



**Facultad de Derecho**  
Universidad de La Laguna

**TRABAJO FIN DE GRADO**  
**Grado en Relaciones Laborales**  
**Facultad de Derecho**  
**Universidad de La Laguna**  
**Curso 2020/2021**  
**Convocatoria: Septiembre**

**ESTUDIO SOBRE LA RELACIÓN ENTRE  
EL ESTRÉS LABORAL, LA ADICCIÓN A  
INTERNET, LA OPINIÓN SOBRE EL OCIO  
Y LA MOTIVACIÓN HACIA EL OCIO**

**STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK  
STRESS, INTERNET ADDICTION, OPINION ON LEISURE  
AND MOTIVATION TOWARDS LEISURE**

Realizado por el alumno D Néstor Luis García

Tutorizado por el Profesor D Juan Martínez Torvisco y la Profesora D  
Fátima Marichal García

Departamento: Psicología Cognitiva, Social y Organizacional

Área de conocimiento: Psicología Social



## **ABSTRACT**

The present work studies the relationship between work stress, internet addiction, opinion about leisure and leisure motivation. A questionnaire was administered to 80 participants, including four scales to measure the chosen variables. The results found confirm that there is a relationship between work stress and Internet addiction, but no relationship is found between opinion and motivation about leisure and stress and internet addiction.

**Key words:** relationship, work stress, internet addiction, opinión about leisure, leisure motivation.

## **RESUMEN**

El presente trabajo estudia la relación entre estrés laboral, adicción a internet, la opinión sobre el ocio y la motivación al ocio. Se ha pasado un cuestionario a 80 participantes, que incluye cuatro escalas para medir las variables elegidas. Los resultados hallados confirman que hay relación entre el estrés laboral y la adicción a internet, pero no se encuentra relación entre la opinión y motivación sobre el ocio y el estrés y la adicción a internet.

**Palabras clave:** relación, estrés laboral, adicción a internet, opinión sobre el ocio, motivación sobre el ocio.



## ÍNDICE

<b>1. Introducción</b> .....	4
1.1 Estrés laboral.....	4
1.2 Adicción a internet.....	8
1.3 Opinión sobre el ocio.....	10
1.4 Motivación hacia el ocio.....	12
1.5 Relación entre estrés laboral y ocio.....	13
<b>2. Objetivos e hipótesis</b> .....	14
2.1 Objetivos generales.....	14
2.2 Objetivos específicos.....	14
2.3 Hipótesis.....	14
<b>3. Método</b> .....	15
3.1 Participantes.....	15
3.2 Diseño.....	15
3.3 Instrumentos.....	15
3.4 Procedimiento.....	17
3.5 Análisis de datos.....	17
<b>4. Resultados</b> .....	18
<b>5. Conclusiones</b> .....	29
<b>6. Limitaciones al estudio</b> .....	30
<b>7. Discusión</b> .....	31
<b>8. Referencias bibliográficas</b> .....	32
<b>9. Anexos</b> .....	34



## **1. Introducción**

Actualmente vivimos en un mundo en constante cambio y crecimiento, los trabajadores y las empresas estos últimos años se han dedicado a reinventarse. Sobre todo, a partir del año 2020, con la inesperada crisis del Covid-19, que ha obligado a que la sociedad se reinvente, sobre todo en los puestos de trabajo y en las actividades diarias. El ocio ha sido la fuente principal de limitaciones en el país, dado a las características de la pandemia y el empleo está experimentando transformaciones. Normalmente en los tiempos de cambio, se asumen muchos riesgos y se genera incertidumbre, esto da a lugar a que las personas puedan experimentar estrés y en el ámbito laboral, sobre todo con la llegada de esos expedientes de reducción temporal de empleo (ERTE). Es un hecho que la digitalización de las empresas ha sido una vía fundamental para que éstas se adapten al cambio. El teletrabajo se ha impuesto para quedarse, gracias al alcance que tenemos de las nuevas tecnologías y el uso de internet. Pero ese alcance total que se tiene hoy en día al internet y a las nuevas tecnologías, no provocan solo efectos positivos, existen muchos riesgos conductuales preocupantes derivados de una adicción a la red.

### **1.1 Estrés laboral**

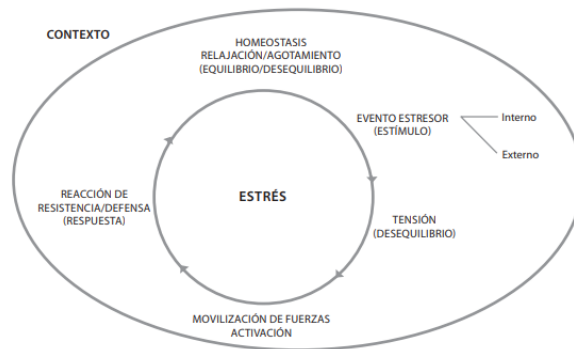
Se entiende por estrés una respuesta adaptativa (Durán, 2010), mediada por las características individuales y/o procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantean a la persona especiales demandas físicas y/o

psicológicas. Se asume así, como un “mecanismo de defensa” que conlleva un conjunto de reacciones de adaptación del organismo.

Según Durán (2010) una experiencia se considera como estresante cuando se percibe cognoscitivamente como retardadora, desafiante, amenazante, dañina o desagradable para la persona. Las personas se diferencian por sus reacciones al estrés, dependiendo del significado psicológico que tenga el evento para ellos. El grado de ansiedad que experimenta el individuo se determina por la relevancia de la situación. Un ejemplo son las situaciones de logro en las cuales el estrés puede depender de las consecuencias del éxito o fracaso.

Se puede entender el estrés valorando que importante es el estresor para la persona y hasta donde el evento estresor puede controlarse, es decir, qué habilidad tiene la persona para responder al estrés.

La respuesta al estrés es el esfuerzo de nuestro cuerpo por adaptarse al cambio o, con mayor precisión, por mantener la homeostasis (conjunto de fenómenos de autorregulación, que permiten al mantenimiento de una relativa constancia en la composición y propiedades del medio interno de un organismo). Experimentamos estrés cuando no podemos mantener o recuperar este equilibrio personal.



