



## PASIÓN Y ADICCIÓN AL TRABAJO: UNA INVESTIGACIÓN PSICOMÉTRICA Y PREDICTIVA.

**María José Serrano Fernández**

Dipòsit Legal: T 1771-2014

**ADVERTIMENT.** L'accés als continguts d'aquesta tesi doctoral i la seva utilització ha de respectar els drets de la persona autora. Pot ser utilitzada per a consulta o estudi personal, així com en activitats o materials d'investigació i docència en els termes establerts a l'art. 32 del Text Refós de la Llei de Propietat Intel·lectual (RDL 1/1996). Per altres utilitzacions es requereix l'autorització prèvia i expressa de la persona autora. En qualsevol cas, en la utilització dels seus continguts caldrà indicar de forma clara el nom i cognoms de la persona autora i el títol de la tesi doctoral. No s'autoritza la seva reproducció o altres formes d'explotació efectuades amb finalitats de lucre ni la seva comunicació pública des d'un lloc aliè al servei TDX. Tampoc s'autoritza la presentació del seu contingut en una finestra o marc aliè a TDX (framing). Aquesta reserva de drets afecta tant als continguts de la tesi com als seus resums i índexs.

**ADVERTENCIA.** El acceso a los contenidos de esta tesis doctoral y su utilización debe respetar los derechos de la persona autora. Puede ser utilizada para consulta o estudio personal, así como en actividades o materiales de investigación y docencia en los términos establecidos en el art. 32 del Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual (RDL 1/1996). Para otros usos se requiere la autorización previa y expresa de la persona autora. En cualquier caso, en la utilización de sus contenidos se deberá indicar de forma clara el nombre y apellidos de la persona autora y el título de la tesis doctoral. No se autoriza su reproducción u otras formas de explotación efectuadas con fines lucrativos ni su comunicación pública desde un sitio ajeno al servicio TDR. Tampoco se autoriza la presentación de su contenido en una ventana o marco ajeno a TDR (framing). Esta reserva de derechos afecta tanto al contenido de la tesis como a sus resúmenes e índices.

**WARNING.** Access to the contents of this doctoral thesis and its use must respect the rights of the author. It can be used for reference or private study, as well as research and learning activities or materials in the terms established by the 32nd article of the Spanish Consolidated Copyright Act (RDL 1/1996). Express and previous authorization of the author is required for any other uses. In any case, when using its content, full name of the author and title of the thesis must be clearly indicated. Reproduction or other forms of for profit use or public communication from outside TDX service is not allowed. Presentation of its content in a window or frame external to TDX (framing) is not authorized either. These rights affect both the content of the thesis and its abstracts and indexes.

**María José Serrano Fernández**

**PASIÓN Y ADICCIÓN AL TRABAJO:  
UNA INVESTIGACIÓN PSICOMÉTRICA Y  
PREDICTIVA.**

**TESIS DOCTORAL**

**dirigida por el Dr. Joan Boada-Grau**

**Departamento de Psicología**



**UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI**

**Tarragona**

**2014**

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

PASIÓN Y ADICCIÓN AL TRABAJO: UNA INVESTIGACIÓN PSICOMÉTRICA Y PREDICTIVA.

María José Serrano Fernández

Dipòsit Legal: T 1771-2014



UNIVERSITAT  
ROVIRA I VIRGILI

DEPARTAMENT DE PSICOLOGIA

<http://psico.fcep.urv.es>

Carretera de Valls, s/n  
43007 Tarragona  
Tel. +34 977 55 80 75  
Fax +34 977 55 80 88  
a/e: [sdpsico@urv.cat](mailto:sdpsico@urv.cat)

HAGO CONSTAR que este trabajo, titulado "Pasión y Adicción al Trabajo: una investigación psicométrica y predictiva", que presenta María José Serrano Fernández para la obtención del título de Doctora, ha sido realizado bajo mi dirección en el Departamento de Psicología de esta universidad.

Tarragona, 31 de agosto del 2014

El director de la tesis doctoral

Dr. Joan Boada-Grau

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

PASIÓN Y ADICCIÓN AL TRABAJO: UNA INVESTIGACIÓN PSICOMÉTRICA Y PREDICTIVA.

María José Serrano Fernández

Dipòsit Legal: T 1771-2014

*“Agradece a la llama su luz, pero no  
olvides el pie del candil que, constante  
y paciente, la sostiene en la sombra”.*

Rabindranath Tagore

*“Empieza haciendo lo necesario, luego  
aquello que sea posible, y acabarás  
haciendo lo imposible”.*

San Francisco de Asís

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

PASIÓN Y ADICCIÓN AL TRABAJO: UNA INVESTIGACIÓN PSICOMÉTRICA Y PREDICTIVA.

María José Serrano Fernández

Dipòsit Legal: T 1771-2014

## AGRADECIMIENTOS

Me gustaría agradecer la colaboración y el apoyo a las diferentes personas que han prestado en todo momento su colaboración en el desarrollo de esta Tesis Doctoral.

En primer lugar, quiero dar las gracias al director de esta tesis el Dr. Joan Boada-Grau (Director del Grupo de Investigación de la URV: Spitzen Value, Human Resources) por su gran ayuda, su actitud personal facilitadora y enriquecedora, su paciencia, sus sugerencias y por el tiempo dedicado a este trabajo. Al profesor Dr. Andreu Vigil-Colet (Catedrático de Metodología de las Ciencias del Comportamiento), por su colaboración desinteresada aportando su experiencia en el tratamiento de los datos y el análisis metodológico. También quiero hacer extensible mi agradecimiento a los miembros que componen este tribunal.

Deseo agradecer de manera muy especial el apoyo y la paciencia de mi familia, de mi pareja Lluís, y a mi hijo Marc, a quién dedico este trabajo y quién durante su primer año de vida me ha permitido compaginar sus cuidados con la elaboración de la presente tesis doctoral.

Finalmente, mi agradecimiento a todas las personas que voluntariamente han formado parte de la muestra.

Muchas gracias a todos y todas,

Tarragona, 31 de Agosto del 2014





UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

PASIÓN Y ADICCIÓN AL TRABAJO: UNA INVESTIGACIÓN PSICOMÉTRICA Y PREDICTIVA.

María José Serrano Fernández

Dipòsit Legal: T 1771-2014

## RESUMEN

### Antecedentes:

La Organización Mundial de la Salud entiende la salud como “un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. En este sentido, la Adicción al Trabajo y la Pasión por el Trabajo tienen una gran influencia en la salud laboral de los trabajadores.

Spence y Robbins (1992) sugieren que un adicto al trabajo es alguien que se siente impulsado o forzado a trabajar, no debido a las demandas o placer encontrados en el trabajo externo, sino debido a causas internas que presionan a la persona haciendo que se sienta culpable sino está trabajando. Así, Scott, Moore y Miceli (1997) describen tres dimensiones que caracterizan a los adictos al trabajo: Primera, la tendencia a pasar tiempo en el trabajo sacrificando la vida familiar y social; segunda, la tendencia a tener pensamientos obsesivos sobre el trabajo aun cuando no se esté en él, y tercera, la tendencia a trabajar largas horas por encima y más allá de las expectativas de desempeño, organización o de las necesidades financieras.

En cuanto a la Pasión por el trabajo, Vallerand et al. (2003), teorizan un enfoque dualista en la pasión hacia las cosas, definen la pasión como una fuerte inclinación o deseo hacia una actividad que a las personas les gusta (o que incluso aman), una actividad que ellos encuentran importante en su vida y en la que invierten su tiempo y su energía. Los autores proponen dos tipos de pasión: armoniosa y obsesiva.

En este contexto, los objetivos planteados son tres: (1) La adaptación al castellano de dos escalas de origen anglosajón, la Escala de Pasión por el Trabajo (PTW) (Vallerand y Houliort, 2003) y el Cuestionario de Estilos de Vida (HPLP-II) (Walker y Hill-Polerecky, 1996), determinando su estructura interna, fiabilidad e indicios de validez; (2) Determinar si la Pasión por el Trabajo y la Adicción al Trabajo son constructos diferentes; y (3) Identificar la capacidad predictiva de variables criterio (Personalidad, Impulsividad, etc.) sobre la Adicción al Trabajo y la Pasión por el Trabajo.



**Método:**

Los participantes han sido 513 trabajadores en activo residentes en Cataluña (48,1% hombres, 51,9% mujeres), la edad media es de 43,13 años. En cuanto al nivel formativo la distribución es la siguiente: Ningún título académico (1,9 %), Estudios primarios acabados (25,5%), Estudios secundarios acabados (43,3 %), Diplomatura o Ingeniero Técnico (14,2 %), Licenciado, Ingeniero Superior o Arquitecto (9,9 %) y Máster y/o Doctorado (5,1 %).

Los instrumentos utilizados son once: PTW (Escala de Pasión por el Trabajo de Vallerand y Houliort, 2003), IS (Escala de Irritación de Merino, Carbonero, Moreno y Morante, 2006), SWLS (Escala de Satisfacción con la Vida de Atienza, Pons, Balaguer y García-Merita, 2000), HPLP-II (Cuestionario de Estilos de Vida II de Hulme et al., 2003), GSE (Escala de Auto-Eficacia General de Sanjuán, Pérez y Bermúdez, 2000), UWES (Utrecht Work Engagement Scale de Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002), MBI-GS (Escala de Burnout de Salanova, Schaufeli, Llorens, Grau y Peiró, 2000), ICO (Inventario de Creencias Obsesivas de Belloch, Cabedo, Morillo, Lucero y Carrió, 2003), OPERAS v3. (*Overall Personality Assessment Scale* de Vigil-Colet, Morales-Vives, Camps, Tous y Lorenzo-Seva, 2013), WorkBAT (Adicción al Trabajo de Boada-Grau, Prizmic-Kuzmica, Serrano-Fernández y Vigil-Colet, 2013), y DUWAS (Adicción al trabajo de Del Líbano, Llorens, Salanova y Schaufeli, 2010). También se utilizaron indicadores externos.

La obtención de los participantes se realizó mediante un muestreo no probabilístico (Gómez, 1990; Hernández, Fernández y Baptista, 2000) o también denominado aleatorio-accidental (Kerlinger, 2001). La tasa de respuesta fue del 80 % aproximadamente. La recogida de datos se llevó a cabo entre enero del 2011 y junio del 2013.

En cuanto al análisis de los datos, la dimensionalidad de las escalas se ha extraído mediante el análisis factorial exploratorio (análisis paralelo y el método de extracción promin) y el análisis factorial confirmatorio (ESEM) mediante el programa FACTOR (versión 7.2). El programa SPSS 20.0 ha permitido calcular la fiabilidad de los

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

instrumentos y los indicios de validez a través de correlaciones. También, ha hecho posible la realización del estudio predictivo donde, en primer lugar, se calcularon las correlaciones entre las variables predictivas y las variables criterio mediante los coeficientes de correlación de Pearson. Segundo, se llevaron a cabo regresiones múltiples, siguiendo la opción de “pasos sucesivos” (*stepwise*).

### **Resultados:**

Respecto a la escala PTW, los resultados del AFC (ESEM), apoya el modelo de dos factores (Pasión Armoniosa y Pasión Obsesiva) aunque con una reducción del número de ítems de 14 a 9. Se presenta un buen ajuste del modelo bifactorial dado que los índices (RMSEA = .07; CFI = .97 y TLI = .95) se sitúan cerca de los valores considerados óptimos. La fiabilidad de los dos factores es 0,77 y 0,89 respectivamente. La correlación entre los dos factores es de 0,46. Los indicios de validez indican que se establecen correlaciones con el Burnout, la Irritación, el Engagement y la Autoeficacia.

En cuanto a la escala sobre estilo de vida (HPLP-II) la estructura interna se reduce de seis a cuatro factores (Responsabilidad hacia la salud, Actividad física, Nutrición, y Crecimiento espiritual y relaciones interpersonales), también se reduce el número de ítems de 52 a 48. Además, la prueba de esfericidad de Bartlett (Chi-cuadrado,  $df$  1326 = 10239,9;  $p < 0.01$ ) y el índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de adecuación muestral de .869 mostraron la adecuación de los datos para la aplicación de un análisis factorial. La fiabilidad de los cuatro factores oscila entre 0,70 y 0,88. La correlación entre los cuatro factores está entre 0,24 y 0,43. Se hallan indicios de validez entre la presente escala con el Burnout, la Irritación, la Autoeficacia, la Satisfacción con la vida y el Engagement.

Además, mediante la prueba de Fisher queda demostrada que la Adicción al Trabajo y la Pasión por el Trabajo son constructos diferentes. Finalmente, se determina la capacidad predictiva de variables como Personalidad, Engagement, Autoeficacia, ICO, Satisfacción por la vida y Estilo de vida sobre la Adicción al Trabajo y la Pasión por el trabajo.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

### **Conclusiones:**

(1) Las Escala PTW y el Cuestionario HPLP-II, son instrumentos fiables y válidos, adecuados para ser usados en castellano, (2) La Adicción al Trabajo y la Pasión por el Trabajo son constructos diferentes, y (3) La Adicción al Trabajo y la Pasión por el Trabajo se pueden predecir a través de determinadas variables (Personalidad, Engagement, Autoeficacia, ICO, Satisfacción por la Vida y Estilo de Vida).

**Palabras clave:** Salud laboral, Adicción al trabajo, Pasión por el trabajo, Estilo de Vida, Escalas.

## ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>21</b>
<b>CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN TEÓRICA.....</b>	<b>23</b>
<b>1.1.- Pasión.....</b>	<b>25</b>
<b>1.1.1.- Antecedentes .....</b>	<b>25</b>
<b>1.1.2.- El enfoque dualista de Vallerand.....</b>	<b>26</b>
<b>1.1.3.- Pasión y Personalidad.....</b>	<b>30</b>
<b>1.1.4.- Pasión y <i>Engagement</i> /Adicción al Trabajo .....</b>	<b>32</b>
<b>1.1.5.- Pasión y <i>Burnout</i> .....</b>	<b>35</b>
<b>1.1.6.- Pasión y <i>Performance</i> .....</b>	<b>37</b>
<b>1.1.7.- Pasión y Satisfacción por la Vida.....</b>	<b>38</b>
<b>1.1.9.- Pasión y Salud.....</b>	<b>41</b>
<b>1.1.10.- Pasión y Autoestima .....</b>	<b>43</b>
<b>1.2.- Adicción al Trabajo.....</b>	<b>45</b>
<b>1.2.1.- Antecedentes .....</b>	<b>45</b>
<b>1.2.2.- Definición .....</b>	<b>46</b>
<b>1.2.3.- El modelo de Spence y Robbins .....</b>	<b>50</b>
<b>1.2.4.- Adicción al Trabajo y Personalidad .....</b>	<b>51</b>
<b>1.2.5.- Adicción al Trabajo y Obsesividad/Compulsividad:             Ansia por trabajar.....</b>	<b>51</b>
<b>1.2.6.- Adicción al Trabajo y <i>Burnout</i>.....</b>	<b>55</b>
<b>1.2.7.- Adicción al Trabajo y <i>Engagement</i>.....</b>	<b>56</b>
<b>1.2.8.- Adicción al Trabajo y Autoeficacia .....</b>	<b>57</b>

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

<b>1.2.9.- Adicción al Trabajo, Bienestar, Satisfacción con la vida y Familia</b> .....	58
<b>1.2.10.- Adicción al Trabajo y Salud</b> .....	61
<b>1.3.- Personalidad</b> .....	63
<b>1.3.1.- Antecedentes</b> .....	63
<b>1.3.2.- Definición</b> .....	67
<b>1.3.3.- El modelo de los cinco factores</b> .....	69
1.3.3.1.- Historia del modelo de los cinco factores .....	70
1.3.3.2.- Descripción de los cinco factores .....	72
<b>1.3.4.- Personalidad, trabajo y motivación laboral</b> .....	75
<b>1.3.5.- Personalidad y Salud</b> .....	77
<b>1.3.6.- Personalidad y Satisfacción Vital</b> .....	80
<b>1.4.- Estilos de Vida</b> .....	82
<b>1.4.1.- Antecedentes</b> .....	82
<b>1.4.2.- Estilo de Vida y Enfermedad</b> .....	83
<b>1.4.3.- Estilos de Vida, salud y entorno social</b> .....	85
<b>1.4.4.- Estilo de Vida y Prevención</b> .....	87
<b>1.4.5.- Estilos de Vida saludables</b> .....	88
<b>1.4.6.- Estilo de Vida, Familia y Adicción al Trabajo</b> .....	90
<b>1.4.7.- Estilo de Vida y usos del tiempo</b> .....	91
<b>1.4.8.- Cambio en el estilo de Vida y Adicción al Trabajo.</b> .....	94
<b>CAPÍTULO 2. OBJETIVOS</b> .....	<b>97</b>
<b>2.1.- Objetivo General 1</b> .....	99
<b>2.2.- Objetivo General 2</b> .....	102

<b>CAPÍTULO 3. MÉTODO.....</b>	<b>105</b>
<b>3.1.- Participantes .....</b>	107
<b>3.2.- Instrumentos.....</b>	109
<b>3.2.1.- En proceso de adaptación por el presente trabajo.....</b>	109
<b>Escala de Pasión por el Trabajo (PTW).....</b>	109
<b>Cuestionario de Estilos de Vida II (HPLP-II).....</b>	110
<b>3.2.2.- Adaptados al español por otros autores.....</b>	112
<b>La escala de Irritación (IS).....</b>	112
<b>Satisfaction With Life Scale (SWLS).....</b>	113
<b>La escala de Autoeficacia General (GSE).....</b>	113
<b>Utrecht Work Engagement Scale (UWES).....</b>	114
<b>Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS).....</b>	115
<b>Inventario de Creencias Obsesivas (ICO).....</b>	116
<b>Overall Personality Assessment Scale (OPERAS v3).....</b>	117
<b>Workaholism Battery (WorkBAT).....</b>	118
<b>Dutch Work Addiction Scale (DUWAS).....</b>	119
<b>3.2.3.- Indicadores externos.....</b>	120
<b>3.2.4.- Resumen de los instrumentos utilizados.....</b>	120
<b>3.3.- Procedimiento.....</b>	123
<b>3.4.- Análisis de Datos.....</b>	125
<b>3.5.- Estudio predictivo.....</b>	127
<b>CAPÍTULO 4. RESULTADOS.....</b>	<b>129</b>
<b>4.1.- Psicométricos.....</b>	131
<b>4.1.1.- Escala de Pasión por el Trabajo (PTW).....</b>	131
<b>4.1.2.- Escala de Estilo de Vida (HPLP-II).....</b>	134
<b>4.2.- Diferencias entre Pasión por el Trabajo (PTW) y Adicción al Trabajo (WorkBAT y Duwas).....</b>	144



**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

<b>4.3.- Correlaciones de Pearson.....</b>	<b>148</b>
<b>4.4.- Modelos de regresión lineal múltiple por pasos sucesivos. ....</b>	<b>150</b>
<b>4.4.1.- Análisis de regresión múltiple de las variables de Personalidad, Obsesividad-Compulsividad, Engagement, Satisfacción con la Vida, Autoeficacia y Estilos de Vida sobre Driven (WorkBAT, Adicción al Trabajo).....</b>	<b>153</b>
<b>4.4.2.- Análisis de regresión múltiple de las variables de Personalidad, Obsesividad-Compulsividad, Engagement, Satisfacción con la vida, Autoeficacia y Estilos de vida sobre Work Enjoyment (WorkBAT, Adicción al Trabajo). ....</b>	<b>160</b>
<b>4.4.3.- Análisis de regresión múltiple de las variables de Personalidad, Obsesividad-Compulsividad, Engagement, Satisfacción con la vida, Autoeficacia y Estilos de vida sobre Trabajo excesivo (DUWAS, Adicción al Trabajo).....</b>	<b>167</b>
<b>4.4.4.- Análisis de regresión múltiple de las variables de Personalidad, Obsesividad-Compulsividad, Engagement, Satisfacción con la vida, Autoeficacia y Estilos de vida sobre Trabajo Compulsivo (DUWAS, Adicción al Trabajo).....</b>	<b>176</b>
<b>4.4.5.- Análisis de regresión múltiple de las variables de Personalidad, Obsesividad-Compulsividad, Engagement, Satisfacción con la vida, Autoeficacia y Estilos de vida sobre la Pasión Armoniosa (PTW).....</b>	<b>184</b>
<b>4.4.6.- Análisis de regresión múltiple de las variables de Personalidad, Obsesividad-Compulsividad, Engagement, Satisfacción con la vida, Autoeficacia y Estilos de vida sobre Pasión Obsesiva (PTW). ....</b>	<b>191</b>

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

<b>CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....</b>	<b>197</b>
<b>5.1.- Estudio Psicométrico.....</b>	<b>199</b>
<b>5.1.1.- Escala PTW.....</b>	<b>199</b>
<b>5.1.2.- Escala HPLP-II.....</b>	<b>204</b>
<b>5.1.3.- Diferencias entre Pasión y Adicción .....</b>	<b>212</b>
<b>5.2.- Estudio correlacional-predictivo.....</b>	<b>214</b>
<b>5.3.- Conclusiones .....</b>	<b>228</b>
<b>CAPÍTULO 6. LIMITACIONES, FUTURAS INVESTIGACIONES, IMPLICACIONES PRÁCTICAS Y PRODUCTIVIDAD .....</b>	<b>231</b>
<b>6.1.- Limitaciones y Futuras investigaciones .....</b>	<b>233</b>
<b>6.2.- Implicaciones prácticas .....</b>	<b>235</b>
<b>6.3.- Productividad .....</b>	<b>237</b>
<b>CAPÍTULO 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>241</b>
<b>CAPÍTULO 8. ANEXOS .....</b>	<b>289</b>
<b>ANEXO I: Escalas Utilizadas .....</b>	<b>291</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS

---

### F

Figura 1.	Modelo básico de pasión y actuación (Vallerand, Salvy, Mageau, Denis, Grouzet, y Blanchard, 2007).	37
Figura 2.	Antecedentes y consecuencias de la conducta del adicto al trabajo (Poelmans y Masuda, 2009).	48
Figura 3.	Modelo conceptual de los componentes, antecedentes y resultados del Work Craving (Wojdyło, 2013).	53
Figura 4.	Modelo transaccional en Psicología de la Salud (Bruchon-Sweitzer, 2002).	78
Figura 5.	Gráfico de sedimentación de la escala HPLP-II.	134

---

### T

Tabla 1.	Aspectos singulares de la personalidad.	68
Tabla 2.	Defunciones según la Causa de Muerte. (INE, 2014).	84
Tabla 3.	Distribución de actividades en un día promedio	92
Tabla 4.	Distribución de actividades en un día promedio, por sexo.	93
Tabla 5.	Resumen de variables predictivas y criterio.	104
Tabla 6.	Resumen de los participantes.	107
Tabla 7.	Resumen de los instrumentos utilizados.	121
Tabla 8.	Temporalización de los trabajos realizados.	124
Tabla 9.	Relación de ítems válidos y ítems afines de la escala PTW.	125
Tabla 10.	Relación de ítems que conforman la versión definitiva en castellano, una vez reenumerados.	126
Tabla 11.	Escala PTW: Estadísticos descriptivos, fiabilidad, intervalos de confianza, correlatos externos, correlaciones entre el factor y las escalas de contraste (OPERAS, MBI-GS, Irritación, UWes, GSE y SWL), correlación entre los dos factores y la varianza.	132

---

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Tabla 12. Matriz de saturaciones de los factores de la escala HPLP-II de la solución de cuatro factores.	136
Tabla 13. Escala HPLP-II: Estadísticos descriptivos, fiabilidad, intervalos de confianza, correlatos externos, correlaciones entre el factor y las escalas de contraste (MBI-GS, IR, Autoeficacia, Satisfacción con la vida y Engagement).	142
Tabla 14. Resultados totales de la Prueba de Fisher.	144
Tabla 15. Resultados de la Prueba de Fisher entre Pasión al Trabajo (PTW) y WorkBAT.	146
Tabla 16. Resultados de la Prueba de Fisher entre Pasión al Trabajo (PTW) y Duwas.	147
Tabla 17. Correlaciones entre las variables predictivas y las variables criterio.	149
Tabla 18. Resumen del modelo Drive (WorkBAT, Adicción al Trabajo).	153
Tabla 19. ANOVA del modelo Driven (WorkBAT, Adicción al Trabajo).	154
Tabla 20. Coeficientes del modelo Driven (WorkBAT, Adicción al Trabajo).	155
Tabla 21. Variables excluidas del modelo Driven (WorkBAT, Adicción al Trabajo).	157
Tabla 22. Resumen del modelo Work Enjoyment (WorkBAT, Adicción al Trabajo).	160
Tabla 23. ANOVA del modelo Work Enjoyment (WorkBAT, Adicción al Trabajo).	161
Tabla 24. Coeficientes del modelo Work Enjoyment (WorkBAT, Adicción al Trabajo).	162
Tabla 25. Variables excluidas del modelo Work Enjoyment (WorkBAT, Adicción al Trabajo).	164
Tabla 26. Resumen del modelo Trabajo Excesivo (DUWAS, Adicción al Trabajo).	168
Tabla 27. ANOVA del modelo Trabajo Excesivo (DUWAS, Adicción al Trabajo).	169



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Tabla 28. Coeficientes del modelo Trabajo Excesivo (DUWAS, Adicción al Trabajo).	170
Tabla 29. Variables excluidas del modelo Trabajo Excesivo (DUWAS, Adicción al Trabajo).	172
Tabla 30. Resumen del modelo Trabajo Compulsivo (DUWAS, Adicción al Trabajo).	176
Tabla 31. ANOVA del modelo Trabajo Compulsivo (DUWAS, Adicción al Trabajo).	177
Tabla 32. Coeficientes del modelo Trabajo Compulsivo (DUWAS, Adicción al Trabajo).	179
Tabla 33. Variables excluidas del modelo Trabajo Compulsivo (DUWAS, Adicción al Trabajo).	181
Tabla 34. Resumen del modelo Pasión Armoniosa (PTW).	185
Tabla 35. ANOVA del modelo Pasión Armoniosa (PTW).	186
Tabla 36. Coeficientes del modelo Pasión Armoniosa (PTW).	187
Tabla 37. Variables excluidas del modelo Pasión Armoniosa (PTW).	188
Tabla 38. Resumen del modelo Pasión Obsesiva (PTW).	191
Tabla 39. ANOVA del modelo Pasión Obsesiva.	192
Tabla 40. Coeficientes del modelo Pasión Obsesiva.	193
Tabla 41. Variables excluidas del modelo Pasión Obsesiva (PTW).	194
Tabla 42. Resumen de los objetivos específicos y de las hipótesis planteadas en el Objetivo General 1.	213
Tabla 43. Resumen de la variables de los modelos de regresión (predictivas y criterio) y de la matriz de correlaciones.	215
Tabla 44. Resumen de los objetivos específicos y de las hipótesis planteadas en el Objetivo General 2.	227

## PRESENTACIÓN

La investigación que se presenta dio sus primeros pasos en el año 2010, fruto del interés producido por un fenómeno con el que me estaba encontrando cada vez más con más frecuencia en mi consulta “personas que dedican demasiado tiempo al trabajo, olvidando la familia, las relaciones sociales y descuidando, en ocasiones, su propia salud” estas personas realizaban una demanda sobre los síntomas que estaban padeciendo, tanto a nivel físico, como emocional y social, sin ser la mayoría de veces conscientes de la relación anormal que estaban manteniendo con su trabajo. A raíz de esta inquietud personal conocí el constructo científico de Adicción al Trabajo (*workaholism*), definido por Oates (1968, 1971), quien ya lo describía como la necesidad incontrolable de trabajar de forma constante que puede tener una persona.

De esta manera me encontré con que una persona adicta al trabajo presenta varios patrones de conducta característicos como son pasar una cantidad significativa de tiempo en el trabajo (Spence y Robbins, 1992) a causa de ello padecían consecuencias negativas a nivel social, familiar y de ocio (Scott, Moore y Miceli, 1997), tener muchas expectativas en su trabajo, más allá de los requerimientos del mismo y de las propias necesidades económicas (Scott et al., 1997), dedicando más energía al trabajo de la que este requiere (Andreassen, Ursin y Eriksen, 2007), y además piensan en temas de trabajo aun cuando no están en él (Scott et al., 1997).

En la entrevista con algunas de estas personas me di cuenta de que algunas de ellas sentían pasión por aquello que estaban realizando, y fue la idea de que algo que apasiona a una persona pueda acabar convirtiéndole en un adicto la que me llevó a investigar sobre este otro constructo, encontrando que había muy poca investigación al respecto en el mundo laboral. Sobre este constructo, encontré que los filósofos ya habían estado muy interesados en “la pasión” pero referida al amor romántico y que ya a lo largo de la historia se habían mantenido dos posiciones distintas respecto a este concepto de pasión (Rony, 1990), una de carácter negativo que postula que la pasión conlleva una pérdida de la razón y de control, donde las personas afectadas de pasión viven una

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

especie de sufrimiento y son esclavos de sus pasiones, y otra posición más positiva donde las personas apasionadas son personas más activas en relación con aquello que les apasiona.

Es en este contexto donde se sitúa esta investigación, en la que analizamos las relaciones entre la Adicción al Trabajo y la Pasión por el Trabajo. Para ello se plantearon dos objetivos generales. El primero de ellos consiste en la adaptación al castellano de dos escalas la Escala de Pasión por el Trabajo (PTW) de Vallerand y Houliort (2003) y el Cuestionario de Estilos de Vida (HPLP-II) de Walker y Hill-Polerecky (1996), en la versión española (Hulme et al., 2003), que había sido validada anteriormente en estudiantes, por ese motivo realizamos un nuevo estudio de sus propiedades psicométricas utilizando una muestra de población trabajadora. Dentro de este primer objetivo, también se determina si la Pasión por el Trabajo y la Adicción al Trabajo son constructos diferentes.

El segundo de los objetivos generales, pretende determinar la capacidad predictiva de las variables Personalidad, *Engagement*, Autoeficacia, ICO, Satisfacción por la Vida y Estilo de Vida sobre las distintas escalas del WorkBAT, Duwas y Pasión por el Trabajo.

La presente tesis doctoral se estructura de la siguiente manera: En el Capítulo 1 nos encontramos con la contextualización teórica del objetivo foco de esta investigación. El Capítulo 2, expone los objetivos, tanto a nivel general como a nivel específico. El método que se ha seguido se expone en el Capítulo 3, donde se detallan los participantes, los instrumentos, los procedimientos y los análisis de datos realizados. En el Capítulo 4, se presentan los resultados obtenidos y que posteriormente se discuten en el Capítulo 5, donde se apuntan algunas discusiones y conclusiones a las que se ha llegado en el presente trabajo de investigación. En el Capítulo 6, se comentan las limitaciones y se apuntan algunas perspectivas futuras de investigación. Además, en el Capítulo 7, se exponen las referencias bibliográficas. Por último, en el Capítulo 8 encontramos como anexo todas las escalas utilizadas en la presente investigación.



**CAPÍTULO 1.**

**INTRODUCCIÓN TEÓRICA**



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

PASIÓN Y ADICCIÓN AL TRABAJO: UNA INVESTIGACIÓN PSICOMÉTRICA Y PREDICTIVA.

María José Serrano Fernández

Dipòsit Legal: T 1771-2014

## 1.- Introducción teórica

### 1.1.- Pasión

#### 1.1.1.- Antecedentes

Los filósofos siempre han estado interesados en el concepto de pasión, encontrando a lo largo de la historia dos posiciones distintas (Rony, 1990). La primera postula que la pasión conlleva una pérdida de la razón y del control. Por ejemplo, Spinoza (1632-1677) proponía que los pensamientos aceptables se originaban a partir de la razón mientras que los pensamientos inaceptables eran derivados de la pasión. Por lo que las personas afectadas de pasión viven una especie de sufrimiento, son vistos como pasivos, como esclavos de sus pasiones, estas los controla.

La segunda posición es más positiva ya que los sitúa como personas más activas en relación con su pasión. Descartes (1596-1650) en "Las pasiones del alma" (1649/1972), define las pasiones como emociones fuertes con tendencias de comportamiento que pueden ser positivos. Hegel (1770 -1831) sostuvo además que la pasión era necesaria para alcanzar los más altos niveles de logro. Desde este segundo punto de vista la pasión sería adaptativa y las personas cuando pueden controlarla se beneficiarían de ella.

El concepto de pasión había recibido poca atención en la Psicología ya que aquellos que lo estudiaban hacían hincapié en su aspecto motivacional. Por ejemplo, Frijda, Mesquita, Sonnemans y Van Goozen (1991) postulan que las pasiones son definidas como objetivos prioritarios con resultados emocionalmente importantes. Glasser (1976) asocia la pasión a conceptos como dependencia positiva y negativa. Además, el concepto de pasión también se ha situado en diversos contextos como son la creatividad (Goldberg, 1986) y la pasión en la conducción de vehículos (Marsh y Collet, 1987). Estos trabajos no habían llevado a demasiada investigación empírica, por lo que Vallerand et al., (2003), se encontraron con que casi todo el trabajo empírico sobre la pasión se había llevado a cabo en el ámbito de las relaciones personales, donde el concepto de amor apasionado había sido investigado por varios autores (Hatfield y Walster, 1978; Serrano y Carreño, 1993, Sternberg, 1986, 1988; Yela, 2001).



