) (Menghini et al., 2022)

-La acumulación de días de trabajo se operacionalizó en función del número de secuencia del MEDE

Los resultados corroboraron la relación negativa prevista entre adicción al trabajo y satisfacción momentánea relacionada con el trabajo. Así pues, adicción al trabajo implica peor estado de ánimo no solo fuera del trabajo, que se considera como una definición aspecto del fenómeno (Clark et al., 2020), sino también durante el trabajo.

Este resultado contrasta con estudios anteriores (por ejemplo, Kirrane et al., 2017; Ng et al., 2007) que apoyan la idea de que adictos al trabajo experimentan niveles más altos de malestar y afecciones negativas mientras trabajan.

Por otro lado, concuerda con algunos estudios recientes que indican experiencias afectivas

negativas relacionadas con el trabajo en adictos al trabajo (por ejemplo, Balducci et al., 2021) y con la noción de que el alto esfuerzo normalmente invertido por adicción al trabajo va acompañado de un nivel acentuado de tensión laboral, de la cual la tensión afectiva es un indicador psicológico bien establecido (Perrewé & Zellars, 1999; Pindek et al., 2019).

Este resultado también es compatible con las teorías de la adicción (Robinson & Berridge, 2003) según las cuales cuando síntomas de adicción se han desarrollado (es decir, la compulsión y el trabajo excesivo en el caso de workaholism) un estado disfórico duradero consolida, llevando al humor negativo incluso cuando el individuo está inmerso en la experiencia de la adicción.

Finalmente, los resultados corroboraron la interacción esperada entre adictos al trabajo y tendencias y género, lo que sugiere un mayor impacto negativo de la adicción al trabajo en la satisfacción de las mujeres en comparación con los hombres.

Tal resultado no es nuevo en la literatura, pero se replica y fortalece la credibilidad de los hallazgos previos sobre las implicaciones peculiares de la adicción al trabajo para mujeres (Balducci et al., 2018; Balducci, Spagnoli, et al., 2022).

Clark et al. (2015) teorizaron que mujeres adictas al trabajo, a diferencia de los hombres, pueden enfrentar normas sociales más fuertes que fomentan una mayor participación en el hogar en lugar del ámbito de trabajo y un conflicto interno potencial con respecto a su como 'buenas mujeres' vs. 'buenas empleadas'.

Las mujeres adictas al trabajo también pueden experimentar más presión explícita de otros significativos que no están de acuerdo con su decisión de sumergirse en el ámbito laboral a expensas de las actividades relacionadas con el hogar. Como resultado, las mujeres adictas al trabajo se espera que experimenten mayores niveles de resultados negativos, tanto autoinfligidos (por ejemplo, culpa) e infligido por otros (por ejemplo, presiones sociales), en comparación con los hombres adictos al trabajo.

Por otro lado, autores como Buchanan et al. (2022) encontraron recientemente que las madres adictas al trabajo no dedican menos tiempo a la crianza de los hijos a medida que aumenta su tiempo de trabajo, posiblemente implicando más tensión debido a la anticipación del esfuerzo requerido por las demandas familiares después del trabajo.

-El artículo 23 analizado se trata de: *"Workaholism and flow at work in French neurosurgery residents at risk of burnout: A latent profile analysis"* de Rouxel et al. (2023)

Se trata de un estudio transversal, en el que participaron 141 residentes franceses de neurocirugía. El estudio utilizó un análisis de perfiles latentes (APL) identificando participantes con patrones similares en las variables medidas (workaholism, flow y burnout). Los resultados sugieren que los residentes neuroquirúrgicos con niveles más altos de neuroticismo experimentan un menor estado de flujo laboral, y por lo tanto están menos protegidos del agotamiento. Las intensas experiencias laborales relacionadas no solo con el flujo, sino también con la adicción al trabajo, caracterizan el trabajo de los neurocirujanos, que son profesionales con alto riesgo de agotamiento.

El objetivo de este estudio fue investigar los efectos combinados de la experiencia de flujo laboral (Flow at work) definido como: "trabajadores que se implican tanto en su tarea que olvidan la noción del tiempo" y la adicción al trabajo en el agotamiento entre los residentes de neurocirugía. Adoptando un enfoque centrado en la persona, se identificaron subpoblaciones de residentes de neurocirugía con perfiles distintos y se buscaron los vínculos entre estos perfiles y el agotamiento profesional.

Los resultados revelaron: el 19,8% de los residentes con el perfil de bajo flujo de trabajo tenía grave desgaste general, en comparación con solo 11,1% con el alto flujo en el perfil de trabajo, mientras que el 37,5% de los residentes con bajo perfil de flujo en el trabajo se caracterizaron por altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, en comparación con el 26,7% con el alto perfil de flujo en el trabajo. El perfil de bajo flujo en el trabajo también se caracterizó por mayores niveles de neuroticismo. Los resultados sugieren que los residentes neuroquirúrgicos con niveles más altos de neuroticismo experimentan menos flujo en el trabajo, y por lo tanto están menos protegidos del agotamiento. Por lo tanto, es importante investigar estos factores en los programas de prevención. (PsycInfo Database 2023 APA)

-El artículo 24 analizado fue: "Heavy Work Investment, Workaholism, Servant Leadership, and Organizational Outcomes: A Study Among Italian Workers" por Loscalzo et al. (2023)

Se trata de un estudio cuantitativo transversal. 364 trabajadores italianos participaron en el estudio. Los trabajadores eran empleados de cuatro escuelas, un laboratorio geotécnico, y organizaciones que operan en artículos de cuero, alimentos, higiene personal/ doméstica y

una cooperativa. El cuestionario contenía preguntas preliminares sobre datos sociodemográficos (por ejemplo, género y edad, educación escolar y hábito de trabajo), el WI-10 (instrumento de autorreporte que evalúa trabajo), el SLBS 6 (la escala Servant Leadership), la escala OCB y el CWB-C para evaluar factores como la adicción al trabajo, los estilos de liderazgo, y comportamientos civiles y en el ámbito laboral.

Entre los resultados obtenidos está que el liderazgo de servicio predice positivamente el comportamiento de ciudadanía organizativa (CCO) y negativamente la implicación en el trabajo. Por el contrario, la adicción al trabajo predice positivamente el comportamiento contraproductivo en el trabajo (CCT) pero no el comportamiento de ciudadanía organizativa (CCO). Además, los autores aportan pruebas del efecto positivo del compromiso laboral en la organización y señalan que la relación entre la adicción al trabajo OCB/CWB varía dependiendo de si se controla el efecto del compromiso laboral.

En conclusión, al analizar la asociación entre la adicción al trabajo y otras variables, reafirman la necesidad de distinguir entre adictos al trabajo comprometidos y adictos al trabajo comprometidos y no comprometidos.