*Figura 1:* Homeostasis. (Durán, 2010)

En condiciones de vida como las que existen actualmente, Durán (2010) afirma que no es posible eliminar el estrés; lo que sí se puede hacer es desarrollar habilidades y estrategias tanto individualmente como en la organización, para manejar y controlar de una manera más sana las situaciones de estrés negativo.

Se especifica concretamente en el estrés laboral u organizacional, que tiene su antecedente histórico en el austriaco Hans Selye (1956), el cual define este concepto ampliamente como “estrés biológico” haciendo alusión a varias enfermedades desconocidas en esa época como las cardíacas, la hipertensión arterial y los trastornos emocionales o mentales, eran la consecuencia de cambios fisiológicos resultantes de un prolongado estrés.

En su estudio, lo que Durán (2010) indica es lo siguiente: “el estrés en el trabajo genera en las empresas una serie de consecuencias negativas en su productividad al igual que en la motivación, satisfacción y compromiso laboral de sus colaboradores. Se asocia con un incremento de accidentes, ausentismo, incapacidades y enfermedades ocupacionales. Propicia más conflictos interpersonales en el trabajo y en la familia, mayor índice de errores en la toma de decisiones, en el bajo rendimiento ocupacional,

distanciamiento afectivo con clientes, aumento en los gastos en materia de salud y rotación de personal, entre otros aspectos”.

Se amplía el concepto de estrés para ubicarlo en este contexto específico, entendemos por estrés laboral un desequilibrio percibido entre las demandas laborales y la capacidad de control del trabajador/a, sus aspiraciones y la realidad de sus condiciones de trabajo, que generan una reacción individual congruente a cómo percibe el estresor laboral.

Por lo tanto, el concepto es una respuesta adaptativa; una reacción individual del trabajador/a ante una situación relacionada con su trabajo, percibida y valorada como un desafío o reto positivo, o como amenazante o dañina. (Durán, 2010)

Generalmente si seguimos las indicaciones de Bresó (2008) citado en Durán (2010), podemos indicar tres factores intervinientes en el estrés laboral:

1. Recursos personales: refiere a las características del trabajador tales como habilidades, aspiraciones, necesidades, valores, creencias de eficacia personal (autoeficacia), capacidad de control del medio (locus de control), entre otros aspectos.
2. Recursos laborales: son las características del trabajo que reducen las demandas y sus costos asociados; y / o estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y la consecución de metas
3. Demandas laborales: entendidas como las características del trabajo que requieren un esfuerzo físico y/o psicológico (mental y emocional) y por tanto tiene costes físicos y/o psicológicos.



*Figura 2:* Factores que intervienen en el estrés laboral. (Durán,2010)

### **1.2 Adicción a Internet**

Generalmente (Salanova, 2007), se entiende una adicción como relacionada con el abuso de sustancias químicas como drogas, tabaco, etc. Ahora bien, existen toda una serie de adicciones que no son físicas sino conductuales. Estas adicciones conductuales o también denominadas ‘psicológicas’ o no químicas no se encuentran incluidas en manuales de clasificación de los trastornos psicológicos como tales en el DSM-IV, en las que el término adicción se reserva para los trastornos producidos por el abuso de sustancias psicoactivas.

La OMS (Organización Mundial de la Salud) en 1989 definió la ‘adicción’ en términos de dependencia, esto es, el uso de algo debido al alivio, confort o estimulación que se consigue con su uso, y que continua en parte debido a sus efectos negativos cuando no se usa

Cualquier conducta normal placentera es susceptible de convertirse en un comportamiento adictivo (Echeburúa y Corral, 1994). Se podrían hacer usos anormales de una conducta en función de la intensidad o de la frecuencia de realización, del grado de interferencia en las relaciones familiares, sociales y laborales de las personas implicadas, entre otros. Ahora bien, parece que los componentes fundamentales de los trastornos adictivos serían la pérdida de control y la dependencia psicológica. También el exceso de realización de esa conducta que es adictiva podría ser otro criterio importante.



Para Griffiths (1998) cualquier comportamiento que cumpla estos seis criterios será definido operacionalmente como adicción:

1. Saliencia: La conducta adictiva se convierte en la más importante en la vida de la persona y domina sus pensamientos, sentimientos y conductas.
2. Cambios de humor: Experiencias subjetivas que la gente experimenta como consecuencia de implicarse en la actividad.
3. Tolerancia: Proceso por el cual se requiere incrementar la cantidad de una actividad particular para lograr los efectos positivos que se tenían antes.
4. Síndrome de abstinencia: Efectos desagradables que ocurren cuando la conducta adictiva es interrumpida o repentinamente reducida.
5. Conflicto: Se refiere a los conflictos que se desarrollan entre el adicto y aquellos que le rodean (conflicto interpersonal), conflictos con otras actividades (trabajo, vida social, intereses, aficiones), o dentro de los propios individuos (conflicto personal) que están involucrados con la conducta adictiva.
6. Recaída: Es la tendencia a volver los patrones tempranos de la actividad que vuelven a repetirse, restaurando los patrones más extremos de la adicción tras muchos años de abstinencia o control.

Concretamente en el ámbito de las tecnologías como Internet, correo electrónico, chats y foros virtuales, ordenadores, etc., su uso (y abuso) puede llevar a desarrollar un patrón conductual adictivo a las mismas.

En el caso concreto de la adicción a Internet, que es la más estudiada, ese patrón adictivo se ha denominado: desorden de adicción a Internet (Goldberg, 1995), uso compulsivo de Internet (Morahan, Martin y Schumacker, 1997) o uso patológico de Internet (Young y Rodgers, 1998).

Las tecnologías se utilizan tanto en el tiempo libre y como en el trabajo. En nuestro caso, nos interesa la adicción a tecnologías relacionado con el

mundo laboral, ya que es donde se estudian los riesgos psicosociales relacionados con la prevención de riesgos laborales. Un trabajador se puede hacer adicto a una o varias tecnologías que utiliza en su trabajo como Internet, correo electrónico, PDAs, mensajería instantánea, redes sociales, etc.