Vallerand et al. (2003), nos proponen un nuevo enfoque dualista en la pasión hacia las cosas, definiéndonos la pasión como una fuerte inclinación o deseo hacia una actividad que a las personas les gusta (o que incluso aman), una actividad que ellos encuentran importante en su vida y en la que invierten su tiempo y su energía. Convirtiéndose en algo que es significativo en sus vidas, algo que les deleita y algo en lo que pasan el tiempo. Los autores, parten de investigaciones anteriores donde se había demostrado claramente que la valoración de la actividad (Deci, Eghrari, Patrick y Leone, 1994), el tiempo y el gasto energético (Emmons, 1999), y el gusto por la tarea (Csikszentmihalyi, Rathunde y Whalen, 1993) están asociados con el tiempo que las personas invierten en esas actividades.

Además, se han realizado estudios donde se ha investigado el comportamiento apasionado en diversos ámbitos, entre ellos cabe destacar, el trabajo (Burke y Fiksenbaum, 2009; Carbonneau, Vallerand, Fernet y Guay, 2008), los deportes (Vallerand y Miquelón, 2007), las compras por internet (Wang y Yang, 2008), el uso de internet (Séguin-Lévesque, Laliberté, Pelletier, Blanchard y Vallerand, 2003), el juego (Lee, Chung y Bernhard, 2013), la psicología positiva (Vallerand y Verner-Filion, 2013) y el trabajo (Lavigne, Forest, Fernet y Crevier-Braud, 2012, 2014).

### **1.1.2.- El enfoque dualista de Vallerand.**

Vallerand y sus colaboradores (Vallerand, 2008, 2010; Vallerand et al., 2003; Vallerand y Houliort, 2003; Vallerand, Paquet, Philippe y Charest, 2010; Verner-Filion, Lafrenière, Vallerand, 2012) nos proponen dos tipos de pasión, a las que llaman Pasión Obsesiva (*Obsessive passion*) y Pasión Armoniosa (*Harmonious passion*) y que pueden distinguirse en función de cómo la actividad apasionada se internaliza en la propia identidad. Refiriéndose la identidad a las características relevantes de una persona y sus experiencias, así como éstos se relacionan entre sí.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Los autores citados anteriormente postulan que ciertas actividades son auto-definitorias y que representan características centrales de la propia identidad. Además, en línea con la Teoría de la Auto-determinación (*Self-determination Theory*) de Deci y Ryan (1985, 2000), proponen que esto es debido a que hay una tendencia hacia un mayor orden de organización. Esta organización se lleva a cabo a través del proceso de integración organísmica, lo que implica que el yo se convierte con el tiempo en más complejo a través de la interrelación de los componentes de uno mismo y de la internalización de los elementos del medio (Ryan y Deci, 2003). Así proponen que las personas que disfrutan y participan regularmente en una actividad, la incorporarán a su persona lo que llevará a que la pasión hacia estas actividades se convierta en una característica central de su propia identidad que sirve finalmente para definirle, convirtiendo a aquellos que tienen una pasión por la psicología en psicólogos o psicólogas.

De este proceso de internalización surgirán como resultado dos tipos distintos de pasión que varían completamente en la forma que tienen de desarrollarse, encontrándonos con los dos tipos siguientes, donde las características fundamentales (Vallerand et al., 2003; Vallerand y Houlfort, 2003) de los mismos son:

- (1) La Pasión Armoniosa (*Harmonious passion*), es el resultado de una interiorización de la actividad autónoma en la identidad de la persona. Esta internalización autónoma se produce cuando los individuos han aceptado libremente esta actividad tan importante para ellos sin que se le atribuyan ningún tipo de contingencias. Este tipo de internalización produce una fuerza de motivación para participar en la actividad voluntaria y engendra un sentido de voluntad y apoyo personal acerca de buscar la actividad. Las personas se sienten obligadas a realizar la actividad, pero libremente deciden hacerlo. Con este tipo de pasión, la actividad ocupa un espacio significativo pero no insoportable en la identidad de la persona y además se encuentra en armonía con otros aspectos de la vida de la persona.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- (2) Contrariamente, la Pasión Obsesiva (*Obsessive passion*), es el resultado de una controlada internalización de la actividad. Tal internalización se origina en la presión intrapersonal y/o interpersonal ya sea porque ciertas contingencias están unidas a la actividad, tales como sentimientos de aceptación social o la autoestima, o porque la sensación de emoción derivada de la participación se convierte en una actividad incontrolable. Por lo tanto, aunque a los individuos les guste esta actividad, se sienten obligados a participar en ella a causa de estas contingencias internas que los controlan. Por lo que no pueden dejar de participar en la actividad apasionada. La pasión debe seguir su curso, ya que controla la persona, esto es debido a que el compromiso de actividad está fuera del control de la persona y con el tiempo ocupa un espacio desproporcionado en su identidad causando conflictos con otras actividades en la vida de la persona.

Con respecto a los resultados afectivos, una pasión fomentará afectos positivos y saludables dependiendo de si es armoniosa u obsesiva. La Pasión Armoniosa debería conducir a un mayor afecto positivo y menor efecto negativo que la Pasión Obsesiva durante el tiempo de dedicación a la tarea, esto es debido a que la internalización de la actividad autónoma lidera el que la persona participe en la tarea de una manera más flexible y por lo tanto vive la experiencia de dedicación a la tarea más plenamente (Vallerand, 2008, 2010).

La Pasión Armoniosa (*Harmonious passion*), contribuye a la experiencia de afecto positivo y minimiza la experiencia del afecto negativo después de comprometerse con la tarea (Vallerand et al., 2003). Esto es debido a que con la Pasión Armoniosa, las personas controlan la actividad, decidiendo ellos si participan o no y cuando lo hacen, esto da como resultado muy poco conflicto entre la actividad apasionada y las otras actividades en la vida de la persona. Pero con una Pasión Obsesiva nos encontramos con que una compulsión interna lleva a la persona a participar en la actividad incluso cuando no debería hacerlo, por lo que ello causaría conflicto entre la actividad apasionada y la participación en otras tareas (Gorgievski y Bakker, 2010). Así, la persona puede experimentar emoción negativa cuando la actividad apasionada se termina. Por ejemplo, la persona puede sentirse culpable por haber estado toda la mañana trabajando en el ordenador, cuando se suponía que debía llevar a los niños al parque.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Debido a que la Pasión Obsesiva (*Obsessive passion*), está controlando la actividad de la persona, esta puede experimentar afecto negativo cuando se le impide participar en la actividad (Vallerand et al., 2003). Por ese motivo y debido a las presiones internas que siente para participar en la actividad apasionada, le es imposible dejar de pensar en la actividad y la persona se distraerá cuando esté realizando otras actividades, impidiendo que se concentre, ya que estas le han impedido realizar su pasión. Por este motivo, hay personas que se sienten frustradas y molestas por no poder participar en aquello que les apasiona, así como de no ser capaces de experimentar placer en las otras actividades. Por ejemplo, la persona no puede concentrarse en ordenar la casa o leer un cuento a sus hijos porque tiene un informe del trabajo sin acabar y esto no le permite disfrutar.

En cuanto a la persistencia del comportamiento, las diferencias entre estos dos tipos de pasión se observan en que la actividad apasionada les mueve a participar en la tarea convirtiéndose esta en parte de su identidad, por ese motivo la gente tiende a dedicar tiempo y energía a estas actividades y persistir en ellas durante largos periodos de su vida, incluso en ocasiones durante toda su vida (Vallerand et al., 2010).

Así, Vallerand et al. (2003), nos dicen que con la Pasión Armoniosa, las personas tienen control sobre la actividad y pueden decidir cuándo participar en ella, se sienten capaces de decidir acabar la relación con la actividad cuando ellas deciden que se ha convertido en un factor negativo en sus vidas, esta autonomía reduce la sensación de sentimientos negativos cuando se les impide participar en la actividad, por lo que, desde esta perspectiva, la persona puede dedicarse más plenamente a otras actividades, concentrándose en ellas y pudiendo sentir afecto positivo. Por lo tanto, su compromiso puede ser visto como flexible. Así, siempre y cuando la persona vea que se derivan beneficios positivos de la actividad, ésta la hará persistir en ella, pero si los resultados son experimentados de forma negativa con regularidad, la persona puede decidir reducir o cesar la actividad. Esta forma racional flexible de persistencia no se verá con la Pasión Obsesiva, ya que debido a que la actividad ha tomado el control de la persona, le conduce a la persistencia, y esta persistencia es rígida, ya que no sólo se produce en ausencia de emociones positivas, sino también cuando suponen importantes costes personales, tales como deterioro de las relaciones y compromisos fallidos de trabajo.



### **1.1.3.- Pasión y Personalidad.**

A principios del Siglo XX, Ribot (1907), en su ensayo sobre las pasiones, explicaba la pasión como el resultado de disposiciones internas de una persona. Más tarde, cuando se crearon los inventarios de personalidad, Heymans y Wiersma (1912) desarrollaron una tipología de ocho caracteres, que incluía al "apasionado" entre ellos y que lo describía por ser emocional, activo y secundario. Siendo estas personas las más frecuentes y considerando que eran casi un tercio de la población.

En los años sesenta, Le Senne (1963) nos describió la pasión como el carácter más intenso, ese lugar donde la historia puede encontrar héroes más activos. Las personas afectadas por esta categorización se caracterizan por su notable capacidad de acción, su perseverancia, su poderosa energía y sus mentes abiertas, pero sin embargo a veces parecen vanos y llamativos.

Desde entonces, han habido nuevos modelos de personalidad donde el tipo "apasionado" ha desaparecido completamente, pero recientemente, el concepto de pasión ha reaparecido en la literatura psicológica aunque ahora ya no se considera como un tipo de personalidad, sino como una fuerza motivacional (Balon, Lecoq y Rimé, 2013). Así, el modelo predominante en psicología, está a favor de un enfoque basado en los aspectos motivacionales. Hablamos del modelo dualista de la Pasión de Vallerand et al. (2003) ya explicado anteriormente.

Respecto a la flexibilidad y a la rigidez de la personalidad, las personas necesitan tener capacidad de adaptación para poder sobrevivir, siendo vista la flexibilidad como la plasticidad o tolerancia, esa habilidad que tenemos de cambiar para modificar nuestra conducta y responder a las situaciones (Wolman, 1990), pero en lo que respecta a la rigidez, esta es considerada como la poca capacidad de adecuarse a los cambios que puedan producirse.

En el contexto de la pasión cuando la personalidad es flexible, la persona, podrá ajustarse a las demandas de su actividad apasionada así como de otras esferas de su vida, pero cuando esta persona tiene una

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

personalidad rígida y además está muy inmerso en su pasión se sentirá mal ante los cambios que se producirán respecto a su actividad apasionada (Retana y Sánchez, 2008).

Ya en los años 1980, Rosenbaum (1980) nos vinculaba el autocontrol con el cambio conductual y con el predominio de la flexibilidad, debido al papel tan importante que tiene en el proceso de regulación cognoscitiva afectiva en el comportamiento humano.

Así pues, la capacidad consciente de regular los propios impulsos de manera voluntaria es el autocontrol, siendo una estrategia mental que favorece el equilibrio personal e interpersonal del individuo (Sugiwaka y Okuchi, 2004). Las personas lo utilizan para aumentar su persistencia y cumplir con sus obligaciones o con la actividad apasionada.

Sugiwaka y Okuchi (2004) nos relatan dos formas diferentes de conseguirlo. En primer lugar, la organización como mecanismo que permite adoptar conductas nuevas y más efectivas en una búsqueda de recompensas a largo plazo, eliminando los hábitos de distracción. Y por otro, la distracción que permiten una ejecución menos activa y progresiva de enfrentar un evento.

Además, Retana y Sánchez (2008) nos sugieren que cuando las personas están conscientes, motivadas y se sienten con fuerza suficiente para poder equilibrar sus vidas les es más fácil poder cumplir con aquellos objetivos que les guíen hacia sus metas, lo que les permitirá satisfacer sus necesidades y poder desarrollar sus potencialidades.

Por otro lado, Balon et al. (2013) indican que cuando las personas sienten pasión, ven la vida de una manera más positiva, tendiendo a dar lo mejor de sí mismas y a superarse. Muchos grandes descubrimientos, inventos y logros se han alcanzado por el entusiasmo y la perseverancia que caracterizan el comportamiento apasionado. Así, Vallerand y Houliort (2003) encontraron que los empleados apasionados tienen mayores niveles de ajuste psicológico en el trabajo que los no apasionados, lo que lleva a las empresas a tener más beneficios debido a que los empleados apasionados tienen mayor capacidad para atraer y retener a los clientes (Gasparini y Pichot, 2007).





Finalmente, Balon et al. (2013) demuestran los vínculos que hay entre la pasión y la personalidad, y que los rasgos asociados con la Pasión Armoniosa y la Pasión Obsesiva difieren considerablemente entre sí. Los individuos con Pasión Armoniosa se caracterizan por un cierto grado de responsabilidad, extraversión, amabilidad y apertura a la experiencia, mientras que la Pasión Obsesiva se asocia con un bajo nivel de amabilidad, así como de una falta de conexión con las otras dimensiones de la personalidad.

#### **1.1.4.- Pasión y *Engagement* /Adicción al Trabajo**

Vallerand (2003, 2008), nos definía la pasión como una fuerte inclinación hacia una actividad que a la persona le gusta, le resulta importante y en la que invierte tiempo y energía. Presentándonos un modelo dual que diferenciaba entre Pasión Armoniosa y Obsesiva, en lo que refiere al contexto laboral. En este sentido, Gorgievski y Bakker (2010) afirman que existe una doble relación, por un lado, el *engagement* con la Pasión Armoniosa y, por otro lado, la adicción al trabajo con la Pasión Obsesiva.

El compromiso (*engagement*), que se vincula a la Pasión Armoniosa, se define como una relación positiva, satisfactoria, relacionada con el trabajo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción (Schaufeli, Taris y Bakker, 2006; Salanova y Schaufeli, 2009). Estos trabajadores tienen un sentido de conexión energética y efectiva con las actividades laborales. Trabajan duro y con vigor, se trata de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo, dedicación y desafío, sintiéndose felizmente absortos en su trabajo. Los empleados comprometidos tienen influencia sobre aquellas cosas que afectan sus vidas.

En otro sentido, Scott et al. (1997) vinculan conceptualmente la adicción al trabajo (*workaholism*), a la pasión obsesiva, indicando tres características de la adicción al trabajo:

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

1. Es un componente conductual: Los adictos al trabajo trabajan excesivamente e invierten mucho tiempo realizando tareas relacionadas con el trabajo.
2. Es un proceso de conducta más privado: Los adictos al trabajo encuentran difícil desvincularse del trabajo, persisten y con frecuencia piensan sobre el trabajo cuando no están en él.
3. Tienen una compulsión interna, ya que su comportamiento es bastante consistente en las situaciones.

Así, la principal diferencia entre la adicción al trabajo y el *engagement* es que la adicción al trabajo carece de afecto positivo (diversión), siendo este un componente del *engagement*. En contraste, el *engagement* no incluye lo compulsivo de la adicción al trabajo (Gorgievski y Bakker, 2010).

El *engagement* está vinculado positivamente a la pasión armoniosa y ambos son antecedentes positivos del rendimiento laboral. Bakker y Leiter, (2010) consideran, en primer lugar, que la relación entre *engagement*, afecto positivo y las emociones en el trabajo, produce una mayor atención y una mayor capacidad para desarrollar recursos. Así que, las personas y los empleados con alto *engagement* son más capaces de construir redes sociales, están más abiertos a nuevas oportunidades y tienen más recursos personales que las personas con bajo *engagement*. En segundo lugar, el *engagement* hacia el trabajo predice una buena salud (Bakker y Leiter, 2010) y a su vez, una buena salud mental y física predice el rendimiento de los empleados (Demerouti y Bakker, 2006).

Balon et al. (2013) indican que la pasión armoniosa predice positivamente el *engagement*, ya que fomenta la energía emocional y la satisfacción en el trabajo, debido a que permite a los empleados llevar a cabo las tareas de una manera flexible lo que lleva a resultados positivos, por ejemplo, afectan positivamente la absorción y el flujo (Vallerand et al. 2003). Por otro lado, los resultados revelan que la pasión obsesiva no está relacionada con el *engagement*. Esto sugiere que a pesar de que los empleados con más pasión obsesiva tienen una profunda inclinación

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

hacia su trabajo, la presión interna que les obliga a trabajar intensamente también parece impedirles disfrutar plenamente del mismo. Por lo tanto, parece como si la pasión obsesiva restringiese la energía emocional de los empleados y la resistencia mental en el trabajo.

Tal y como indicaron Mageau y Vallerand (2007), que encontraron que la pasión armoniosa y la pasión obsesiva podían dar lugar a patrones diferentes de *engagement*. Las personas con una pasión más obsesiva tienden a participar en la actividad más a menudo durante un período de 2 semanas, pero no necesariamente en períodos más largos de tiempo. Al contrario que las personas con una pasión más armoniosa que participan en su actividad no tan a menudo durante ese período de 2 semanas, pero cuando se involucran en una actividad tienden a realizarla durante períodos más largos de tiempo. También Ho, Wong y Lee (2011), ponen de relieve el vínculo entre la pasión y el *engagement*, particularmente la pasión armoniosa con el *engagement*.

Respecto a la vinculación entre el *Workaholism* (considerado como pasión obsesiva) y el rendimiento laboral los hallazgos científicos son ambiguos (Schaufeli et al., 2006; Taris, Geurts, Schaufeli, Blonk y Lagerveld, 2008). Estos autores indican que los adictos al trabajo son muy productivos, encontrando personas que poseen niveles altos de autoeficacia, satisfacción, interés y bienestar durante su jornada laboral (Del Líbano, García, Llorens y Salanova, 2004). Sin embargo, otros afirman que el rendimiento de los adictos al trabajo no siempre es óptimo, e incluso puede ser bajo, ya que estos pueden sufrir perfeccionismo, rigidez y falta de flexibilidad lo que les impediría delegar. Esto podría causar dificultades y conflictos en el lugar de trabajo (Scott et al., 1997; Taris, Schaufeli y Verhoeven, 2005). Otros autores (Spence y Robbins, 1992), nos dicen que podemos ver este fenómeno desde las dos vertientes, de esta manera según la combinación de determinadas características la adicción al trabajo podría tener consecuencias positivas o negativas.

Burke y Fiksenbaum (2009) encontraron una correlación positiva entre adicción al trabajo y pasión por el trabajo, debido a que cuando ambas tendencias estuvieron presentes la persona invirtió más tiempo en el trabajo. Más detalladamente, los autores indican que cuando las



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

personas sienten mayor pasión hacia el trabajo muestran una elevada satisfacción laboral y un mayor bienestar, mostrando menos conductas obsesivas. Encontraron resultados opuestos en lo que respecta a la adicción, por lo que los autores concluyeron que siempre que hay pasión hay adicción al trabajo, pero que esto no sucede al revés ya que el motor de la adicción al trabajo es el comportamiento obsesivo y podría tener como motivación la evitación.

Hernández-Pozo (2010) nos dice que la pasión es una de dos posibles motivaciones que impulsan a la adicción al trabajo, la otra es la obsesión. En esta línea, (Gorgievski, Moriano y Bakker, 2014), afirman que hay características similares entre los adictos al trabajo y la pasión obsesiva: En primer lugar, los adictos al trabajo trabajan excesivamente duro. En segundo lugar, los adictos al trabajo son reacios a retirarse del trabajo y piensan de manera persistente y con frecuencia en el trabajo aun cuando no están en él. En tercer lugar, los adictos al trabajo funcionan más allá de lo que se espera razonablemente de ellos para satisfacer las necesidades organizativas o económicas, lo que es consistente con la pasión obsesiva.

### **1.1.5.- Pasión y *Burnout***

Podemos considerar al *burnout* como uno de los daños laborales de carácter psicosocial más importantes (Maslach, Schaufeli y Leiter 2001). El *burnout*, o síndrome de estar quemado, es un síndrome con connotaciones afectivas negativas que afecta a los trabajadores en el ámbito personal, social y laboral, aparece como consecuencia del estrés laboral crónico combinando variables individuales, organizacionales y sociales.

Ya en los años 1980, Golembiewski y Munzenrider (1988) nos hablaban de tres dimensiones progresivas y explicaban que el *burnout* comienza con la manera de afrontamiento y la disminución del logro personal, finalizando con el agotamiento emocional, que para los autores es considerado el factor más importante que contribuye al agotamiento profesional, seguido por el logro personal y la despersonalización.



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Maslach et al. (2001) nos definen el *burnout* como una respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo, determinados a partir de las siguientes dimensiones: (1) el agotamiento es la sensación de no poder dar más de sí a nivel emocional, afecta a nivel personal; (2) el cinismo es una actitud distante ante el trabajo, ante las personas objeto del mismo así como los compañeros/as de trabajo, esta dimensión afecta al nivel social; y (3) la eficacia profesional que es la sensación de hacer adecuadamente las tareas y ser competente en el trabajo, afecta a nivel profesional.

Vallerand et al. (2003), nos habla de la pasión por el trabajo como un factor importante que influye en el bienestar psicológico (por ejemplo, las experiencias de *burnout*). Pero también en esta ocasión hemos de diferenciar entre los dos tipos de pasión. Así, nos encontramos con que la pasión armoniosa, (Carbonneau, Vallerand, Fernet y Guay, 2008), predice negativamente aumentos en el agotamiento emocional y de manera positiva incrementos en la satisfacción del trabajo durante un período de tres meses.

Por otro lado, Houliort et al. (2010), demuestran que la pasión armoniosa se asocia con la experiencia de satisfacción laboral, las emociones positivas, y los bajos niveles de problemas psicológicos, mientras que la pasión obsesiva se asocia con altos niveles de síntomas cognitivos y ansiedad.

En lo que respecta al agotamiento emocional, la pasión armoniosa se asocia con una alta satisfacción en el trabajo estando asociada a bajos niveles de agotamiento emocional, mientras que una pasión obsesiva está asociada con altos niveles de conflicto que se asocian a altos niveles de agotamiento emocional (Vallerand et al., 2010).

Para acabar, Lavigne et al. (2012), nos indican que la pasión armoniosa en lo que respecta al trabajo puede actuar como un factor de protección contra el desgaste. Relacionando positivamente la pasión armoniosa con la fuerza y negativamente con las diferentes dimensiones del *burnout* (cinismo, agotamiento emocional y eficacia). Refiriéndose también a los efectos perjudiciales de la pasión obsesiva de los trabajadores en su bienestar psicológico, encontrando que la pasión obsesiva tiene un impacto significativo en la dimensión de agotamiento emocional del *burnout*.

### 1.1.6.- Pasión y *Performance*

Las creencias populares presuponen que los artistas y los científicos que han vivido grandes temporadas de su vida con un nivel de alto rendimiento y alta dedicación poseen un talento extraordinario. Sin embargo, los expertos que investigan la *performance* sugieren que las personas que han alcanzado esos altos niveles han estado durante muchos años practicando duramente y mejorando sus habilidades personales (Charness, Tuffiash, Krampe, Reingold y Vasyukova, 2005).

Así, hablamos de pasión como un concepto de energía subyacente que les lleva a la persistencia, por lo que ser apasionados durante años en una actividad hace que los individuos se dediquen plenamente a ella, persistiendo a pesar de los obstáculos y esto finalmente les lleva a alcanzar la excelencia (Vallerand et al., 2007). Sin embargo, no todo es positivo, mientras que por un lado la pasión puede asegurar la dedicación hacia una actividad y con el tiempo aumentar el rendimiento; por otro, también puede estar asociada con el bienestar de la persona, tanto positiva como negativamente.

Vallerand et al. (2007), demuestran que la pasión tanto armoniosa como obsesiva son predictores positivos de la práctica deliberada y que a su vez se convierte en impacto sobre la *performance*. Encontrando también una asociación positiva entre la pasión armoniosa y el bienestar subjetivo (Ver figura 1).

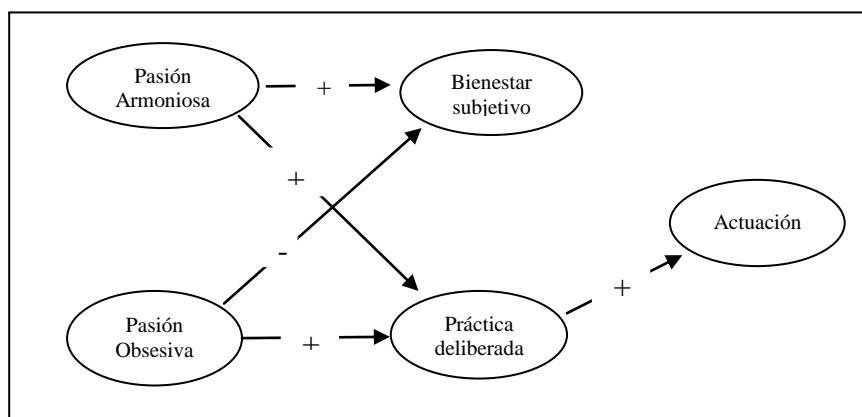


Figura 1. Modelo básico de pasión y actuación (Vallerand et al., 2007)

Esto ocurre a causa de que el proceso de interiorización puede ser controlado o autónomo. La internalización autónoma sucede cuando las personas aceptan libremente la actividad como importante para ellas sin las contingencias que se les atribuyen, este tipo de internalización produce motivación, voluntad y apoyo en el momento de realizar la actividad, sintiéndose libres para realizarla. Por otro lado, la internalización controlada sucede de una manera intra y/o interpersonal, ya que la presión que moviliza la actividad puede ser debida a contingencias unidas a la actividad, así como a sentimientos de autoestima, aceptación social o de cualquier otro tipo.

La relación entre la *performance*, la motivación y la personalidad se centra en las necesidades psicológicas de crecimiento y desarrollo de la persona. Deci y Ryan (1985, 2000) nos indican que para poder crecer psicológicamente, las personas necesitan satisfacer sus necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y de relación. Y con la finalidad de satisfacer esas necesidades interactuarán con el medio ambiente involucrándose en actividades, lo que les ayudará a crecer y darse un sentido a sí mismas, aumentando su *performance*.

### **1.1.7.- Pasión y Satisfacción por la Vida**

Lafrenière, St-Louis, Vallerand y Donahue (2012) investigaron el papel moderador de tener pasión armoniosa u obsesiva durante años respecto al éxito y el fracaso experimentado en la actividad y la satisfacción con la vida.

En una investigación realizada por los anteriores autores, algunos participantes, tras tener pasión obsesiva durante años, informaron sobre un aumento en la satisfacción vital tras un éxito, otros participantes informaron sobre una disminución en la satisfacción vital después de un fracaso. Esto sucedió porque, con la pasión obsesiva, es más importante la actividad que los otros aspectos de su vida. Sin embargo, en el caso de la pasión armoniosa, aunque la actividad les ocupó durante años, no quitó espacio en la identidad de las personas por lo que no afectó tanto a su

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

satisfacción vital. Así pues, de lo anterior deriva, la pasión armoniosa por lo general propicia el aumento de los niveles de satisfacción con la vida, mientras que la pasión obsesiva tiene una relación negativa (Philippe, Vallerand y Lavigne, 2009; Rousseau y Vallerand, 2008).

Así, nos encontramos con que la pasión importa con respecto a la relación entre el éxito y el fracaso experimentado en la actividad apasionada y en la satisfacción con la vida. En este sentido, Vallerand et al. (2007) revelaron que el efecto anterior no se debió a la percepción de la importancia de la actividad, sino que la pasión obsesiva les hace depender del éxito y del fracaso de la actividad en su satisfacción vital más allá de la importancia percibida de la actividad. Por el contrario, la pasión armoniosa no moderó la relación entre la satisfacción por la vida y el éxito o el fracaso en la actividad. Así que la valoración subjetiva de la vida ante el éxito o el fracaso, en lo que respecta a la actividad apasionada, no depende sólo de la presencia de los efectos de la pasión sino en la medida en que esa pasión sea obsesiva o no.

Los resultados obtenidos por Lafrenière et al. (2012) amplían los de investigaciones anteriores (Philippe et al., 2009; Rousseau y Vallerand, 2008; Vallerand et al., 2003, 2007), encontrando que la pasión obsesiva no es que no esté relacionada negativamente con la satisfacción en la vida sino que hace que esta dependa del éxito o el fracaso de la actividad. De hecho, individuos en los que predomina una pasión armoniosa están menos a la defensiva y son más abiertos al resultado de la actividad. En una investigación realizada por Thorgren, Wincent y Sirén (2013), nos muestran que mientras que la pasión armoniosa produce un efecto directo sobre la satisfacción laboral, la pasión obsesiva muestra un efecto indirecto a través de una baja satisfacción laboral.

En lo que respecta al control también se han encontrado diferencias entre la pasión armoniosa y obsesiva, observándose que las personas con actividades proactivas e instrumentales que tienen el control sobre gran parte de ellas sienten mayor bienestar que las que no lo tienen (Maton, 1990; Sheldon y Lyubomirsky, 2007; Sonnentag, 2001).





### 1.1.8.- Pasión y Familia

Caudroit, Boiche, Stephan, Le Scanff y Trouilloud, (2011) indican que desde la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones se está interesado en conocer las repercusiones del trabajo sobre los demás ámbitos de la vida de la persona, esto es debido a que el trabajo es una parte fundamental en las vidas de la mayoría de los adultos. Por este motivo, los trabajadores que dedican mucho tiempo y mucha energía a su trabajo pueden tener dificultades para gestionar y/o equilibrar los ámbitos del trabajo y de la familia, teniendo menos tiempo para actividades de ocio, como la actividad física (Alonso y García, 2010; Moscoso y Moyano, 2009; Owen y Bauman, 1992).

Esta interferencia es tomada como una situación en la que las demandas exigidas, el tiempo dedicado y la tensión que crea el trabajo interfieren con la realización de las responsabilidades familiares (Netemeyer, Boles y McMurrian, 1996). Dicha interferencia, puede producir resultados negativos en el ámbito familiar generando estrés parental (Allen, Herst, Bruck y Sutton, 2000), bajo nivel de satisfacción marital (Kinnunen, Geurts y Mauno, 2004), trastornos psicológicos (Major, Klein y Ehrhart, 2002) y problemas en el ámbito laboral, como son la insatisfacción laboral (Kinnunen et al., 2004) y el *burnout* (Demerouti, Bakker y Bulters, 2004; León-Rubio y Avargues, (2007).

Hay estudios donde se relaciona la actividad física y el tiempo libre con resultados como mayor satisfacción laboral (Parks y Steelman, 2008), mayor productividad en el trabajo (Briazgounov, 1988), mayor entusiasmo en el trabajo (Thørgersen-Ntoumani, Fox y Ntoumanis, 2005), menos bajas laborales (Parks y Steelman, 1998) y reducción de los costos de atención médica (Martínez-López y Grajales, 2010).

El conflicto ocasionado por la pasión hacia una actividad (laboral y/o de ocio) nos revela que la pasión obsesiva se relaciona con el aumento de los conflictos de pareja y un descenso en el ajuste diádico, esto no sucede con la pasión armoniosa. En el marco de la pareja, el conflicto ocasionado por la pasión obsesiva hacia internet (Séguin-Lévesque et al., 2003) y la pasión obsesiva hacia el fútbol (Vallerand et al., 2008) predice conflicto con la pareja, deteriora la vida amorosa y prevé de forma negativa la calidad de la relación con el cónyuge.

Resumiendo, un trabajador o trabajadora con una pasión obsesiva no puede cesar en su actividad cuando tiene un proyecto interesante, trabajando durante el fin de semana y descuidando a su familia, lo que crea conflictos entre la actividad apasionada (trabajo/ocio) y otras actividades o responsabilidades de la vida diaria (familia). Mientras que un trabajador o trabajadora con pasión armoniosa, no entra en conflicto con otros dominios de la vida y gestiona su horario de tal manera que organizaría el trabajo que tanto le apasiona durante la semana, sin que este entre en conflicto con sus actividades familiares de fin de semana.

### **1.1.9.- Pasión y Salud**

Los afectos pueden ser entendidos como experiencias de sentimientos y emociones (Vallerand y Blanchard, 2000) que generalmente se experimentan como positivos o negativos (Russell y Barrett, 1999). Las emociones positivas tienen un papel importante en el bienestar físico y emocional de las personas (Folkman, Moskowitz y Tedlie, 2000).

En este sentido, para enriquecer nuestro bienestar emocional se pueden realizar actividades que nos hagan crecer personalmente como practicar algún deporte o dar clases de pintura. (Link, Robbins, Mancuso y Charlson, 2004; Reynolds y Lim, 2007). Por lo que algunas experiencias de pasión pueden fomentar la mejoría de la salud y también hacer que tengamos un mayor afecto positivo, mejorando el bienestar y dando un mayor significado a la vida (Mageau y Vallerand, 2007; Rousseau y Vallerand, 2008).

Las personas con pasión armoniosa se asocian con mayores niveles de emociones positivas (Mageau, Vallerand, Rousseau, Ratelle y Provencher, 2005), así como mejores niveles de bienestar subjetivo (Vallerand, Rousseau, Grouzet, Dumais y Grenier, 2006; Vallerand et al., 2007) y reducción de los niveles de depresión (Sacco y Beck, 1995; Swallow y Segal, 1995).

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Así, experimentar pasión armoniosa hacia unas actividades es una manera posible de reducir el afecto negativo y la preocupación hacia una enfermedad. Por lo que experimentar pasión armoniosa hacia una actividad podría ayudar en la recuperación de personas enfermas, ayudando a experimentar una sensación de control, sentir más energía y dar significado a sus vidas (Philippe et al., 2009).