-El artículo número 25 a analizar fue: *"The Role of an Individual and a Situation in Explaining Work Addiction: Disclosing Complex Relations"* de Morkevičiūtė (2023)

El estudio tuvo como objetivo poner a prueba las relaciones entre el perfeccionismo, la personalidad tipo A y la adicción al trabajo a través del mediador de la motivación laboral extrínseca y los moderadores tanto de la adicción al trabajo de los padres como de los exigentes perfiles de la organización.

Se realizó un estudio transversal utilizando un cuestionario de autoinforme en línea. Una muestra constaba de 621 empleados que trabajaban en diferentes organizaciones lituanas.

Se realizó un análisis de perfil latente (LPA) para identificar los subgrupos de participantes en función de las variables situacionales. Dos perfiles (es decir, 'padres menos adictos' y 'padres más adictos') para la adicción al trabajo de los padres y perfiles de árboles (es decir, 'organización ligeramente exigente', 'organización moderadamente exigente', 'organización

altamente exigente').

Los resultados principales evidenciaron que las relaciones directas entre el perfeccionismo, la personalidad tipo A y la adicción al trabajo eran positivas y más fuertes para aquellos que trabajaban en organizaciones altamente exigentes. Además, las relaciones indirectas entre el perfeccionismo, la personalidad tipo A y la adicción al trabajo (a través de la motivación extrínseca) fueron positivas y más fuertes para los empleados que tienen padres con niveles más altos de adicción al trabajo.

De todo ello se deduce que los factores personales pueden ser el primer impulso para la adicción al trabajo, y los factores situacionales en una familia y una organización pueden promover el desarrollo de la adicción al trabajo.

-El artículo número 26 analizado fue: *"Work addiction, work engagement, job burnout, and perceived stress: A network analysis"* por Bereznowski (2023)

Este estudio tuvo como objetivo ampliar el trabajo previo investigando las relaciones directas de los síntomas de adicción al trabajo con dimensiones de compromiso laboral, agotamiento laboral y estrés percibido.

Estos fenómenos se midieron con la Bergen Work Addiction Scale, la Utrecht Work Engagement Scale, la Maslach Burnout Inventory-General Survey y la Escala de estrés percibido. Participaron en el estudio, 676 polacos con una edad media de 36,12 años.

El compromiso laboral y el agotamiento laboral estaban más estrechamente asociados entre sí que con la adicción al trabajo, que apoya la noción de que el compromiso y el agotamiento representan polos opuestos de la misma construcción y que la adicción al trabajo es un fenómeno separado. Los síntomas de la adicción al trabajo estaban relacionados con otros fenómenos a través de cuatro relaciones directas: (1) modificación del estado de ánimo-absorción, (2) modificación del estado de ánimo-estrés, (3) retirada-absorción, y (4) problemas-agotamiento.

Estos hallazgos reducen y especifican hipótesis sobre los mecanismos potenciales. Los

posibles mecanismos se centran en el componente de absorción y la modificación del estado de ánimo relacionada con los esfuerzos centrados en aliviar el estrés crónico y los estados emocionales negativos. A su vez, los problemas derivados de la adicción al trabajo pueden conducir al agotamiento.

-El artículo número 27 analizado fue: *"Work addiction in Chinese white-collar workers: the psychometric properties of its measure and its comorbidity with general anxiety in network analysis"* por Sun (2023)

Este estudio evalúa las propiedades psicométricas de la Escala China de Adicción al Trabajo (Bergen Work Addiction Scale - BWAS) y analiza la relación entre la adicción al trabajo y la ansiedad general en trabajadores administrativos chinos ("white-collar workers").

Un total de 694 trabajadores participaron en la encuesta en línea en marzo de 2022 y un subgrupo de 50 participantes respondió nuevamente a la encuesta un mes después para evaluar la estabilidad de las medidas (test-retest).

Se utilizó la encuesta autoadministrada que constaba de la escala china de adicción al trabajo (BWAS) y la escala de ansiedad general. Se evaluó si la estructura de 3 dimensiones de la BWAS original (preocupación por el trabajo, comportamiento adictivo al trabajo y falta de control del trabajo) se mantenía en la versión china y se analizó la consistencia interna.

Se encontró una consistencia interna satisfactoria y una fiabilidad de prueba-prueba aceptable. Los análisis de factores de grupos múltiples confirmaron la invariancia de la medición de BWAS entre géneros, distritos (es decir, China central, oriental, occidental y nororiental) y grupos de edad (es decir, adultos jóvenes y de mediana edad) mientras que la validez convergente de BWAS fue demostrada por sus correlaciones significativas con la escala holandesa de la adicción al trabajo y su validez de criterio fue indicada por sus correlaciones significativas con ansiedad general, horas de trabajo semanales, y estado de salud. El análisis de la red reveló además 2 síntomas centrales (tolerancia a WA y problemas de WA) y tres síntomas puente (problemas de WA, modificación del estado de ánimo de WA y sequedad bucal de ansiedad general) manteniendo la comorbilidad de WA-ansiedad.

Los hallazgos actuales respaldan el uso de BWAS en trabajadores administrativos chinos y demostraron sus propiedades psicométricas satisfactorias. La validación de BWAS proporciona una herramienta útil para detectar la WA de trabajadores administrativos de diversas industrias en el contexto chino, y puede inspirar aún más estudios relacionados con la WA en chino y otros países.

Para terminar, el artículo 28 y último artículo a analizar fue: *"Effects of ethical climate in association with tenure on work addiction, quality of care and staff retention: a cross-sectional study"* por Maisonneuve (2024)

Se recopilaron datos cuantitativos acerca de indicadores como el clima ético, la adicción al trabajo, la percepción de la calidad de la atención, la intención de dejar la profesión... utilizando un cuestionario validado en línea de noviembre de 2021 a febrero de 2022. Participaron un total de 860 encuestados.

La adicción al trabajo midió la relación indirecta entre el clima ético, la intención de abandonar la profesión, con la calidad de la atención y la antigüedad en el puesto.

En primer lugar, los resultados indicaron que el clima ético tiene una relación significativa y beneficiosa en la adicción al trabajo en profesionales de la salud. Además, se encontró que la antigüedad en el puesto moderó la relación entre el clima ético y la calidad de la atención y con la intención de dejar la profesión.

Como conclusión, el clima ético en las organizaciones de salud tiene una relación significativa y beneficiosa con los comportamientos de adicción al trabajo de los trabajadores de la salud. A su vez, esta relación se relaciona con una mayor percepción de la calidad de la atención y una mayor intención de permanecer, especialmente para los trabajadores de salud con menor antigüedad en el puesto.