Ahora bien, cabe señalar, que la adicción a las tecnologías en el trabajo puede conllevar en sí misma otras adicciones conductuales. Como por ejemplo la adicción al teléfono móvil, o la adicción a los juegos por la red u otras adicciones tecnológicas que se utilizan con fines lúdicos. Aun así tienen el componente adictivo cumpliendo por ejemplo los 6 criterios anteriores que señala Griffiths (1998).

Si se especifica en la relación con las consecuencias de la adicción a las tecnologías destaca la privación de sueño en el caso de la adicción a Internet (Young, 1999), producida por la incapacidad del adicto a cortar la conexión, permaneciendo despierto hasta altas horas de la madrugada, lo cual puede conducir a fatiga, debilitación del sistema inmunitario y un deterioro de la salud.

Además, se ha identificado efectos negativos de tipo social y familiar, resultando en conflictos de conciliación entre trabajo-hogar. Como en todas las adicciones conductuales, el hecho de pasar mucho tiempo realizando la actividad adictiva hace que se reduzca el tiempo que dedica el adicto a otras actividades como son la vida familiar, las relaciones sociales y las aficiones, desatendidas en cierta medida o totalmente. (Young, 1999)

### **1.3. Opinión sobre el ocio**

Desde una perspectiva psicosocial, el ocio es un modo típico de comportarnos en el tiempo. Es, pues un comportamiento que se caracteriza



por consumir y emplear una parte del tiempo de que disponen tanto cada persona como el sistema social. (N. Codina, F. Munné, 1996). Considerado en su conjunto, este tiempo se estructura al menos en cuatro áreas de actividad:

- 1) El tiempo psicobiológico: básicamente destinado a las necesidades fisiológicas y psíquicas.
- 2) El tiempo socioeconómico, fundamentalmente referido al trabajo.
- 3) El tiempo sociocultural: en el que nos dedicamos especialmente a la vida en sociedad
- 4) El tiempo de ocio, destinado a actividades de disfrute personal y colectivo.

Un primer paso para aclarar tales actividades es no confundir este último tiempo con el tiempo disponible, excedente o sobrante, porque, aunque en general este tiempo es fuente de ocio puede no destinarse a él. Tampoco debe confundirse con el tiempo libre, ya que en el ocio no siempre uno se expresa libremente.

Por otro lado, el ocio no se opone al trabajo. La relación entre ambos es ambigua. De una parte, uno puede complementar al otro, y de otra hay, como veremos actividades intermedias.

El fenómeno del ocio tal como lo presenta Zuzanek (1980) presenta dos características llamativas: es ambivalente y es multiforme. En el primer aspecto, el ocio es fuente de lo más creativo y, a la par, de lo más patológico que se encuentra en cualquier sistema social. Lo que tienen de común situaciones tan variopintas como la infancia y la tercera edad, el arte y el paro, la diversión y la delincuencia por poner unos ejemplos casi al azar, está en el hecho de que, en todas ellas, el ocio llega a ser el protagonista. Aunque el fenómeno no se limita sólo a estas características.

El ocio además de considerarse un factor de desarrollo del ser humano, con actividades como el juego o el deporte, y de fomentar la pasividad, la privacidad, etc..., es también un instrumento de terapia y formación. (Codina y Munné, 1996)

Pero el ocio es también un fenómeno multiforme. Cada época y su contexto aportan alguna forma propia de ocio, ya que los cambios socioculturales repercuten directamente al concepto de ocio, comprobado por los enfoques actuales en el estudio del ocio.

Basándonos en los estudios de Codina y Munné (1996), las investigaciones contemporáneas sobre el ocio responden a cuatro tradiciones culturales distintas:

- La tradición germánica, inicialmente de carácter antropológico y pedagógico, se orientó con la Escuela de Frankfurt hacia la crítica social.
- La tradición soviética, inspirada en el pensamiento social de Marx, fue muy rica en investigaciones empíricas. Se dirigió sobre todo al desarrollo social e integral de la personalidad del individuo.
- La tradición francesa, funcionalista, se preocupa por la formación de adultos y la animación cultural.
- Por último, la tradición anglosajona (Inglaterra y Estados Unidos), interesada por el ocio como actividad al aire libre, por lo cual centra el interés en problemas prácticos de infraestructura y organización.

#### **1.4 Motivación hacia el ocio**

Desde la tercera de estas tradiciones se han formulado dos teorías muy influyentes sobre la motivación de las personas hacia el ocio. (Codina y Munné, 1996)

- Friedmann (1956) valoró el ocio moderno como una compensación de las tensiones y frustraciones, y más ampliamente de la alienación, provocadas por el trabajo desmenuzado, monótono y anónimo del maquinismo y la industrialización.
- Poco después, Dumazedier (1964) distingue tres modos básicos de empleo del ocio con una teoría que llama “Las tres D” por la inicial de sus respectivos nombres: el ocio sirve para Descansar, Divertirse y Desarrollar la personalidad. Son, pues las tres funciones que desempeña este fenómeno en el sistema social, el descanso recupera de la fatiga e incluye el aburrimiento, el tedio, etc. La diversión entra en la teoría como distracción, evasión, etc. Por último, el desarrollo personal y social, y la necesidad de formación.

Estas dos teorías se complementan. El ocio compensador revela la contradicción latente de un ocio, transformado en un comportamiento necesario. Y referido a las 3D, muestra que se trata de actividades compensatorias y por lo tanto no expresivas de libertad. Lo reconocía implícitamente Dumazedier al decir que el descanso se da como recuperación de la fatiga, la diversión como distracción para huir de la monotonía, y el desarrollo personal para evitar la impersonalidad.

### **1.5 Relación entre estrés laboral y ocio**

Analizando desde la óptica de la psicología del trabajo (Rodríguez, y Tomás, 2002)., la percepción y la motivación del ocio juegan un papel fundamental a la hora de reducir los niveles de estrés dentro de la organización. Al igual que el ocio puede generar situaciones no deseadas en el trabajo.