En lo que respecta a las experiencias emocionales negativas recurrentes, estas nos pueden conducir a problemas de salud mental y a enfermedades relacionadas con el estrés, como por ejemplo las enfermedades cardiovasculares (Andersen, Kiecolt-Glaser y Glaser, 1994).

En cuanto a la pasión obsesiva, a menudo, la persona experimenta un impulso incontrolable de participar en una actividad (Vallerand, 2010) y a menudo se producen resultados negativos y desadaptativos cuando el individuo está impedido de realizar la actividad apasionada. Así, personas con pasión obsesiva se asocian con mayores niveles de emociones negativas, conflictos con otros aspectos de la vida y comportamientos peligrosos y contraproducentes (Vallerand et al., 2007). Por lo que la pasión obsesiva hacia una actividad puede afectar negativamente al bienestar emocional a causa de los sentimientos de negatividad y el estrés.

Contrariamente a lo anterior, Burke, Sabiston y Vallerand, (2012), mostraron que el impacto post-traumático de una enfermedad no estaba vinculado a la pasión armoniosa sino que se relaciona positivamente con la pasión obsesiva, esto puede explicarse por el hecho de que el trauma se produce cuando la persona está luchando con una circunstancia de la vida muy difícil (la enfermedad). Por lo que, la pasión obsesiva hacia una actividad y los resultados adversos asociados con esas experiencias en este caso concreto, pueden ayudar a fomentar el intercambio psicológico y emocional positivo, alimentando el conflicto y la lucha necesaria para experimentar el crecimiento (Vallerand et al., 2003).

Así, el modelo dualista de pasión predice que participar en una actividad significativa y agradable, ofrece oportunidades para la mejora y facilita el bienestar psicológico de la persona, siendo esta pasión de naturaleza armoniosa. Por el contrario, la pasión obsesiva predice positivamente la ansiedad y la depresión, estando negativamente relacionada con la satisfacción con la vida y se relaciona negativamente con el sentido de la vida y la vitalidad (Vallerand y Verner-Filion, 2013).

### **1.1.10.- Pasión y Autoestima**

El Modelo de Contingencias de Autoestima (Crocker y Wolfe, 2001) es un modelo global que nos dice que las personas se diferencian en el grado en que utilizan varios dominios de la vida para crear su autoestima, debido a que el éxito en esos dominios supondría un impacto en ella.

Las personas tratan de mantener, mejorar y proteger su autoestima al intentar alcanzar el éxito y evitar el fracaso en aquellos dominios que les son importantes (Crocker, Luhtanen y Sommers, 2004). A estos dominios se les llama contingencias de autoestima, así la estabilidad de la autoestima de las personas dependerá en gran medida de sus contingencias específicas. En este sentido, si la autoestima de las personas depende de una fuente estable como, por ejemplo, su tesón, éstas disfrutarán de una mayor autoestima estable. De forma contraria, si la autoestima está ligada a algo más inestable y menos controlable como el éxito, su autoestima será más inestable (Crocker y Wolfe, 2001).

Las contingencias de autoestima varían entre los grupos sociales (Wolfe, Crocker, Coon y Luhtanen, 2011) y también entre las personas (Wolfe, Crocker y Lun, 2000). Nos encontramos con que las personas con diferentes contingencias de autoestima reaccionan de manera diferente ante eventos similares, pudiendo percibir acontecimientos ambiguos como relevantes según sus contingencias de autoestima facilitando el mantenimiento de un alto nivel de autoestima (Crocker, Karpinski, Quinn y Chase, 2003; Sommers y Crocker, 2000).

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

La relación entre pasión y autoestima ha sido explicada por Mageau et al., (2009). Estos autores nos indican que las personas con diferentes pasiones tanto armoniosas como obsesivas, se diferencian entre sí en la forma en que esta actividad apasionada (o contingencia de autoestima) contribuye a crear su sentido de autoestima.

Mageau, Carpentier y Vallerand (2011), muestran que las personas con experiencias de pasión obsesiva hacia la actividad mostraban fluctuaciones de autoestima que covarían con su desempeño en la actividad apasionada. Por el contrario, la pasión armoniosa no se relacionaba con esa medida. Esto sugiere que en personas con una pasión obsesiva, la actividad pasional serviría para mantener un mayor grado de autoestima que en personas con pasión armoniosa, encontrando también que las personas con una pasión más obsesiva tenían fluctuaciones de autoestima que covariaban más estrechamente con su desempeño en la actividad apasionada en comparación con las personas con otro tipo de pasión, pareciendo estar más afectadas por las pérdidas y ganancias. En contraste, las personas con una pasión más armoniosa no reaccionan más o menos, a su desempeño en términos de estado de autoestima que las personas sin tal pasión. Estos resultados confirman que las personas con una pasión obsesiva parecen ser más reactivos a las señales de rendimiento en su actividad apasionada que las personas con una pasión armoniosa.

## 1.2.- Adicción al Trabajo

### 1.2.1.- Antecedentes

El constructo científico *workaholism* (adicción al trabajo) lo acuñó por primera vez Oates (1968, 1971), en un intento de definir su propia adicción por el trabajo *Confessions of a workaholic*. Este autor lo definió como la incontrolable necesidad de trabajar de forma constante que puede tener una persona, afectando a sus relaciones sociales, su felicidad y su salud.

Fassel (1990) nos presenta una visión mórbida de la adicción al trabajo definiéndola como una enfermedad progresiva y fatal en la que una persona es adicta al proceso de trabajo.

Scott et al. (1997) describen tres dimensiones que caracterizan a los adictos al trabajo: (1) la tendencia a pasar tiempo en el trabajo sacrificando la vida familiar y social; (2) la tendencia a tener pensamientos obsesivos sobre el trabajo aun cuando no se esté en él, y (3) la tendencia a trabajar largas horas por encima y más allá de las expectativas de desempeño organización o de las necesidades financieras.

Estos autores, identificaron tres tipos de adictos al trabajo: (1) los adictos al trabajo dependientes compulsivos (aquellos que no pueden controlar su deseo de trabajar, a pesar de enfrentarse a problemas sociales y que sufren síntomas de abstinencia cuando no están trabajando); (2) los adictos al trabajo orientados a logros (que trabajan largas horas, ya que están motivados por la competencia y la consecución de objetivos a largo plazo), y (3) los adictos al trabajo perfeccionistas (personas que trabajan largas horas, debido a que tienen una fuerte necesidad controlar el trabajo y alcanzar la perfección).

La conceptualización propuesta por Spence y Robbins (1992) fue la más utilizada de la adicción al trabajo, estos autores sugieren que un adicto al trabajo es alguien que se siente impulsado o forzado a trabajar, no debido a las demandas o placer en el trabajo externos, sino debido a causas internas que presionan a la persona haciendo que se sienta culpable sino está trabajando.

En realidad, la adicción al trabajo es la etiqueta común que se utiliza para describir un foco atípico sobre el trabajo (McMillan, O'Driscoll, Marsh y Brady, 2001; Poelmans y Masuda, 2009).

### **1.2.2.- Definición**

En la actualidad nos encontramos con que la adicción al trabajo comienza a ser un fenómeno global, los Estados Unidos fueron los pioneros en estudios sobre este tema (Burke, 1999 y 2001; McMillan, Brady, O'Driscoll y Marsh, 2002; Porter, 1996; Robinson, 1996a, 1998, 2000, 2007; Spence y Robbins, 1992), la investigación se ha extendido y en estos momentos se han realizado investigaciones en otros continentes como Europa (Andreassen, Hetland y Pallesen, 2010; Andreassen et al. 2007; Boada-Grau, Prizmic-Kuzmica, Serrano-Fernández y Vigil-Colet, 2013; Del-Líbano, Llorens, Salanova, y Schaufeli, 2010; Schaufeli, Shimazu, y Taris, 2009; Schaufeli, Taris, y Rhenen, 2008, Sharma y Sharma, 2013), Asia (Ersoy-Kart, 2005; Huang, Hu y Wu, 2010; Kanai y Wakabayashi, 2001; Kanai, Wakabayashi, y Fling, 1996) y en Oceanía (McMillan et al., 2002).

Una persona adicta al trabajo presenta varios patrones de conducta característicos: En primer lugar, pasa una cantidad significativa de tiempo en el trabajo y con las actividades intrínsecas que conlleva el mismo (Spence y Robbins, 1992), produciendo esto consecuencias negativas en su desarrollo social, familiar y de ocio (Scott et al., 1997), por ejemplo, Ersoy-Kart (2005) considera que las personas adictas trabajan al menos cincuenta horas semanales. Segundo, tiene muchas expectativas en su trabajo más allá de los requerimientos del mismo y de las propias necesidades económicas (Scott et al., 1997). Tercero, su actitud ante el trabajo se concreta en dedicar más energía al trabajo de lo que es estrictamente necesaria (Andreassen et al., 2007). Y cuarto, la persistencia y la frecuencia que tiene en su trabajo hace que piense en el trabajo aunque no esté en él (Scott et al., 1997).

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

De los estudios realizados que se describen a continuación, podemos destacar tres grupos, que son los siguientes:

1. Aquellos que ven la adicción al trabajo como un fenómeno positivo (Machlowitz, 1980 y Korn, Pratt y Lambrou, 1987) encontrando personas que poseen niveles altos de autoeficacia, satisfacción, interés y bienestar durante su jornada laboral (Del Líbano et al., 2004).
2. En el polo opuesto, nos encontramos con aquellos que ven esta adicción desde una perspectiva negativa (Porter, 1996), afirmando que estas personas trabajan de forma excesiva porque se encuentran insatisfechas en su trabajo, experimentando niveles de ansiedad altos, así como problemas conyugales y familiares. En este grupo, que remarca las consecuencias negativas, encontramos la mayor proporción de investigaciones (Scott et al., 1997; Taris et al., 2005).
3. Autores que nos dicen que podemos ver este fenómeno desde las dos vertientes, así, en función de la combinación de determinadas características como la personalidad o el nivel de compromiso con la organización, la adicción al trabajo podría tener consecuencias positivas o negativas (Spence y Robbins, 1992).

A continuación (Figura 2) se exponen los antecedentes comunes de la adicción al trabajo, así como las consecuencias tanto para los empleados y las distintas organizaciones.





## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

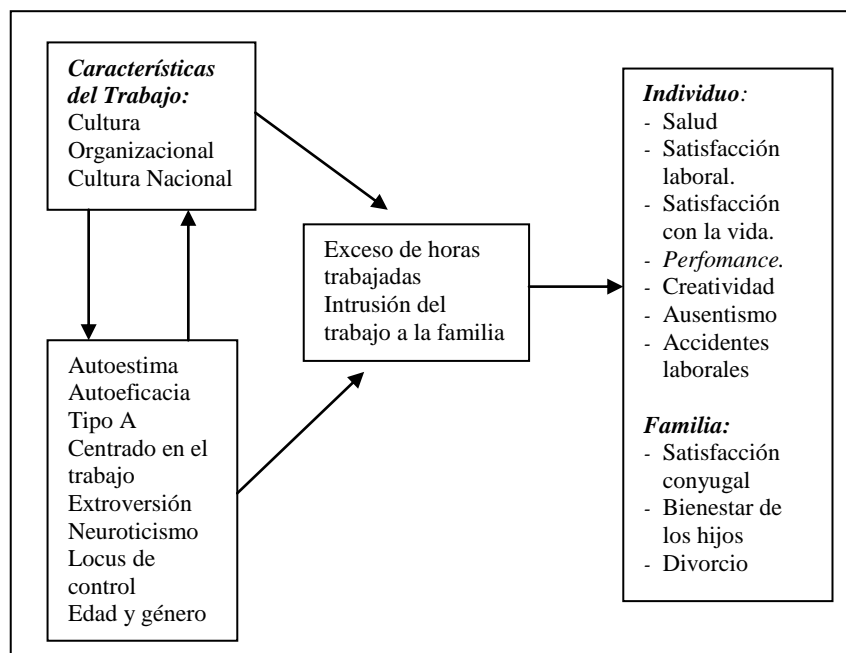


Figura 2. Antecedentes y consecuencias de la conducta del adicto al trabajo (Poelmans y Masuda, 2009).

Por otro lado, Robinson (1989; 1996b), nos describe las principales señales de alerta de la adicción al trabajo:

1. Prisa constante y estar siempre ocupado: Estas personas tienen un sentimiento constante de urgencia y la necesidad de estar implicados en varias tareas simultáneamente y de rechazar actividades no productivas.
2. Necesidad de control: La rigidez de pensamiento les lleva a planear y organizar todo con la finalidad de que sea controlable. No acostumbran a delegar el control en otras personas.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

3. Perfeccionismo: El miedo a fracasar les lleva a controlar constantemente, tener un alto nivel de exigencia y una intolerancia a los errores.
4. Dificultades en las relaciones personales: No hay espacio para las relaciones interpersonales, en ocasiones consideradas como pérdida de tiempo.
5. «Embriaguez» de trabajo: Frecuentemente alternan la sobreimplicación en el trabajo con episodios de reducción drástica del nivel de actividad, siendo este el resultado de un agotamiento patológico y de una falta de descanso, tanto físico como intelectual.
6. Dificultad para relajarse y divertirse: El ocio se percibe como una pérdida de tiempo.
7. Pérdidas parciales de memoria: Esto es debido al agotamiento y a la atención simultánea a muchos asuntos. Son habituales los olvidos de fechas y temas relacionados con la vida familiar y social.
8. Impaciencia e irritabilidad: El tiempo es muy importante para ellos por lo que no tienen paciencia y se irritan fácilmente si se les hace esperar o se habla de temas que no son de su interés.
9. Déficit de autoestima: Esto les lleva a la obtención de logros, que consiguen aumentar de manera transitoria los sentimientos de autovalía.
10. Inatención a las necesidades de salud: Frecuentemente padecen problemas físicos como es el caso de la hipertensión, el tabaquismo, etc. También descuidan las necesidades personales de salud como los chequeos periódicos, el sueño, etc.

### 1.2.3.- El modelo de Spence y Robbins

Spence y Robbins (1992) clasifican los individuos sobre la cantidad en la que: (1) están psicológicamente involucrados con trabajo *Work Involvement*, (2) lo mucho que disfrutan su trabajo *Work Enjoyment* y (3) la presión interna que le impulsa a trabajar *Work Drive*.

Estos autores, consideran que el *Workaholism* implica estar altamente involucrado en el trabajo, tener la sensación de estar impulsado a trabajar por presiones internas y un bajo disfrute en el trabajo. Usando una metodología deductiva (McMillan et al., 2002) han generado un modelo teórico de *workaholism* que es tridimensional basado en el *Work Involvement* que indica una actitud generalizada de implicación con el trabajo, el *Driven que* evalúa una presión interna para trabajar y que, además, es mantenida por presiones externas, y el *Work Enjoyment* que expresa el disfrute y la satisfacción en el trabajo (McMillan et al., 2002; Spence y Robbins, 1992).

Este modelo generó un instrumento denominado WorkBAT (25 ítems) el cual se desarrolla y valida utilizando distintas muestras en EE.UU. (Robinson, 1996a; Spence y Robbins, 1992) y Canadá (Burke, 1999, 2001); también se ha utilizado en Japón (Kanai et al., 1996), Nueva Zelanda (McMillan et al., 2002), Turquía (Ersoy-Kart, 2005), China (Huang et al., 2010), Noruega (Andreassen et al., 2010; Burke, Richardsen y Martinussen, 2002) en España Boada-Grau et al, 2013).

La adicción al trabajo, medida a través del WorkBAT, se ha correlacionado con la depresión (Haymon, 1992), la ansiedad (Haymon, 1992; Robinson, 1996a), el enojo (Haymon, 1992), el estrés laboral (Aziz y Zickar, 2006; Jackson, 1992; Kanai et al., 1996; Spence y Robbins, 1992), el *engagement* (Andreassen et al., 2007), las psicopatologías (Andreassen et al., 2007; Kanai et al., 1996; Spence y Robbins, 1992), los trastornos gastrointestinales y músculo esqueléticos (Andreassen et al., 2007), los conflictos trabajo-familia (Bakker, Demerouti y Burke, 2009) y trabajo - vida (Bonebright, Clay y Ankenmann, 2000), la motivación laboral intrínseca (McMillan, Brady, O'Driscoll y Marsh, 2002), la satisfacción con el trabajo (Huang et al., 2010; McMillan et al., 2002), y la no delegación (Burke, 1999; Kanai et al., 1996; Spence y Robbins, 1992).

### **1.2.4.- Adicción al Trabajo y Personalidad**

Hameed, Amjad y Hameed (2013), realizaron un estudio para determinar si la personalidad podía predecir la adicción al trabajo, demostrando al igual que en estudios anteriores que la personalidad está relacionada con la adicción al trabajo y que la adicción al trabajo puede ser considerada como un factor estable de la personalidad (Burke, Matthiesen y Pallesen, 2006; Aziz y Tronzo, 2011).

En el caso del *Work Involvement*, se encontraron relaciones positivas con todos los factores de la personalidad, excepto con el neuroticismo. Puede deberse a que las personas neuróticas se preocupan en exceso y esta ansiedad no les permite desconectar del trabajo (Aziz y Tronzo, 2011).

En el caso del *Driven*, se encontraron relaciones positivas con todos los factores de la personalidad excepto con el de apertura a la experiencia, esto puede ser debido a que las personas abiertas buscan constantemente nuevas cosas que hacer y ansían la creatividad por lo que su motivación se tambaleará en tareas rutinarias (Burke et al., 2006).

En caso de *Work Enjoyment* encontraron relación positiva con todos los factores de la personalidad, incluso con el neuroticismo, esto puede ser porque tratan de encontrar consuelo en el trabajo para desconectar de su vida (Abou-Deif, Rashed, Sallam, Mostafa y Ramadan, 2013).

### **1.2.5.- Adicción al Trabajo y Obsesividad/Compulsividad: Ansia por trabajar.**

Schwartz (1982) ya había relacionado el comportamiento compulsivo, la personalidad Tipo A y la Adicción al Trabajo, indicando que las personas con un patrón de conducta Tipo A y con un estilo obsesivo son comúnmente adictos al trabajo. Seybold y Salomone (1994) argumentaron que las personas que presentan un patrón de conducta Tipo A y también rasgos obsesivo-compulsivos son los más propensos a convertirse en adictos al trabajo.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Naughton (1987) predecía la adicción al trabajo por la interacción entre la implicación con el trabajo y los rasgos de personalidad obsesivo-compulsiva, por otro lado, Mudrack (2004) exploró esta relación entre el trabajo, los rasgos de personalidad obsesivo-compulsiva y la Adicción al Trabajo, determinando en este estudio, que un alto *Work Involvement*, junto con altas puntuaciones en los rasgos obsesivo-compulsivos parece llevar hacia la tendencia a trabajar innecesariamente.

Algunos investigadores, habían relacionado la adicción al trabajo con variables como el perfeccionismo obsesivo (Burke, 1999; Spence y Robbins, 1992), la necesidad de compensar la baja autoestima (Spruell, 1987) y la necesidad de bloquear otros sentimientos negativos a través de procesos de trabajo compulsivos (Mudrack, 2004, 2006). Los rasgos obsesivo-compulsivos también juegan un papel funcional importante en la adicción al trabajo (Robinson, 2007; Schaufeli et al., 2009), sin embargo, Wojdylo, Baumann, Buczny, Owens y Kuhl (2013) opinan que, las tendencias obsesivo-compulsivas no son suficientes para explicar la naturaleza adictiva de la adicción al trabajo, estos autores hablan de cómo los procesos de auto-compensación y el papel funcional de regulación de las emociones no se habían tenido en cuenta al definir y medir la adicción al trabajo hasta el momento.

Basándose en la investigación sobre el *craving* en el contexto de la adicción, Wojdyło (2013) propone una teoría de la adicción al trabajo, a la que llama *Work Craving* en adelante ansia por trabajar, argumentando que el principal mecanismo de la adicción al trabajo es la función compensatoria de las emociones, lo que explica ese impulso interno hacia el trabajo.

En el modelo del ansia por trabajar (Wojdyło, 2013), se propone que los adictos al trabajo al igual que otros adictos experimentan una fuerte sensación de deseo, que le obliga a compensar esas emociones, abarcando un componente compulsivo (conductual), un componente hedonista (emocional) y un componente aprendido (cognitivo) (Wojdyło, 2013). El modelo se representa en la Figura 3.

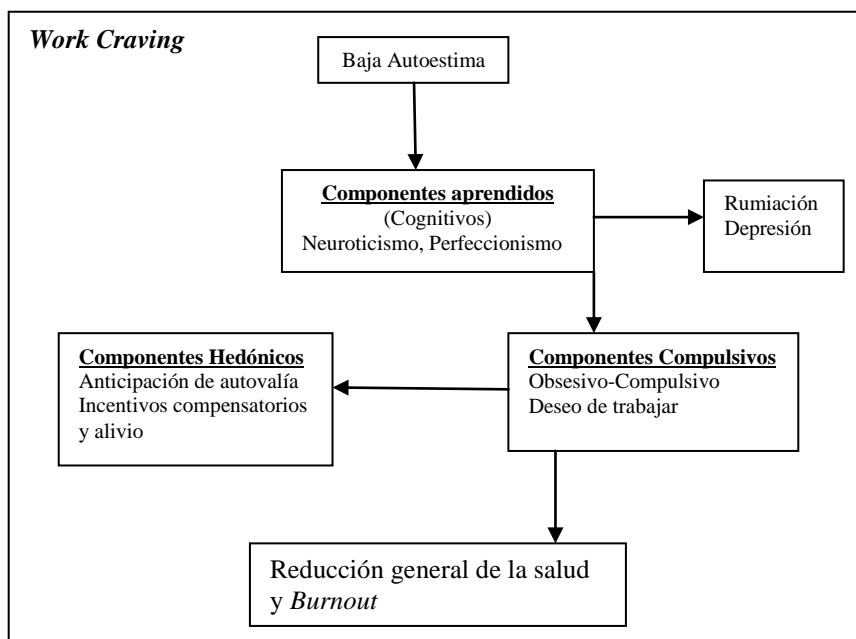


Figura 3. Modelo conceptual de los componentes, antecedentes y resultados del *Work Craving* (Wojdyło, 2013).

A continuación se exponen los componentes del modelo:

1. Componentes compulsivos del ansia por trabajar, en él se han basado los modelos recientes de la adicción al trabajo (Robinson, 2007; Schaufeli, Shimazu y Taris, 2009; Wojdyło, 2013) lo complementan con el componente hedónico del ansia por trabajar.
2. Componentes hedónicos del ansia por trabajar, las teorías hedonistas de la adicción dicen que las personas experimentan impulsos y deseos que representan estados emocionales de motivación responsables del consumo de sustancias (Baker, Sherman y Morse, 1987; Kozlowski y Wilkinson, 1987).

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

El deseo simultáneo de afecto positivo y el alivio del afecto negativo se ha observado en la investigación con jugadores (Young y Wohl, 2009; Wojdyło, 2013), propone que el trabajo duro proporciona incentivos hedónicos de dos maneras diferentes:

- Proporciona incentivos positivos (sentimientos de eficacia y autoestima), la adicción al trabajo puede ser una manera de aumentar la seguridad, la autoestima y la autoconfianza (Burke, 2000; Burke y Koxsal, 2002; Burke, Oberklaid y Burgess, 2004), que según observan los autores es baja en este tipo de población, así (Guerreschi, 2009) el adicto puede tomar el control de la situación sintiéndose eficiente.
  - Por otro lado, permite escapar de las emociones negativas (alivio), como escapar de los problemas personales, incluyendo miedo al fracaso y sentimientos de culpa cuando se tiene tiempo libre (Burke, 2000), escapar de las dificultades familiares (Bakker, Demerouti y Burke, 2009; Taris et al., 2005) y también de problemas interpersonales (Bakker et al., 2009).
3. Componentes aprendidos del *Work Craving*. Los adictos al trabajo establecen normas poco realistas para el rendimiento y están demasiado preocupados por cometer errores: Cada error se percibe como una amenaza a su autoestima. Se centran en demostrar su capacidad (Killinger, 2006). Esta orientación hacia el rendimiento y la excesiva preocupación por cometer errores son facetas del perfeccionismo (Stoeber y Otto, 2006), por lo que un tipo neurótico de perfeccionismo podría ser otro componente importante del ansia por trabajar (Wojdyło, 2013). Para la persistencia de un adicto al trabajo es importante obtener juicios favorables de competencia y evitar juicios desfavorables (Wojdyło, 2007, 2010).

### 1.2.6.- Adicción al Trabajo y *Burnout*

Maslach (1993), nos define el síndrome de estar quemado por el trabajo "*Burnout*" como un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede ocurrir en individuos normales que trabajan, de alguna manera, con personas. El agotamiento emocional se refiere a los sentimientos de no poder dar más de sí a nivel emocional y a una disminución de los propios recursos emocionales. La despersonalización se refiere a una respuesta de distancia negativa, sentimientos y conductas cínicas respecto a otras personas, que son normalmente los usuarios del servicio o del cuidado. La reducida realización personal se refiere a la disminución en los propios sentimientos de competencia y logro en el trabajo.

Maslach et al., (2001), postulan que el *burnout*, puede entenderse como una respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo, determinado a partir de las dimensiones conocidas como agotamiento, despersonalización y cinismo y eficacia profesional.

Esta situación tiene tres tipos de consecuencias: (1) a nivel individual como es el caso del agotamiento, la ansiedad y la depresión, la fatiga crónica, quejas psicósomáticas, incremento del consumo de tóxicos, dudas sobre su capacidad para desempeñar el trabajo. (2) A nivel laboral, nos encontramos con insatisfacción laboral, falta de compromiso organizacional e intención de abandonar la organización, y (3) a nivel organizacional el aumento de absentismo y bajas laborales, la disminución del desempeño laboral y falta de calidad del servicio. (Schaufeli y Buunk, 2003).

Al igual que la adicción al trabajo, el *burnout* se relaciona con una serie de resultados negativos, la diferencia entre el adicto al trabajo y las personas que sufren *burnout* es que estas últimas no son empujadas a trabajar, sino que ellos tienen una distancia mental hacia su trabajo (Schaufeli y Salanova, 2007).



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Los empleados que sufren *burnout* están menos comprometidos con la organización y menos satisfechos con sus empleos, hasta el punto de planear dejar la organización, tienen un índice más alto de ausencias laborales y su trabajo es de menos calidad que el de otros empleados (Maslach et al., 2001).

Shirom, Melamed, Toker, Berliner y Shapira, (2005), relacionan *burnout* con problemas de salud como la depresión, trastornos psicosomáticos, enfermedades cardiovasculares, trastornos del sueño, ansiedad e infecciones agudas.

### **1.2.7.- Adicción al Trabajo y *Engagement***

Van Beek, Taris, Schaufeli y Brenninkmeijer (2014) indican que la adicción al trabajo está asociada a un foco de prevención, mientras que el *engagement* se asocia con un enfoque de promoción. Así, la adicción al trabajo se relacionó negativamente con la satisfacción laboral y el desempeño laboral, y positivamente con el volumen de negocios, mientras que el *engagement* se asoció positivamente con la satisfacción laboral y el desempeño laboral y se asocia negativamente con la intención de facturación. Anteriormente, se había demostrado que la adicción al trabajo y el *engagement* eran dos tipos diferentes de bienestar (Schaufeli, Taris y Van Rhenen, 2008).

Shimazu, Schaufeli, Kamiyama y Kawakami (en prensa) investigaron el carácter distintivo de la adicción al trabajo y del *engagement* mediante un estudio longitudinal de 2 años, que pretendía predecir el bienestar del empleado y el desempeño laboral. Se basaron en estudios anteriores (Shimazu, Schaufeli, Kubota y Kawakami, 2012), que predecían que la adicción al trabajo daba como resultado a largo plazo una mala salud, una baja satisfacción con la vida, así como un bajo rendimiento laboral, mientras que el *engagement* predecía un futuro bienestar (disminución de la mala salud y una alta satisfacción con la vida) así como un desempeño laboral superior.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Los resultados fueron que la adicción al trabajo y el *engagement* fueron débilmente y positivamente relacionados entre sí. Además, y como se esperaba, la adicción al trabajo se relacionaba con un aumento de la mala salud y una disminución en la satisfacción con la vida. Por el contrario, y como era de esperar, el *engagement* se relacionó con aumentos tanto en la satisfacción de vida como en el desempeño laboral y con una disminución de la mala salud.

Los autores (Shimazu et al., 2014) concluyeron que aunque estos dos constructos (adicción al trabajo y *engagement*) se relacionan ligeramente de manera positiva, constituyen dos conceptos diferentes. Encontraron que la adicción al trabajo tiene consecuencias negativas, mientras que el *engagement* tiene consecuencias positivas en términos de bienestar y de rendimiento (medidos ambos en un período de 2 años). Por lo tanto, en el trabajo hay que prevenir la adicción al trabajo mientras que el *engagement* debe ser estimulado.

### **1.2.8.- Adicción al Trabajo y Autoeficacia**

El concepto de expectativa de autoeficacia hace referencia al sentimiento de confianza en las capacidades propias para manejar adecuadamente ciertas situaciones estresantes de la vida (Bandura, 1977, 1992), pudiendo influir tanto en sentimientos como en pensamientos y acciones.

Las personas con pocas expectativas de autoeficacia tienden a mostrar baja autoestima y sentimientos negativos sobre su capacidad. Mientras que sentirse eficaz facilita las cogniciones referidas a las habilidades propias, actuando estos pensamientos como motivadores de la acción, por lo que las personas que se sienten eficaces eligen tareas más desafiantes, se ponen metas más altas y persisten más en sus propósitos (Sanjuán, Pérez y Bermúdez, 2000).

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Salanova, Grau, Llorens y Schaufeli (2001) nos muestran que la autoeficacia genera bienestar y que la relación entre el trabajo, la autoeficacia y la adicción al trabajo es positiva, por lo que unos altos niveles de autoeficacia podrían estar relacionados con altos niveles de adicción al trabajo (Ng, Sorensen y Feldman, 2007).

Burke et al., (2006) midieron los efectos de la autoeficacia en la adicción al trabajo a través del *Work Involvement*, siendo las causas para trabajar las presiones internas y el disfrute en el trabajo, tal como propusieron Spence y Robbins (1992). Los resultados mostraron que la autoeficacia se relaciona positiva y significativamente con la adicción al trabajo, es decir, a más autoeficacia más adicción al trabajo y viceversa.

Del Líbano, Llorens, Salanova y Shaufeli (2012) demostraron que la autoeficacia se relacionaba positivamente con una de las dos dimensiones de la adicción al trabajo, concretamente, trabajar excesivamente.

El estudio de Mazzetti, Schaufeli y Guglielmi, (2014) demuestra empíricamente que un ambiente de trabajo caracterizado por un clima de exceso de trabajo puede fomentar la adicción al trabajo, especialmente para trabajadores con alta motivación de logro, perfeccionismo, responsabilidad y autoeficacia. Estando estos dos últimos relacionados con la adicción al trabajo, únicamente cuando se dan en interacción con un clima de trabajo excesivo.

### **1.2.9.- Adicción al Trabajo, Bienestar, Satisfacción con la vida y Familia**

Sonnentag (2003), sugiere que los empleados se sienten más comprometidos con el trabajo y lo realizan mejor cuando se recuperan diariamente de este, pero cuando hablamos de adicción al trabajo encontramos personas a las que les resulta difícil hacerlo, ya que están tan involucradas en trabajar que les resulta muy difícil desconectar debido a un impulso interior que les lleva a trabajar excesivamente duro (Schaufeli, Taris y Bakker, 2008), siendo fundamental para sentir

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

bienestar recuperarse adecuadamente del esfuerzo laboral (Demerouti, Bakker, Geurts y Taris, 2009).

Bakker, Demerouti, Oerlemans y Sonnentag, (2013), nos hablan de una asociación negativa entre el tiempo diario dedicado a las actividades relacionadas entre trabajo nocturno y el bienestar a la hora de acostarse, y de una asociación positiva entre el tiempo invertido realizando ejercicio físico durante el día y sentirse bien a la hora de dormir. Encontrando que estas asociaciones son aún más fuertes en el caso de personas con adicción al trabajo. Lo que indica que para las personas adictas al trabajo, es más importante lo que hacen en su tiempo libre que para las personas que no lo son. Por lo que se ha encontrado que los estados positivos, en los trabajadores adictos, aumentan más cuando pasan tiempo realizando deporte y ejercicio físico, que cuando pasan tiempo en actividades relacionadas con el trabajo.

En esta línea, Sonnentag, Mojza, Binnewies y Scholl (2008), encontraron que el desapego psicológico del trabajo es particularmente importante para los empleados que están muy concentrados en su trabajo.

También se ha encontrado que los trabajadores adictos no parecen beneficiarse de las actividades sociales después de trabajo, de la misma manera como los trabajadores no adictos lo hacen, siendo este efecto independiente del nivel de adicción al trabajo. (Bakker et al., 2013). Conociendo que las actividades sociales son beneficiosas para sentirse bien, ya que cumplen con la necesidad psicológica de pertenencia (Baumeister y Leary, 1995; Deci y Ryan, 1985) que es universal para los seres humanos.