ARTÍCULO	MUESTRA (N)	% HOMBRES	VARIABLES ESTUDIADAS	ESCALAS UTILIZADAS	POSIBLE RELACIÓN CON ADICCIÓN AL TRABAJO
1)"Workaholism, intensive smartphone use, and the sleep-wake cycle: a multiple mediation analysis" por Spagnoli et al. (2019)	N=418 Origen: Italianos Puestos de trabajo: profesore, oficinistas, autónomos y empresarios	38.3 %	La adicción al trabajo el uso de teléfonos inteligentes la calidad del sueño y la somnolencia diurna y la carga de trabajo	Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) la escala propuesta por Derks y Bakker el cuestionario Mini-Sleep el cuestionario Job Content	El uso intensivo de teléfonos inteligentes y la mala calidad del sueño mediaron la relación entre adicción al trabajo y somnolencia diurna: (+) SI y relación con adicción al trabajo + tiempos vinculados La relación entre adicción al trabajo y mala calidad del sueño también estaba mediada por somnolencia diurna (+) SI
2)"Estudio predictivo de variables antecedentes de la Pasión por el Trabajo" por Serrano Fernández (2019)"	N=513 Origen: España	48.1%	La adicción al trabajo La pasión hacia el trabajo Extraversión, estabilidad emocional, responsabilidad, amabilidad, apertura a la experiencia El vigor, la dedicación y la absorción El estilo de vida	La version española de the Passion Toward Work Scale (PTW; Vallerand, & Houliort, 2003; Vallerand et al, 2003) para evaluar la pasión hacia el trabajo the Personality Inventory (OPERAS; Vigil-Colet, Morales-Vives, Camps, Tous and Lorenzo-Seva, 2013) para medir extraversión, estabilidad emocional, responsabilidad, amabilidad y apertura a la experiencia La versión española de the Spanish version of the General SelfEfficacy Scale (GSE; Baessler & Schwarzer, 1996), adapted	La Pasión Armoniosa de forma directa con las variables Dedicación, Crecimiento, Actividad física, Satisfacción con la vida y Responsabilidad excesiva, y de manera inversa con el Vigor: SI (+) la Pasión Obsesiva a través de las variables Absorción y Responsabilidad excesiva (+) y de manera negativa la Satisfacción con la vida, la Apertura a la experiencia y la Amabilidad (-) SI

				by Sanjuán, Pérez and Bermúdez (2000) La versión española de the Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli, Salanova, GonzálezRomá, & Bakker, 2002) para medir el vigor, la dedicación y la absorción La versión española de The Health Promoting Lifestyle Profile II (HPLP-II; Walker & Hill-Polerecky, 1996 y la version Española de The Satisfaction with Life Scale (SWLS; Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985	
3)"The Costs of Working Too Hard: Relationships Between Workaholism, Job Demands, and Prosocial Organizational Citizenship Behavior" de Alessandri et al. (2020)	N=85 Origen: Italianos Puesto de trabajo:	53%	La adicción al trabajo	Dutch work addiction scale (DUWAS; Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009) para evaluar la adicción al trabajo	Las demandas laborales percibidas disminuyen el comportamiento prosocial de los adictos al trabajo (P-OCB
			La carga del trabajo	3 ítems de la escala Job Content Questionnaire (Karasek, Brisson, Kawakami, Houtman, Bongers, & Amick, 1998: para evaluar la demanda de trabajo	Adicción al trabajo vs rendimiento laboral inicialmente: SI, Adicción al trabajo vs rendimiento laboral contextual: NO
			Rasgos de personalidad: amabilidad, estabilidad emocional y escrupulosidad	Big Five questionnaire-2 (BFQ-2; Caprara, Barbaranelli, Borgogni, & Vecchione, 2007) evaluó los rasgos de personalidad	El aumento de las exigencias laborales vs comportamiento poco prosocial de los adictos al trabajo: SI

4)"Does Workload Moderate the Association Between Perfectionism and Workaholism? A Longitudinal Study" por Falco et al. (2020)	N=430 Origen: Italianos Puesto de trabajo: trabajadores de diferentes empresas	41.04% (0.2% restante de pérdida de muestra)	la adicción al trabajo,	La adaptación italiana de la escala Dutch Work Addiction Scale (DUWAS; Schaufeli et al., 2008) para evaluar la adicción al trabajo	El autoperfeccionismo (SOP) y el perfeccionismo socialmente preescrito (SPP) vs adicción al trabajo: NO
			la carga de trabajo	La escala Italiana De Carlo, Falco, & Capozza, 2013 para la carga de trabajo	la SOP predice un aumento de la adicción al trabajo a lo largo del tiempo sólo en individuos que afrontan alta carga de trabajo
			el perfeccionismo	La adaptación italiana de la versión corta de la	SPP NO predice un aumento de la adicción al trabajo, independientemente de la carga de trabajo.
			el Perfeccionismo Auto-Orientado (SOP) ó autoperfeccionismo o y el perfeccionismo socialmente preescrito (SPP)	Multidimensional Perfectionism Scale (Hewitt & Flett, 1991) para medir el perfeccionismo	
5)"The Relationship Between Psychosocial Work Variables and Workaholism: Findings From a Nationally Representative Survey" by Andreassen et al. (2020).	N=1.608 Origen: Noruegos Muestra obtenida del Registro Central de Empleados Noruegos	48%	La adicción al trabajo	The Bergen Work Addiction Scale (BWAS; Andreassen, Griffiths, et al., 2012) para medir la workaholism	La adicción al trabajo se relacionó positivamente con las exigencias laborales, el conflicto de roles y los actos negativos en el trabajo SI
			Las demandas laborales y el control de trabajo El conflicto y la ambigüedad de rol	The Questionnaire on the Experience and Assessment of Work (QEAW; Van Veldhoven, Broersen, & Fortuin, 1999) para medir las demandas laborales y el control de trabajo The General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (QPSNordic; Dallner et al., 2000) para medir el conflicto y ambigüedad de rol	Adicción al trabajo vs estilo de liderazgo laissez-faire, la ambigüedad de roles y el control del trabajo SI Altas exigencias laborales , los empleados con mayor control registraron las puntuaciones más altas de adicción al trabajo.