De esta manera la psicología social y del trabajo viene investigando la relación que existe entre el ocio y el fenómeno “burnout”. Según Coleman y Ahola (1993 citado en Rodríguez y Tomás, 2002) distinguen dos maneras en la que el ocio disminuye los niveles de estrés laboral: “generando apoyo social (mediante el fomento de la compañía y las nuevas amistades); y a través de las propias características del ocio (la libertad, la ausencia de presión externa...), que hace que se incremente el sentimiento personal de control y destreza”.

## **2. Objetivos e hipótesis**

### **2.1 Objetivo general**

Estudiar la relación entre el estrés laboral, adicción a internet, opinión sobre el ocio y motivación hacia el ocio.

### **2.2 Objetivos específicos**

Comprobar si la adicción a internet influye en el estrés laboral.

Averiguar si la opinión sobre el ocio y la motivación hacia el ocio influyen en el estrés laboral y en la adicción a internet.

Concretamente se espera:

### **2.3 Hipótesis**

A mayor adicción a internet, más estrés laboral.

A mayor opinión y motivación, menos estrés laboral y adicción a internet.

### **3. Método**

#### **3.1 Participantes**

Se ha tomado una muestra de 80 trabajadores activos a nivel insular, de ellos 34 hombres (42,5%) y 46 mujeres (57,5%).

La media de edad de los participantes se encuentra en los 36 años, con una desviación típica de 13,8. Por lo tanto la muestra recogida es dispersa.

Entre las distintas profesiones se encuentran la de camarero, cocinero, dependiente de comercio, administrativo, sanitario, teleoperador, repartidor de comida, transportista, pedagogo, trabajador social, educador social, albañil, electricista y pintor.

#### **3.2 Diseño**

El diseño elegido es una investigación correlacional entre las variables elegidas personalmente: estrés laboral, adicción a internet, opinión y motivación al ocio.

#### **3.3 Instrumentos:**

Respecto a los instrumentos usados para la búsqueda y recogida de datos de esta investigación, se ha elaborado un cuestionario mediante Google Forms (una herramienta de Google), dividido en dos secciones, la primera dedicada a preguntas sociodemográficas (edad, género) y laborales (puesto y profesión), y la segunda parte en la que se agrupan las siguientes escalas.

- Escala de estrés laboral (Ivancevich y Matteson, 1989):

Cuestionario de 25 ítems elaborados para medir el estrés laboral que sufren los trabajadores. Se han diferenciado los ítems en distintos factores como “Clima organizacional: 1,10,11,20”, “Estructura organizacional: 2,12,16,24” “Territorio organizacional: 3,15,22”, “Tecnologías: 4,14,25”, “Influencia

del líder: 5,6,13,17”, “Falta de cohesión: 7,9,18,21” y “Respaldo del grupo: 8,19,23”.

Da a opción 6 tipos de respuesta: nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre

- Escala de uso de internet (Martínez-Torvisco y García-Rodríguez, 2017).

Cuestionario de 18 ítems elaborados para medir el grado de adicción de las personas a el uso de internet, la escala de uso de internet está compuesta por distintos factores como “Síntomas clínicos: 1,2,3,4,5, “Tecnofilia: 6,7,8”, “Sociabilidad: 9,10,11,12”, “Conductas de riesgo: 13,14”, “Pensamientos: 15,16,17” y “Conducta positiva:18”

La escala permite 5 tipos de respuesta: totalmente en desacuerdo, parcialmente en desacuerdo, ni acuerdo ni en desacuerdo, parcialmente de acuerdo, totalmente de acuerdo

- Escala de opinión de ocio de González y Esteban, (2000) citado en Goytia (2006).

Cuestionario de 24 opiniones sobre el sentido, la utilidad o el interés que tiene el ocio, estos ítems se han separado en factores como “Desarrollo: 9,12,18,19,23”, “Recompensa: 11,13,15,17,20,22”, “Tiempo en comunidad: 1,7,8,14”, “Descanso: 2,5,16,21” y “Solidaridad: 10,24”.

Ésta escala da a opción 5 tipos de respuesta: totalmente en desacuerdo, parcialmente en desacuerdo, ni acuerdo ni en desacuerdo, parcialmente de acuerdo, totalmente de acuerdo.

- Escala de motivación al ocio de Ryan (1993) citado en Goytia (2006).



Cuestionario de catorce ítems utilizado para medir las motivaciones que impulsan a las personas mayores a practicar determinada actividad de ocio. Se han elaborado los ítems en función a tres factores; “Socialización: 3,7,10,13,14”, “Competencia: 1,4,5,8,11” y “Relax: 2,6,9,12”

La escala de motivación al ocio, al igual que las anteriores permite 5 tipos de respuesta: totalmente en desacuerdo, parcialmente en desacuerdo, ni acuerdo ni en desacuerdo, parcialmente de acuerdo y totalmente de acuerdo.

### **3.4 Procedimiento:**

En primer lugar, y con los objetivos de la investigación claros, se procedió a realizar un cuestionario ya mencionado anteriormente, por Google forms, una herramienta de Google, en el que se agrupaban las 4 escalas de las distintas variables.

Una vez creado el cuestionario, lo segundo fue proceder a la búsqueda de los participantes y a la recogida de datos vía online.

### **3.5 Análisis de datos**

El uso del programa estadístico SPSS v. 15. es la herramienta esencial de la investigación. Al terminar con la búsqueda de participantes y su recogida de datos, se traspasan esos valores al SPSS v. 15. para filtrar los datos válidos y descartar los erróneos, trabajarlos y manipularlos, con el fin de hallar los resultados que se usaran para comprobar la hipótesis planteada

#### 4. Resultados

Tabla 1. *Correlación de Pearson entre Estrés Laboral, Adicción a Internet, Opinión y Motivación del ocio.*

---

		<u>Adicción a Internet</u>	<u>Opinión sobre el ocio</u>	<u>Motivación al ocio</u>
Estrés laboral	Correlación de P	,332(*)	,131	,061
	Sig	,003	,247	,589
	.(bilateral)	80	80	80
	N			
Adicción a internet	Correlación de P		,063	,035
	Sig		,576	,756
	.(bilateral)		80	80
	N			
Opinión sobre el ocio	Correlación de P			,658(**)
	Sig			,000
	.(bilateral)			80
	N			

---

Se ha realizado el análisis correlacional de Pearson con el fin de medir el grado de relación entre las variables, la relación puede ser positiva, es decir, al aumentar una variable también aumenta la variable relacionada, al igual que la relación puede ser negativa, en este caso, al aumentar una variable, disminuiría la otra variable relacionada. Por último, puede resultar que no exista relación entre las variables, siendo el valor de la correlación 0.