Esto podría ser debido a que las personas pueden hablar de temas laborales, incluso con sus amigos lo que puede favorecer a que los adictos al trabajo utilicen este tiempo dedicado a actividades sociales a rumiar y hablar más acerca de su trabajo, minando el efecto favorable de las actividades sociales. También podría ser que las personas con mucha adicción vean estas actividades sociales como una distracción no deseada de su trabajo (Bakker et al., 2013).



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Lo anterior nos muestra que la adicción al trabajo tiene un efecto principal negativo en el bienestar (Bakker et al., 2013), estando en la línea de investigaciones anteriores que muestran que los adictos al trabajo están menos satisfechos con la vida en general (Schaufeli et al., 2009).

Virick y Baruch (2007), encontraron que altas puntuaciones en *Driven* reducían el equilibrio entre la vida laboral y la satisfacción con la vida, pero mejoraban el rendimiento de los empleados. Mientras que el disfrute por el trabajo (*Work Enjoyment*) se asoció positivamente con la satisfacción vital. En este sentido, Shimazu et al. (2012), demostraron que la Adicción al trabajo se relacionaba con un aumento de la mala salud y una disminución en la Satisfacción con la Vida.

Por otro lado, Bovornusvakool, Vodanovich, Ariyabuddhiphongs y Ngamake (2012), sugieren que el Perfeccionismo predice directamente la soledad, cuanto más soledad menos satisfacción con la vida. Por lo que el efecto de la adicción al trabajo en la satisfacción con la vida está mediado de manera significativa por el aburrimiento y la soledad.

Otros autores como Bakker et al. (2013), argumentan que la adicción al trabajo tiene un efecto negativo sobre el bienestar, que está en la línea de investigaciones anteriores que muestran que los adictos al trabajo están menos satisfechos con la vida en general (Schaufeli et al., 2009).

A nivel familiar, encontramos que frecuentemente las personas adictas al trabajo suelen trabajar durante la noche, de esa manera están permitiendo que el trabajo interfiera en su vida familiar, ya que están dispuestos a sacrificar las relaciones personales para obtener la satisfacción a través del trabajo (Porter, 2001), por lo que se ha encontrado que la adicción al trabajo relaciona positivamente la cantidad de horas extraordinarias trabajadas con el conflicto trabajo familia (Bonebright et al., 2000; Taris et al., 2005). Así, se ha encontrado una relación negativa entre la adicción al trabajo y la calidad de la relación marital (Bakker et al., 2009; Robinson, Flores y Carroll, 2001). También se han hallado pruebas de que la adicción al trabajo se relaciona con un peor bienestar psicológico y físico (Andreassen et al., 2007; Burke y Matthiesen, 2004; Taris et al., 2008).



La hipótesis de la escasez, también propone que la adicción al trabajo se asocia con el bienestar de la pareja. Debido a que a las personas adictas al trabajo les quedan menos recursos para dedicarse a su familia, sus parejas tienden a exigirles y hay una mala calidad en la relación creando conflictos (Shimazu, Demerouti, Bakker, Shimada y Kawakami, 2011).

Los adictos al trabajo, debido al carácter repetitivo y adictivo de sus comportamientos, aunque a ellos les guste realizarlos, parece que actúan agotando sus recursos energéticos. Por lo que no es de extrañar que los adictos al trabajo también relaten niveles más bajos de energía y felicidad con la vida en su conjunto (Schaufeli, Bakker, Van der Heijden y Prins, 2009). Por otra parte, Schaufeli, et al. (2008) han demostrado que los adictos al trabajo no sólo informan niveles relativamente altos de cansancio, ansiedad y depresión, sino que también informan de niveles bajos de *engagement*.

### **1.2.10.- Adicción al Trabajo y Salud**

Ha sido ampliamente estudiada la manera en la que el trabajo puede afectar a la salud de los trabajadores, tanto a nivel físico como psicológico (Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001; Johnson y Hall, 1994; Karasek, 1979; Matsudaira, et al., 2013; Van Der Doef y Maes, 1998, 1999).

Se observan unos resultados negativos para la salud, asociados a las demandas laborales, mostrando también cómo las propias características de los trabajadores pueden afectar a su vez a estos resultados (Taris et al., 2005), una de estas características es la adicción al trabajo (Schaufeli et al., 2008).

Poelmans y Masuda (2009), nos dicen que una de las consecuencias más ampliamente reconocidas de la adicción al trabajo son los efectos negativos sobre la salud física y mental que estas personas pueden padecer.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Las características de los adictos al trabajo pueden explicar la asociación entre adicción al trabajo y la mala salud mental:

1. Cantidad excesiva de tiempo en el trabajo: Hay estudios que nos indican esta asociación entre la adicción al trabajo y el bienestar psicológico, mostrando la disminución del bienestar emocional, los problemas para dormir, el agotamiento y los trastornos psicológicos, debido a que las personas adictas al trabajo pueden no tener suficientes oportunidades para recuperarse del esfuerzo realizado, ya que pasan una cantidad excesiva de tiempo en el trabajo (Burke, 2000; Kubota et al., 2010; Schaufeli et al., 2008; Shimazu, Schaufeli y Taris, 2010; Taris et al., 2005) y esto a la larga produce agotamiento emocional (Schaufeli et al., 2009; Taris et al., 2005).
2. Persistencia y frecuencia: La forma en la que piensan en el trabajo les puede producir activación simpática y estrés emocional (Shimazu y Schaufeli, 2009).
3. Perfeccionismo: Las personas adictas al trabajo acostumbran a tener un mayor grado de perfeccionismo y dificultades para delegar tareas, pueden tener problemas en las relaciones con los compañeros o los miembros de su equipo (Scott et al., 1997; Spence y Robbins, 1992).

El exceso de trabajo, incluyendo horas extras y trabajo en casa durante la noche, se puede considerar un factor de riesgo, debido a que estas demandas se realizan en los mismos sistemas psicofisiológicos que ya estaban activados durante la jornada laboral (Geurts y Sonnentag, 2006) ello impide que estos sistemas desconecten y vuelvan a sus niveles iniciales.

Andreassen et al. (2007) encontraron que las personas que trabajan largas horas disfrutando de su trabajo son menos propensos a padecer el estrés laboral, *burnout* y quejas subjetivas de salud en comparación con los individuos que se sienten presionados a trabajar muchas horas.



Matsudaira et al. (2013), determinan que la adicción al trabajo se asocia significativamente con una mala salud psicológica, dolor de espalda, ausencia laboral por enfermedad y sobre todo con problemas de salud mental. Por lo que, los autores, consideran que la adicción al trabajo debe considerarse al abordar el bienestar de los trabajadores.

### **1.3.- Personalidad**

#### **1.3.1.- Antecedentes**

La psicología de la personalidad tiene como precedente a Hipócrates que nos explicaba las diferencias individuales a través del temperamento hablándonos de la existencia de cuatro humores (sangre, flema, bilis amarilla y bilis negra) y cómo estos solos o combinados explicaban el temperamento de la persona como el sanguíneo, el flemático, el colérico y el melancólico. Pero el verdadero estudio de la personalidad empieza en las dos primeras décadas del siglo XX, ya que tras la primera Guerra Mundial (1914-1917) se necesitaban medidas de personalidad que ayudaran a mejorar la predicción sobre el rendimiento escolar, laboral o militar (Pervin, 1990).

La psicología de la personalidad comienza a ser una disciplina dentro de las ciencias sociales en los años 1930. Durante esa década varias líneas, hasta entonces separadas, empezaron a investigar juntas formalizando el estudio de la personalidad como una rama de la Psicología, con la publicación de tres manuales por parte de autores como Allport (1937, *Personality: A Psychological Interpretation*), Murray (1938, *Explorations in Personality*) y Stagner (1937, *Psychology of Personality*).

Allport (1937, 1961) definió la personalidad como la organización dinámica en el individuo de aquellos sistemas psicofísicos que determinan su peculiar ajuste al entorno. Este autor nos destaca la integración de lo físico y lo psíquico, la organización de la personalidad



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

como un sistema, la persona como agente activo y único y la adaptación a la situación. En su teoría hay tres aspectos que han tenido una gran trascendencia en la Psicología de la personalidad actual: (1) Su definición de los rasgos, (2) Su concepto de la autonomía funcional de los motivos, y (3) Su noción de identidad personal.

Por otro lado, Stagner (1937) nos definió la personalidad en términos de individualidad, enfatizando que la unidad de estudio es el rasgo (entendido como tendencia de respuesta), dejando de lado la explicación para conceptos como el *self* (organización) y la motivación (persistencia).

Y Murray (1938) enfatizó la importancia de los aspectos emocionales y motivacionales, siendo los postulados básicos de su teoría los siguientes: (1) El organismo es un todo cuyas partes están mutuamente relacionadas, (2) Dado que el organismo está en todo momento inmerso en un entorno, deben considerarse ambos determinantes de forma conjunta, (3) El individuo desarrolla una tendencia a reaccionar de forma parecida ante situaciones similares (consistencia), pero si la situación difiere, observaremos cambios (variabilidad), (4) La conducta estaría determinada a diversos motivos, por lo que no debe adscribirse a causas únicas, y (5) La necesidad de tener en cuenta variables conscientes e inconscientes para explicar un hecho.

En el marco de la Teoría Dinámica de la Personalidad, Lewin (1935) consideró que el comportamiento humano es consecuencia del conjunto de las circunstancias ambientales, todos los elementos de la situación deben considerarse como un todo. El autor explica la motivación humana en términos de transformaciones de energía en un campo dinámico, cuando esta energía se libera la persona intenta volver el estado de tensión al equilibrio.

En la década de los 1940 y 1950, se produjeron avances en el desarrollo de la Teoría del Aprendizaje, con las teorías factorialistas como la de Cattell (1946, 1950, 1957) y las de Eysenck (1947, 1952,

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

1953) y, también, el desarrollo de aplicaciones clínicas como el Psicoanálisis y la Teoría de Rogers. Durante la primera Guerra Mundial se desarrollaron test estandarizados pero fue durante la segunda Guerra Mundial cuando se desplegaron programas de Psicología Clínica, se creó el Instituto de Evaluación e Investigación de la Personalidad (*IPAR: Institute o Personality Assessment and Research*) y se comenzaron a hacer estudios sobre el autoritarismo (Adorno, Frenkel-Bruswik, Levinson y Stanford, 1950).

Algunos autores (Dollar y Miller, 1950; Miller y Dollar, 1941) intentaron reformular el psicoanálisis en términos de la Teoría del Aprendizaje, ellos proponen que la conducta humana es aprendida en contextos sociales, culturales e históricos y está motivada por impulsos (*drives*), que recibe claves hacia una determinada dirección y guía, que incluye una respuesta y que esta acción lleva a una reducción del impulso o necesidad convirtiéndose en un refuerzo. Además, aparecieron otras teorías como la de Rotter (1954).

McAdams (1997) indica que existen tres tendencias dominantes entre los años 1950 y 1970: (1) La desintegración de la persona total como objetivo final buscando a cambio constructos disposicionales y descontextualizados, (2) La caída de la reducción de la tensión como idea de organización de la motivación humana y (3) El surgimiento de aproximaciones cognitivas para entender la personalidad, como es el caso de la Teoría de los Constructos Personales de Kelly (1955).

En la década de los 1970 y 1980, se retoman las relaciones entre cognición, afecto, motivación, conducta y el estudio del *self* (Bermúdez, 1985). Carlson (1971) sugirió que la Psicología de la Personalidad había perdido su objetivo principal (el individuo como un todo) al haber proliferado la investigación a partir de muchos constructos aislados pero esto ayudó a que la Psicología de la Personalidad saliera fortalecida tanto conceptual como metodológicamente.



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Al llegar a la década de los 1990, nos encontramos con que a nivel metodológico, se ha ampliado el abanico de posibilidades, incluyendo más estudios en ambientes naturales, genética conductual, modelos de ecuaciones estructurales y metodologías cualitativas como las historias de vida y los proyectos personales (Taylor y Bogdan, 1998). A nivel teórico, se abordan tópicos como las relaciones entre personalidad y salud, la adaptación a los cambios vitales, los sistemas de autorregulación, o las bases biológicas de la personalidad (Monsalve, 1994). Y que volviendo hacia su objetivo principal de estudio, hay un énfasis renovado por el estudio de la personalidad total (creciente literatura sobre el *self*) (Monsalve, 1994).

En la actualidad, continúa el interés por las diferencias individuales configurándose los rasgos como las unidades más estudiadas (Romero, 2002), particularmente las aproximaciones al modelo de cinco factores, llevándose a cabo numerosos estudios para replicar esta estructura en diferentes lenguas (Iraegui y Quevedo, 2002; Saucier, Hampson y Goldberg, 2000). Surgen conceptos como el de optimismo (Peterson y Bossio, 2001) y el de esperanza (Snyder, 2000). También aparece el interés por centrarse en las características de personalidad más saludables y positivas, Seligman y Csikszentmihalyi (2000) nos introducen en el concepto de psicología positiva, mostrando interés por los estados emocionales positivos (ilusión, alegría, entusiasmo, etc.), poniendo énfasis en que estas emociones positivas no sólo indican bienestar, sino que dan lugar a un pensamiento más abierto, flexible y creativo (Isen, 2000).

El bienestar subjetivo ha sido calificado como el término psicológico que denota lo que se conoce como felicidad, generando mucha investigación y diversas escalas (Fierro y Cardenal, 1996; Sánchez-Cánovas, 1994). La visión de Diener, Suh, Lucas y Smith (1999) ha sido muy productiva. Una perspectiva diferente es la “eudemónica” (Ryan y Deci, 2000; Ryff y Keyes, 1995), donde lo importante es satisfacer las necesidades humanas más intrínsecas (autonomía, crecimiento personal, autoaceptación, etc.) y ello puede implicar sentir y expresar emociones poco placenteras. Para acabar, otra de las líneas de desarrollo identificadas es el retorno a la relación entre personalidad y psicopatología (Krueger, McGue y Iacono, 2001).



### 1.3.2.- Definición

El término personalidad hace referencia a un constructo hipotético, compuesto de unas determinadas características cognitivas y tendencias conductuales que determinan las similitudes y diferencias en las conductas, pensamientos y sentimientos de las personas, que nos da idea de las acciones que realizan las personas (Bermúdez, 1985). Así se convierten en predisposiciones que no pueden ser explicadas por presiones biológicas, psicosociales o sociales y que tienen continuidad en el tiempo. Millon y Davis (2001), nos dicen que en la base de esas características encontraríamos tanto disposiciones biológicas como experiencias de aprendizaje, que organizan estilos más o menos estables de pensamientos, percepciones, sentimientos, afrontamiento, relación.

Cuando estudiamos la personalidad nos encontramos con dos perspectivas históricas, (Casullo, 2000): 1) La nomotética, representada por Allport y que se centra en la búsqueda de las unidades fundamentales que componen la personalidad, es un punto de vista general, a partir del cual, se puede estudiar cómo se expresa la personalidad de cada individuo, y 2) la ideográfica, representada por Murray y que se centra en el individuo, así la personalidad sería aquello que nos hace diferentes los unos de los otros, ocupándose de estudiar la personalidad de cada persona teniendo en cuenta su historia familiar, social, genética, cultural, etc.

Así, según Bermúdez (1985), la personalidad no es una entidad en sí misma sino que es un constructo hipotético, que se infiere a través de la observación de la conducta, teniendo en cuenta que la utilización de este constructo no implica connotaciones de valor sobre la persona. Además, este autor considera que es importante tener en cuenta que la personalidad incluye unos rasgos que son relativamente estables en el tiempo y que estos rasgos nos ayudarán a predecir la conducta de las personas ya que explican su estilo de respuesta. En este sentido indica que debemos tener en cuenta que la personalidad incluye cogniciones, estados afectivos y motivaciones que influirán en su conducta dando la explicación sobre ella en las circunstancias en que se encuentre la persona. Así, la personalidad tendrá en cuenta todas las funciones y manifestaciones conductuales de la persona, tanto las observables como las no observables.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Otra definición es la que aporta Pervin (1998) que nos indica que la personalidad es la organización compleja de cogniciones, emociones y conductas que da orientaciones y pautas (coherencia) a la vida de una persona. Asimismo, la personalidad como el cuerpo, integra tanto estructuras como procesos y refleja la naturaleza (genes) y, también, el aprendizaje y/o experiencia. Además, la personalidad engloba los efectos del pasado, incluyendo los recuerdos del pasado y también las construcciones del presente y del futuro.

Finalmente, cuando pretendemos definir la personalidad, se encuentran un conjunto de aspectos singulares (Bermúdez, Pérez y Sanjuan, 2003; Pinillos, 1975), estos pueden observarse en la tabla 1.

Tabla 1  
*Aspectos singulares de la personalidad.*

<b>Características</b>	<b>Descripción</b>
1.- Inferencia	La personalidad es un constructo hipotético que deriva de la observación de la conducta.
2.- Valoración	El constructo personalidad no implica una connotación de valor.
3.- Rasgos	La personalidad hace referencia a unas disposiciones internas que son consistentes que predicen el estilo de respuesta.
4.- Estabilidad	La conducta será fruto de los elementos más estables y de otros aspectos determinados como son las influencias personales, sociales o culturales.
5.- Globalidad	La personalidad abarca la conducta manifiesta y la experiencia privada así como la totalidad de las funciones y manifestaciones conductuales.
6.- Exclusividad	La personalidad es diferente para cada individuo ya que depende de sus características personales, siendo esta lo que le distingue de los demás.
7.- Adaptabilidad	La persona adaptará su conducta a las características del entorno, teniendo en cuenta que su percepción del mismo estará guiada por sus propias características personales.

### **1.3.3.- El modelo de los cinco factores**

Dentro de las teorías factoriales de la personalidad, han habido muchos autores y diversos intentos para acortar la estructura de la personalidad, resultando que la mayoría de estos modelos proponían entre 3 y 7 factores (Cloninger, 1987; Cloninger, Svrakic y Przybeck, 1993; Costa y McCrae, 1985; Eysenck, 1967; Eysenck y Eysenck, 1985; Goldberg, 1992; Gray, 1982; Norman, 1963; Zuckerman, Khulman, Thornquist y Kiers 1991; Zuckerman, Kuhlman, Teta, Joireman y Kraft, 1993). Estos modelos se dividen en dos grandes subgrupos diferenciados, los llamados factoriales-biológicos y los factoriales-léxicos, estos grupos pretenden identificar la estructura de la personalidad pero, a diferencia de los factoriales-biológicos, los modelos factoriales-léxicos utilizan la metodología del análisis factorial para desarrollar modelos descriptivos de la personalidad.

El modelo de los cinco factores, utilizado en el presente estudio, propone la existencia de cinco factores o dimensiones básicas de personalidad con las que se podría describir cómo es una persona. Estos factores tendrían validez universal, ya que se encuentran en culturas diferentes y son aplicables desde la juventud hasta la vejez. Este modelo parte de la hipótesis léxica (Goldberg, 1990) la cual defiende que a lo largo del tiempo las personas se han dado cuenta de que las características de la personalidad son verdaderamente relevantes en las interacciones con los demás y han ido desarrollando términos que permiten referirse a ellas. Así que cuanto más importante es la característica más probable es que haya una o varias palabras que se refieran a ella, el modelo parte de la idea de que el análisis del lenguaje puede ayudar a averiguar cuáles son los elementos básicos que componen la personalidad.

### 1.3.3.1.- Historia del modelo de los cinco factores

Entre los años 1920 y 1930 hubo intentos de recurrir al diccionario para definir las características de las personas. Galton recogió expresiones lingüísticas de un diccionario que hacían referencia a características de la personalidad, siendo importante esta aportación por su búsqueda de leyes de la totalidad de la conducta humana (Sánchez y Sánchez, 1994). McDougall (1932) señala cinco componentes en el análisis de la personalidad, Thurstone (1934) realizó un análisis factorial de 60 adjetivos en los que también acaba obteniendo cinco factores.

Allport y Odbert (1936) asientan las bases de los trabajos taxonómicos posteriores, tomando los términos de personalidad relevantes encontrados en el diccionario Webster de la lengua inglesa (edición 1925). Esos términos eran incluidos en la lista si tenían la capacidad de distinguir la conducta de una persona de la de otra, de esta manera los términos que se referían a conductas comunes o no distintivas se eliminaron, resultando 17.953 descriptores o términos, que clasificaron en 4 categorías:

1. Rasgos de personalidad (definidos como modos de ajustes al ambiente, estables y consistentes, como por ejemplo, el agresivo, el introvertido o el sociable).
2. Estados temporales (entendidos como causados externamente, temporales y breves, como el avergonzado y el alegre).
3. Términos evaluativos (como tonto o valioso, o que traducían el efecto que la conducta del sujeto tenía sobre otros, como ser irritante).
4. Categoría mixta en donde se clasificaron los términos que no tenían cabida en las categorías anteriores o que se referían a cualidades físicas (delgado) o capacidades (dotado).

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Más tarde, Cattell (1943) pretendió elaborar una taxonomía de los rasgos que formarán la estructura de la personalidad, y para ello partió de los términos de Allport y Odbert (1936). Trabajó con la primera categoría de términos que se refiere a rasgos, a los que añadió unos 100 términos relativos a estados. Agrupó los términos en sinónimos y en sus correspondientes antónimos y obtuvo unos 160 grupos que recogían 4.500 términos. Añadió 11 grupos más fruto de la revisión de la literatura psicológica que básicamente eran rasgos de capacidad (inteligencia general y capacidades especiales) y rasgos específicos de interés, mediante análisis factorial los redujo a 35, de los que quedaron 12 después de análisis adicionales.

Fiske (1949), partiendo del trabajo de Cattell, consiguió una estructura de cinco factores. Posteriormente Tupes y Cristal (1961) reanalizaron los datos procedentes de ocho muestras diferentes de sujetos y utilizando diferentes sistemas de rotación encontraron cinco factores. Esta estructura fue replicada en diversos estudios volviéndose a encontrar en todos ellos el mismo sistema penta factorial. A partir de este momento se va replicando, obteniendo los mismos resultados en diferentes muestras y culturas (Norman, 1963, 1967), en Filipinas (Guthrie y Bennett, 1971) y en Japón (Bond, Nakazato y Shiraishi, 1975).

Mischel (1968), critica esta aproximación a la estructura de la personalidad y este modelo fue olvidado hasta finales de 1970 y comienzos de 1980. Goldberg (1982) les da, por primera vez el nombre, ahora tan popular, de *Big Five*. Este autor fue uno de los mayores representantes del modelo y realiza algunas de las aportaciones más importantes a él, estudiando las propiedades lingüísticas de los adjetivos, su deseabilidad social, su potencia y su similitud semántica, encontrando que los términos que hacen referencia a la personalidad se pueden ordenar jerárquicamente lo que hace posible que existan factores de orden superior y de orden inferior.

Costa y McCrae (1985, 1992) utilizaron una metodología diferente a la hora de medir la personalidad, ya que introdujeron cuestionarios formados por frases en lugar de adjetivos, como en los estudios anteriores fue a raíz de estos trabajos que se produjo el desarrollo del cuestionario NEO-PI y el Modelo de los Cinco Factores de Costa y McCrae.



### 1.3.3.2.- Descripción de los cinco factores

Existe una gran variedad de denominaciones de estos cinco factores que puede explicarse por la dificultad de resumir en un solo nombre las variables que aglutina un factor. También se pueden encontrar diferentes soluciones factoriales ya que los estudios incluyen variables o rasgos diferentes. Sin embargo, hemos de tener en cuenta que aunque los nombres asignados difieran no significa que los factores difieran también (John, 1990).

Los cinco factores que componen el modelo han recibido distintas denominaciones a lo largo de los años según los diferentes autores (Ruiz y Jiménez, 2004), algunas de las etiquetas que se han utilizado comúnmente son las siguientes:

- (I) Extraversión / Surgencia / Energía.
- (II) Agrado / Cordialidad / Afabilidad.
- (III) Responsabilidad / Escrupulosidad / Tesón.
- (IV) Neuroticismo, o su polo opuesto, Estabilidad Emocional.
- (V) Apertura a la Experiencia / Cultura / Intelecto.

En lo que por lo que respecta al significado y al contenido de cada uno de los factores Digman (1990) y Goldberg (1993) consideran que generalmente:

1. En las distintas propuestas, se encuentra una gran similitud, aunque no identidad en el contenido del factor Tesón.
2. En la dimensión Extraversión y la Neuroticismo versus Estabilidad Emocional, hay un acuerdo entre los teóricos de los *Big Five*.
3. En lo que respecta a la Afabilidad se dan algunas discrepancias pues algunas de sus facetas (como por ejemplo cordialidad) también saturan en la dimensión de Extraversión, por lo que algunos autores, en vez de incluirlas en Afabilidad, las incluyen en Extraversión.

## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

4. Las mayores discrepancias se encuentran en el factor Apertura a la experiencia debido a que hay propuestas que lo entienden como Apertura y otras recogen fundamentalmente los aspectos de Intelecto o Imaginación.

De los diferentes nombres y conceptualizaciones que a estos cinco factores se les ha dado, la más aceptada es la que propone Costa y McCrae (1985, 1992). Estos factores han sido también descritos por Vigil-Colet, Morales-Vives, Camps, Tous y Lorenzo-Seva (2013).

### Neuroticismo (N, *neuroticism*):

Valora el ajuste emocional. Identifica a los individuos propensos al sufrimiento psicológico y con estrategias de afrontamiento no adaptativas. Las personas con puntuaciones altas se sienten preocupadas, nerviosas e inseguras y suelen ser emotivas e hipocondríacas y suelen tener ideas irracionales y dificultades para enfrentar las situaciones de estrés.

Las personas que tienen puntuaciones bajas son calmadas, relajadas, seguras y no pierden fácilmente el control en momentos difíciles. Así las personas estables son aquellas que acostumbran a contestar de una forma controlada y proporcionada, vuelven a su estado emocional de manera rápida después de una elevación emocional y son equilibrados, tranquilos, controlados y despreocupados.

### Extraversión (E, *extraversion*):

Hace referencia a la cantidad y la intensidad de la interacción entre personas, el nivel de actividad, la necesidad de estímulos y la capacidad de disfrutar. Las personas con puntuaciones altas en esta dimensión son sociables, activas, habladoras, optimistas y amantes de las diversiones, mientras que la gente con puntuaciones bajas es reservada, retraída, tímida y tranquila.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Las personas extrovertidas son sociables, tienen muchos amigos con los que se relacionan frecuentemente, les gustan los sitios con mucha gente como las fiestas, les gusta la excitación, las bromas y el cambio. Son arriesgadas, despreocupadas y optimistas y suelen estar activos haciendo cosas en todo momento.

Las personas con puntuaciones bajas son reservadas, mostrándose distantes a excepción de los amigos íntimos. Suelen ser previsores y desconfían de los impulsos del momento. Les gusta la tranquilidad y la vida ordenada.

### Afabilidad (A, *agreeableness*):

Hace referencia a las interacciones interpersonales pero en su aspecto cualitativo. Las personas con altas puntuaciones destacan por ser generosas, confiadas, serviciales, indulgentes y sinceras, una persona amable que es agradable y cordial con los demás, tienden a confiar en los otros. Son personas empáticas, capaces de resonar emocionalmente con los demás y de percibir e interpretar adecuadamente tanto sus emociones como las de los otros.

Los individuos con bajas puntuaciones son fríos, egocéntricos, escépticos y competitivos. No le preocupa lo que le pueda pasar a la gente que le rodea y al mundo en general. Son personas sin escrúpulos, capaces de manipular a los demás para conseguir lo que quieren. Si es necesario emplearán la violencia ya que son incapaces de percibir el dolor que provocan.

### Responsabilidad (C, *conscientiousness*):

Tiene sus bases en el autocontrol, tanto de impulsos como en la planificación, organización y ejecución de tareas. También se le ha llamado "voluntad de logro", ya que implica una planificación cuidadosa y persistencia en sus metas. Está asociado con la puntualidad y la escrupulosidad. El concienzudo es voluntarioso y determinado, tiene sus propósitos claros. La persona con puntuaciones bajas es más laxa, informal y descuidada en sus principios morales.



Las personas con una puntuación alta en Responsabilidad son ordenadas y reflexivas, piensan bien las cosas antes de tomar una decisión y les gusta tenerlo todo planificado. Respetan las normas sociales y las obligaciones contraídas. Tienen un sentido del deber muy pronunciado y son capaces de controlar sus impulsos de manera exitosa. Mientras que una persona poco responsable tiene poca capacidad para controlar sus impulsos, es irreflexiva e incapaz de organizarse y no suele respetar las obligaciones ni personales ni sociales.

#### Apertura a la Experiencia (O, *openness*):

Representa la receptividad a experiencias nuevas. Los individuos que obtienen altas puntuaciones son curiosos, con muchos intereses, creativos, originales, imaginativos y no tradicionales, sin embargo, los que obtienen puntuaciones bajas son convencionales, realistas y con pocos intereses.

Las personas altas en Apertura se definen como liberales, creativas y tolerantes. Sienten pasión por las manifestaciones artísticas. No les disgustan en absoluto las ideas y valores nuevos. Les encanta probar nuevas cosas y viajar. Las personas bajas en Apertura son esencialmente conservadoras y con una tendencia a seguir los caminos ya marcados, suelen ser más religiosas, les cuesta encontrar soluciones nuevas para hacer frente a los problemas.

### **1.3.4.- Personalidad, trabajo y motivación laboral**

El trabajo ocupa una gran parte de la vida de las personas, por lo que en muchas ocasiones pasamos más horas en nuestros respectivos lugares de trabajo que en nuestros hogares o lugares de ocio (Gill, 1999).

Debido a lo importante que es el trabajo en la vida de las personas, ha habido un gran interés en investigar cómo actúa la personalidad en el ámbito laboral, así se ha tratado de analizar el efecto de los distintos factores de personalidad sobre el rendimiento (Mahmood, y Manarvi, 2009; Tett y Burnett, 2003). Por esa razón ha sido importante la identificación de los rasgos que nos ayuden a predecir el rendimiento

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

en el puesto de trabajo: Primero, ya en los años 1970, Hill (1975) comparaba en una tarea monótona, el rendimiento de personas introvertidas y extrovertidas, encontrando que los extravertidos tienden a dar respuestas más variadas que los introvertidos. También (Hurtz y Donovan, 2000) encontraron los mismos resultados para trabajos concretos, Hough (1992), encontró una correlación positiva entre extraversión y la capacidad para aprender en contextos laborales.

En segundo lugar, el tesón es un predictor válido para las medidas de rendimiento en diversas tareas (Barrick, Stewart y Pitrowski, 2002, Hough y Furnham, 2003). Por otro lado, la estabilidad emocional es un buen predictor para puestos donde se requiere interacción social elevada o trabajo en equipo, encontrándose que la inestabilidad correlaciona negativamente con el rendimiento para dichas tareas (Kamdar y Van Dyne, 2007). Y por último, la extraversión, la apertura y la conformidad, aunque no parecen predecir el rendimiento, nos encontramos con que son buenos predictores para puestos que requieran trato personal (Kamdar y Van Dyne, 2007).

Algunos de los rasgos anteriores, han sido relacionados con la productividad de los trabajadores. Algunos autores como Skyrme, Wilkinson, Joseph y Morrison (2005) encontraron una correlación significativa con el tesón, la estabilidad emocional y la afabilidad. Además de que el tesón, la estabilidad emocional, la extraversión y la apertura a la experiencia correlacionaban con el rendimiento a la hora de formar a nuevos empleados.

Un término afín a la productividad es el desempeño. En este sentido, teniendo en cuenta la motivación laboral intrínseca, la absorción y el disfrute, Demerouti (2006) comprobó que las características motivadoras del trabajo predicen el estado de flujo y, a la vez, éste predice el desempeño en los empleados con tesón.

Finalmente, autores como Hollenbeck y Whitener (1988) nos indican que las características de personalidad, deberían estar más relacionadas con la motivación que con la capacidad para realizar una tarea ya que estas reflejan las diferencias individuales en valores, rendimientos, necesidades o creencias. Major, Turner y Fletcher (2006) investigaron la relación entre los *Big Five*, la personalidad proactiva y la motivación por el aprendizaje, los resultados mostraron que la motivación por el aprendizaje se puede predecir por la personalidad proactiva, la consciencia, la apertura y la extraversión.



### **1.3.5.- Personalidad y Salud.**

Hoy en día, la definición oficial de salud que se acepta es la que nos da la Organización Mundial de la Salud (en adelante, OMS) que nos la define como “un estado de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia” (OMS, 1998). Esta misma organización mundial explica que dentro del contexto de la promoción de la salud, la salud se considera un recurso para la vida diaria, no es el objetivo de la vida, sino que es un concepto positivo que acentúa los recursos sociales y personales y también las aptitudes físicas.

Tenemos cada vez más evidencias de cómo los factores psicosociales están relacionados con el desarrollo de enfermedades, sobre todo las crónicas y las infecciosas, esto fue lo que dio lugar al modelo biopsicosocial en la segunda mitad del Siglo XX (Branon y Feist, 2001) que mantiene que los procesos biológicos, psicológicos y sociales están implicados en la salud y en la enfermedad (Suls y Rothman, 2004).