	con responsabilidades de personal		Acontecimientos negativos en el trabajo Estilos de liderazgo	The nine-item Negative Acts Questionnaire (NAQ-9; Einarsen, Hoel, & Notelaers, 2009) para medir acontecimientos negativos en el trabajo The Global Transformational Leadership Scale (GTL; Carless, Wearing, & Mann, 2000) se utiliza para medir el liderazgo	
6)"Perceived Opportunities to Craft Scale: adaptation and evidence of the construct validity of the Brazilian version" por Devotto & Freitas (2020)	N=1092 Origen: Brasil	46%	La adicción al trabajo Características sociodemográficas	Sociodemographic Questionnaire Perceived opportunity to craft scale (POCS; Van Wingerden & Niks, 2017) Occupational Self-efficacy Scale-Short form Brazilian Version Job Crafting Questionnaire Utrecht Working Engagement Scale Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)	POCS mostró correlaciones positivas y moderadas significativas con la autoeficacia ocupacional, el compromiso laboral y la creación de empleos SI(+), y asociaciones negativas con la adicción al trabajo SI(-)
7)"Is Narcissism Associated with Heavy Work Investment? The Moderating Role of Workload in the Relationship Between Narcissism, Workaholism, and Work Engagement"	N=217 Origen: Italiano Puestos de trabajo:	44.3%	el narcisismo, la adicción al trabajo, al compromiso laboral	La adaptación italiana de the Italian adaptation of a short form of the narcissistic personality inventory (NPI) the Dutch work addiction scale (DUWAS)	El narcisismo se asoció positivamente con el compromiso/implicación laboral (engagement): SI (+). La carga de trabajo alta intensificó la relación entre el narcisismo y la adicción al trabajo, vs menor compromiso laboral. En un ambiente de trabajo con niveles moderados de demanda, los individuos con fuertes componentes

por Falco (2020)			y la carga de trabajo	La adaptación italiana de la versión corta de The Utrecht work engagement scale, that is, the UWES-9 The Qu-Bo test	narcisistas fuertes podrían mostrarse energéticos y dedicados: SI (+) En un ambiente de trabajo exigente, los trabajadores con alto narcisismo podrían experimentar un mayor compromiso laboral, pero también podrían estar en riesgo de adicción al trabajo: SI (+)
8)"The Mediation Role of Work-Life Balance Stress and Chronic Fatigue in the Relationship Between Workaholism and Depression Among Chinese Male Workers in Hong Kong" de Yang et al. (2020)	N=1352 Origen: Chino	100%	Adicción al trabajo	The 7-item Bergen Work Addiction Scale (BWAS)	El trabajo prolongado y un comportamiento de trabajo excesivo puede aumentar el cansancio y la fatiga física: SI (+)
			Concienciación en la vida laboral-familiar	Work-life balance stress scale	La adicción al trabajo se asoció directamente (+) con la depresión a través de un mayor estrés en la conciliación de la vida laboral y familiar e indirectamente (-) con la fatiga crónica.
			Fatiga crónica	The Chalder Fatigue Scale (CFS)	Adicción al trabajo vs calidad de vida y la salud de las personas: asociación positiva (+)
			Depresión	Center for Epidemiologic Studies Depression Scale (CESD-10)	el sentimiento obsesivo-compulsivo inducido por la adicción al trabajo está a menudo relacionado con el afecto negativo, la ansiedad y la fatiga psicológica: SI (+)
			Burnout	La versión francesa de Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey	"High flow experiences at work" y gran estabilidad emocional y menores niveles de neuroticismo protegen positivamente a los residentes de neurocirugía contra el burnout: SI
			Patrones similares en las variables medidas (workaholism, flujo laboral y burnout)	Work-Related Flow Inventory (Bakker, 2008)	La experiencia de flujo laboral (High Flow at work): "trabajadores que se implican tanto en su tarea que olvidan la noción del tiempo" y el colectivo opuesto "low Flow at work" VS la adicción al trabajo: NO
9)"Exploring the Link Between Work Addiction	N=187	No específica	La dimension laboral	The Job Content Questionnaire (JCQ)	Las altas exigencias laborales en el trabajo están fuertemente asociadas con el riesgo de adicción al

Risk and Health-Related Outcomes Using Job-Demand-Control Model" por Dutheil et al. (2020)			La adicción al trabajo	The Work Addiction Risk Test (WART)	trabajo
			Variables sociodemográficas	The Socio-demographic characteristics questionnaire	La prevalencia del riesgo de adicción al trabajo es mayor para los trabajadores activos y con alta exigencia que para los trabajadores pasivos y con baja exigencia
			Ansiedad y depresión	Hospital Anxiety and Depression (HAD) Scale	Las altas demandas de empleo están fuertemente asociadas con el riesgo de adicción al trabajo El riesgo de adicción al trabajo se asocia con una mayor depresión y una mala calidad del sueño.
10)"Hidden costs of anticipated workload for individuals and partners: Exploring the role of daily fluctuations in workaholism" de Clark et al. (2021).	N=121 Origen: estadounidenses y sus cónyuges Puesto de trabajo: trabajo en salud (43,0%), educación (14,0%), informática e ingeniería (13,2%), gestión y negocios (8,3%), y apoyo administrativo (8,3%).	29.2%	Variables medidas en trabajadores: Rasgos de personalidad de la adicción al trabajo, la carga de trabajo y la fatiga nocturna	Dutch Work Addiction Scale (DUWAS; Schaufeli et al., 2009): rasgo de adicción al trabajo	Determinados rasgos de la personalidad vs fluctuaciones diarias en la adicción al trabajo: SI
				El cuestionario de carga de trabajo Karasek's et al. (1998) (Demerouti et al., 2012, 2004): carga de trabajo	La carga de trabajo anticipada se asoció positivamente con fluctuaciones diarias en la adicción al trabajo y la fatiga nocturna.
			Variables medidas en los cónyuges: estrés y tensión en la relación	WorkBAT: fluctuaciones diarias en la adicción al trabajo	Fluctuaciones a lo largo del día en la adicción al trabajo de factores relacionadas con carga de trabajo, desempeño laboral y agotamiento emocional: SI
				2 items del cuestionario m Matthews et al. (2012) para evaluar: la fatiga nocturna	Percepción de estrés de sus maridos vs tensión en la relación con sus cónyuges Adicción al trabajo vs fatiga en la noche: SI
11)"Workaholism and family interaction among nurses" por Borges (2021)	N=839 Origen: Portugal Puesto de trabajo: enfermeros	18%	La adicción al trabajo: trabajo compulsivo y excesivo	the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) para evaluar la adicción al trabajo	La interacción trabajo-familia resultó ser el mejor predictor de la adicción al trabajo.
			La interacción trabajo-familia	y la escala Work-Home Interaction Nijmegen (SWING) to identify work-family interactions.	La adicción al trabajo, el trabajo compulsivo y el trabajo excesivo se asociaban con enfermeros que mostraban una menor percepción del estrés y con enfermeros más jóvenes y de sexo femenino, en comparación con los que declaraban realizar actividades de ocio.