La relación de las variables es mayor cuando el coeficiente correlacional de Pearson se acerca a sus valores máximos +1 (Relación totalmente positiva) y -1 (Relación totalmente negativa).

En esta investigación en concreto se puede observar en la Tabla. Dos tipos de relaciones:

- La primera entre el estrés laboral y la adicción a internet la cual es positiva y significativa (0,332\*). Por lo tanto, podemos afirmar que hay cierta dependencia entre las dos variables.
- La otra relación significativa identificada es entre las variables de opinión y motivación del ocio (0,658\*\*), lo cual era de esperar, puesto que son dos conceptos que están totalmente relacionados.

A modo de observación se halló la correlación de las variables, separando el género de los participantes, con el fin de encontrar diferencias interesantes en los valores.

Tabla 2. *Correlación de Pearson entre Estrés Laboral, Adicción a Internet, Opinión y Motivación del ocio en los hombres.*

		<u>Adicción a Internet</u>	<u>Opinión sobre el ocio</u>	<u>Motivación al ocio</u>
Estrés laboral	Correlación de P	,394(*)	,306	,130
	Sig	,021	,079	,464
	.(bilateral)	34	34	34
	N			
Adicción a internet	Correlación de P		-,046	-,174
	Sig		,795	,325
	.(bilateral)		34	34
	N			
Opinión sobre el ocio	Correlación de P			,661(**)
	Sig			,000
	.(bilateral)			34
	N			

La correlación de estrés laboral con la adicción a internet de los hombres es ligeramente mayor ( $,394^*$ ), pero nada significativo para el estudio. Lo mismo ocurre en la relación entre opinión y motivación del ocio ( $,661^*$ ), la diferencia en hombres no es relevante.

Tabla 3. *Correlación de Pearson entre Estrés Laboral, Adicción a Internet, Opinión y Motivación del ocio en las mujeres.*

		Adicción a Internet	Opinión sobre el ocio	Motivación al ocio
Estrés laboral	Correlación de P	,345(*)	-,064	,024
	Sig	,019	,673	,876
	.(bilateral)	46	46	46
	N			
Adicción a internet	Correlación de P		,194	,157
	Sig		,197	,298
	.(bilateral)		46	46
	N			
Opinión sobre el ocio	Correlación de P			,688(**)
	Sig			,000
	.(bilateral)			46
	N			

En el caso de las mujeres, se aprecia en la Tabla la correlación del estrés laboral con la adicción a internet ( $,345^*$ ), la cual es ligeramente menor que en el caso de los hombres ( $394^*$ ) pero esa variación no llega a aportar diferencias significativas. Prácticamente los coeficientes de la relación de opinión y motivación del ocio en las mujeres ( $,688^{**}$ ), es igual al de los hombres ( $,661^{**}$ )

En general no se aprecia ninguna diferencia en los géneros a la hora de medir la relación entre las variables elegidas.

Tabla 4. *Regresión lineal múltiple, ANOVA y coeficientes*

<u>Modelo</u>	<u>R</u>	<u>R cuadrado</u>	<u>R cuadrado</u> <u>corregida</u>	<u>Error típ. de</u> <u>la</u> <u>estimación</u>
1	,351(a)	,123	,089	1,16542

a. Variables predictoras: (Constante), Adicción a internet, Opinión del ocio y Motivación al ocio

ANOVA(b)

<u>Modelo</u>	<u>Suma de</u> <u>cuadrados</u>	<u>GL</u>	<u>Media</u> <u>cuadrática</u>	<u>F</u>	<u>Sig.</u>
1	14,516	3	4,839	3,563	,018(a)
Regresión	103,224	76	1,358		
Residual	117,740	79			
Total					

a. Variables predictoras: (Constante), Adicción a internet, Opinión del ocio y Motivación al ocio

b. Variable dependiente: Estrés laboral

Coeficientes del análisis de regresión lineal múltiple.

<u>Modelo</u>	<u>Coeficientes</u>	<u>Coeficientes</u>	<u>Coeficientes</u>		
	<u>no</u>	<u>no</u>	<u>estandarizados</u>		
	<u>estandarizados</u>	<u>estandarizados</u>	<u>Beta</u>	<u>T</u>	<u>Sig.</u>
(Constante)	1,581	1,029		1,537	0,128
Adicción a internet	,460	,153	,325	3,018	,003
Opinión sobre el ocio	,282	,295	,137	,956	,342
Motivación al ocio	-,084	,299	-,040	-,281	,779

a. Variable dependiente: estrés laboral

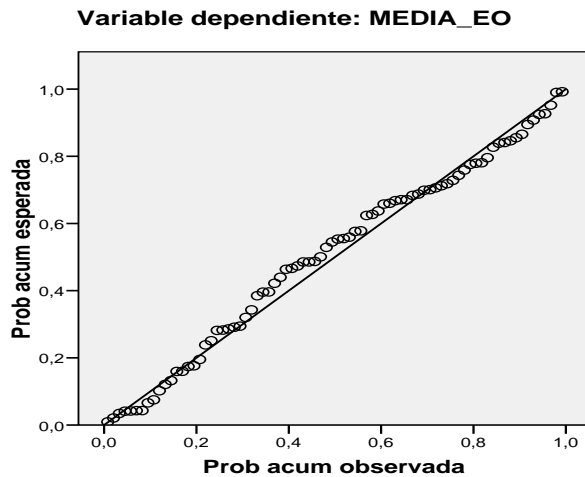
Primero que todo el análisis de regresión lineal es una herramienta estadística que se usa para investigar la relación de dos o más variables, principalmente se utiliza en situaciones que se quiera predecir un comportamiento o calcular un valor futuro.