Bruchon-Schweitzer y Quintard (2001) nos presentan un modelo en Psicología de la Salud (Fig. 4) donde se pueden observar los factores de riesgo y de pronóstico para los aspectos somáticos y emocionales y cómo son estos influenciados por los factores psicosociales, que juegan un papel de antecedentes que tienen un efecto principal sobre la salud y de moderadores o mediadores que tienen un efecto indirecto, pudiendo reforzar el impacto de los antecedentes sobre los criterios, pudiendo predecir el inicio y evolución de la enfermedad, así como el bienestar y la calidad de vida de las personas. Así, la personalidad como característica del sujeto produce y recibe influencias sobre los acontecimientos de la vida, apoyo social, nivel socioeconómico, etc., esto influye sobre el estrés generando una activación fisiológica, que influirá sobre el desarrollo de estrategias de afrontamiento y le afectará tanto a nivel somático como emocional. Pedersen, Middel y Larsen (2002) nos dicen que la personalidad aparece como variable asociada a la enfermedad directamente o como mediadora.

## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

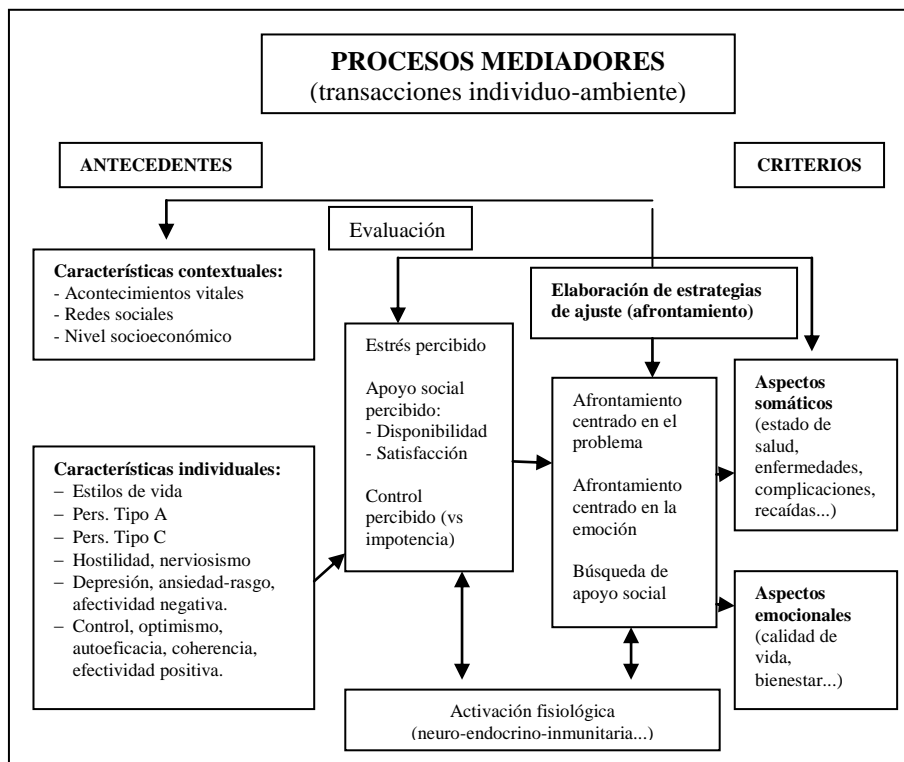


Figura 4. Modelo transaccional en Psicología de la Salud (Bruchon-Sweitzer, 2002).

Así la personalidad, como representante de las características estructurales y dinámicas de las personas, ha dado origen a diversos enfoques en relación con rasgos y tipos de personalidad y desarrollos teóricos y empíricos que las relacionan con variables más o menos implicadas en procesos de ausencia de bienestar, como es el caso del *burnout* y el patrón de conducta Tipo A (Nowack, 1986) o del *burnout* y los rasgos de personalidad (Cebriá et al., 2001), o la comorbilidad entre alteraciones psicofisiológicas o psicósomáticas y trastornos conductuales encontrándonos la relación entre enfermedades cardiovasculares y factores de personalidad Tipo A (Sánchez, Flores, Ramos, Hurtado y Medecigo, 2000) y también estudios sobre la depresión como antecedente y como consecuente del cáncer, recopilados y revisados por Barreto, Capafons e Ibáñez (1987).

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Murillo et al. (2008) nos hablan de cómo las investigaciones han comenzado a reconocer la importancia de los factores psicosociales, tales como el estrés, el complejo ira/hostilidad, la ansiedad, la depresión, el patrón de conducta Tipo A y el bajo apoyo social como factores de riesgo para el desarrollo y la progresión de las cardiopatías isquémicas.

En este sentido, Price (1982) observó determinadas características psicológicas y conductuales en pacientes con cardiopatía isquémica y en neoplasias que le llevaron a definirlo como las predisposiciones de determinados sujetos en cuanto a sus actitudes y el modo de afrontar situaciones condicionados por la escala de valores, introduciendo el concepto de Patrón de Conducta como la forma habitual de ver y reaccionar ante el entorno y las circunstancias, este patrón de conducta incorpora rasgos de personalidad, actitudes, creencias, conducta manifiesta y una determinada activación psicofisiológica, que con el tiempo se ha recogido de la siguiente manera:

- Patrón de conducta Tipo A (Friedman y Rosenman, 1974): son aquellas personas en las que predomina una respuesta excesiva. Prevalece la hiperactividad, la irritabilidad, son ambiciosos, agresivos, hostiles, impulsivos e impacientes. Se caracterizan por un fuerte impulso competitivo y gran dinamismo. Sus relaciones interpersonales acostumbra a ser difíciles y con disposición a la dominación. Suelen tener predisposición a padecer patologías cardiovasculares, con frecuencia el colesterol LDL está elevado y/o disminuido el colesterol HDL y poseen otros factores de riesgo como obesidad, nicotínismo e hipertensión, lo que hace que se incremente en ellos la probabilidad de padecer una enfermedad coronaria en comparación con los sujetos con patrón de conducta Tipo B, que son aquellos sujetos tranquilos, relajados, confiados y que expresan sus emociones tanto positivas como negativas.
- Patrón de conducta Tipo B (Friedman y Rosenman, 1974): suelen ser personas pacientes, tranquilas, confiadas y abiertas a las emociones (incluyendo las hostiles). Les gusta disfrutar de su tiempo libre y su estado emocional es agradable debido a la reducción de la activación o por una activación placentera. Los



trastornos de personalidad que acostumbran a padecer son los trastornos antisocial, límite, histriónico y narcisista de la personalidad.

- Patrón de conducta Tipo C (Temoshok y Dreher, 1992): son personas introvertidas, reprimidas, sumisas, obsesivas, que interiorizan sus respuestas al estrés, pasivas, resignadas y apacibles, cooperadoras y conformistas, siempre controlan sus expresiones de hostilidad ya que desean tener aprobación social. Su estado emocional es poco placentero, tienen miedo, ansiedad y depresión. Y además, tienen predisposición a infecciones, alergias, afecciones dermatológicas variadas, reumas e incluso cáncer, estando asociado a la inhibición inmunitaria que padecen en general estas personas (Torres, 2006).

Otro elemento a tener en cuenta son los comportamientos de riesgo en el ámbito laboral, Alonso y Pozo (2001) revisaron los modelos teóricos de la psicología social para explicarlos encontrando: una perspectiva informacional (Zimbardo, Ebbeses y Maslach, 1977) que explica las conductas de riesgo como ausencia de conocimiento. También encontró la percepción individual del riesgo como variable central de la conducta preventiva (Blanco, Sánchez, Carrera, Caballero y Rojas, 2000), como sería el caso de la ilusión de invulnerabilidad que explica comportamientos arriesgados aun conociendo los efectos nocivos para la salud de ese tipo de conductas (Sánchez, Rubio, Páez y Blanco, 1998).

### **1.3.6.- Personalidad y Satisfacción Vital**

La personalidad es un importante correlato del bienestar subjetivo, siendo la extraversión el mejor predictor del afecto positivo y el neuroticismo el mejor predictor del afecto negativo (Castro y Casullo, 2002; DeNeve, 1999; González, Moreno-Jiménez, Garrosa y Peñacoba, 2005). Así, hay también una relación positiva entre estabilidad emocional y satisfacción por la vida (Rammstedt, 2007).

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Por otro lado, se encuentra que la percepción del apoyo familiar, el ver las cosas de una manera positiva y ser optimista respecto al futuro, el ser afín y condescendiente en las relaciones interpersonales y el tener una menor percepción en las dificultad de realización de metas son los mejores predictores de la satisfacción con la vida (Díaz-Morales y Sánchez- López, 2001). Estos autores ponen de manifiesto que los rasgos de personalidad hacen de moduladores de la satisfacción en muchos dominios de la vida, siendo diferente la satisfacción según las características de personalidad (Díaz-Morales y Sánchez-López, 2002).

De esta forma, las personas optimistas tienen mejor salud, mejor humor, son más perseverantes y tienen más éxito (Seligman, 1991), por lo que el optimismo interviene en la percepción de la satisfacción con la vida (Rammstedt, 2007).

Respecto a la satisfacción con la vida, podemos considerarla como el componente cognitivo de nuestro bienestar subjetivo (Diener, Suh, Lucas y Smith, 1999), lo que nos permite estudiar este concepto desde dos puntos de vista: (1) Afectivo o emocional (Bradburn, 1969) que considera la satisfacción con la vida como el equilibrio entre el afecto positivo y el afecto negativo, y (2) Cognitivo (Diener, 1984) definido como la valoración que la persona hace de su vida tomada globalmente o teniendo en cuenta aspectos parciales de ésta como pueden ser la salud, la familia, el trabajo, los estudios, los amigos o el tiempo libre (Díaz-Morales y Sánchez-López, 2001).

Wilson (1967), estudió la influencia de las variables demográficas (dinero, edad, sexo, salud o estado civil) en la predicción del bienestar, pero estas variables explicaban un porcentaje muy bajo de la varianza del bienestar (Myers y Diener, 1995). Costa y McCrae (1980), estudiaron como principales predictores de la satisfacción con la vida la relación con las características estables de la personalidad (rasgos y temperamento) que estas mostraban, encontrando muy relevante esta relación. Además, Costa y McCrae (1998) concluyen que la extraversión y el neuroticismo permiten predecir el nivel de satisfacción con la vida.

## **1.4.- Estilos de Vida**

### **1.4.1.- Antecedentes**

La salud y la enfermedad, han sido siempre un tema de preocupación para el ser humano. La salud se había conceptualizado, hasta mediados del siglo XX, como la ausencia de enfermedad, por lo que se entendía que había que preservarla ante enfermedades, accidentes, etc. (Labrador, Muñoz y Cruzado, 1990).

En 1946 las Naciones Unidas fundaron la Organización Mundial de la Salud e incluyeron en el preámbulo de su constitución la siguiente definición: "la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no meramente la ausencia de dolencias o enfermedad" (OMS, 1947), por lo que en la actualidad, la salud ya no se conceptualiza como la ausencia de enfermedad sino que se entiende la misma como un estado positivo de bienestar (Stone, 1979).

Aún en la actualidad, muchas personas cuando piensan en la salud lo hacen sólo en el sentido físico, sin tener en cuenta aspectos conductuales o psicológicos (Becoña, Vázquez y Oblitas, 1995).

El modelo biomédico ha sido desde el siglo XIX el modelo principal de la salud y desde este se explicaba la enfermedad en términos de parámetros físicos, por lo que la biología molecular era su disciplina científica básica, ya que desde este modelo las cuestiones psicosociales no son responsabilidad de los médicos. Así que la noción de que la enfermedad era causada por un patógeno específico estimuló el desarrollo de la tecnología médica y la medicación, dando al campo médico una perspectiva que se focaliza más sobre la enfermedad que sobre la salud. Además, este modelo médico define la salud exclusivamente en términos de ausencia de enfermedad (Engel, 1977).

Afortunadamente, algunos médicos han comenzado a defender una postura más holística de la medicina, considerando los aspectos sociales, psicológicos y fisiológicos (Engel, 1977; Janoski y Schwartz, 1985).

Así, nos encontramos con que a finales del siglo XX, incluso más médicos, psicólogos y sociólogos han comenzado a cuestionarse la utilidad del modelo biomédico a raíz de la limitación que impone al concepto de salud (Becoña et al., 2004). Éste modelo alternativo es al que se le llama modelo biopsicosocial y tal como nos decía Engel (1977), la salud vuelve a verse desde una postura positiva.

#### **1.4.2.- Estilo de Vida y Enfermedad**

Nos encontramos con que las principales causas de enfermedad y muerte son las que provienen de estilos de vida y conductas poco saludables (Matarazzo, Weiss, Herd, Miller y Weiss, 1984; Oblitas, 2003, 2004a), se han incrementado notablemente las expectativas de vida, comparándolas con las que habían a principios del siglo pasado, esto ha sucedido como consecuencia de las mejoras en la salud pública y en el cuidado médico, habiendo un incremento notable en la longevidad que se explica por la reducción en la mortalidad infantil y por la reducción de mortalidad debido a enfermedades infecciosas (gripe, rubeola, etc.), todo ello gracias a los programas de vacunación (Lancaster, 1990).

Los patrones de morbilidad y mortalidad son muy diferentes ahora de los que habían a comienzos del siglo XX, en 1900 fueron la neumonía, la gripe y la tuberculosis tres de las principales causas de muerte (Matarazzo, 1995). En la actualidad fueron las del grupo de enfermedades circulatorias y las isquémicas del corazón, como el infarto o la angina de pecho, las enfermedades que ocupan el primer lugar en número de defunciones, siguiéndole las enfermedades cerebrovasculares (INE, 2014).

Entre los tumores, los responsables de una mayor mortalidad fueron el cáncer de bronquios y pulmón y el cáncer de colon. El cáncer de bronquios y pulmón fue el cáncer que más muertes causó entre los hombres, siendo el cáncer de mama el que más defunciones causó entre las mujeres (INE, 2014).

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 2

*Defunciones según la Causa de Muerte. (INE, 2014).*

<b>Año 2.012</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Total defunciones</b>	<b>402.950</b>	<b>205.920</b>	<b>197.030</b>
Enfermedades isquémicas del corazón	34.751	19.973	14.778
Enfermedades cerebrovasculares	29.520	12.436	17.084
Cáncer de bronquios y pulmón	21.487	17.661	3.826
Insuficiencia cardiaca	18.453	6.412	12.041
Enf. crónicas de las vías respiratorias inferiores (ECVRI)	16.964	12.557	4.407
Demencia	16.361	5.314	11.047
Enfermedad de Alzheimer	13.015	3.830	9.185
Cáncer de colon	11.768	6.937	4.831
Enfermedad hipertensiva	10.273	3.354	6.919
Diabetes mellitus	9.987	4.207	5.780
Neumonía	9.289	4.699	4.590
Insuficiencia renal	7.067	3.282	3.785
Cáncer de mama	6.375	93	6.282
Cáncer de próstata	6.045	6.045	-
Cáncer de páncreas	5.976	3.121	2.855

Causas con peso relativo superior al 1,5 %

Hemos de diferenciar entre enfermedades crónicas y dolencias infecciosas (Brannon y Feist, 1992). Los autores nos indican que se diferencian al menos en tres aspectos (1) las enfermedades crónicas es probable que perduren mucho tiempo, mientras que las infecciosas, con frecuencia, se curan con relativa rapidez y totalmente, (2) las enfermedades crónicas obedecen en la mayoría de los casos a conductas y estilos de vida inadecuados de la gente, y las infecciosas, son causadas por bacterias y virus, motivo por el que las vacunaciones y otras medidas sanitarias fueron efectivas para combatir las principales causas de mortandad de comienzos de siglo XX, siendo estas medidas de escaso valor para afrontar la enfermedad y mortalidad actuales, (3) las enfermedades crónicas se dan con mayor frecuencia en la gente mayor y de mediana edad; los niños y la gente joven por el contrario suelen padecer enfermedades infecciosas. Como podemos ver en la tabla 2 la mayoría de las causas de mortalidad están englobadas del grupo de enfermedades crónicas.

### 1.4.3.- Estilos de Vida, salud y entorno social

En la actualidad, la salud depende en gran medida de comportamientos como buscar cuidados médicos, obedecer las recomendaciones de los médicos o realizar hábitos saludables, (Matarazzo et al., 1984; Oblitas, 2003, 2004a, 2004b). Un buen ejemplo de ello es el tabaquismo, según la Organización Mundial de la Salud el tabaco mata a casi seis millones de personas cada año, de las cuales más de 5 millones son o han sido consumidores del producto, y más de 600.000 son no fumadores expuestos al humo de tabaco ajeno (OMS, 2013).

Wallston, Alagna, DeVellis y DeVellis, (1983), ponen de manifiesto la manera en la que los estados psicológicos afectan a nuestra salud, ya que los sentimientos y las emociones pueden afectar de manera positiva o negativa al bienestar de las personas, así sentirnos apoyados y estimados tiene un gran valor a la hora de enfrentarse a situaciones estresantes. Precisamente es el estrés el estado psicológico que influye más negativamente sobre nuestra salud, asociándose a bastantes efectos adversos sobre la salud como es el caso de la enfermedad cardíaca coronaria, el cáncer o la supresión del sistema autoinmune (Cohen y Williamson, 1991; Labrador, 1992).

Las enfermedades infecciosas ceden su protagonismo a las crónicas (cáncer, diabetes, etc.) y a las suscitadas por el estilo de vida, tenemos cada vez más evidencia de la responsabilidad que tiene nuestros estados psicológicos, nuestra conducta y el contexto en el que vivimos sobre nuestra salud (Becoña, Vázquez y Oblitas, 2004). Esto nos conduce a hablar de patógenos y de inmunógenos conductuales (Matarazzo, 1984a; 1984b): (1) *Patógenos conductuales*, son aquellas conductas que aumentan el riesgo de enfermar como es el caso del tabaco y, (2) *Inmunógenos conductuales*, son aquellos comportamientos que hacen a la persona menos susceptible a la enfermedad, por lo que es muy importante conocer estos últimos.

En Estados Unidos se realiza el estudio más importante que se ha llevado a cabo, con una muestra de siete mil personas. En los seguimientos hechos a los cinco y nueve años y medio, se observa una clara relación entre la longevidad y las siguientes siete conductas de

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

salud: (Belloc, 1973; Belloc y Breslow, 1972): 1) dormir entre 7 y 8 horas; 2) desayunar casi todos los días; 3) tomar tres comidas al día, sin picar entre comidas; 4) mantener el peso corporal dentro de la normalidad; 5) practicar regularmente ejercicio físico; 6) tomar moderadamente alcohol o no tomar; y 7) no fumar.

La sociedad también afecta nuestra salud, ya que se están produciendo riesgos ambientales que también poseen un potencial para matar, hacer daño y enfermar a los individuos, produciendo efectos significativos sobre la salud de las personas y en ocasiones sobre comunidades enteras (accidente de la central nuclear de Fukushima), esto sucede mediante sustancias tóxicas como insecticidas o productos químicos peligrosos, la contaminación del aire, agua y suelo, y las radiaciones, tanto naturales como provocadas (Doll y Peto, 1989).

El estudio realizado por Esteras et al. (2010), nos explica cómo a diario en las consultas de atención primaria de pediatría se están detectado numerosos problemas relacionados con la falta de tiempo de los padres hacia sus hijos, problemas motivados por la dificultad de conciliación de la vida laboral y la vida familiar. Así, la falta de tiempo y energía impiden que los padres en algunas ocasiones promuevan hábitos saludables en alimentación, ejercicio y/o higiene de sus hijos, las relaciones distantes de estos padres con sus hijos preadolescentes y adolescentes pueden actuar como factor que favorece la adquisición de conductas de riesgo (González y Manzano, 2005).

Por otro lado, hay una excesiva delegación de los padres a favor de escuelas y abuelos, así como las dificultades con las que se encuentran algunos padres para llevar a sus hijos al médico, siendo estas algunas de las situaciones que están influidas por una falta de compatibilidad en la conciliación trabajo - vida familiar (Esteras, 2006). Así nos encontramos con que las relaciones familiares disfuncionales pueden comportar un riesgo asociado de ocasionar problemas de conducta (Sabrià, 2008).

Algunos informes (INE, 2007, 2010) indican que la mujer tienen un doble rol y una doble jornada. Esta situación repercute negativamente en su productividad, en su salario y en su promoción profesional, lo que le puede generar tensiones y problemas de salud. Se han encontrado



diferencias, entre hombres y mujeres, respecto al tiempo que dedican a los cuidados familiares y a las tareas del hogar.

Allen et al., (2000) nos hablan de cómo el aumento de la insatisfacción laboral, la intensidad del trabajo, la inflexibilidad horaria o la dificultad para conciliar la vida laboral y personal se relaciona con el aumento de las bajas laborales por estrés, ansiedad o depresión.

Así, en el estudio realizado por Esteras et al., (2010) detectaron que el 53% de las familias presenta algún tipo de alteración, coincidiendo con la proporción hallada en el Estudio de la Sociedad Española de Pediatría Extrahospitalaria y de Atención Primaria (SEPE y AP, 2008) en el que se hablaba de un 48% de afectados por un nivel medio-alto de estrés.

#### **1.4.4.- Estilo de Vida y Prevención**

Tenemos la necesidad de hacer prevención, nos estamos refiriendo a la prevención primaria, que consiste en que aquellas personas que tienen buena salud realicen medidas para prevenir la enfermedad (Caplan, 1980). Por lo que la prevención primaria es el conjunto de actividades destinadas a disminuir el riesgo y la aparición de problemas de salud, a propiciar y reforzar los factores protectores y las actitudes de la comunidad que permitan la detección temprana de los problemas y el acceso a los servicios disponibles (Ardila, 2000).

La prevención primaria implica dos estrategias (Fielding, 1978): (1) cambiar los hábitos negativos de salud de los sujetos, como el caso del consumo de tabaco, alcohol o tener una mala dieta (Becoña, 1994a, 1994b; Oblitas, 1989), y (2) prevenir los hábitos inadecuados desarrollando en primer lugar hábitos positivos y animando a la gente a adoptarlos, como sería el caso de los programas de prevención (Becoña, Palomares y García, 1994).

Lo menos adecuado en cuanto a la relación coste-eficacia en el cuidado de la salud, es esperar a que las personas enfermen para centrarse en el tratamiento (cirugía, trasplantes, etc.) ya que esto supone un gasto



excesivo teniendo en cuenta el número reducido de población al que se aplica (O'Neill, 1983), por lo que resulta más fácil y más económico, ayudar a que una persona se mantenga saludable que curarla de una enfermedad, por lo que se deben orientar los esfuerzos a la detección temprana y a la modificación de conductas y estilos de vida que supongan un riesgo para las personas (Bermúdez, 1993).

#### **1.4.5.- Estilos de Vida saludables**

McAlister (1981) nos define las conductas saludables como aquellas acciones que realiza una persona y que influyen, de manera positiva, en la probabilidad de obtener consecuencias físicas y fisiológicas inmediatas y a largo plazo, repercutiendo en su bienestar físico y en su longevidad.

A continuación exponemos algunos de los más importantes comportamientos relacionados con la salud, (Oblitas, 2003, 2004a, 2004b):

1. **Practicar ejercicio físico:** Realizar una actividad física de modo regular, como pasear, es la manera más adecuada para prevenir el inicio de las principales patologías físicas y psicológicas y disminuye el grado de severidad cuando la enfermedad ya está presente (Haskell, 1984). Los principales beneficios del ejercicio sobre la salud tienen que ver con la prevención de los problemas cardiovasculares, disminuyendo el riesgo de desarrollar una dolencia coronaria, ayuda también a controlar el peso y a normalizar el metabolismo de los carbohidratos y de los lípidos (Haskell, 1984). Posee también beneficios psicológicos reduciendo los sentimientos de estrés, ansiedad y depresión (Blumenthal y McCubbin, 1987).
2. **Nutrición adecuada:** Es imprescindible una nutrición correcta para lograr un estado saludable ya que la mayor parte de las enfermedades actuales se relacionan con la dieta como es el caso de la diabetes. Por lo que se necesita una dieta equilibrada, que posea todas las sustancias nutritivas esenciales y evitando

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

también el comer en exceso (Hegsted, 1984). Enfermedades como el cáncer de colon y el estreñimiento se relacionan con dietas pobres en fibras, por otro lado, dietas ricas en grasa y sal favorecen la hipercolesterolemia y la hipertensión, dos importantes factores de riesgo de la enfermedad cardíaca (Costa y López, 1986), siendo estos unos de los principales motivos de fallecimiento.

3. Adoptar comportamientos de seguridad: Las tasas de muerte por accidentes son la tercera causa de muerte en los países desarrollados, pudiendo evitarse la mayoría de ellos. Así, conducir de una manera incorrecta, utilizar mal los medicamentos o las armas de fuego puede ocasionar lesiones (Robertson, 1984) que pueden evitarse con solo efectuar cuatro medidas generales de prevención: 1) eliminar los agentes físicos (venenos); 2) reducir la cantidad del agente (velocidad); 3) evitar la liberación del agente (dispositivos de sujeción); y, 4) cambiar superficies, estructuras o productos peligrosos (vehículos). (Haddon y Baker, 1981).
4. Evitar el consumo de drogas: Actualmente el uso de drogas legales (alcohol, tabaco y medicamentos) e ilegales (heroína, cocaína, marihuana, etc.) son una fuente de problemas de salud, que producen diferentes clases de cánceres, enfermedades del aparato respiratorio, cardiopatía isquémica, enfermedades cerebrovasculares, etc. (Schukitt, 1995).
5. Sexo seguro: Cada año millones de personas, la mayoría de ellos jóvenes, contraen enfermedades transmitidas sexualmente (gonorrea, herpes, SIDA). (Weber y Weiss, 1988; Bayés, 1995).
6. Desarrollo de un estilo de vida que reduzca las emociones negativas: Estas emociones influyen negativamente sobre la salud a través de diferentes mecanismos, el más conocido es el estrés (Labrador, 1992). Los efectos neuroendocrinos e inmunitarios del estrés no constituyen un agente patógeno específico sino que son un riesgo debido a que hace que las personas sean más vulnerables ante las enfermedades (Valdés y Flores, 1985).



7. Adherencia terapéutica: El consejo médico debe tener repercusiones beneficiosas sobre la salud del paciente, para ello se deben tener en cuenta dos aspectos: (1) que el consejo sea acertado, y (2) que la persona lo realice (Brannon y Feist, 1992).

#### **1.4.6.- Estilo de Vida, Familia y Adicción al Trabajo**

A finales de los 1980, la adicción al trabajo se relacionó con la disfunción familiar (Pietropinto, 1986; Robinson, 2007; Spruell, 1987). Los adictos al trabajo sufren algunos de los síntomas similares a los alcohólicos, los informes indican que estas personas en lugar de con licor callan su dolor emocional mediante exceso de trabajo. El constructo *Workaholism* surge a partir de la literatura de la adicción, donde se conceptualiza como un síntoma de un sistema familiar enfermo, donde las adicciones son transmitidas a través del sistema familiar, haciéndolo disfuncional. Las conductas adictivas son intergeneracionales y se transmiten a las generaciones futuras a través de la dinámica familiar, a menudo cambiando la forma de la adicción de generación en generación (Robinson, 2007). Los hábitos de trabajo obsesivo subyacentes de la adicción al trabajo son los sentimientos de inferioridad, miedo al fracaso, y defensa contra la ansiedad sin resolver (Pietropinto, 1986; Spruell, 1987).

Robinson (2007), sugiere un patrón de trabajo entre los individuos que a menudo se origina en la familia de origen y la disfunción se lleva a la edad adulta produciendo rupturas matrimoniales y relaciones sociales frágiles, esto es debido a que el exceso de trabajo tiene prioridad sobre cualquier cosa en la vida de los adictos al trabajo, este exceso de trabajo no les permite formar ni mantener relaciones íntimas ni amistades.

Oates (1971) de sus conversaciones con hijos de adictos al trabajo identificó principalmente cuatro síntomas:

1. La preocupación fue el síntoma más significativo citado por los hijos de los adictos al trabajo con padres que siempre tenían algo más en mente.
2. Las prisas, sus padres siempre corrían.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

3. La irritabilidad, estaban profundamente involucrados en el trabajo lo que les hacía estar de mal humor.
4. La depresión fue el cuarto de los síntomas identificados por los niños que sentían que sus padres tomaban el trabajo demasiado en serio y carecían de humor.

Los adictos al trabajo presentan más ansiedad, ira, depresión y estrés que los no adictos y se perciben así mismos con más estrés laboral, perfeccionismo, ansiedad generalizada, problemas de salud y falta de voluntad para delegar las responsabilidades del trabajo (Haymon, 1993; Spence y Robbins, 1992). Los adictos al trabajo son más exigentes con sus hijos, los hijos de los adictos al trabajo creen que el amor de sus padres depende de su rendimiento (Pietropinto, 1986).

### **1.4.7.- Estilo de Vida y usos del tiempo**

Hemos de tener en cuenta el uso y distribución del tiempo, ya que la incorporación de la mujer provoca la necesidad de redefinir el reparto de las responsabilidades en la esfera social y familiar, esto constata otra desigualdad entre los dos sexos, pudiendo hablar del uso del tiempo (García, 2003) en los siguientes espacios:

- Doméstico: Se establecen en función de las necesidades del individuo y la familia, no tiene valor económico.
- Laboral: Se definen según la estructura horaria impuesta por la empresa, tiene valor económico ya que es a cambio de un salario.
- Personal y Público: Es la persona quien organiza este tiempo y se valora en función a la satisfacción que le produce la utilización de este tiempo.

El Instituto Nacional de Estadística, realizó la primera Encuesta de Empleo del tiempo en España, entre los años 2002 y 2003 donde destacaron que el 93 % de las mujeres dedicaban una media diaria de 4 horas y 45 minutos, frente al 70 % de los hombres que dedican 2 horas y 4 minutos diarios en tareas domésticas y cuidado de niños y personas dependientes, y en el año 2010 el INE nos dice que las mujeres dedican cada día 2 horas y 15 minutos más que los hombres a las tareas del hogar, recortando, en 7 años, los varones esa diferencia en 40 minutos (Tabla 4).



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

### **Actividades en un día promedio:**

En este sentido, en el año 2010, se pierden respecto a la encuesta realizada en los años 2002-2003, 13 minutos en tiempo remunerado y 7 minutos en el tiempo dedicado a los estudios. Hay 18 minutos más de tiempo libre que se dedica a los medios de comunicación y 14 minutos que se dedicas a las aficiones y a la informática.

Tabla 3

*Distribución de actividades en un día promedio*

<b>Actividades principales</b>	<b>Avance 2002-2003</b>	<b>Avance 2009-2010</b>
Cuidados personales (comer, dormir, ...)	11:22	11:32
Trabajo remunerado	2:40	2:27
Estudios	0:54	0:47
Hogar y familia (mantenimiento del hogar, compras, cuidado de los niños, ...)	2:57	2:59
Trabajo voluntario y reuniones	0:13	0:13
Vida social y diversión	1:20	0:59
Deportes y actividades al aire libre	0:43	0:41
Aficiones e informática	0:19	0:33
Medios de comunicación	2:21	2:39
Trayectos y tiempo no especificado	1:12	1:10

Cifras en horas y minutos



## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

### Actividades en un día promedio por sexo:

Aquí nos encontramos con que a pesar de que los hombres trabajan una hora más que las mujeres, el tiempo que las mujeres dedican al hogar y a la familia supera en más de dos horas la de los hombres (cuatro horas frente a casi dos de los varones). Así, las mujeres disponen de casi una hora menos de tiempo libre que los hombres y que reparten entre todas las actividades de ocio.

Tabla 4

*Distribución de actividades en un día promedio, por sexo.*

Actividades principales	Avance 2002-2003		Avance 2009-2010	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Cuidados personales (comer, dormir, ...)	11:24	11:21	11:35	11:29
Trabajo remunerado	3:37	1:44	3:03	1:53
Estudios	0:42	0:43	0:47	0:47
Hogar y familia (mantenimiento del hogar, compras, cuidado de los niños, ...)	1:30	4:24	1:50	4:04
Trabajo voluntario y reuniones	0:11	0:16	0:11	0:15
Vida social y diversión	1:32	1:27	1:01	0:57
Deportes y actividades al aire libre	0:56	0:39	0:49	0:33
Aficiones e informática	0:27	0:12	0:44	0:23
Medios de comunicación	2:25	2:08	2:45	2:33
Trayectos y tiempo no especificado	1:15	1:05	1:14	1:07

Cifras en horas y minutos

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Como podemos observar, se mantiene estable respecto al avance de resultados de 2002-2003 el tiempo contratado en el trabajo o comprometido en los estudios por las mujeres. También se observa, que dedican media hora menos a las labores domésticas y disponen de casi un cuarto de hora más de ocio. Contrariamente, los hombres reducen el tiempo comprometido en el trabajo en más de media hora, de este tiempo, 20 minutos los emplean en aumentar su dedicación a las tareas del hogar. Por lo que podemos concluir que en los últimos siete años los hombres han reducido la diferencia con las mujeres en tiempo de dedicación diario a las tareas del hogar en unos 40 minutos.

### **1.4.8.- Cambio en el estilo de Vida y Adicción al Trabajo.**

Castañeda (2010), asocia la adicción al trabajo con una serie de consecuencias negativas, tanto para los trabajadores como para la propia organización, siendo necesaria la utilización de estrategias de prevención. Es necesario establecer planes de prevención y tratamiento, ya que la adicción al trabajo, es una conducta disfuncional en todos los sentidos (Fassel, 1990).

Llorens, Del Líbano, Schaufeli y Salanova (2006), clasifican en tres ámbitos las acciones preventivas, que en función de su objetivo, se aplicaran cuatro tipos de estrategias de prevención: 1) Identificación de los riesgos psicosociales de la adicción; 2) Prevención primaria; 3) Prevención secundaria; y 4) Prevención terciaria:

1. Las acciones individuales se centran en mejorar los recursos personales de los adictos al trabajo, identificando el problema y realizando un diagnóstico.