12)"The mediator role of use of emotion in the association between personality traits and workaholism" por Sayan (2021)	N=325	21.8%	La adicción al trabajo: trabajo compulsivo y excesivo Rasgos en la personalidad Inteligencia emocional	Escala Holandesa de Adicción al Trabajo (DUWAS; Schaufeli, Shimazu, et al., 2009) adaptada al turco Big Five questionnaire-2 (BFQ-2; Caprara, Barbaranelli, Borgogni, & Vecchione, 2007) evaluó los rasgos de personalidad	la UoE (componente de uso de la emoción) positivamente relacionada con WE (trabajar en exceso): SI WC (trabajar compulsivamente) y CO (la conciencia) Dimensiones de la adicción al trabajo: NO
13)"Association between workaholism and quality of life in stricto sensu graduate professors in nursing" por Vedoatto (2021)	N=333 Origen: Brasil Puesto de trabajo: profesores de posgrado stricto sensu en Enfermería	12.3%	La adicción al trabajo La calidad de vida	The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) y el Instrumento de Calidad de Vida de la Organización Mundial de la Salud, BREF	La adicción al trabajo tiene un impacto negativo en la calidad de vida de los profesores: SI
14)"Psychometric properties of the Portuguese Dutch Work Addiction Scale" por Borges (2021)	N=1030 Origen: Portugueses	17%	Adicción al trabajo Trabajar en exceso Trabajar de manera compulsiva	Dutch Work Addiction Scale (Duwas)	La versión portuguesa del DUWAS presenta buenas características psicométricas y puede considerarse un instrumento válido y útil para identificar la adicción al trabajo
15)"Balducci, C., Spagnoli, P., Avanzi, L., & Clark, M. (2021). A daily diary investigation on the job-related affective experiences fueled by work addiction. Journal of Behavioral Addictions, 9(4), 967-977"	N=213 Puestos de trabajo: trabajadores por cuenta propia, directivos, empresarios y empleados	57.5%	La adicción al trabajo	La versión italiana de the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) La version italiana de The Big-five personality inventory	La adicción al trabajo estaba única y positivamente relacionada con el afecto negativo diario relacionado con el trabajo La adicción al trabajo fortaleció la relación entre la carga de trabajo diurna y el efecto negativo relacionado con el trabajo diurno Los adictos al trabajo se caracterizaron por la

			Neuroticismo		experiencia de un afecto de connotación negativa durante el trabajo
16)"Bergen Work Addiction Scale: Adaptation and Test of a Career-Work-Family Model" por Andrade (2022)	N= 340	35.09	La adicción al trabajo	The Bergen Work Addiction Scale (BWAS;Andreassen, Griffiths, et al., 2012) para medir la adicción al trabajo Escala Holandesa de Adicción al Trabajo (DUWAS; Schaufeli, Shimazu, et al., 2009)	La adicción al trabajo se correlacionó positivamente con el número de horas trabajadas La adicción al trabajo vs la percepción de responsabilidad financiera: NO relación significativa de las variables La adicción al trabajo y el conflicto trabajo-familia tienen una relación positiva: SI
			La orientación a la carrera La orientación profesional	Escala de Orientación Profesional (De Andrade et al., 2022 ; Baruch, 2014)	Orientación a la carrera vs adicción al trabajo: SI
			Trabajo que interfiere con la familia Familia que interfiere con el trabajo	Escala de Conflictividad Trabajo-Familia . Propuesto por Netemeyer, Boles y McMurrian (1996) , adaptado para Brasil por Aguiar y Bastos (2013) para evaluar 2 constructos: Trabajo que Interfiere con la Familia (TIF) y Familia que Interfiere con el Trabajo (FIT)	La adicción al trabajo vs la Orientación Profesional vs ambas dimensiones del conflicto trabajo-familia: relación indirecta significativa SI
17)"Pathological Traits and Adaptability as Predictors of Engagement, Job Satisfaction, Burnout, and Workaholism" por	N=204 Origen: Brasileños	40.2%	Rasgos patológicos, recursos de adaptabilidad profesional	Dimensional Clinical Personality Inventory 2 - IDCP-2; (Carvalho & Primi, in press) Career Adapt-Abilities Scale	Adicción al trabajo vs antagonismo y necesidad de rutina: asociación negativa Adicción al trabajo vs factor compulsión por el trabajo SI fue el único predictor positivo, indicando que los individuos que tienen un enfoque excesivo en el

Salvador (2022)			y componentes de bienestar en el trabajo.	+ Cooperation scale - CAAS+C (Ambiel et al., in press; Audibert & Teixeira, 2015) Work Satisfaction Scale - Reduced - EST-R (Siqueira, 2008) Utrecht Work Engagement Scale - UWES-9 (Ferreira et al., 2016) Spanish Burnout Inventory - SBI (Gil-Monte et al., 2010) Dutch Work Addiction Scale 10 - DUWAS-10 (Carlotto & Del Libano, 2010)	trabajo y rigidez interpersonal tienden a tener altos niveles de adicción al trabajo, confirmando evidencia previa.
18)"Workaholism and Burnout Among Stricto Sensu Graduate Professors" por Barreto (2022)	N=585 Origen: Brasil Puesto de trabajo: profesores de posgrado de Idiomas, Literatura y Lingüística	36.41%	La adicción al trabajo Trabajo excesivo y trabajo compulsivo El síndrome de burnout	El Maslach Burnout InventoryTM – Human Services Survey (MBITM-HSS) en su version portuguesa para evaluar el síndrome de burnout La versión portuguesa de la escala Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) para evaluar la adicción al trabajo mediante variables: trabajo excesivo y trabajo compulsivo	El trabajo excesivo a un nivel alto vs el grupo de edad, la calidad de vida, las oportunidades de ocio, el patrón de sueño, ser activo y el tiempo de trabajo en este colectivo. El trabajo compulsivo a alto nivel, se asoció con las variables calidad de vida, las oportunidades ocio, patrón de sueño y actividad física Alto nivel de trabajo excesivo vs probabilidad de alto agotamiento emocional de alta despersonalización SI Alto nivel de trabajo compulsivo vs probabilidad de alto agotamiento emocional y despersonalización. SI
19)"The effect of work connectivity behavior after-hours on employee psychological distress: the role of leader	N=1200 Origen: Chinos Puestos de	No especifica	Comportamiento de conectividad laboral fuera del horario laboral	scale of Wu et al.	El conflicto entre el trabajo y la familia jugaron un papel mediador en la relación entre conectividad laboral fuera del horario laboral y la angustia psicológica de los empleados