Como se observa en la Tabla, la variable dependiente es el estrés laboral y las independientes la adicción a internet, la opinión y motivación al ocio. La única relación significativa que se aprecia en los coeficientes estandarizados es la de estrés laboral (variable dependiente), con adicción a internet (variable independiente), con un valor de ,325.

Por lo tanto, solo produce efectos la variable independiente de adicción a internet, sobre la variable dependiente de estrés laboral.

En el siguiente gráfico se puede entender mejor la relación de las dos variables ya comentada.

**Gráfico P-P normal de regresión Residuo tipificado**



*Figura 3.* Gráfico de análisis de regresión lineal simple

Se realizó un análisis de regresión lineal simple entre las variables que guardan relación (estrés laboral y adicción a internet). Si se observa el gráfico se puede predecir el comportamiento de la variable independiente sobre la dependiente, es decir, se prevé que las personas que tengan una mayor adicción a internet en un futuro estarán estresadas laboralmente.

Se ha planteado especificar en la relación de estrés laboral con adicción a internet, mediante un análisis correlacional entre los factores que componen cada variable.

- La variable de estrés está compuesta por los siguientes siete factores: “Clima organizacional” que hace alusión al ambiente generado por



las emociones de un grupo, “Estructura organizacional” referente a la manera en que está dividida la organización según el cargo, “Territorio organizacional”; el espacio personal que se tiene para desarrollar las actividades, “Tecnologías” refiriéndose a su uso, “Influencia del líder” referente al grado en que el líder ejerce influencia en los trabajadores, “Falta de cohesión”; en qué medida el grupo organizacional está unido o no y por último “Respaldo del grupo” referente al apoyo que reciben los trabajadores por parte de su grupo de trabajo.

- Los factores que componen la variable de adicción a internet son los siguientes: “Síntomas clínicos” que hace alusión a los posibles síntomas que se reflejan en la conducta del adicto, “Tecnofilia” que mide la afición sobre las tecnologías, “Sociabilidad” referente a las habilidades sociales del adicto, “Conductas de riesgo” que se centra en valorar las posibles conductas dañinas del adicto a internet, “Pensamientos” que analiza la manera en que la persona pueda ser consciente de su adicción a internet y “Conductas positivas” que su fin es medir las posibles conductas positivas que tenga el participante debido a su adicción.

Es un hecho que los factores que componen cada variable están altamente relacionados, por lo tanto, se ha analizado la correlación que tienen los factores de estrés laboral con los factores de adicción a internet en busca de valores significativos.

Tabla 4. *Correlación entre los factores de estrés laboral y adicción a internet.*

		Síntomas clínicos	Tecnofilia	Sociabilidad	Conductas de riesgo	Pensamientos	Conducta positiva
Clima organizacional	Correlación de P	,300(*)	,379(**)	278(*)	,175	,207	,157
	Sig . (bilateral)	,007	,001	,012	,120	,065	,164
	N	80	80	80	80	80	80
Estructura organizacional	Correlación de P	,174	,338(**)	,233(*)	,113	,216	-,46
	Sig . (bilateral)	,122	,002	,319	,319	,054	,683
	N	80	80	80	80	80	80
Territorio organizacional	Correlación de P	,317 (**)	,410(**)	,229(*)	,206	,292(**)	-,022
	Sig . (bilateral)	,004	,000	,041	,067	,009	,849
	N	80	80	80	80	80	80
Tecnologías	Correlación de P	,260(*)	,341(**)	,171	,101	,160	,041
	Sig . (bilateral)	,020	,002	,128	,375	,156	,715
	N	80	80	80	80	80	80
Influencia del líder	Correlación de P	,319(**)	,372(**)	,222(*)	,112	,295(*)	-,057
	Sig . (bilateral)	,004	,001	,047	,324	,008	,615
	N	80	80	80	80	80	80
Falta de cohesión	Correlación de P	,233(*)	,369(**)	,267(*)	,132	,243(*)	,106
	Sig . (bilateral)	,037	,001	,017	,245	,030	,348
	N	80	80	80	80	80	80
Respaldo del grupo	Correlación de P	,154	,283(*)	,154	,091	,182	-,039
	Sig . (bilateral)	,171	,011	,172	,422	,106	,730
	N	80	80	80	80	80	80

En la Tabla se aprecia la relación que tiene cada factor del estrés laboral, con cada factor de la adicción a internet, con el fin de comentar los valores más significativos.

- El clima organizacional tiene relación positiva con los síntomas clínicos de la adicción a internet ( $,300^*$ ), la tecnofilia ( $,379^{**}$ ) y la sociabilidad ( $,278^*$ ). Un mal clima en el trabajo puede generar que el adicto a internet experimente síntomas e influya sobre su sociabilidad.
- La estructura organizacional a la vez se relaciona con la tecnofilia ( $,338^{**}$ ) y la sociabilidad ( $,233^*$ ). Posiblemente se deba a al cambio digital de las empresas.
- El territorio organizacional guarda relación con los síntomas clínicos ( $,317^*$ ), tecnofilia ( $,410^{**}$ ), sociabilidad ( $,229^*$ ) y pensamientos ( $,292^*$ ).

El territorio organizacional es el espacio que tiene el trabajador para ejercer sus funciones, al igual que el clima laboral, influye en la adicción a la red. Los trabajadores adictos a internet, en su horario y en su espacio laboral, desean estar conectados, y esto suele repercutir en su eficacia.

- La tecnología en el trabajo se relaciona con los síntomas clínicos ( $,260^*$ ) y la tecnofilia ( $,341^{**}$ ). Obviamente el factor “Tecnologías” de la variable de estrés, va de la mano con la afición a la tecnología (tecnofilia) y los posibles síntomas clínicos que tenga el trabajador adicto.