La prevención primaria, implica la asistencia a cursos específicos de formación o talleres donde se entrenen para reducir el ritmo de trabajo y la presión y se fomenten los niveles de autoeficacia.

En la prevención secundaria destacan tres grandes estrategias. La primera es generar un grupo de apoyo de compañeros para que esté disponible en caso de necesidad, la segunda consiste en

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

*Coaching* o consultas donde expertos ayudaran a los adictos al trabajo y la tercera es la Planificación de su carrera.

Como prevención terciaria tenemos el asesoramiento y la psicoterapia, éstas, una vez que la adicción se ha manifestado, a través de un acercamiento cognitivo-conductual fomentaran cambios en los adictos al trabajo.

2. Acciones en la organización, tratan de detectar si existe algún problema en la empresa o en alguna área, unidad o puesto específico y qué trabajadores pueden estar sufriendolo. La manera habitual de detectarlo es mediante una auditoría de la adicción y con ella se reconoce que la adicción al trabajo es un problema legítimo.

También aquí hay que dividir las acciones en distintos niveles de prevención: La prevención primaria implica un rediseño de los puestos de trabajo con la finalidad de que estos no sean perjudiciales, lo que implica eliminar las jornadas laborales demasiado largas, la posibilidad de realización de pausas con la finalidad de desconectar del trabajo y garantizar la flexibilización de los horarios, así como diseñar programas corporativos en los que los trabajadores puedan realizar algún tipo de ejercicio físico, como el *pádel* o programas de salud ya que con ello se consigue mejorar la salud de los empleados, aumentando la productividad y las relaciones laborales y esto ayuda a reducir gastos.

En lo que respecta a la prevención secundaria, se ha de realizar la intervención en la cultura y el clima organizacional de manera que se promueva una exposición gradual a las demandas y una imagen real del puesto laboral desde el inicio de la vida laboral del trabajador (Porter, 1996).

En la prevención terciaria, tenemos dos acciones a realizar, por un lado la institucionalización de los Servicios de Seguridad y Salud Ocupacional que ayudaran a reducir el estrés en general y la adicción al trabajo realizando auditorías y evaluaciones personales que les permitirán desarrollar programas preventivos,



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

coordinando los esfuerzos de expertos provenientes de distintos campos, asesorando a los trabajadores con problemas, derivando al empleado con problemas de adicción a salud mental, así como ayudando en el proceso de rehabilitación de los trabajadores en proceso de recuperación de la adicción al trabajo.

3. Acciones extra-organizacionales, la adicción al trabajo va mucho más allá de la organización, pudiendo considerarse como un problema familiar, debido a que se produce y se mantiene por dinámicas disfuncionales (Hayes, 1991). Este problema, tiene repercusión sobre la familia, Robinson y Kelley (1998) exponían que los hijos de padres adictos al trabajo sufrían de más depresión y ansiedad, debido a que los adictos al trabajo crean un ambiente familiar que incrementa la probabilidad de padecer problemas psicológicos. Sus parejas se sienten ignoradas, solas, necesitadas de atención, consideran que su relación es demasiado seria y se sienten culpables e inseguras respecto de su propia salud mental (Robinson, 2000).

Es recomendable que se realicen intervenciones familiares, encaminadas a explicar a los más cercanos en qué consiste esta enfermedad dando una serie de pautas a seguir para ayudarles a superar la adicción. Por lo que es muy importante que en el ámbito social se realicen campañas en las que se explique a la población esta patología así como las consecuencias negativas que implica a nivel individual, grupal y social.



## **CAPÍTULO 2. OBJETIVOS**

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

PASIÓN Y ADICCIÓN AL TRABAJO: UNA INVESTIGACIÓN PSICOMÉTRICA Y PREDICTIVA.

María José Serrano Fernández

Dipòsit Legal: T 1771-2014

## 2.- Objetivos

La presente investigación tiene dos objetivos generales. El primero de ellos consiste en la adaptación de dos escalas la PTW: Escala de Pasión por el Trabajo (Vallerand y Houliort, 2003) y la escala HPLP-II: Cuestionario de Estilos de Vida (Walker y Hill-Polerecky, 1996), en la versión española (Hulme et al., 2003), debido a que esta adaptación del test fue llevada a cabo en estudiantes realizamos un nuevo estudio de sus propiedades psicométricas utilizando una muestra de población trabajadora, determinando su estructura interna, fiabilidad y validez, a partir de las relaciones de éstas con una serie de criterios variables o instrumentos de contraste (ver Tabla 5). Así como determinar si la Pasión por el Trabajo y la Adicción al Trabajo son constructos diferentes.

El segundo de los objetivos generales pretende determinar la capacidad predictiva de las variables Personalidad, *Engagement*, Autoeficacia, ICO, Satisfacción por la Vida y Estilo de Vida sobre las distintas escalas del WorkBAT, Duwas y Pasión por el Trabajo (ver Tabla 5).

A continuación, se plantean de manera más pormenorizada los siguientes objetivos específicos, así como las hipótesis correspondientes:

### 2.1.- Objetivo General 1

**Adaptación de las escalas PTW, HPLP-II y determinar la relación entre Adicción al Trabajo y Pasión por el Trabajo.**

**Objetivo Específico 1.1:** Estudiar la estructura interna, la fiabilidad y la validez de los dos factores de la escala PTW (versión inglesa).

**Hipótesis 1:** Si la adaptación española del inventario PTW presenta la misma estructura interna de la versión original inglesa, entonces dicha adaptación mostrará una estructura de dos factores los cuales deberán presentar una fiabilidad adecuada y estar compuestos por los mismos ítems de la versión original.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

**Hipótesis 2:** Si los factores que mide el inventario PTW se corresponden con Pasión Armoniosa y Pasión Obsesiva entonces, dichas escalas presentaran el siguiente patrón de relaciones:

**Subhipótesis 2.1:** La Pasión Armoniosa deberá relacionarse positivamente con Responsabilidad, Extraversión, Amabilidad, Apertura a la Experiencia, *Engagement*, Autoeficacia y Satisfacción por la Vida.

**Subhipótesis 2.2:** La Pasión Obsesiva deberá relacionarse positivamente con *Engagement* y Autoeficacia y negativamente con Amabilidad y Satisfacción por la Vida.

**Objetivo Específico 1.2:** Estudiar la estructura interna, la fiabilidad y la validez de los seis factores de la escala HPLP-II (versión inglesa).

Se ha utilizado para la presente investigación la versión española del Cuestionario de Estilos de Vida (*HPLP II*; Walker y Hill-Polerecky, 1996) realizada por Hulme et al., (2003), realizamos un nuevo estudio de la misma en población trabajadora, debido a que esta traducción del test fue llevada a cabo en estudiantes.

**Hipótesis 3:** Si la adaptación española de la escala HPLP-II presenta la misma estructura interna de la versión original inglesa, entonces dicha adaptación mostrará una estructura de seis factores los cuales deberán presentar una fiabilidad adecuada y estar compuestos por los mismos ítems de la versión original.

**Hipótesis 4:** Si los factores que mide la escala HPLP-II se corresponden con Actividad física, Crecimiento espiritual, Manejo del estrés, Nutrición, Relaciones interpersonales y Responsabilidad hacia la salud entonces dichas escalas presentaran el siguiente patrón de relaciones:



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

**Subhipótesis 4.1.**: Actividad física, Crecimiento espiritual, Manejo del estrés, Nutrición, Relaciones interpersonales y Responsabilidad hacia la salud deberán relacionarse positivamente con la calidad del sueño.

**Subhipótesis 4.2.**: Actividad física, Crecimiento espiritual, Manejo del estrés, Nutrición, Relaciones interpersonales y Responsabilidad hacia la salud deberán relacionarse positivamente con la preocupación por la salud.

**Subhipótesis 4.3.**: Actividad física, Crecimiento espiritual, Manejo del estrés, Nutrición, Relaciones interpersonales y Responsabilidad hacia la salud deberán relacionarse positivamente con la Autoeficacia.

**Subhipótesis 4.4.**: Actividad física, Crecimiento espiritual, Manejo del estrés, Nutrición, Relaciones interpersonales y Responsabilidad hacia la salud deberán relacionarse positivamente con la Satisfacción por la Vida.

**Objetivo Específico. 1.3:** Determinar que la Adicción al Trabajo y la Pasión por el Trabajo son constructos diferentes.

Para la realización de este objetivo se evaluará la correlación existente entre medidas de ambos constructos, mediante las escalas WorkBAT (F1.- *Driven* y F2.- *Work Enjoyment*); y Pasión por el Trabajo (F1.- Pasión Armoniosa y F2.- Pasión Obsesiva), así como sus relaciones con Duwas (F1.- Trabajo Obsesivo y F2.- Trabajo Compulsivo) proponiendo la siguiente hipótesis:

**Hipótesis 5:** Si la Pasión por el Trabajo y la Adicción al Trabajo son constructos diferentes entonces presentarán una relación baja/moderada entre ellas y un patrón de relaciones distinto respecto de otros criterios externos, especialmente aquellos vinculados con tendencias Obsesivas/Compulsivas.



## 2.2.- Objetivo General 2

**Desarrollar un modelo predictivo de la Adicción al Trabajo y de la Pasión por el Trabajo utilizando los indicadores siguientes: Personalidad, *Engagement*, Autoeficacia, ICO, Satisfacción por la Vida y Estilo de Vida. En este sentido esperamos obtener dos modelos distintos ya que si la Pasión y la Adicción al Trabajo son constructos diferentes entonces podemos esperar que sus predictores sean también diferentes.**

**Objetivo Específico. 2.1:** Determinar la capacidad predictiva de las variables Personalidad, *Engagement*, Autoeficacia, ICO, Satisfacción por la Vida y Estilo de Vida sobre la Adicción al Trabajo.

**Hipótesis 6:** Si el Impulso a Trabajar (*driven*) se ve influenciado por la Personalidad, el *Engagement*, la Autoeficacia, el ICO, la Satisfacción por la Vida y el Estilo de Vida, entonces podrá realizarse una buena predicción del impulso a trabajar a partir de un modelo que incorpore dichos predictores.

**Hipótesis 7:** Si el Disfrute por el Trabajo (*work enjoyment*) se ve influenciado por la Personalidad, el *Engagement*, la Autoeficacia, el ICO, la Satisfacción por la Vida y el Estilo de Vida, entonces podrá realizarse una buena predicción del Disfrute por el Trabajo a partir de un modelo que incorpore dichos predictores.

**Hipótesis 8:** Si el Trabajo excesivo se ve influenciado por la Personalidad, el *Engagement*, la Autoeficacia, el ICO, la Satisfacción por la Vida y el Estilo de Vida, entonces podrá realizarse una buena predicción del Trabajo excesivo a partir de un modelo que incorpore dichos predictores.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

**Hipótesis 9:** Si el Trabajo Compulsivo se ve influenciado por la Personalidad, el *Engagement*, la Autoeficacia, el ICO, la Satisfacción por la Vida y el Estilo de Vida, entonces podrá realizarse una buena predicción del Trabajo Compulsivo a partir de un modelo que incorpore dichos predictores.

**Objetivo Específico 2.2:** Determinar la capacidad predictiva de las variables Personalidad, *Engagement*, Autoeficacia, ICO, Satisfacción por la Vida y Estilo de Vida sobre la Pasión por el Trabajo.

**Hipótesis 10:** Si la Pasión Armoniosa se ve influenciada por la Personalidad, el *Engagement*, la Autoeficacia, el ICO, la Satisfacción por la Vida y el Estilo de Vida, entonces podrá realizarse una buena predicción de la Pasión Armoniosa a partir de un modelo que incorpore dichos predictores.

**Hipótesis 11:** Si la Pasión Obsesiva se ve influenciada por la Personalidad, el *Engagement*, la Autoeficacia, el ICO, la Satisfacción por la Vida y el Estilo de vida, entonces podrá realizarse una buena predicción de la Pasión Obsesiva a partir de un modelo que incorpore dichos predictores.



## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

Tabla 5

*Resumen de variables predictivas y criterio*

Variables predictivas		
<b>Escalas Personalidad</b>	<b>Operas</b>	<b>F1.-</b> Extraversión <b>F2.-</b> Estabilidad emocional <b>F3.-</b> Responsabilidad <b>F4.-</b> Amabilidad <b>F5.-</b> Apertura a la Experiencia
	<b>UWES</b>	<b>F1.-</b> Vigor <b>F2.-</b> Dedicación <b>F3.-</b> Absorción
	<b>GSE</b>	<b>F1.-</b> Autoeficacia General
	<b>ICO</b>	<b>F2.-</b> Perfeccionismo e intolerancia a la incertidumbre <b>F5.-</b> Responsabilidad excesiva e importancia de controlar los pensamientos
<b>Escalas</b>	<b>SWLS</b>	<b>F1.-</b> Satisfacción con la vida
<b>Estilo de Vida</b>	<b>HPLP-II</b>	<b>F1.-</b> Responsabilidad hacia la salud <b>F2.-</b> Actividad física <b>F3.-</b> Nutrición <b>F4.-</b> Crecimiento y Relaciones interpersonales
Variables criterio		
<b>Escalas</b>	<b>PTW</b>	<b>F1.-</b> Pasión Armoniosa <b>F2.-</b> Pasión Obsesiva
	<b>WorkBAT</b>	<b>F1.-</b> <i>Driven</i> <b>F2.-</b> <i>Work Enjoyment</i>
	<b>DUWAS</b>	<b>F1.-</b> Trabajar excesivamente <b>F2.-</b> Trabajar compulsivamente



## **CAPÍTULO 3. MÉTODO**

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

PASIÓN Y ADICCIÓN AL TRABAJO: UNA INVESTIGACIÓN PSICOMÉTRICA Y PREDICTIVA.

María José Serrano Fernández

Dipòsit Legal: T 1771-2014

### 3.- Método

#### 3.1.- Participantes

Para la realización de este estudio se ha buscado la participación de 513 trabajadores y empleados por cuenta ajena o propia, que se hallaban en activo en el momento de la recogida de datos. Estos trabajadores residen en la Comunidad Autónoma de Cataluña (España). Los datos de la muestra se tomaron durante el período comprendido entre enero del 2011 y junio del 2013. En la tabla 6, se aportan las características socio-demográficas de los/as participantes de la muestra.

Tabla 6

*Resumen de los participantes*

Variable	Muestra (N=513)	Valores
<b>Género (%)</b>	Hombre	48,1 %
	Mujer	51,9 %
<b>Edad (años)</b>	Media	43,13
	DT	11,61
<b>Antigüedad en trabajo actual (años)</b>	Media	10,55
	DT	9,67
<b>Antigüedad en profesión (años)</b>	Media	15,79
	DT	11,97
<b>Antigüedad en empresa actual (años)</b>	Media	12,37
	DT	10,69
<b>Estado civil (%)</b>	Casado/a	62,2 %
	Pareja hecho	7,8 %
	Soltero/a	18,7 %
	Divorciado/separado	10,3 %
	Viudo/a	1,0 %

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 6. (Continuación)

<b>Nivel Formativo (%)</b>	Ningún título académico	1,9 %
	Estudios primarios acabados	25,5 %
	Estudios secundarios acabados	43,3 %
	Diplomatura o Ingeniero Técnico	14,2 %
	Licenciado, Ing. Superior o Arquitecto	9,9 %
	Máster y/o Doctorado	5,1 %
<b>Ámbito del Contrato (%)</b>	Empresas de Trabajo Temporal (ETT)	4,3 %
	Empresa	76,0 %
	Autónomo	19,7 %
<b>Tipo de contratos (%)</b>	Indefinido (Jornada Completa)	63,9 %
	Indefinido (Jornada Parcial)	8,0 %
	Temporal (Jornada Completa)	7,0 %
	Temporal (Jornada Parcial)	4,7 %
	Otros	16,4 %
<b>Sectores Productivos (%)</b>	Químico	6,3 %
	Metalúrgico y afines	5,8 %
	Farmacéutico	4,5 %
	Alimentación	2,2 %
	Sanidad y hospitales	10,4 %
	Telecomunicaciones	8,1 %
	Informática	3,9 %
	Turismo	3,5 %
	Comercio	6,7 %
	Hostelería	2,7 %
	Mediación financiera	14,9 %
	Distribución	2,6 %
	Servicios destinados a ventas	3,8 %
	Administración pública	9,8 %
	Educación y servicios sociales	10,3 %
	Seguridad	1,5 %
Consultoría en general	1,9 %	
Otros	1,1 %	

### **3.2.- Instrumentos.**

Este apartado recoge las características de los instrumentos utilizados en la realización de la presente tesis (Ver Tabla 7), distinguiendo entre aquellos instrumentos que están en proceso de adaptación por el presente trabajo y los que ya han sido adaptados al español por otros autores.

#### **3.2.1.- En proceso de adaptación por el presente trabajo.**

Para realizar la validación de los dos instrumentos siguientes se han realizado los pasos que nos señala la literatura científica al hablarnos sobre la adaptación de instrumentos de evaluación (Brislin, 1970; Hambleton, 1994; Hambleton, Merenda y Spielberger, 2005; Muñiz y Bartram, 2007): Traducción por expertos de los ítems al español, grupo de discusión sobre la traducción realizada de los ítems y retrotraducción de nuevo al inglés (“*back-translation*”) así como la comprobación de la equivalencia entre ambas versiones.

#### **Escala de Pasión por el Trabajo (PTW).**

La pasión es una fuerte inclinación o deseo hacia una actividad (por ejemplo, el trabajo) que la persona quiera realizar, y encuentra importante invirtiendo en ella su tiempo y energía (Vallerand et al. 2003), pudiendo esta actividad llegar a autodefinir a la persona. Es un modelo dualista de la pasión ya que propone dos tipos de pasión: armoniosa y obsesiva. La pasión armoniosa conduce a resultados adaptativos (por ejemplo, el bienestar y la satisfacción), mientras que la pasión obsesiva conduce a resultados menos adaptativos (por ejemplo, la vergüenza y el afecto negativo).

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

*The Passion Toward Work Scale* (PTW; Vallerand y Houliort, 2003; Vallerand et al, 2003), es un instrumento en lengua inglesa que consta de 14 ítems y mide dos dimensiones de la pasión (armoniosa y obsesiva), con 7 ítems cada una. Los ítems de esta escala se responden con un formato Likert de 7 puntos (1= Totalmente en desacuerdo a 7= Totalmente de acuerdo).

A continuación se presentan las características de los factores que componen la presente escala: El primero “F1.- Pasión Armoniosa” representa a la emoción intrínseca y serían aquellas actividades que se escogen libremente por el placer de realizarlas, este tipo de pasión deja tiempo a la persona para que realice otras actividades. Está compuesto por 7 ítems, un ejemplo de este tipo de ítems sería: “3.- Mi línea de trabajo refleja las cualidades que me gustan de mí”. Este primer factor muestra un alfa de Cronbach de 0,70.

El segundo factor “F2.- Pasión Obsesiva” representa a las motivaciones extrínsecas (agradar a otras personas o tener un status social) puede convertirse en algo incontrolable que deje a la persona sin vida, pudiendo provocar cuando no se acaba la actividad sentimientos de culpa, ansiedad y baja autoestima. Está compuesto por 7 ítems, un ejemplo de este tipo de ítems sería: “11.- Dependo emocionalmente de mi trabajo”. Este factor muestra un alfa de Cronbach de 0,85.

### **Cuestionario de Estilos de Vida II (HPLP-II).**

Para evaluar las dimensiones del estilo de vida se ha utilizado el cuestionario *Health Promoting Lifestyle Profile II* (HPLP-II; Walker y Hill-Polerecky, 1996), en la versión en español con una muestra de estudiantes (Hulme et al. 2003). El HPLP-II es una revisión del HPLP desarrollado por Walker, Sechrist y Pender (1987). Este instrumento mide comportamientos promotores de salud que sirven para mantener o aumentar el bienestar y la satisfacción de la persona. El HPLP- II se compone de una escala total de 52 ítems y 6 subescalas, utiliza un formato de respuesta tipo Likert de 4 puntos (1 = *nunca* a 4 = *rutinariamente*). Debido a que esta adaptación fue llevada a cabo con

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

estudiantes, realizamos un nuevo estudio de sus propiedades psicométricas utilizando para ello una muestra de población trabajadora.

A continuación se presentan las características de los factores que componen la presente escala: El primero “F1.- Actividad física”. Está compuesto por 8 ítems, un ejemplo de este tipo de ítems sería: “4.- Sigo un programa de ejercicios planificados”. Este primer factor muestra un alfa de Cronbach de 0,81.

Otro el “F2.- Crecimiento espiritual”. Está compuesto por 9 ítems, un ejemplo de este tipo de ítems sería: “12.- Creo que mi vida tiene propósito”. Este factor muestra un alfa de Cronbach de 0,77.

El tercero “F3.- Manejo del estrés”. Está compuesto por 8 ítems, un ejemplo de este tipo de ítems sería: “17.- Acepto aquellas cosas en mi vida que yo no puedo cambiar”. Mostrando un alfa de Cronbach de 0,59.

El siguiente “F4.- Nutrición”. Está compuesto por 9 ítems, un ejemplo de este tipo de ítems sería: “20.- Como de 2 a 4 porciones de frutas todos los días”. Este factor muestra un alfa de Cronbach de 0,64.

El quinto “F5.- Relaciones interpersonales”. Está compuesto por 9 ítems, un ejemplo de este tipo de ítems sería: “25.- Se me hace fácil demostrar preocupación, amor y cariño a otros”. Este factor muestra un alfa de Cronbach de 0,77.

Y el último “F6.- Responsabilidad hacia la salud”. Está compuesto por 9 ítems, un ejemplo de este tipo de ítems sería: “21.- Busco una segunda opinión, cuando pongo en duda las recomendaciones de mi proveedor de servicios de salud”. Muestra un alfa de Cronbach de 0,74.



### 3.2.2.- Adaptados al español por otros autores.

#### La escala de Irritación (IS).

Para medir la irritación hemos empleado la escala de Irritación (*Irritation Scale*; Mohr, 1986; Mohr, Müller, Rigotti, Aycan y Tschan, 2006), en su versión en español (Merino, Carbonero, Moreno y Morante, 2006), esta escala deriva de las investigaciones iniciadas en la Universidad de Leipzig (Mohr, 1986). El concepto de irritación hace referencia a un estado de agotamiento psicológico progresivo que no puede paliarse con los descansos normales.

La irritación puede surgir también cuando la persona experimenta una discrepancia entre una situación dada y la consecución de un objetivo personal importante. Con el añadido de que esta irritación mantenida en el tiempo puede llevar a un estado de agotamiento continuo que dé lugar a un estado de malhumor que repercuta en la aparición de conductas de evitación y rechazo por parte de los compañeros pudiendo tener repercusiones negativas en las relaciones sociales y falta de interacción social (Merino et al. 2006).

Esta escala está compuesta por 8 ítems y 2 subescalas con respuestas tipo Likert de 7 puntos que van desde 1.- *Muy en desacuerdo* a 7.- *Muy de acuerdo*. La primera subescala se denomina “F1.-Irritación emocional”, nos explica una disposición emocional a responder y sentir desde un estado interno de ira o incluso agresividad ante la pérdida de incentivos a la hora de conseguir un determinado propósito importante para el individuo. Esta subescala está compuesta por 5 ítems un ejemplo de este tipo de ítems sería: “3.- Cuando otras personas se dirigen a mí, reacciono de malas maneras”. Este factor muestra un alfa de Cronbach de 0,86. Y la segunda subescala es la denominada “F2.- Irritación cognitiva” y nos explica una tendencia a pensar de forma recurrente, a dar vueltas sobre lo mismo a pesar de que no haya demandas ambientales en ese momento (Martin y Tesser, 1996). Esta subescala está compuesta por 3 ítems un ejemplo de este tipo de ítems sería: “1.-Me resulta difícil desconectar después del trabajo”. Este factor muestra un alfa de Cronbach de 0,87.

### ***Satisfaction With Life Scale (SWLS).***

Para evaluar la satisfacción con la vida, se ha utilizado la *Satisfaction With Life Scale* (SWLS; Diener, Emmons, Larsen y Griffin, 1985), en su adaptación al español realizada por Atienza, Pons, Balaguer y García-Merita (2000).

Esta escala es unifactorial, con un alfa de Cronbach de 0,84, está compuesta por 5 ítems, con formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos. (1= *Totalmente en desacuerdo* a 5= *Totalmente de acuerdo*). Un ejemplo de ítem sería: “2.- Hasta ahora he conseguido de la vida las cosas que considero importantes”. Los ítems son globales y no de naturaleza específica para llegar a un resultado global de satisfacción con la vida, así los sujetos responden a aquello que tiene peso en sus vidas en función de sus propios valores.

### **La escala de Autoeficacia General (GSE).**

La autoeficacia general es un constructo global que hace referencia a la creencia que tienen las personas sobre la capacidad que poseen para manejar adecuadamente ciertas situaciones de su vida cotidiana. Así esta expectativa de autoeficacia puede influir en sentimientos, pensamientos y acciones, encontrándonos que las personas con pocas expectativas tienden a mostrar baja autoestima y sentimientos negativos sobre su capacidad.

La autoeficacia general facilita los pensamientos sobre nuestras propias habilidades de manera que estos pensamientos actúan como motivadores de la acción, y por lo que respecta a la acción, las personas que se sienten eficaces eligen tareas más desafiantes, se ponen metas más altas y persisten más en sus propósitos.

Hemos utilizado la *General Self-Efficacy Scale* (GSE; Baessler y Schwarcer, 1996), en su versión española adaptada por Sanjuán et al., (2000), esta escala posee un solo factor, con un alfa de Cronbach de 0,87, está compuesta por 10 ítems, con formato de respuesta tipo Likert de 4 puntos. (1= *Falso* a 4= *Cierto*). Un ejemplo de ítem sería: “8.- Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario”.



### ***Utrecht Work Engagement Scale (UWES).***

Los trabajadores con *engagement* tienen energía, están conectados con el trabajo, y son capaces de lidiar con las demandas de su trabajo. Así el *engagement* es un estado positivo de la mente, relacionado con el trabajo y que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción

Hemos utilizado la versión española realizada por Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau (2000) de la *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES; Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002) que fue publicada posteriormente. Esta es una escala de tres factores, compuesta por 15 ítems, con formato de respuesta tipo Likert de 7 puntos. (*1= En total desacuerdo a 7=Totalmente de acuerdo*).

A continuación se presentan las características de los factores que componen la presente escala: El primero “F1.- Vigor”. El vigor se caracteriza por los altos niveles de energía y resiliencia mental mientras trabaja, la voluntad de invertir en el trabajo y la persistencia en situaciones de dificultad. Está compuesto por 5 ítems, un ejemplo de este tipo de ítems sería: “1.- En mi trabajo me siento lleno de energía”. Este primer factor muestra un alfa de Cronbach de 0,80.

Seguido de “F2.- Dedicación”. La dedicación se refiere a estar fuertemente involucrado en el trabajo, y experimentar entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío. Está compuesto por 5 ítems, un ejemplo de este tipo de ítems sería: “5.- Mi trabajo me inspira”. Este factor muestra un alfa de Cronbach de 0,92.

El último factor es “F3.- Absorción”, y se caracteriza por estar completamente concentrado e involucrado en el trabajo, así el tiempo pasa rápidamente y la persona tiene dificultad para desapegarse del trabajo. Está compuesto por 5 ítems, un ejemplo de este tipo de ítems sería: “8.- Me dejo llevar por mi trabajo”. Este factor muestra un alfa de Cronbach de 0,75.

### ***Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS).***

El *burnout* es lo que denominamos en español el “síndrome de estar quemado por el trabajo” (SQT) (Gil-Monte y Peiró, 1997). Actualmente este se puede considerar como uno de los daños laborales de carácter psicosocial más importantes, surge como consecuencia del estrés laboral crónico combinándose variables de carácter individual, social y organizacional. Este síndrome posee connotaciones afectivas negativas que afecta a los trabajadores a nivel laboral, social y personal.

Maslach et al. (2001) nos definen el *burnout* como una respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo, determinado a partir de las dimensiones conocidas como agotamiento, cinismo y eficacia profesional.

Así, entendemos el *Burnout* como un cuadro o conjunto de síntomas y signos que definen un estado determinado (Salanova et al., 2000). La exposición a estresores laborales puede provocar el síndrome resultando una consecuencia sobre la salud en la persona derivada del trabajo.

Se ha utilizado el *Maslach Burnout Inventory-General Survey* (MBI-GS; Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996) en la versión española adaptada de este instrumento (Salanova et al., 2000). Esta escala está compuesta por 15 ítems y 3 subescalas con respuestas tipo Likert de 7 puntos que van desde 0.-*Nunca/Ninguna vez* a 6.-*Siempre/Todos los días*.

La primera subescala se denomina “F1.- Agotamiento” y hace referencia a la fatiga emocional y física en general. Esta subescala está compuesta por 5 ítems un ejemplo de este tipo de ítems sería: “1.- Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo”. Este factor muestra un alfa de Cronbach de 0,87.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

La segunda subescala se denomina “F2.- Cinismo” y hace referencia a la indiferencia que puede presentar un individuo hacia su trabajo. Esta subescala está compuesta por 4 ítems un ejemplo de este tipo de ítems sería: “14.- Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo”. Este factor muestra un alfa de Cronbach de 0,85.

La tercera subescala se denomina “F3.- Eficacia profesional” y hace referencia a las expectativas que presenta un sujeto en relación al éxito laboral que puede obtener en su trabajo. Esta subescala está compuesta por 6 ítems un ejemplo de este tipo de ítems sería: “15.- En mi trabajo tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas”. Este factor muestra un alfa de Cronbach de 0,78.

### **Inventario de Creencias Obsesivas (ICO).**

Se ha utilizado el Inventario de Creencias Obsesivas (ICO; Belloch, Cabedo, Morillo, Lucero y Carrió, 2003), en lengua española ya que este cuestionario evalúa las tendencias obsesivo-compulsivas. Consta de 58 ítems, agrupados en 7 factores: (1) Fusión pensamiento-acción tipo probabilidad, (2) Perfeccionismo e intolerancia a la incertidumbre, (3) Sobrestimación del peligro, (4) Fusión pensamiento-acción tipo moral, (5) Responsabilidad excesiva e importancia de controlar los pensamientos, (6) Sobrestimación de la importancia de los propios pensamientos y (7) Rigidez de ideas. Estos se contestan con una escala Likert de 7 puntos, que van desde *1.-Totalmente en desacuerdo* a *7.-Totalmente de acuerdo*.

Para realizar esta investigación, únicamente hemos utilizado dos factores, siendo estos lo que se describen a continuación: “F2.- Perfeccionismo e intolerancia a la incertidumbre”. El Perfeccionismo hace referencia a creer que la perfección es posible y necesaria, de manera que cualquier fallo tendrá consecuencias graves; por otro lado, la Intolerancia a la incertidumbre, representa tener dificultades con la ambigüedad, la novedad y el cambio inesperado. Esta subescala está compuesta por 14 ítems un ejemplo de este tipo de ítems sería: “2.- Debo ser el/la mejor en aquello que es importante para mí”. Este factor muestra un alfa de Cronbach de 0,86.



## ***Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva***

---

Y el factor “F5.- Responsabilidad excesiva e importancia de controlar los pensamientos”. La responsabilidad excesiva hace referencia a la creencia de que se puede provocar y prevenir acontecimientos negativos por lo que la persona se siente responsable de las cosas que ocurren a su alrededor mientras que la importancia de controlar los pensamientos hace referencia al hecho de que si un pensamiento está en la mente ya significa que es importante. Esta subescala está compuesta por 10 ítems un ejemplo de este tipo de ítems sería “49.- Debería ser capaz de librar mi mente de pensamientos inadecuados”. Este factor muestra un alfa de Cronbach de 0,84.

### ***Overall Personality Assessment Scale (OPERAS v3).***

La *Overall Personality Assessment Scale* (OPERAS; Vigil-Colet et al., 2013) es un instrumento que mide la personalidad basado en el modelo de los cinco grandes factores, el cual nos dice que la conducta humana depende principalmente de cinco rasgos de personalidad: Extraversión, Responsabilidad, Estabilidad Emocional, Amabilidad y Apertura a la Experiencia. La versión tres de esta escala tiene un total de 40 ítems que se responden con una escala Likert de 5 puntos. (1= *Completamente en desacuerdo*, 2= *Bastante en desacuerdo*, 3= *Ni de acuerdo ni en desacuerdo*, 4= *Bastante de acuerdo* y 5= *Completamente de acuerdo*).

En cuanto a las propiedades psicométricas, los resultados muestran un buen ajuste del test a la estructura de 5 factores. Se presentan a continuación las características de los factores que componen la presente escala: El primer Factor “F1.- Extraversión”, hace referencia al nivel de sociabilidad de una persona, incluyendo aspectos como la asertividad o la tendencia a ser hablador y está compuesto por 7 ítems, un ejemplo de este tipo de ítems sería: “8.-Me desenvuelvo bien en situaciones sociales”. Este primer factor muestra un alfa de Cronbach de 0,86.

Le sigue el Factor 2. “F2.- Estabilidad emocional”, este factor hace referencia, en gran parte, a las emociones negativas que interfieren en la adaptación. Está formado por 7 ítems, un ejemplo de este tipo de ítems sería: “9.- A menudo tengo el ánimo por el suelo”. Muestra un alfa de Cronbach de 0,86.