workaholism and work-to-family conflict" por Dong (2022)	trabajo: jefes y trabajadores de 4 compañías de Internet		Líder adicto al trabajo Conflicto entre el trabajo y familia Trastorno psicológico	La version china de She et al, la Duwas scale, WART scale y WorkBat scale scale of Carlson et al. General Health Questionnaire (GHQ-12)	La adicción al trabajo por parte de los líderes puede moderar negativamente la relación entre conectividad laboral fuera del horario laboral y sufrimiento psicológico.
20)"Work addiction among employees and self-employed workers: An investigation based on the Italian version of the Bergen Work Addiction Scale" por Molino (2022)	N=1035 Origen: italianos Puestos de trabajo:	48.3%	Adicción al trabajo Compromiso laboral Conflicto laboral-familiar	The Bergen Work Addiction Scale Duwas scale	Una alta presencia de adicción al trabajo entre los trabajadores autónomos la importancia del tiempo no laboral para una correcta recuperación
21)"Help or hindrance? A daily diary study on the workaholism–performance relation" por Xu et al. (2023).	N=135 De ellos 119 respondieron los cuestionarios Origen: chinos	No especifica	la carga de trabajo	5 items de la escala de Spector and Jex (1998) para evaluar la carga de trabajo	A nivel presencial, la adicción al trabajo afectó directa e indirectamente (a través de la carga de trabajo diaria y el agotamiento emocional) al rendimiento diario: SI
			la adicción al trabajo	5 items de la escala Dutch Work Addiction Scale (DUWAS; Schaufeli et al., 2009) para evaluar la adicción al trabajo	A nivel interpersonal, la adicción al trabajo no afectó directamente al rendimiento, pero afectó indirectamente al rendimiento a través de la carga de trabajo y el agotamiento emocional.
			El agotamiento emocional	5 items de la escala Maslach Burnout Inventory- Human Services Survey para evaluar el agotamiento emocional	En ambos niveles, el efecto indirecto de la adicción al trabajo a través de la carga de trabajo anuló el efecto indirecto a través del agotamiento emocional, lo que resultó en un efecto indirecto nulo de la adicción al trabajo en el rendimiento
			El desempeño de tareas	3 items de la escala de m Williams y Anderson (1991) para evaluar el desempeño de tareas	

22) "Uncovering the Main and Interacting Impact of Workaholism on Momentary Hedonic Tone at Work: An Experience Sampling Approach (2023)	N=139 Origen: Italiano Puesto de trabajo: trabajadores de back-office (subordinados, gerentes y contrato temporal)	50%	La adicción al trabajo	Escala Holandesa de Adicción al Trabajo (DUWAS; Schaufeli, Shimazu, et al., 2009)	Sexo SI: mayor impacto negativo de la adicción al trabajo en la satisfacción de las mujeres en comparación con los hombres. Puestos gerenciales y con alta educación SI Depresión, disforia y satisfacción momentánea SI
			La anhedonia	Multidimensional Mood Questionnaire (Menghini et al., 2022; Wilhelm & Schoebi, 2007)	Malestar y tensión afectiva SI Rasgos de personalidad de workaholism vs anhedonia SI
			La carga de trabajo momentánea	Escala de Demanda de Tareas (TDS) de (Menghini et al., 2022)	Carga de trabajo vs anhedonia SI Cambios en la anhedonia vs tiempo que transcurre NO
			La acumulación de días de trabajo, trabajar compulsivamente	Métodos de muestreo de experiencia (ESM)	la adicción al trabajo moderó la momentánea relación entre la carga de trabajo y anhedonia Tolerancia a los factores estresantes del trabajo, específicamente a la acumulación de jornada laboral y al aumento de la carga de trabajo SI
23) "Workaholism and flow at work in French neurosurgery residents at risk of burnout: A latent profile analysis" de Rouxel et al. (2023)	N=141 Origen: Franceses Puesto de trabajo: Residentes neuroquirúrgicos	72%	La adicción al trabajo	La versión francesa de Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) (Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009)	Adicción al trabajo vs carga de trabajo, agotamiento emocional, absorción y neuroticismo SI Disfrute del trabajo, motivación laboral intrínseca o la realización personal: NO
			Burnout	La versión francesa de Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey	"High flow experiences at work" y gran estabilidad emocional y menores niveles de neuroticismo protegen positivamente a los residentes de neurocirugía contra el burnout: SI
			Patrones similares en las variables medidas	Work-Related Flow Inventory (Bakker, 2008)	La experiencia de flujo laboral (High Flow at work): "trabajadores que se implican tanto en su tarea que olvidan la noción del tiempo" y el colectivo opuesto "low

			(workaholism, flujo laboral y burnout)		Flow at work" VS la adicción al trabajo: NO
24)"Heavy Work Investment, Workaholism, Servant Leadership, and Organizational Outcomes: A Study Among Italian Workers" por Loscalzo et al. (2023)	N=364 Origen: trabajadores Italianos Puesto de trabajo: empleados de 4 escuelas, un laboratorio geotécnico, operarios en marroquinería, alimentación, higiene personal/doméstica y una cooperativa.	47%	Adicción al trabajo	Work-related Inventory (WI-10; Loscalzo & Giannini, 2019b) para medir la adicción al trabajo	El liderazgo predice positivamente el comportamiento de ciudadanía organizativa (CCO) y negativamente la implicación en el trabajo. Por el contrario, la adicción al trabajo predice positivamente el comportamiento contraproducente en el trabajo (CCT) pero no el comportamiento de ciudadanía organizativa (CCO).
			Estilos de liderazgo	Servant Leadership Scale – Short Form (SLBS-6) para evaluar los estilos de liderazgo	
			Comportamientos ciudadanos	Organizational Citizenship Behaviors Scale (OCBS) para medir comportamientos ciudadanos	
			Comportamientos en el trabajo	Counterproductive Work Behaviors Checklist (CWB-C) para medir comportamientos en el trabajo	
25)"The Role of an Individual and a Situation in Explaining Work Addiction: Disclosing Complex Relations" de Morkevičiūtė (2023)	N= 621 Origen: lituano Puestos de trabajo: hospitales públicos, instituciones de educación, sector, ventas etc	29%	Adicción al trabajo	The Bergen Work Addiction Scale (BWAS) para medir la adicción al trabajo	Perfeccionismo, personalidad tipo A y adicción al trabajo asociación positiva (+)
			Motivación de trabajo extrínseca	Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale (WEIMS) para medir motivación de trabajo extrínseca	
			El perfeccionismo	The Multidimensional Perfectionism Scale (MPS) para medir el perfeccionismo	
			La personalidad tipo A		
			El soporte familiar		
			El clima laboral		
			La carga de trabajo	The 10-item Framingham type A personality scale	