- La influencia del líder tiene relación con los síntomas clínicos (319\*\*), la tecnofilia (372\*\*), la sociabilidad (222\*) y los pensamientos (295\*). En el caso de que esta influencia sea negativa, ocurre lo mismo que pasa cuando existe un mal clima o espacio laboral. Por esto mismo es importante la presencia de un buen líder
- La falta de cohesión se relaciona con los síntomas clínicos (233\*), la tecnofilia (369\*\*), la sociabilidad (267\*) y los pensamientos (243\*). Cuando en un grupo existe mucha individualidad y no hay trabajo en equipo, se crea un mal ambiente laboral. Por lo consecuente el adicto a internet va a querer estar conectado antes que realizar sus tareas.
- El respaldo del grupo solamente se relaciona con la tecnofilia (283\*). Este respaldo muchas veces se logra en un grupo, cuando los integrantes comparten mismas aficiones, hobbies o gustos.

#### Análisis de fiabilidad de las escalas (alfa de Cronbach)

El coeficiente del alfa de Cronbach oscila entre el 0 y el 1, éste se encarga de medir la correlación y la consistencia interna entre los ítems de la escala, cuando el alfa de Cronbach se acerca a su valor máximo 1 se puede decir que la escala tiene fiabilidad.

A partir de 0,8 podemos decir que la fiabilidad de una escala es aceptable

Tabla 5. *Estadísticos de fiabilidad*

	<u>Alfa</u> <u>de</u>	<u>Alfa</u> <u>de</u>	<u>N.º de elementos</u>
	<u>Cronbach</u>	<u>Cronbach basada</u>	
		<u>en los elementos</u>	
		<u>tipificados</u>	
Estrés laboral	,941	,941	25
Adicción a internet	,912	,913	18
Opinión sobre el ocio	,838	,866	24
Motivación al ocio	,829	,829	14

Por lo que podemos observar en la tabla, en todas las variables el coeficiente del Alfa de Cronbach es elevado, por lo que confirmamos que las escalas tienen un alto nivel de consistencia interna entre sus ítems.

### **5. Conclusiones.**

Una vez interpretados los resultados, termina la investigación, de la cual podemos afirmar parte de la hipótesis planteada. El estrés laboral u organizacional tiene una relación positiva con la adicción a internet, plasmada en el análisis correlacional de variables. Por otro lado, se ha descartado la idea de que las variables de opinión y motivación al ocio ejercen influencia sobre el estrés laboral y la adicción a internet.

Se realizó de la misma manera, el análisis correlacional de Pearson, diferenciando el género de los participantes en hombre y mujer, con el fin de encontrar diferencias significativas. Los resultados fueron muy similares

en los dos casos, únicamente la relación de estrés laboral y adicción internet, es ligeramente mayor en los hombres (,394\*) que en las mujeres (345\*).

Al desglosar las variables de estrés laboral y adicción a internet en factores, para después realizar una correlación de Pearson entre ellos se pudo apreciar relaciones significativas. Sobre todo, los factores de clima, estructura y territorio organizacional, junto con la cohesión del grupo y respaldo del líder, guardan una estrecha relación con los síntomas clínicos del adicto a internet, la tecnofilia y la sociabilidad.

Gracias al análisis de regresión lineal, se predijo que las personas adictas a internet en un futuro estarán estresadas en el trabajo en mayor o menor medida.

En cuanto a los análisis de fiabilidad (alfa de Cronbach), los valores obtenidos en los estadísticos demuestran la alta consistencia interna que tienen las cuatro escalas utilizadas, siendo todos los coeficientes mayores de 0,8.

## **6. Limitaciones al estudio.**

La investigación ha traído consigo varias limitaciones. Primero que podemos comentar los contratiempos causados por la crisis del Covid-19 y el comienzo de la proclamación del estado de alarma, los datos se recogieron vía online debido a la imposibilidad de entrevistas u otra manera de contacto presencial. Al igual sucedió con la limitación de las tutorías online para prevenir contagios.

En segundo lugar, al comienzo de la investigación carecía de los conocimientos estadísticos que se han utilizado, al igual que el desconocimiento usando el programa SPSS. v15.



## **7. Discusión**

Se conoce que actualmente con la digitalización masiva de las empresas, el estrés organizacional va de la mano con la adicción a internet, aún más por la crisis actual del Covid-19 que estamos superando. Posiblemente la red es una de las pocas maneras de evadirse que tienen muchas personas hoy en día, ya que se ha limitado el contacto humano, el ocio y las actividades en grupo. No se puede negar los efectos positivos que ha aportado el acceso a internet, pero se conoce muy bien los efectos y consecuencias negativas que puede aportar un mal uso de la red.

Por lo tanto, se tendría que fomentar más la prevención al mal uso de las nuevas tecnologías, al igual que las organizaciones deben incorporar prácticas modernas para aliviar el estrés laboral. Por lo consecuente, aumentaría los niveles de bienestar grupal dentro de la organización como la productividad total.

Se puede tener la idea de que la opinión que se tenga sobre el ocio y la motivación hacia este fenómeno ejercería algún tipo de influencia o cambio en el estrés laboral y la adicción a internet, pero los resultados han dicho lo contrario. Sería interesante repetir el estudio en un futuro, pero con una muestra mayor a los 250 participantes, se podría encontrar otros tipos de efectos en los análisis.

## 8. Referencias bibliográficas

- Bresó, E. (2008). *Del burnout al compromiso*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Dumazedier, J. (1964). *Hacia una civilización del ocio*. Barcelona.
- Durán, M.M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*.
- Echeburúa, E. y Corral, P. (1994). Adicciones psicológicas: más allá de la metáfora. *Clínica y Salud*, (pp. 251-258).
- Friedman, G. (1956). *Trabajo en migas: especialización y ocio*. Paris
- Goldberg, I. (1995). *Desorden de adicción al internet*. Diagnostic Critical Addiction Support Group (IASG).
- Goytia, A. (2006). *Modelo para el análisis de turistas en función de la experiencia de ocio*. Bilbao.
- Griffiths, M.D. (1998). *Adicción a Internet: ¿existe realmente?* Nueva York.
- Martínez Torvisco, J. y García Rodríguez, D. (2017) Nuevas perspectivas en la adicción a Internet, un estudio exploratorio. *Studi di Sociologia*, 3, 217-230.
- Martin, J.M. y Schumacker, P. (1997). *Incidencia y correlaciones del uso patológico de Internet*. 105a Convención Anual de la Asociación Americana de Psicología. Chicago.
- Rodríguez, J. y Tomás, E. (2002). *Psicología social y ocio: una articulación necesaria*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Salanova, M (2007). *Nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo*. Huelva.
- Selye, H. (1956). *El estrés de la vida*. Nueva York.