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

A continuación el “F3.- Responsabilidad”, evalúa la capacidad de autocontrol, organización planificación, la meticulosidad y la eficacia. Está formado por 7 ítems, siendo un ejemplo de ítem de este factor: “16.- Dejo las cosas a medias”. Muestra un alfa de Cronbach de 0,77.

El Factor 4. “F4.-Amabilidad”, nos indica la tendencia interpersonal, así podríamos hablar como los dos polos de este factor de tendencia hostil o tendencia amistosa. Está compuesto por 7 ítems, siendo ejemplos de ítem de los dos polos de este factor: “12.- Respeto a los demás” y “29.- A menudo soy desagradable con otras personas”. Este factor muestra un alfa de Cronbach de 0,71.

Para acabar, el “F5.- Apertura a la experiencia”, este factor entre otras características analiza el gusto por la variedad, la curiosidad intelectual o la independencia de juicio. Incluye características como la imaginación, la curiosidad, el interés por la cultura y el arte, etc. Está compuesto por 7 ítems, siendo ejemplo de ítem: “35.- Siento curiosidad por el mundo que me rodea”. Este factor muestra un alfa de Cronbach de 0,81.

Los sesgos de deseabilidad social y de aquiescencia se han corregido en las puntuaciones obtenidas mediante la utilización de procedimientos psicométricos específicos (Ferrando, Lorenzo-Seva y Chico, 2009; Lorenzo-Seva y Ferrando, 2009).

### ***Workaholism Battery (WorkBAT).***

Para medir la adicción al trabajo hemos utilizado el *Workaholism Battery* (WorkBAT; Burke, 1999, 2001; Burke, Richardsen y Martinussen, 2002; McMillan et al., 2002; Spence y Robbins, 1992) en la versión adaptada al español por Boada-Grau et al. (2013).

La adaptación española muestra dos factores y 19 ítems, que se responden con una escala likert de 5 puntos (1= *Nada de acuerdo* a 5= *Totalmente de acuerdo*).



## ***Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva***

---

A continuación se presentan las características de los factores que componen la presente escala: El primero “F1.- *Driven (D)*”, está relacionado con aquellos aspectos laborales que hacen referencia a la motivación, la involucración, la culpabilidad, el compromiso, la obligación, los pensamientos, la gestión del tiempo y del ocio, el impulso a trabajar, la compulsión y el aburrimiento cuando no se trabaja. Está compuesto por 12 ítems, un ejemplo de este tipo de ítems sería: “14.- Me siento obligado a trabajar duro incluso cuando no es agradable”. Este primer factor muestra un alfa de Cronbach de 0,82.

Y el factor “F2.- *Work Enjoyment (J)*”, que hace referencia a las conductas de disfrute, de diversión, de pasarlo bien trabajando, de ser agradable y de “morirse de ganas de trabajar”. Está compuesto por 7 ítems, un ejemplo de este tipo de ítems sería: “7.- Mi trabajo es tan interesante que a menudo no parece trabajo”. Mostrándonos una fiabilidad de 0,83.

### ***Dutch Work Addiction Scale (DUWAS).***

Se ha utilizado para valorar la adicción al trabajo la escala *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS; Schaufeli y Taris, 2004), en la adaptación española realizada por Del Líbano et al. (2010).

Con una estructura de dos factores de adicción al trabajo: el trabajo excesivo (WkE) y el trabajo compulsivo (WkC) y 17 ítems, que se responden con una escala likert de 5 puntos ( $1 = \text{Casi nunca a } 5 = \text{casi siempre}$ ).

A continuación se presentan las características de las dimensiones que componen la presente escala: “F1.- Dimensión a trabajar excesivamente (WkE)”, necesidad irresistible de trabajar constantemente. Está compuesto por 10 ítems, un ejemplo de este tipo de ítems sería: “14.- Generalmente estoy ocupado, llevo muchas cosas entre manos”. Este primer factor muestra un alfa de Cronbach de 0,67.



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Y la “F2.- Dimensión a trabajar compulsivamente (WkC)”. Está compuesto por 7 ítems, un ejemplo de este tipo de ítems sería: “14.- Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo”. Muestra un alfa de Cronbach de 0,77.

### **3.2.3.- Indicadores externos.**

En la recogida de datos, hemos utilizado algunos correlatos (Del-Líbano et al., 2010) o como también se les ha denominado “indicadores externos” (Gimeno, Benavides, Mira, Martínez y Benach, 2004) estos indicadores son en forma de preguntas que los informantes debían de contestar. Algunas de ellas hacían referencia a cuestiones vitales como “En términos generales, ¿te sientes saludable?”, “Teniendo en cuenta la felicidad, ¿cómo estás de feliz con tula vida?” y “¿Con qué frecuencia te llevas trabajo a casa?” y se contestaban a través de una escala Likert de cinco respuestas (*1- Casi nunca, 2- A veces, 3- Neutral, 4- A menudo, 5- Casi siempre*). Otras eran contestadas mediante un dato o frecuencia, como es el caso de la edad (Johnstone y Johnston, 2005), las horas trabajadas durante la semana (Aziz y Zickar, 2006; Burke y Ng, 2007; Huang et al., 2010; Johnstone y Johnston, 2005; Porter, 1996), las noches que uno se había despertado pensando en temas de trabajo, las citas personales demoradas y las llamadas telefónicas en fin de semana.

### **3.2.4.- Resumen de los instrumentos utilizados.**

Se presenta a continuación la Tabla 7 que sirve de resumen de los 11 instrumentos utilizados, especificando en ella los tipos de variables utilizadas según la muestra.

## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

Tabla 7  
*Resumen de los instrumentos utilizados*

Escala	Subescala	Número ítems	Fiabilidad
<b>PTW.</b> Escala de Pasión por el Trabajo (Vallerand y Houliouf 2003) (NOTA: Versión inglesa, en proceso de validación a la lengua castellana)	<b>F1.-</b> Pasión armoniosa <b>F2.-</b> Pasión obsesiva	<b>F1</b> = 7 ítems <b>F2</b> = 7 ítems	<b>F1</b> = 0,70 <b>F2</b> = 0,85
<b>IS.</b> Escala de Irritación (Merino et al., 2006)	<b>F1.-</b> Irritación emocional <b>F2.-</b> Irritación cognitiva	<b>F1</b> = 5 ítems <b>F2</b> = 3 ítems	<b>F1</b> = 0,86 <b>F2</b> = 0,87
<b>SWLS.</b> Escala de Satisfacción con la Vida (Atienza et al., 2000).	<b>F1.-</b> Satisfacción con la vida	<b>F1</b> = 5 ítems	<b>F1</b> = 0,84
<b>HPLP-II.</b> Cuestionario de Estilos de Vida II (Hulme et al., 2003). (NOTA: Versión inglesa, en proceso de validación a la lengua castellana en población trabajadora)	<u><b>Versión inglesa</b></u> <b>F1.-</b> Actividad física <b>F2.-</b> Crecimiento espiritual <b>F3.-</b> Manejo del estrés <b>F4.-</b> Nutrición <b>F5.-</b> Relaciones interpersonales <b>F6.-</b> Responsabilidad hacia la salud	<b>F1</b> = 8 ítems <b>F2</b> = 9 ítems <b>F3</b> = 8 ítems <b>F4</b> = 9 ítems <b>F5</b> = 9 ítems <b>F6</b> = 9 ítems	<b>F1</b> = 0,81 <b>F2</b> = 0,77 <b>F3</b> = 0,59 <b>F4</b> = 0,64 <b>F5</b> = 0,77 <b>F6</b> = 0,74
	<u><b>Versión castellana</b></u> <b>F1.-</b> Responsabilidad hacia la salud <b>F2.-</b> Actividad física <b>F3.-</b> Nutrición <b>F4.-</b> Crecimiento Espiritual y Relaciones Interpersonales		
<b>GSE.</b> Escala de Auto-Eficacia General (Sanjuán el al., 2000)	<b>F1.-</b> Autoeficacia General	<b>F1</b> = 10 ítems	<b>F1</b> = 0,87

## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

Tabla 7. (Continuación)

<b>UWES.</b> <i>Utrecht Work Engagement Scale</i> (Schaufeli et al., 2002)	<b>F1.-</b> Vigor <b>F2.-</b> Dedicación <b>F3.-</b> Absorción	<b>F1</b> = 5 ítems <b>F2</b> = 5 ítems <b>F3</b> = 5 ítems	<b>F1</b> = 0,80 <b>F2</b> = 0,92 <b>F3</b> = 0,75
<b>MBI-GS.</b> Burnout (Salanova et al., 2000)	<b>F1.-</b> Agotamiento <b>F2.-</b> Cinismo <b>F3.-</b> Eficacia profesional	<b>F1</b> = 5 ítems <b>F2</b> = 4 ítems <b>F3</b> = 6 ítems	<b>F1</b> = 0,87 <b>F2</b> = 0,85 <b>F3</b> = 0,78
<b>ICO.</b> Inventario de Creencias Obsesivas (Belloch et al., 2003)	<b>F2.-</b> Perfeccionismo e intolerancia a la incertidumbre <b>F5.-</b> Responsabilidad excesiva e importancia de controlar los pensamientos	<b>F2</b> = 14 ítems <b>F5</b> = 10 ítems	<b>F2</b> = 0,86 <b>F5</b> = 0,84
<b>OPERAS v3.</b> Overall Personality Assessment Scale (Vigil-Colet et al., 2013)	<b>F1.-</b> Extraversión <b>F2.-</b> Estabilidad emocional <b>F3.-</b> Responsabilidad <b>F4.-</b> Amabilidad <b>F5.-</b> Apertura a la Experiencia	<b>F1</b> = 7 ítems <b>F2</b> = 7 ítems <b>F3</b> = 7 ítems <b>F4</b> = 7 ítems <b>F5</b> = 7 ítems	<b>F1</b> = 0,86 <b>F2</b> = 0,86 <b>F3</b> = 0,77 <b>F4</b> = 0,71 <b>F5</b> = 0,85
<b>WorkBAT.</b> Adicción al Trabajo (Boada-Grau et al., 2013)	<b>F1.-</b> Driven <b>F2.-</b> Work enjoyment	<b>F1</b> = 12 ítems <b>F2</b> = 7 ítems	<b>F1</b> = 0,82 <b>F2</b> = 0,83
<b>DUWAS.</b> Adicción al Trabajo. (Del Lábano et al., 2010)	<b>F1.-</b> Dimensión a trabajar excesivamente <b>F2.-</b> Dimensión a trabajar compulsivamente	<b>F1</b> = 10 ítems <b>F2</b> = 7 ítems	<b>F1</b> = 0,67 <b>F2</b> = 0,77
<b>Indicadores externos</b>	Edad, Antigüedad, Sentirse saludable, etc.		

### 3.3.- Procedimiento.

Se realizó una primera etapa de preparación, donde se hizo una Revisión Teórica, con el objeto de dar sustento a la investigación planteada, así fueron consultadas fuentes bibliográficas, libros y revistas especializadas, plataformas de bases de datos como ProQuest, las bases de datos MEDLINE y Psyc-INFO y también mediante la consulta de otras tesis doctorales.

Para la obtención de la muestra de este trabajo, se utilizó el muestreo no probabilístico (Gómez, 1990; Hernández, Fernández y Baptista, 2000) o también denominado aleatorio-accidental (Kerlinger, 2001). La tasa de respuesta fue del 80 % aproximadamente. La recogida de datos se llevó a cabo entre enero del 2011 y junio del 2013.

La selección de los participantes se llevó a cabo a través de la red social, contactándose directamente con la persona empleada a través del propio networking. Al tomar contacto con los empleados, se les comunicó lo siguiente:

1. El estudio era una iniciativa del Grupo de Investigación Spitzen Value, Human Resources de la Universitat Rovira i Virgili de Tarragona.
2. Que este estudio no estaba subvencionado por ninguna institución ni entidad pública ni privada.
3. Que los datos obtenidos son totalmente confidenciales y anónimos, de esta manera sólo los miembros del equipo investigador pueden utilizar estos datos.

Se elaboró un protocolo que incluía una carta de presentación y un cuestionario que incluía todas las variables: Las escalas utilizadas e información sociodemográfica.

Los participantes contestaron de forma voluntaria, no recibiendo ninguna gratificación ni monetaria ni en especies, unos en su lugar de trabajo habitual, previo consentimiento de los responsables de las empresas participantes y otros en su domicilio. Un/a psicólogo/a experto/a estuvo presente durante la aplicación del cuestionario para resolver cualquier duda planteada por los participantes, aquella se realizó

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

en un lugar tranquilo y con el tiempo suficiente para su adecuada cumplimentación. Se garantizó totalmente la confidencialidad de los datos aportados por los participantes. La duración media del pase de los cuestionarios fue de 45 minutos.

A continuación expongo la temporalización de los trabajos realizados en la preparación de la presente tesis:

Tabla 8  
*Temporalización de los trabajos realizados*

<b>Fase</b>	<b>Tareas realizadas</b>	<b>Fechas</b>
1. Preparación	<ul style="list-style-type: none"><li>- Búsqueda de referencias bibliográficas de ámbito internacional.</li><li>- Ordenación y jerarquización de las mismas.</li><li>- Selección de los instrumentos.</li><li>- Traducción al castellano de las escalas de origen anglosajón.</li></ul>	01.01.2010
2. Redacción y Recogida de datos	<ul style="list-style-type: none"><li>- Redacción del marco teórico, objetivos y método.</li><li>- Recogida de datos de diferentes trabajadores.</li><li>- Obtención <math>N = &gt; 300</math></li></ul>	
3. Psicométrica	<ul style="list-style-type: none"><li>- Análisis Psicométrico de las escalas a adaptar.</li></ul>	
4. Correlacional/ Predictiva	<ul style="list-style-type: none"><li>- Análisis de regresión lineal múltiple de pasos sucesivos (<i>stepwise</i>) de las variables independientes sobre las dependientes.</li></ul>	
5. Redacción de resultados	<ul style="list-style-type: none"><li>- Análisis de los resultados, discusión, conclusiones, limitaciones, aplicabilidad y productividad.</li></ul>	
6. Cierre	<ul style="list-style-type: none"><li>- Revisión general.</li></ul>	
7. Finalización		30.08.2014

### 3.4.- Análisis de Datos.

Los datos han sido analizados mediante dos programas estadísticos: SPSS 20.0 y FACTOR (Versión 7.2).

#### 3.4.1.- Escala de Pasión por el Trabajo (PTW).

Antes de realizar el análisis estadístico se analizó la versión original inglesa (Vallerand y Houliort, 2003) de 14 ítems. Se procedió a realizar un análisis de contenido a través de 4 jueces expertos. En este sentido, se han eliminado 5 ítems de contenido similar, a continuación se exponen los ítems válidos y los eliminados (Tabla 9) y los ítems que conforman la versión definitiva en castellano (Tabla 10):

Tabla 9

*Relación de ítems válidos e ítems afines/eliminados de la escala PTW*

	Ítem Válido	Ítem Afín y Eliminado
<b>Pasión Armoniosa</b>	1. Mi trabajo me permite vivir todo tipo de experiencias.	2. Las cosas nuevas que descubro en el ámbito de mi trabajo me permiten apreciarlo aún más. 6. Mi trabajo me permite vivir experiencias memorables.
	3. Mi línea de trabajo refleja las cualidades que me gustan de mí.	
	4. Mi trabajo está en armonía con las otras actividades de mi vida.	
	7. Estoy completamente enamorado/a de mi trabajo.	5. Mi trabajo es una pasión, que todavía consigo controlar.
<b>Pasión Obsesiva</b>	10. Me cuesta imaginarme mi vida sin mi trabajo.	8. No puedo vivir sin mi trabajo
	11. Dependo emocionalmente de mi trabajo	
	12. Me cuesta controlar la necesidad de trabajar.	9. El impulso es tan fuerte que no puedo estar sin trabajar.
	13. Tengo un sentimiento casi obsesivo hacia mi trabajo	8. No puedo vivir sin mi trabajo 9. El impulso es tan fuerte que no puedo estar sin trabajar.
	14. Mi estado de ánimo depende de que pueda hacer mi trabajo.	

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 10

*Relación de ítems que conforman la versión definitiva en castellano, una vez reenumerados.*

<b>Ítem Válido</b>	
<b>Pasión</b>	1>1. Mi trabajo me permite vivir todo tipo de experiencias.
<b>Armoniosa</b>	2>3. Mi línea de trabajo refleja las cualidades que me gustan de mí. 3>4. Mi trabajo está en armonía con las otras actividades de mi vida. 4>7. Estoy completamente enamorado/a de mi trabajo.
<b>Pasión</b>	5>10. Me cuesta imaginarme mi vida sin mi trabajo.
<b>Obsesiva</b>	6>11. Dependo emocionalmente de mi trabajo 7>12. Me cuesta controlar la necesidad de trabajar. 8>13. Tengo un sentimiento casi obsesivo hacia mi trabajo 9>14. Mi estado de ánimo depende de que pueda hacer mi trabajo.

En la presente escala PTW (N=513) se ha utilizado el Mplus (Versión 6.12) para realizar el AFC para realizar el AFC. En este sentido, se utilizó el modelo exploratorio de ecuaciones estructurales (en adelante, ESEM) (Asparouhov y Muthén, 2009). Marsh, Liem, Martin, Morin y Nagengast (2011) proponen el ESEM como una alternativa al tradicional AFC, dado que presenta problemas de ajuste cuando se aplica el AFC a medidas de rendimiento típico. La aproximación ESEM permite anexionar los aspectos positivos del AFC, los modelos de ecuaciones estructurales y el AFE de esta manera se agrega flexibilidad a todos sus subcomponentes (Marsh, Lüdtke, Nagengast, Morin y Von Davier, 2013).

El ESEM (Morin, Marsh y Nagengast, 2013) utiliza un modelo de medida basado en un AFE con su correspondiente rotación al que se aplica un modelo de ecuaciones estructurales, lo cual combina la flexibilidad del AFE con la posibilidad de obtener los índices de ajuste habituales en los modelos de ecuaciones estructurales (Mai y Wen, 2013). Así, es posible realizar análisis que confirmen la estructura factorial propuesta en un AFE previo, o incluso realizar análisis más

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

complejos como por ejemplo estudios de invariancia factorial (Chahin, Cosi, Lorenzo-Seva y Vigil-Colet, 2010).

Los indicios de validez de la escala de Pasión por el Trabajo (PTW) obtenidos a partir de las correlaciones de Pearson se han calculado mediante el programa SPSS 20.0.

### **3.4.2.- Escala de Estilos de Vida (HPLP-II).**

En la presente escala, el AFE se obtuvo empleando el método de extracción promin (Lorenzo-Seva, 1999). Se usó el programa FACTOR 7.2 (Ferrando, 2005 y Lorenzo-Seva y Ferrando, 2006) dado que permite realizar el análisis utilizando matrices de correlación policóricas, que son más apropiadas cuando los ítems presentan un formato de respuesta tipo Likert (Muthen y Kaplan, 1992). Además, proporciona la posibilidad de decidir el número de factores a retener a partir del análisis paralelo (Timmerman y Lorenzo-Seva, 2011).

Los análisis relativos a la fiabilidad de las subescalas y a las correlaciones de los indicios de validez de la escala HPLP-II, se realizaron con el programa SPSS 20.0.

### **3.5.- Estudio predictivo.**

En primer lugar, se calcularon las correlaciones entre las variables predictivas y las variables criterio mediante los coeficientes de correlación de Pearson. Segundo, se llevaron a cabo regresiones múltiples, siguiendo la opción de “pasos sucesivos” (*stepwise*), de manera que el programa introduce cada variable predictiva al modelo según su aportación a la explicación de varianza.

De este modo se pretendió conocer cómo explicar el máximo de varianza de las seis variables criterio (Pasión Armoniosa, Pasión Obsesiva, *Driven*, *Work Enjoyment*, Trabajar excesivamente, Trabajar compulsivamente) con el mínimo de variables predictivas posibles que eran dieciséis (ver Tabla 5). El programa empleado fue el SPSS 20.0.



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

PASIÓN Y ADICCIÓN AL TRABAJO: UNA INVESTIGACIÓN PSICOMÉTRICA Y PREDICTIVA.

María José Serrano Fernández

Dipòsit Legal: T 1771-2014



## **CAPÍTULO 4. RESULTADOS**

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

PASIÓN Y ADICCIÓN AL TRABAJO: UNA INVESTIGACIÓN PSICOMÉTRICA Y PREDICTIVA.

María José Serrano Fernández

Dipòsit Legal: T 1771-2014

## 4.- Resultados

### 4.1.- Psicométricos.

#### 4.1.1.- Escala de Pasión por el Trabajo (PTW).

A partir de los 9 ítems resultantes del análisis de contenido (Ver Tablas 9 y 10, en el Apartado 3.4.1.), se ha confirmado mediante, un Análisis Factorial Confirmatorio (ESEM), la estructura factorial del original inglés. Los índices utilizados son: el Error Cuadrático Medio de Aproximación ( $RMSEA \leq .06$ ), el Índice de Ajuste Comparado ( $CFI \geq .95$ ) y el Índice de Tucker-Lewis ( $TLI \geq .95$ ). Los resultados obtenidos presentan un buen ajuste del modelo bifactorial dado que los índices ( $RMSEA = .07$ ;  $CFI = .97$  y  $TLI = .95$ ) se sitúan en los valores considerados óptimos.

En la Tabla 11 se indican, la media, la desviación típica, los coeficientes de fiabilidad y los intervalos de confianza. Respecto a la fiabilidad hallada en los dos factores oscila entre 0,77 y 0,89. La correlación entre los dos factores es 0,46. La varianza total explicada es del 68,25%, distribuida entre el primer factor (50,05%) y el segundo factor (18,20%).

También se aportan indicios de validez del PTW en población trabajadora mediante las correlaciones del instrumento que presentamos con dos variables demográficas (edad y antigüedad), con trece correlatos externos y con seis escalas (OPERAS, MBI-GS, Irritación, UWES, GSE, SWL). En este sentido, podemos observar cómo se establecen correlaciones entre los dos factores del PTW y varios instrumentos. De esta forma, el factor que expresa la Pasión Armoniosa (F1) correlaciona positivamente con cuatro subescalas del OPERAS (Extraversión, Estabilidad Emocional, Responsabilidad y Apertura a la experiencia), una subescala del MBI-GS (Eficacia personal), con las tres escalas del UWES (Vigor, Dedicación y Absorción), con la escala de Autoeficacia y con la Satisfacción con la Vida. E inversamente con dos subescalas del MBI-GS (Agotamiento y Cinismo) y con una subescala de Irritación (Emocional).

## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

El factor Pasión Obsesiva (F2) correlaciona positivamente con dos subescalas del MBI-GS (Agotamiento y Eficacia personal), con las dos subescalas de Irritación (Emocional y Cognitiva) y con las tres subescalas del UWES (Vigor, Dedicación y Absorción). Y negativamente con OPERAS (Amabilidad y Apertura a la experiencia)

En cuanto a los correlatos externos utilizados, las dos subescalas se asocian a varios de ellos tanto directa como inversamente. Así, la Pasión Armoniosa (F1) se asocia con siete de forma directa (por ejemplo, sentirse saludable, estar feliz con su vida, etc.) y una inversa (oportunidades personales perdidas por no dedicarles tiempo). Por otro lado, la Pasión Obsesiva (F2) se relaciona de forma positiva con diez (por ejemplo, con qué frecuencia te llevas trabajo a casa, noches que te has despertado pensando en el trabajo, etc.).

Y por último, se observa que las correlaciones entre las variables sociodemográficas y los dos factores del PTW se comportan de forma positiva: La edad se asocia con los dos factores y la antigüedad en la profesión con la Pasión Armoniosa (F1).

Tabla 11

*Escala PTW: Estadísticos descriptivos, fiabilidad, intervalos de confianza, correlatos externos, correlaciones entre el factor y las escalas de contraste (MBI-GS, Irritación, UWES y GSE), correlación entre los dos factores y la varianza.*

			N = 513	
			F1	F2
Media			17,01	14,34
DT			5,15	7,49
Fiabilidad			,77	,89
Intervalo de Confianza			,74-.80	,88-.91
	Edad:		,14**	,11*
	Antigüedad en esta profesión:		,15**	,05
Correlatos	Te sientes saludable.		,16**	-,02
Externos	Eres feliz con tu vida.		,23**	-,05
	Frecuencia con la que te llevas trabajo a casa.		,33**	,25**
	Número de noches que te has despertado pensando en temas de trabajo.		,16**	,29**

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 11. (Continuación)

	Estando en reuniones de tipo social, número de veces que pensaste o hasta manifestaste a alguien, que deberías estar trabajando.	,02	,12**
	Cantidad de citas personales (visitas a médicos, encuentros –cafés, almuerzos, cenas- con amistades) a las que llegaste tarde por quedarte trabajando.	-,03	,14**
	Cantidad de oportunidades personales que perdiste por no poder dedicarles tiempo, debido al que le dedicas al trabajo.	-,10*	,08
	Número de horas extras trabajadas al año.	,10*	,19**
	Días de vacaciones que has disfrutado.	,14**	,25**
	Número de horas promedio que trabajas a la semana.	,09*	,12**
	Si no vas a turnos, número de sábados que has trabajado por la mañana.	,04	,12**
	Si no vas a turnos, número de sábados que has trabajado por la tarde.	,08	,16**
	En los últimos 12 meses, cantidad de días que has ido al trabajo estando enfermo.	-,03	,09*
OPERAS	op.1.Extraversión	,14**	-,01
	op.2.Esta.Emoci	,25**	-,08
	op.3.Responsab	,20**	,05
	op.4.Amabilidad	,07	-,09*
	op.5.Aper.Exper.	,13**	-,13**
MBI-GS	F1.- Agotamiento	-,21**	,13**
	F2.- Cinismo	-,35**	,01
	F3.- Eficacia personal	,38**	,13**
Irritación	F1.- Emocional	-,12**	,16**
	F2.- Cognitiva	,08	,39**
UWES	Enga.1.Vigor	,56**	,42**
	Enga.2.Dedicacion	,70**	,42**
	Enga.3.Absorcion	,57**	,50**
GSE	Autoeficacia	,28**	,06
SWL	Satis.Vida	,33**	-,07
F1		---	---
F2		,46**	---
Varianza	Total (68,25%)	50,05 %	18,20%

F1.-Pasión Armoniosa; F2.-Pasión Obsesiva

\*\* p &lt; .01; \* p &lt; .05

**4.1.2.- Escala de Estilo de Vida (HPLP-II).**

Los resultados de la prueba de esfericidad de Bartlett (Chi-cuadrado,  $df$  1326 = 10239,9;  $p < 0.01$ ) y el índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de adecuación muestral de .869 mostraron la adecuación de los datos para la aplicación de un análisis factorial. El screen-test (Cattell, 1966) recomendó una solución de cuatro factores relacionados con F1.- Responsabilidad hacia la salud, F2.- Actividad física, F3.- Nutrición y F4.- Crecimiento espiritual y relaciones interpersonales. De forma complementaria, el análisis paralelo (Lattin, Carroll y Green, 2003; Timmerman y Lorenzo-Seva, 2011) y el criterio “*minimum average partial*” de Velicer (1976) señalaron la adecuación de la solución de cuatro factores. La Figura 5 muestra el gráfico de sedimentación junto con el análisis paralelo indicando la solución de cuatro factores.

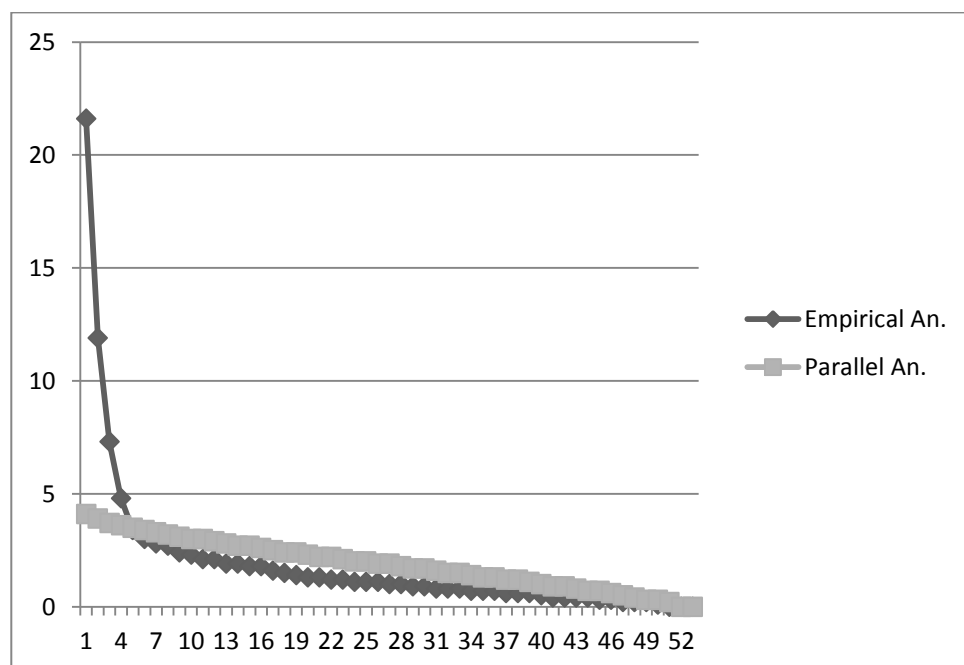


Figura 5. Gráfico de sedimentación de la escala HPLP-II

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Una vez establecida la solución factorial más adecuada se utilizó el método de rotación Promin (Lorenzo-Seva, 1999) con el objetivo de obtener una solución factorial simple, dicho método de rotación oblicua tiende a obtener una solución lo más simple posible incluso en aquellos casos en que alguno de los ítems muestre una estructura compleja.

A partir de los 52 ítems de la versión en inglés (Walker y Hill-Polerecky, 1996), que son los mismos que la versión española en una muestra de estudiantes universitarios (Hulme et al, 2003), se depuró la escala eliminando todos aquellos ítems que presentaran saturaciones inferiores a 0,30 o saturaciones complejas (superiores a 0,30 en más de un factor).

La matriz de saturaciones de la solución factorial obtenida permite identificar los contenidos de los factores. De esta forma, se seleccionaron 48 ítems con las mayores saturaciones de tal modo que los cuatro factores están constituidos por los ítems que se detallan en la tabla 12. La varianza explicada entre todos ellos es del 45,6 %.