			Conflictos de trabajo interpersonal Conflictos de desempeño de laboral	(FTAS) para medir la personalidad tipo A The Family-Supportive Organization Perceptions Inventory (FSOP) para medir el soporte familiar Competitive organizational climate scale por Brown and colleagues para medir el clima laboral The five-item Quantitative Workload Inventory (QWI) para medir la carga de trabajo The Interpersonal Conflict at Work Scale (ICAWS) para medir conflictos de trabajo interpersonal Role Conflict Scale para medir conflictos de desempeño laboral	
26)"Work addiction, work engagement, job burnout, and perceived stress: A network analysis" por Bereznowski (2023)	N=676 Origen: Polacos	28.3%	Compromiso laboral Burnout Adicción al trabajo	Bergen Work Addiction Scale the Utrecht Work Engagement Scale the Maslach Burnout Inventory General Survey y la Perceived Stress Scale	Se evidenció un nivel significativamente mayor de adicción al trabajo entre los trabajadores autónomos que entre los empleados
27)"Work addiction in Chinese white-collar	N=694	41.2%	Adicción al trabajo	Bergen Work Addiction Scale (BWAS)	Los hallazgos actuales respaldan el uso de BWAS en trabajadores administrativos chinos y demostraron sus

workers: the psychometric properties of its measure and its comorbidity with general anxiety in network analysis" por Sun (2023)	Origen: Chinos Puestos de trabajo: administrativos		Ansiedad general Estado de salud autoevaluado	The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) La version china de Depression Anxiety Stress Scales (DASS21)	propiedades psicométricas satisfactorias. La validación de BWAS proporciona una herramienta útil para detectar la WA de trabajadores administrativos de diversas industrias en el contexto chino, y puede inspirar aún más estudios relacionados con la WA en chino y otros países.
28)"Effects of ethical climate in association with tenure on work addiction, quality of care and staff retention: a cross-sectional study" por Maisonneuve (2024)	N=860 Origen: Canadá Puestos de trabajo: sanitarios	15.2%	El clima ético La adicción al trabajo La Calidad de vida Intenciones de abandonar la profesión La antigüedad	the Hospital Ethical Climate Scale the Bergen Work Addiction Scale Devoe et al. quality scale Kelloway et al. 2 scale	El clima ético vs la adicción al trabajo en profesionales de la salud: asociación (+) SI Las personas con poca antigüedad en organizaciones que carecen de un clima ético tienen las puntuaciones más altas de adicción al trabajo. (+) SI

5. CONCLUSIONES

- Hay diversas escalas que estudian la adicción al trabajo, la más utilizada, según los estudios incluidos en esta revisión bibliográfica, es el DUWAS, seguida deL BWAS Y WorkBAT, Cuestionario de adicción al trabajo de Spence y Robbins y WART Inventory.
- El neuroticismo es el rasgo de personalidad más asociado al Workaholism. De acuerdo a los estudios consultados y ordenados de mayor a menor nivel de asociación encontramos: Neuroticismo, amabilidad, perfeccionismo, conciencia y extroversión. Por tanto, aquellos que cambian continuamente de estado de ánimo sin causa aparente y no toleran bien las frustraciones, tienen más predisposición a sufrir adicción al trabajo, frustrándose cuando no trabajan, temiendo perder el trabajo o utilizando el trabajo como medio de evasión de problemas.
- No hay una profesión en concreto en la que se determine mayor prevalencia de Workaholism, pero éste se asocia en mayor medida a profesiones sociables y que requieren cierto grado de responsabilidad. Además, los puestos gerenciales y de alta cualificación son más propensos a sufrir Workaholism.
- Las enfermeras presentaron un nivel moderado de adicción al trabajo, con un valor medio más alto para el trabajo en exceso en varios de los estudios.
- Según la bibliografía consultada, no hay preferencia en la prevalencia en el sexo para poder sufrir adicción al trabajo, tanto hombres como mujeres tienen posibilidad de padecerla, sin embargo, se evidencia un mayor impacto negativo de la adicción al trabajo en la satisfacción de las mujeres en comparación con los hombres.
- La edad en la que es más posible desarrollar la adicción al trabajo coincide con la edad de inicio de la vida laboral y eventos como ascensos, en el rango de edad entre los 18 y 45 años; que es cuando las personas desean crecer en el mundo laboral.
- Los adictos al trabajo permanecen vinculados a su trabajo durante más tiempo a través de sus teléfonos inteligentes, aumentando así su exposición a un factor que perturba el sueño, estado de ánimo y calidad de vida.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment: Values, theories, and approaches in social research. *American psychologist*, 36(2), 184.
- Eliason, M., & Storrie, D. (2009). Does job loss shorten life?. *Journal of Human Resources*, 44(2), 277-302.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836-1873.
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Gjertsen, S. R., Krossbakken, E., Kvam, S., & Pallesen, S. (2013). The relationships between behavioral addictions and the five-factor model of personality. *Journal of behavioral addictions*, 2(2), 90-99.
- Mosier, S. K. (1983). *Workaholics: an analysis of their stress, success and priorities* (Doctoral dissertation, University of Texas at Austin).
- Clark, M. A., Smith, R. W., & Haynes, N. J. (2020). The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the conceptualization and measurement of workaholism. *Journal of Applied psychology*, 105(11), 1281.
- Kang, J., Noh, W., & Lee, Y. (2020). Sleep quality among shift-work nurses: A systematic review and meta-analysis. *Applied nursing research*, 52, 151227.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment*, 58(1), 160-178.
- Alsabaagh, S. M., & Shaalan, A. Z. A. M. (2020). The Relationship between Workaholism and job performance: An applied research on Egyptian Managers. 40(3), 69-88.
- Friedman, M., & Rosenman, R. (2020). How to tell a Type A from a Type B. In *Shared Experiences in Human Communication* (pp. 124-129). Routledge.
- Picó I. Workaholism: Adicción al trabajo. [monografía en Internet]. Psicotico. 2014 [acceso 4 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://psicopico.com/adiccion-al-trabajoworkaholism/>
- Luque, A. M. A. (2017). Workaholism: la adicción al trabajo. *La ciencia en la calle*, 1, 1-12.
- Guerri M. Adicción al trabajo, causas y síntomas [monografía en Internet]. PSICOACTIVA. 2018
- Ageitos N. Los problemas de salud más frecuentes entre los "Workaholics". [monografía en Internet]. EL MUNDO. Junio 2017
- Kanai, A. (2009). "Karoshi (work to death)" in Japan. *Journal of business ethics*, 84, 209-216.
- Kanai, A., Wakabayashi, M., & Fling, S. (1996). Workaholism among employees in Japanese corporations: An examination based on the Japanese version of the workaholism scales. *Japanese Psychological Research*, 38, 192-203. doi: 10.1111/j.1468- 5884.1996.tb00024.x
- Machlowitz, M. (1980). Workaholics, living with them, working with them. (*No Title*).

Sørensen, A. (2015). Not work, but alienation and education: Bildung in Hegel's phenomenology. *Hegel-Studien*, 49, 57-88.