- Young, K.S. y Rodgers, R.C. (1998). Las relaciones entre depresión y adicción a internet. *CyberPsychology and Behavior*, 1, 25-28.
- Young, K.S. (1999). *Adicción a internet: síntomas, evaluación y tratamiento*. VandeCreek & T. Jackson (Eds.) <https://locn.pw/file-internet-addiction-symptoms-evaluation-and-treatment.pdf>
- Zuzanek, J. (1980). *Documentación en estudios de ocio: perspectiva de los usuarios*. Actas de la Primera Conferencia de la Red Internacional de Información sobre el Ocio. Bruselas.

## 9. ANEXOS

Escala de estrés laboral (Ivancevich y Matteson, 1989):

	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTE, ENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE
	0	1	2	3	4	5	6
1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2. El darles informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.							
3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5. El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa.							
6. El que mi supervisor no me respete me Estresa							
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
10. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
12. El que las personas de mi nivel en la empresa tengamos poco control del trabajo me causa estrés.							
13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.							
14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							
15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							
17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							
18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.							
19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés							
20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.							



22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.							
23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.							
24. ¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							
25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							

Escala de uso de internet (Martínez-Torvisco y Rodríguez-García, 2017):

<b>MARQUE CON UNA "X" LA AFIRMACIÓN QUE CORRESPONDA</b>	<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	<b>Ni acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	<b>Totalmente de Acuerdo</b>
1.- Me siento preocupado/a o imagino conectarme cuando no lo estoy.					
2.- Con frecuencia me enfado o grito si alguien me molesta mientras estoy conectado/a.					
3.- Cuando no estoy conectado/a, imagino cómo será la próxima vez que estaré conectado/a a Internet.					
4.- En ocasiones me siento tenso/a y agitado/a cuando no estoy conectado/a a Internet.					
5.- Cuando me desconecto de Internet, siento que necesito conectarme nuevamente.					
6.- Con frecuencia reviso el móvil, aunque esté hablando con otras personas.					
7.- Suelo revisar constantemente el e-mail aunque sepa que no tengo ningún correo nuevo.					
8.- Me siento mal si no puedo conectarme a Internet.					
9.- He tenido problemas en el trabajo y/o en los estudios por culpa de Internet.					
10.- Con frecuencia suelo perder tiempo del trabajo y/o estudios debido a Internet.					
11.- A menudo digo "sólo unos minutos más" cuando estoy conectado/a.					
12.- Me suelo sentir culpable por invertir demasiado tiempo en Internet.					
13.- En alguna ocasión he pasado toda la noche conectado/a a Internet.					
14.- En ocasiones he preferido quedarme en casa conectado/a a Internet que hacer otras actividades.					
15.- Con frecuencia bloqueo los pensamientos molestos sobre mi vida y los sustituyo por pensamientos agradables acerca de Internet.					
16.- Me conecto a Internet para escapar de mis problemas.					
17.- He restringido el tiempo de conexión a Internet debido a un uso previamente excesivo.					
18.- Soy una persona a la que le gusta estar siempre ocupada (I)					

Escala de opinión de ocio (Goytia (2006) González y Esteban (2000) Cuenca (1995)):



<b>MARQUE CON UNA "X" LO QUE CORRESPONDA</b>					
<b>OPINO QUE LAS ACTIVIDADES DE OCIO, LAS QUE HAGO EN MI TIEMPO LIBRE SON:</b>	<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	<b>Ni acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	<b>Totalmente de Acuerdo</b>
1. Una manera de unir la familia					
2. Un descanso merecido					
3. Una absoluta pérdida de tiempo					
4. Un gasto que merece la pena					
5. Una forma de desconectar					
6. Una forma de tirar el dinero					
7. Una manera de hacer amigos					
8. Algo que contar a los conocidos					
9. Un momento para aprender					
10. Un tiempo para ayudar a los demás					
11. Un tiempo de diversión					
12. Una oportunidad para progresar personalmente					
13. Una oportunidad para hacer compras.					
14. Un tiempo para disfrutar con la pareja					
15. Un tiempo para disfrutar al aire libre					
16. Una oportunidad para cargar pilas (renovarse)					
17. Una oportunidad para apreciar la belleza estética					
18. Un tiempo para el ejercicio físico					
19. Una oportunidad para el cultivo intelectual					
20. Un elemento importante en mi calidad de vida					
21. Una ruptura con las obligaciones diarias					
22. Un periodo de comunión con la naturaleza					
23. Un tiempo de descubrimiento					
24. Una ocasión para ser útil y ayudar					

Escala de motivación al ocio (Goytia (2006) González y Esteban (2000) Cuenca (1995)):

<b>MARQUE CON UNA "X" LO QUE CORRESPONDA</b>					
<b>OPINO QUE LAS ACTIVIDADES DE OCIO, LAS QUE HAGO EN MI TIEMPO LIBRE SON:</b>	<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	<b>Parcialmente en Desacuerdo</b>	<b>Ni acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo</b>	<b>Totalmente de Acuerdo</b>
1. Aumentar mi conocimiento					
2. Evitar el bullicio y ajeteo de las actividades diarias					
3. Hacer nuevas amistades					
4. Poner a prueba mis habilidades (cualquiera de ella)					
5. Usar mi imaginación					
6. Estar en un ambiente tranquilo					
7. Estrechar amistades					

8. Usar mis habilidades físicas					
9. Relajarme físicamente					
10. Tener sentimiento de pertenencia					
11. Descubrir nuevos lugares y cosas					
12. Relajarme mentalmente					
13. Estar con otros					
14. Pasar un buen rato con amigos					