Menghini, L., Spagnoli, P., & Balducci, C. (2023). Uncovering the main and interacting impact of workaholism on momentary hedonic tone at work: An experience sampling approach. *Journal of Occupational Health Psychology*.

Rouxel, G., Michinov, E., Baumgarten, C., Bonneterre, V., Gay, E., & Roche, P. H. (2023). Workaholism and flow at work in French neurosurgery residents at risk of burnout: A latent profile analysis. *International Journal of Stress Management*, 30(2), 138.

Clark, M. A., Hunter, E. M., & Carlson, D. S. (2021). Hidden costs of anticipated workload for individuals and partners: Exploring the role of daily fluctuations in workaholism. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(5), 393.

Xu, X., Elliott, B., Peng, Y., Jalil, D., & Zhang, W. (2021). Help or hindrance? A daily diary study on the workaholism–performance relation. *International Journal of Stress Management*, 28(3), 176.

Alessandri, G., De Longis, E., Perinelli, E., Balducci, C., & Borgogni, L. (2020). The Costs of Working Too Hard. *Journal of Personnel Psychology*.

Falco, A., Girardi, D., Dal Corso, L., De Carlo, A., & Di Sipio, A. (2020). Does workload moderate the association between perfectionism and workaholism?. *Journal of Personnel Psychology*.

Andreassen, C. S., Nielsen, M. B., Pallesen, S., & Gjerstad, J. (2019). The relationship between psychosocial work variables and workaholism: Findings from a nationally representative survey. *International Journal of Stress Management*, 26(1), 1.

Loscalzo, Y., Tziner, A., & Shkoler, O. (2023). Heavy work investment, workaholism, servant leadership, and organizational outcomes: a study among Italian workers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 39(2), 55-64.

Andrade, A. L. D., Lobianco, V. M., Sousa, A. A. D., & Lima, A. V. V. D. (2022). Bergen Work Addiction Scale: Adaptation and Test of a Career-Work-Family Model. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 12(2), 5-25.

Salvador, A. P., Gonçalves, A. P., Martins, G. H., & Carvalho, L. D. F. (2022). Pathological traits and adaptability as predictors of engagement, job satisfaction, burnout and workaholism. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 38, e38551.

Barreto, M. F. C., Galdino, M. J. Q., Fernandes, F. G., Martins, J. T., Marziale, M. H. P., & Haddad, M. D. C. F. L. (2022). Workaholism and burnout among stricto sensu graduate professors. *Revista de Saúde Pública*, 56, 48.

Borges, E. M. D. N., Sequeira, C. A. D. C., Queirós, C. M. L., & Mosteiro-Díaz, M. P. (2021). Workaholism and family interaction among nurses. *Ciencia & Saude Coletiva*, 26, 5945-5953.

Sayan, İ. (2021). The mediator role of use of emotion in the association between personality traits and workaholism. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 37(2), 221-232.

Vedoato, T., Pedro, D. R. C., Galdino, M. J. Q., Aroni, P., Radovanovic, C. A. T., Martins, J. T., & Haddad, M. D. C. F. L. (2021). Association between workaholism and quality of life in

stricto sensu graduate professors in nursing. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 74(2), e20190901.

Devotto, R. P. D., Freitas, C. P. P. D., & Wechsler, S. M. (2020). Perceived Opportunities to Craft Scale: adaptation and evidence of the construct validity of the Brazilian version. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 33, 21.

Serrano-Fernández, M. J., Boada-Grau, J., Gil-Ripoll, C., & Vigil-Colet, A. (2019). Estudio correlacional-predictivo de las variables antecedentes de la pasión por el trabajo. *Anales de Psicología*, 35(3), 490-495.

Morkevičiūtė, M., & Endriulaitienė, A. (2023). The Role of an Individual and a Situation in Explaining Work Addiction: Disclosing Complex Relations. *International journal of environmental research and public health*, 20(5), 4560.

Falco, A., Girardi, D., Di Sipio, A., Calvo, V., Marogna, C., & Snir, R. (2020). Is narcissism associated with heavy work investment? The moderating role of workload in the relationship between narcissism, workaholism, and work engagement. *International journal of environmental research and public health*, 17(13), 4750.

Yang, X., Qiu, D., Lau, M. C., & Lau, J. T. (2020). The mediation role of work-life balance stress and chronic fatigue in the relationship between workaholism and depression among Chinese male workers in Hong Kong. *Journal of behavioral addictions*, 9(2), 483-490.

Maisonneuve, F., Groulx, P., Chênevert, D., Grady, C., & Coderre-Ball, A. (2024). Effects of ethical climate in association with tenure on work addiction, quality of care and staff retention: a cross-sectional study. *BMJ Quality & Safety*, 33(1), 24-32.

Dong, M., Zhang, T., Li, Y., & Ren, Z. (2022). The effect of work connectivity behavior after-hours on employee psychological distress: the role of leader workaholism and work-to-family conflict. *Frontiers in Public Health*, 10, 722679.

Spagnoli, P., Balducci, C., Fabbri, M., Molinaro, D., & 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.

Molino, M., Kovalchuk, L. S., Ghislieri, C., & Spagnoli, P. (2022). Work addiction among employees and self-employed workers: An investigation based on the Italian version of the Bergen Work Addiction Scale. *Europe's journal of psychology*, 18(3), 279.

Bereznowski, P., Atroszko, P. A., & Konarski, R. (2023). Work addiction, work engagement, job burnout, and perceived stress: A network analysis. *Frontiers in Psychology*, 14, 1130069.

Borges, E., Sequeira, C., Martins, T., Queirós, C., & Mosteiro-Díaz, M. P. (2021). Psychometric properties of the portuguese dutch work addiction scale. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 55, e03765.

Sun, R., Lam, L. W., & Wu, A. M. (2023). Work addiction in Chinese white-collar workers: the psychometric properties of its measure and its comorbidity with general anxiety in network analysis. *BMC psychology*, 11(1), 214.

Dutheil, F., Charkhabi, M., Ravoux, H., Brousse, G., Dewavrin, S., Cornet, T., ... & Pereira, B. (2020). Exploring the link between work addiction risk and health-related outcomes using job-

demand-control model. *International journal of environmental research and public health*, 17(20), 7594.

Balducci, C., Spagnoli, P., Avanzi, L., & Clark, M. (2021). A daily diary investigation on the job-related affective experiences fueled by work addiction. *Journal of Behavioral Addictions*, 9(4), 967-977.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2003). Utrecht work engagement scale-9. *Educational and Psychological Measurement*.

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. *The long work hours culture: Causes, consequences and choices*, 203-226.

Oates, W. E. (1971). Confessions of a workaholic: The facts about work addiction. *(No Title)*.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.