**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

**Tabla 12**  
*Matriz de saturaciones de los factores de la escala HPLP-II de la solución de cuatro factores.*

Contenido Ítems	(a) Original Inglés	(b)			
		F1	F2	F3	F4
1.- Escojo una dieta baja en grasas, grasas saturadas, y en colesterol. [2.-Choose a diet low in fat, saturated fat, and cholesterol].	N	.16	.19	<b>.50</b>	-.03
2.- Informo a un doctor(a) o a otros profesionales de la salud cualquier señal inusual o síntoma extraño. [3.- Report any unusual signs or symptoms to a physician or other health professional].	HR	<b>.62</b>	-.11	.21	.00
3.- Sigo un programa de ejercicios planificados. [4.- Follow a planned exercise program].	PA	.05	<b>.78</b>	.04	-.16
4.- Siento que estoy creciendo y cambiando en una forma positiva. [6.-Feel I am growing and changing in positive ways].	SG	.13	.04	-.02	<b>.59</b>
5.- Elogio fácilmente a otras personas por sus éxitos. [7.- Praise other people easily for their achievements].	IR	.15	-.10	.06	<b>.49</b>
6.- Limito el uso de azúcares y alimentos que contienen azúcar (dulces). [8.-Limit use of sugars and food containing sugar (sweets)].	N	.29	.09	<b>.47</b>	-.09
7.- Leo o veo programas de televisión acerca del mejoramiento de la salud. [7.-Read or watch TV programs about improving health].	HR	<b>.41</b>	.26	.15	-.18
8.- Hago ejercicios vigorosos por 20 o más minutos, por lo menos tres veces a la semana (tales como caminar rápidamente, andar en bicicleta, baile aeróbico, usar la máquina escaladora). [10.-Exercise vigorously for 20 or more minutes at least three times a week (such as brisk walking, bicycling, aerobic dancing, using a stair climber)].	PA	-.14	<b>.83</b>	.08	-.05
9.- Tomo algún tiempo para relajarme todos los días. [11.-Take some time for relaxation each day].	SM	-.09	<b>.40</b>	-.00	.26
10.- Creo que mi vida tiene propósito. [12.-Believe that my life has purpose].	SG	-.05	.03	-.01	<b>.73</b>
11.- Mantengo relaciones significativas y enriquecedoras. [13.-Maintain meaningful and fulfilling relationships with others].	IR	-.00	-.06	-.00	<b>.77</b>

## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

Tabla 12. (Continuación)

12.- Hago preguntas a los profesionales de la salud para poder entender sus instrucciones. [15.-Question health professionals in order to understand their instructions].	HR	<b>.63</b>	-.09	.22	.03
13.- Tomo parte en actividades físicas livianas a moderadas (tales como caminar continuamente de 30 a 40 minutos, 5 o más veces a la semana). [16.-Take part in light to moderate physical activity (such as sustained walking 30-40 minutes 5 or more times a week)].	PA	-.06	<b>.73</b>	.08	-.02
14.- Acepto aquellas cosas en mi vida que yo no puedo cambiar. [17.-Accept those things in my life which I can not change].	SM	<b>.40</b>	.18	.13	.29
15.- Miro adelante hacia el futuro. [18.-Look forward to the future].	SG	-.08	-.07	.08	<b>.73</b>
16.- Paso tiempo con amigos íntimos. [19.-Spend time with close friends].	IR	.23	-.05	-.04	<b>.47</b>
17.- Como de 2 a 4 porciones de frutas todos los días. [20.-Eat 2-4 servings of fruit each day].	N	.06	.08	<b>.55</b>	-.06
18.- Busco una segunda opinión, cuando pongo en duda las recomendaciones de mi proveedor de servicios de salud. [21.-Get a second opinion when I question my health care provider's advice].	HR	<b>.63</b>	-.01	.06	.05
19.- Tomo parte en actividades físicas de recreación (tales como nadar, bailar, andar en bicicleta). [22.-Take part in leisure-time (recreational) physical activities (such as swimming, dancing, bicycling)].	PA	-.11	<b>.75</b>	-.00	.01
20.- Me concentro en pensamientos agradables a la hora de acostarme. [23.-Concentrate on pleasant thoughts at bed time].	SM	-.15	.26	.03	<b>.40</b>
21.- Me siento satisfecho y en paz conmigo mismo(a). [24.-Feel content and at peace with myself].	SG	-.30	.19	.09	<b>.51</b>
22.- Se me hace fácil demostrar preocupación, amor y cariño a otros. [25.-Find it easy to show concern, love and warmth to others].	IR	.11	-.22	.16	<b>.43</b>
23.- Como de 3 a 5 porciones de vegetales todos los días. [26.-Eat 3-5 servings of vegetables each day].	N	.11	.02	<b>.75</b>	-.13
24.- Discuto mis cuestiones de salud con profesionales de la salud. [27.-Discuss my health concerns with health professionals].	HR	<b>.76</b>	-.11	.12	.05

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 12. (Continuación)

25.- Hago ejercicios para estirar los músculos por lo menos 3 veces por semana. [28.-Do stretching exercises at least 3 times per week].	PA	.22	<b>.61</b>	.07	.00
26.- Uso métodos específicos para controlar mi tensión. [29.-Use specific methods to control my stress].	SM	<b>.57</b>	.11	.06	-.07
27.- Trabajo hacia metas de largo plazo en mi vida. [30.-Work toward long-term goals in my life].	SG	.18	.00	-.14	<b>.48</b>
28.- Toco y soy tocado(a) por las personas que me importan. [31.-Touch and am touched by people I care about].	IR	-.09	-.06	.10	<b>.60</b>
29.- Como de 2 a 3 porciones de leche, yogurt, o queso cada día. [32.-Eat 2-3 servings of milk, yogurt or cheese each day].	N	-.00	-.00	<b>.33</b>	.30
30.- Examino mi cuerpo por lo menos mensualmente, por cambios físicos o señales peligrosas. [33.-Inspect my body at least monthly for physical changes/danger signs].	HR	<b>.42</b>	.13	.15	-.03
31.- Hago ejercicios durante actividades físicas usuales diariamente (tales como caminar a la hora del almuerzo, utilizar escaleras en vez de elevadores, estacionar el carro lejos del lugar de destino y, caminar). [34.-Get exercise during usual daily activities (such as walking during lunch, using stairs instead of elevators, parking car away from destination and walking)].	PA	-.18	<b>.68</b>	.26	-.06
32.- Mantengo un balance del tiempo entre trabajo y pasatiempos. [35.-Balance time between work and play].	SM	-.05	<b>.38</b>	-.00	.30
33.- Encuentro cada día interesante y retador (estimulante). [36.-Find each day interesting and challenging].	SG	.06	-.04	-.10	<b>.69</b>
34.- Busco maneras de llenar mis necesidades de intimidad. [37.-Find ways to meet my needs for intimacy].	IR	.20	-.02	-.04	<b>.49</b>
35.- Pido información de los profesionales de la salud sobre como tomar buen cuidado de mi misma(o). [39.-Ask for information from health professionals about how to take good care of myself].	HR	<b>.74</b>	.04	.14	-.03
36.- Examino mi pulso cuando estoy haciendo ejercicios. [40.-Check my pulse rate when exercising].	PA	.30	<b>.63</b>	-.19	-.14

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 12. (Continuación)

37.- Practico relajación o meditación por 15 a 20 minutos diariamente. [41.-Practice relaxation or meditation for 15-20 minutes daily].	SM	<b>.57</b>	.19	-.14	.07
38.- Estoy consciente de lo que es importante para mí en la vida. [42.-Am aware of what is important to me in life].	SG	-.22	.17	.06	<b>.60</b>
39.- Busco apoyo de un grupo de personas que se preocupan por mí. [43.-Get support from a network of caring people].	IR	.27	-.04	-.10	<b>.53</b>
40.- Leo las etiquetas nutritivas para identificar el contenido de grasas y sodio en los alimentos empacados. [44.-Read labels to identify nutrients, fats, and sodium content in packaged food].	N	<b>.49</b>	.06	.30	-.15
41.- Asisto a programas educacionales sobre el cuidado de salud personal. [45.-Attend educational programs on personal healthcare].	HR	<b>.68</b>	.24	-.18	-.04
42.- Alcanzo mi pulso cardíaco objetivo cuando hago ejercicios [46.-Reach my target heartrate when exercising].	PA	.11	<b>.76</b>	-.17	-.07
43.- Mantengo un balance para prevenir el cansancio. [47.-Pace myself to prevent tiredness].	SM	-.01	<b>.62</b>	-.09	.14
44.- Me siento unido(a) con una fuerza más grande que yo. [48.-Feel connected with some force greater than myself].	SG	.18	<b>.33</b>	-.16	.20
45.- Me pongo de acuerdo con otros por medio del diálogo y compromiso. [49.-Settle conflicts with others through discussion and compromise].	IR	-.16	.17	.01	<b>.58</b>
46.- Tomo desayuno. [50.-Eat breakfast].	N	-.13	-.25	<b>.47</b>	.30
47.- Busco orientación o consejo cuando es necesario. [51.-Seek guidance or counseling when necessary].	HR	.17	-.05	.03	<b>.57</b>
48.- Expongo mi persona a nuevas experiencias y retos. [52.-Expose myself to new experiences and challenges].	SG	.19	.10	-.15	<b>.63</b>
Discuto mis problemas y preocupaciones con personas allegadas. [Original inglés: 1.-Discuss my problems and concerns with people close to me].	IR	(c)	(c)	(c)	(c)
Duermo lo suficiente. [Original inglés: 5. Get enough sleep].	SM	(c)	(c)	(c)	(c)

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 12. (Continuación)

Como de 6 a 11 porciones de pan, cereales, arroz, o pasta (fideos) todos los días. [Original inglés: 14. Eat 6-11 servings of bread, cereal, rice and pasta each day].	N	(c)	(c)	(c)	(c)
Como solamente de 2 a 3 porciones de carne, aves, pescado, frijoles, huevos y nueces todos los días. [Original inglés: 38.-Eat only 2-3 servings from the meat, poultry, fish, dried beans, eggs, and nuts group each day].	N	(c)	(c)	(c)	(c)
Varianza explicada (45,6 %)		21,6	11,9	7,3	4,8
(a) Subescala original de Walker y Hill-Polerecky (1996) (SG, Spiritual Growth; IR, Interpersonal Relations; HR, Health Responsibility; PA, PhysicalActivity; N, Nutrition; SM, Stress Management).					
(b) Factores (F1.Responsabilidad hacia la salud, F2.Actividad Física, F3. Nutrición, F4.Crecimiento Espiritual y Relaciones Interpersonales) de la versión en lengua castellana (N=513) con una muestra de trabajadores.					
(c) Ítem eliminado en la versión castellana con una muestra de trabajadores.					

En la Tabla 13 se indican, la media, la desviación típica, los coeficientes de fiabilidad y los intervalos de confianza. Respecto a la fiabilidad hallada en los cuatro factores oscila entre 0,70 y 0,88. Las correlaciones entre los factores fluctúan entre 0,24 y 0,43 lo que demuestran que es moderada.

También se aportan indicios de validez del HPLP-II en población trabajadora mediante las correlaciones del instrumento que presentamos con cuatro variables demográficas (edad y antigüedad), con diez correlatos y con cinco escalas (Irritación y MBI-GS, Autoeficacia, Satisfacción con la Vida y *Engagement*).

En este sentido, podemos observar cómo se establecen correlaciones entre los cuatro factores del HPLP-II y varios instrumentos. De esta forma, el factor que expresa la Responsabilidad hacia la salud (F1) correlaciona positivamente con cuatro subescalas (Agotamiento, Vigor, Dedicación y Absorción), la Actividad física (F2) correlaciona inversamente con Agotamiento e Irritación Cognitiva, y positivamente con Autoeficacia y Satisfacción por la vida, la Nutrición (F3) se asocia de forma positiva con la Eficacia personal, la Autoeficacia, la Satisfacción por la Vida, el Vigor, la Dedicación y la Absorción, y de forma negativa con el Cinismo, y el Crecimiento espiritual y las relaciones interpersonales (F4) se relaciona positivamente con la Eficacia personal,

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Autoeficacia y Satisfacción por la Vida, Vigor, Dedicación y Absorción, y negativamente con Cinismo e Irritación Emocional.

Respecto a las variables sociodemográficas se observa, por un lado, que la Nutrición (F3) está relacionada positivamente con la edad y la antigüedad en la profesión y, por otro, el Crecimiento espiritual y las relaciones interpersonales (F4) se relaciona inversamente con la antigüedad (lugar de trabajo, profesión y empresa).

Finalmente, en cuanto a los correlatos externos utilizados las cuatro subescalas se asocian a varios tanto directa como inversamente. Así, la Responsabilidad hacia la salud (F1) se asocia con dos de forma directa (frecuencia del trabajo a casa y noches que sea ha despertado pensando en temas de trabajo) y tres inversas (por ejemplo, horas extras trabajadas al año). Por otro lado, la Actividad física (F2) se relaciona de forma positiva con tres (por ejemplo, te sientes saludable) y cinco de forma negativa (por ejemplo, noches despertadas pensando en el trabajo). También, la Nutrición (F3) está relacionada con cinco, positivamente con cuatro (por ejemplo, sentirse feliz con tu vida) y negativamente con uno (pensar que deberías estar trabajando). Y el Crecimiento espiritual y las relaciones interpersonales (F4) aporta diez asociaciones, de las cuales cinco son positivas (por ejemplo, días de vacaciones disfrutado) y cinco negativas (por ejemplo, antigüedad en el lugar de trabajo).

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 13

*Escala HPLP-II: Estadísticos descriptivos, fiabilidad, intervalos de confianza, correlatos externos, correlaciones entre el factor y las escalas de contraste (MBI-GS, IR, Autoeficacia, Satisfacción con la vida y Engagement).*

		N = 513 (a)			
		F1	F2	F3	F4
Media		24,24	24,42	16,19	50,98
DT		6,09	7,13	3,52	8,65
Fiabilidad		,81	,86	,70	,88
Intervalo de Confianza		,79-,84	,84-,88	,68-,72	,86-,89
	Edad	,06	-,05	,09*	-,05
Socio-demográficos	Antigüedad en el lugar de trabajo actual.	,03	-,01	,04	-,13**
	Antigüedad en esta profesión.	-,01	,01	,10*	-,12**
	Antigüedad en esta empresa.	,02	,00	,05	-,12**
Correlatos Externos	Te sientes saludable	,03	,14**	,12**	,28**
	Eres feliz con tu vida.	,00	,14**	,12**	,29**
	Frecuencia con la que te llevas trabajo a casa.	,21**	-,04	,00	,21**
	Número de noches que te has despertado pensando en temas de trabajo.	,17**	-,22**	-,04	,21**
	Estando en reuniones de tipo social, número de veces que pensaste o hasta manifestaste a alguien, que deberías estar trabajando.	-,13**	-,08*	-,20**	-,03
	Cantidad de citas personales (visitas a médicos, encuentros – cafés, almuerzos, cenas- con amistades) a las que llegaste tarde por quedarte trabajando.	-,11*	-,09*	-,08	-,09*

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 13. (Continuación)

	Cantidad de oportunidades personales que perdiste por no poder dedicarles tiempo, debido al que le dedicas al trabajo.	-,08	-,04	-,06	-,10*
	Número de horas extras trabajadas al año.	-,09*	-,11**	-,02	,02
	Días de vacaciones que has disfrutado.	-,05	,09*	,07	,10*
	Si no vas a turnos, número de sábados que has trabajado por la mañana.	,00	-,09*	-,02	,03
MBI-GS	F1.-Agotamiento	,13**	-,11**	-,00	-,02
	F2.-Cinismo	,04	-,00	-,11*	-,13**
	F3.-Eficacia personal	,05	-,06	,13**	,41**
Irritación	F1.-Emocional	,01	-,08	-,03	-,13**
	F2.-Cognitiva	,03	-,17**	-,03	-,01
Autoeficacia		-,02	,17**	,15**	,38**
Satisfacción Vida		,05	,13**	,09*	,23**
Engagement	F1.-Vigor	,13**	,02	,17**	,39**
	F2.-Dedicación	,15**	,06	,15**	,37**
	F3.-Absorción	,10*	,02	,15**	,32**
F1		---	---	---	---
F2		,43**	---	---	---
F3		,39**	,33**	---	---
F4		,37**	,24**	,33**	---

\*\* p &lt; .01; \* p &lt; .05

(a) Factores (F1.Responsabilidad hacia la salud, F2.Actividad Física, F3. Nutrición, F4.Crecimiento Espiritual y Relaciones Interpersonales) de la versión en lengua castellana (N=513) con una muestra de trabajadores.



**4.2.- Diferencias entre Pasión por el Trabajo (PTW) y Adicción al Trabajo (WorkBAT y Duwas).**

Con la finalidad de comparar si los constructos Pasión por el Trabajo y Adicción al Trabajo se refieren a lo mismo, hemos utilizado la prueba de Fisher ya que esta nos permite comparar las diferencias entre las correlaciones a partir de unos criterios externos, los resultados se presentan a continuación (tablas 14, 15 y 16). Con el fin de determinar si existían diferencias significativas entre las correlaciones obtenidas se ha aplicado la transformación Z (1,96) de Fisher (Sánchez-Bruno, 2005), en este sentido cabe destacar que se han apreciado diferencias significativas al 5%, entre los dos constructos.

Tabla 14

*Resultados totales de la Prueba de Fisher.*

	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)								
	Pas	Pas	WBat	WBat	DU.	DU.								
	Arm	Obs	WD	WE	Exc	Com	a-c	a-d	a-e	a-f	b-c	b-d	b-e	b-f
Edad	,15**	,11*	-,02	,02	,05	,04	<b>2,10</b>	<b>2,04</b>	1,69	1,74	1,45	1,39	1,04	1,09
Antigüedad en esta profesión	,15**	,06	-,07	-,03	-,03	-,05	1,31	<b>2,00</b>	1,92	1,60	-0,20	0,49	0,41	0,09
Te sientes saludable	,16**	-,02	,03	,04	-,05	-,05	<b>2,09</b>	1,92	1,72	1,84	-0,14	-0,31	-0,51	-0,39
Número de noches que te has despertado pensando en temas de trabajo	,17**	,29**	,43**	,31**	,33**	,26**	<b>-4,60</b>	<b>-2,38</b>	<b>-2,73</b>	-1,51	<b>-2,58</b>	-0,35	-0,71	0,52
Estando en reuniones de tipo social, número de veces que pensaste o hasta manifestaste a alguien, que deberías estar trabajando.	,02	,12**	,14**	,09*	,21**	,22**	-1,90	-1,09	<b>-3,06</b>	<b>-3,22</b>	-0,32	0,48	-1,48	-1,65
Cantidad de citas personales (visitas a médicos, encuentros –café, almuerzos, cenas- con amistades) a las que llegaste tarde por quedarte trabajando.	-,03	,14**	,13**	,05	,16**	,17**	-1,58	-0,33	<b>-2,07</b>	<b>-2,24</b>	0,16	1,41	-0,33	-0,49
Número de horas extras trabajadas al año.	,10*	,19**	,19**	,13**	,23**	,18**	-1,47	-0,49	<b>-2,14</b>	-1,30	0,00	0,98	-0,67	0,17

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 14. (Continuación)

Días de vacaciones que has disfrutado	,15**	,25**	,03	,08	,04	,00	<b>1,99</b>	1,09	1,76	<b>2,41</b>	<b>3,65</b>	<b>2,75</b>	<b>3,43</b>	<b>4,08</b>
Si no vas a turnos, número de festivos y domingos que has trabajado	-,03	,07	,12**	,09*	,16**	,12**	-1,39	-0,90	<b>-2,04</b>	-1,39	-0,81	-0,32	-1,46	-0,81
En los últimos 12 meses, cantidad de días que has ido al trabajo estando enfermo	-,03	,09*	,14**	,08	,24**	,19**	-1,73	-0,79	<b>-3,39</b>	<b>-2,55</b>	-0,81	0,13	<b>-2,47</b>	-1,63
op.1.Extraversión	,14**	-,02	,09*	,07	,02	,03	0,81	1,14	<b>1,98</b>	1,80	-1,18	-0,85	-0,01	-0,19
op.2.Esta.Emoci	,25**	-,08	-,06	,08	-,08	-,10*	<b>3,17</b>	<b>2,87</b>	<b>2,74</b>	<b>2,48</b>	0,35	0,06	-0,07	-0,34
op.3.Responsab	,20**	,05	,09*	,06	,09*	,07	1,80	<b>2,20</b>	1,80	<b>2,05</b>	-0,60	-0,19	-0,60	-0,34
op.5.Aper.Exper.	,13**	-,13**	-,05	-,04	-,01	,00	1,33	1,41	<b>1,96</b>	<b>2,05</b>	1,33	1,41	<b>1,96</b>	<b>2,05</b>
Irr.1.Emocional	-,13**	,16**	,26**	,02	,31**	,31**	<b>-2,16</b>	1,69	<b>-3,03</b>	<b>-3,03</b>	-1,67	<b>2,18</b>	<b>-2,54</b>	<b>-2,54</b>
Irr.1.Cognitiva	,08	,39**	,45**	,23**	,56**	,51**	<b>-6,41</b>	<b>-2,41</b>	<b>-8,78</b>	<b>-7,66</b>	-1,16	<b>2,84</b>	<b>-3,53</b>	<b>-2,41</b>
Satis.Vida	,33**	-,07	-,15**	,05	-,10*	-,12**	<b>3,06</b>	<b>4,71</b>	<b>3,87</b>	<b>3,55</b>	-1,25	0,40	-0,44	-0,76
Autoeficacia	,28**	,07	,14**	,15**	,15**	,15**	<b>2,34</b>	<b>2,18</b>	<b>2,18</b>	<b>2,18</b>	-1,15	-1,31	-1,31	-1,31
Enga.1.Vigor	,56**	,42**	,33**	,46**	,26**	,20**	<b>4,63</b>	<b>2,16</b>	<b>5,86</b>	<b>6,87</b>	1,67	-0,79	<b>2,90</b>	<b>3,91</b>
Enga.2.Dedicacion	,71**	,42**	,25**	,51**	,21**	,11*	<b>10,09</b>	<b>5,18</b>	<b>10,76</b>	<b>12,40</b>	<b>3,07</b>	-1,84	<b>3,75</b>	<b>5,39</b>
Enga.3.Absorción	,57**	,50**	,38**	,54**	,33**	,23**	<b>3,95</b>	0,69	<b>4,87</b>	<b>6,60</b>	<b>2,38</b>	-0,88	<b>3,30</b>	<b>5,03</b>
Mbi.1.Agotamiento	-,21**	,13**	,36**	-,01	,36**	,35**	<b>-2,61</b>	<b>3,25</b>	<b>-2,61</b>	<b>-2,43</b>	<b>-3,93</b>	1,93	<b>-3,93</b>	<b>-3,75</b>
Mbi.2.Cinismo	-,35**	,02	,16**	-,07	,15**	,22**	<b>3,26</b>	<b>4,74</b>	<b>3,42</b>	<b>2,26</b>	<b>-2,31</b>	-0,82	<b>-2,14</b>	<b>-3,30</b>
Mbi.3.Efic.Pers	,38**	,13**	,21**	,22**	,14**	,14**	<b>2,98</b>	<b>2,82</b>	<b>4,14</b>	<b>4,14</b>	-1,32	-1,48	-0,16	-0,16
Ico.1.Perfec.Into.In	,27**	,37**	,40**	,22**	,25**	,31**	<b>-2,34</b>	0,85	0,34	-0,70	-0,56	<b>2,63</b>	<b>2,12</b>	1,08
Ico.2.Respons.Im.Control	,27**	,37**	,34**	,21**	,19**	,24**	-1,23	1,02	1,35	0,51	0,55	<b>2,80</b>	<b>3,13</b>	<b>2,29</b>
Hplp.1.Respons.Salud	,23**	,10*	,14**	,27**	,06	-,01	1,49	-0,68	<b>2,81</b>	<b>3,60</b>	-0,65	<b>-2,82</b>	0,67	1,47
Hplp.2.Activ.Física	,19**	-,04	-,04	,09*	-,12**	-,04	<b>2,39</b>	1,63	1,15	<b>2,51</b>	-0,01	-0,76	-1,25	0,12
Hplp.3.Nutrición	,18**	,00	,00	,01	-,04	-,06	<b>2,96</b>	<b>2,73</b>	<b>2,34</b>	<b>2,02</b>	0,09	-0,14	-0,54	-0,85
Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,43**	,17**	,33**	,35**	,15**	,15**	1,87	1,51	<b>4,93</b>	<b>4,93</b>	<b>-2,73</b>	<b>-3,09</b>	0,33	0,33

(a) Pasión Armoniosa

(b) Pasión Obsesiva

(c) WorkBAT (F1) Driven

(d) WorkBAT (F2) Work Enjoyment

(e) Duwas (F1) Trabajo Excesivo

(f) Duwas (F2) Trabajo Compulsivo

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 15

*Resultados de la Prueba de Fisher entre Pasión al Trabajo (PTW) y WorkBAT.*

	(a) PA	(b) PO	(c) WD	(d) WE	a-c	a-d	b-c	b-d
Edad	,15**	,11*	-.02	,02	<b>2,10</b>	<b>2,04</b>	1,45	1,39
Antigüedad en esta profesión	,15**	,06	-.07	-.03	1,31	<b>2,00</b>	-0,20	0,49
En términos generales, cómo te sientes de saludable	,16**	-.02	,03	,04	<b>2,09</b>	1,92	-0,14	-0,31
Cuántas noches te has despertado pensando en temas de trabajo	,17**	,29**	,43**	,31**	<b>-4,60</b>	<b>-2,38</b>	<b>-2,58</b>	-0,35
Estando en reuniones de tipo social, cuántas veces pensaste o hasta manifestaste a alguien, que deberías estar trabajando	,02	,12**	,14**	,09*	-1,90	-1,09	-0,32	0,48
A cuántas citas personales (visitas a médicos, encuentros –cafés, almuerzos, cenas- con amistades) llegaste tarde por quedarte trabajando	-.03	,14**	,13**	,05	-1,58	-0,33	0,16	1,41
Cuántas horas extras trabajas al año	,10*	,19**	,19**	,13**	-1,47	-0,49	0,00	0,98
Cuántos días de vacaciones has disfrutado	,15**	,25**	,03	,08	<b>1,99</b>	1,09	<b>3,65</b>	<b>2,75</b>
Si no vas a turnos, cuántos días festivos y domingos has trabajado	-.03	,07	,12**	,09*	-1,39	-0,90	-0,81	-0,32
En los últimos 12 meses, cuantos días ha ido al trabajo estando enfermo	-.03	,09*	,14**	,08	-1,73	-0,79	-0,81	0,13
op.1.Extraversión	,14**	-.02	,09*	,07	0,81	1,14	-1,18	-0,85
op.2.Esta.Emoci	,25**	-.08	-.06	,08	<b>3,17</b>	<b>2,87</b>	0,35	0,06
op.3.Responsab	,20**	,05	,09*	,06	1,80	<b>2,20</b>	-0,60	-0,19
op.5.Aper.Exper.	,13**	-.13**	-.05	-.04	1,33	1,41	1,33	1,41
Irr.1.Emocional	-.13**	,16**	,26**	,02	<b>-2,16</b>	1,69	-1,67	<b>2,18</b>
Irr.1.Cognitiva	,08	,39**	,45**	,23**	<b>-6,41</b>	<b>-2,41</b>	-1,16	<b>2,84</b>
Satis.Vida	,33**	-.07	-.15**	,05	<b>3,06</b>	<b>4,71</b>	-1,25	0,40
Autoeficacia	,28**	,07	,14**	,15**	<b>2,34</b>	<b>2,18</b>	-1,15	-1,31
Enga.1.Vigor	,56**	,42**	,33**	,46**	<b>4,63</b>	<b>2,16</b>	1,67	-0,79
Enga.2.Dedicacion	,71**	,42**	,25**	,51**	<b>10,09</b>	<b>5,18</b>	<b>3,07</b>	-1,84
Enga.3.Absorción	,57**	,50**	,38**	,54**	<b>3,95</b>	0,69	<b>2,38</b>	-0,88
Mbi.1.Agotamiento	-.21**	,13**	,36**	-.01	<b>-2,61</b>	<b>3,25</b>	<b>-3,93</b>	1,93
Mbi.2.Cinismo	-.35**	,02	,16**	-.07	<b>3,26</b>	<b>4,74</b>	<b>-2,31</b>	-0,82
Mbi.3.Efic.Pers	,38**	,13**	,21**	,22**	<b>2,98</b>	<b>2,82</b>	-1,32	-1,48
Ico.1.Perfec.Into.In	,27**	,37**	,40**	,22**	<b>-2,34</b>	0,85	-0,56	<b>2,63</b>
Ico.2.Respons.Im.Control	,27**	,37**	,34**	,21**	-1,23	1,02	0,55	<b>2,80</b>
Hplp.1.Respons.Salud	,23**	,10*	,14**	,27**	1,49	-0,68	-0,65	<b>-2,82</b>
Hplp.2.Activ.Física	,19**	-.04	-.04	,09*	<b>2,39</b>	1,63	-0,01	-0,76
Hplp.3.Nutrición	,18**	,00	,00	,01	<b>2,96</b>	<b>2,73</b>	0,09	-0,14
Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,43**	,17**	,33**	,35**	1,87	1,51	<b>-2,73</b>	<b>-3,09</b>

(a) Pasión Armoniosa; (b) Pasión Obsesiva; (c) WorkBAT (F1) Driven; (d) WorkBAT (F2) Work Enjoyment.

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 16

*Resultados de la Prueba de Fisher entre Pasión al Trabajo (PTW) y Duwas.*

	(a) PA	(b) PO	(e) Exc	(f) Com	a-e	a-f	b-e	b-f
Edad	,15**	,11*	,05	,04	1,69	1,74	1,04	1,09
Antigüedad en esta profesión	,15**	,06	-,03	-,05	1,92	1,60	0,41	0,09
Te sientes saludable	,16**	-,02	-,05	-,05	1,72	1,84	-0,51	-0,39
Número de noches que te has despertado pensando en temas de trabajo.	,17**	,29**	,33**	,26**	<b>-2,73</b>	-1,51	-0,71	0,52
Estando en reuniones de tipo social, número de veces que pensaste o hasta manifestaste a alguien, que deberías estar trabajando.	,02	,12**	,21**	,22**	<b>-3,06</b>	<b>-3,22</b>	-1,48	-1,65
Cantidad de citas personales (visitas a médicos, encuentros –cafés, almuerzos, cenas- con amistades) llegaste tarde por quedarte trabajando.	-,03	,14**	,16**	,17**	<b>-2,07</b>	<b>-2,24</b>	-0,33	-0,49
Número de horas extras trabajadas al año.	,10*	,19**	,23**	,18**	<b>-2,14</b>	-1,30	-0,67	0,17
Días de vacaciones que has disfrutado.	,15**	,25**	,04	,00	1,76	<b>2,41</b>	<b>3,43</b>	<b>4,08</b>
Si no vas a turnos, número de días festivos y domingos has trabajado.	-,03	,07	,16**	,12**	<b>-2,04</b>	-1,39	-1,46	-0,81
En los últimos 12 meses, cantidad de días que has ido al trabajo estando enfermo.	-,03	,09*	,24**	,19**	<b>-3,39</b>	<b>-2,55</b>	<b>-2,47</b>	-1,63
op.1.Extraversión	,14**	-,02	,02	,03	<b>1,98</b>	1,80	-0,01	-0,19
op.2.Esta.Emoci	,25**	-,08	-,08	-,10*	<b>2,74</b>	<b>2,48</b>	-0,07	-0,34
op.3.Responsab	,20**	,05	,09*	,07	1,80	<b>2,05</b>	-0,60	-0,34
op.5.Aper.Exper.	,13**	-,13**	-,01	,00	<b>1,96</b>	<b>2,05</b>	<b>1,96</b>	<b>2,05</b>
Irr.1.Emocional	-,13**	,16**	,31**	,31**	<b>-3,03</b>	<b>-3,03</b>	<b>-2,54</b>	<b>-2,54</b>
Irr.1.Cognitiva	,08	,39**	,56**	,51**	<b>-8,78</b>	<b>-7,66</b>	<b>-3,53</b>	<b>-2,41</b>
Satis.Vida	,33**	-,07	-,10*	-,12**	<b>3,87</b>	<b>3,55</b>	-0,44	-0,76
Autoeficacia	,28**	,07	,15**	,15**	<b>2,18</b>	<b>2,18</b>	-1,31	-1,31
Enga.1.Vigor	,56**	,42**	,26**	,20**	<b>5,86</b>	<b>6,87</b>	<b>2,90</b>	<b>3,91</b>
Enga.2.Dedicacion	,71**	,42**	,21**	,11*	<b>10,76</b>	<b>12,40</b>	<b>3,75</b>	<b>5,39</b>
Enga.3.Absorción	,57**	,50**	,33**	,23**	<b>4,87</b>	<b>6,60</b>	<b>3,30</b>	<b>5,03</b>
Mbi.1.Agotamiento	-,21**	,13**	,36**	,35**	<b>-2,61</b>	<b>-2,43</b>	<b>-3,93</b>	<b>-3,75</b>
Mbi.2.Cinismo	-,35**	,02	,15**	,22**	<b>3,42</b>	<b>2,26</b>	<b>-2,14</b>	<b>-3,30</b>
Mbi.3.Efic.Pers	,38**	,13**	,14**	,14**	<b>4,14</b>	<b>4,14</b>	-0,16	-0,16
Ico.1.Perfec.Into.In	,27**	,37**	,25**	,31**	0,34	-0,70	<b>2,12</b>	1,08
Ico.2.Respons.Im.Control	,27**	,37**	,19**	,24**	1,35	0,51	<b>3,13</b>	<b>2,29</b>
Hplp.1.Respons.Salud	,23**	,10*	,06	-,01	<b>2,81</b>	<b>3,60</b>	0,67	1,47
Hplp.2.Activ.Física	,19**	-,04	-,12**	-,04	1,15	<b>2,51</b>	-1,25	0,12
Hplp.3.Nutrición	,18**	,00	-,04	-,06	<b>2,34</b>	<b>2,02</b>	-0,54	-0,85
Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,43**	,17**	,15**	,15**	<b>4,93</b>	<b>4,93</b>	0,33	0,33

(a) Pasión Armoniosa; (b) Pasión Obsesiva; (e) Duwas (F1) Trabajo Excesivo; (f) Duwas (F2) Trabajo Compulsivo.



### 4.3.- Correlaciones de Pearson.

A continuación se presenta el estudio correlacional (Tabla 17) (Doménech y Granero, 2013), en el que únicamente se exponen las correlaciones entre las variables criterio y variables predictivas de este estudio ya que son estas las de nuestro interés.

Del presente estudio extraemos las siguientes correlaciones encontrándonos que la Pasión Armoniosa correlaciona positivamente con quince variables predictivas (Extraversión, Estabilidad Emocional, Responsabilidad, Apertura a la Experiencia, Autoeficacia, Vigor, Dedicación, Absorción, Perfeccionismo, Responsabilidad excesiva, Satisfacción con la vida, Responsabilidad hacia la salud, Actividad física, Nutrición y Crecimiento). En lo que respecta a la Pasión Obsesiva, esta correlaciona positivamente con siete variables predictivas (Vigor, Dedicación, Absorción, Perfeccionismo, Responsabilidad excesiva, Responsabilidad hacia la salud y Crecimiento) y negativamente con Amabilidad y Apertura a la experiencia.

El Trabajo Excesivo correlaciona positivamente con ocho variables predictivas (Responsabilidad, Autoeficacia, Vigor, Dedicación, Absorción, Perfeccionismo, Responsabilidad excesiva y Crecimiento) y negativamente con Satisfacción con la vida y Actividad física. Y el Trabajo Compulsivo se relaciona directamente con 7 variables predictivas (Autoeficacia, Vigor, Dedicación, Absorción, Perfeccionismo, Responsabilidad excesiva y Crecimiento) y negativamente con Estabilidad emocional y Satisfacción con la vida.

La variable Driven está relacionada directamente con diez variables predictivas (Extraversión, Responsabilidad, Autoeficacia, Vigor, Dedicación, Absorción, Perfeccionismo, Responsabilidad excesiva, Responsabilidad hacia la salud y Crecimiento) e inversamente con Satisfacción con la vida. Y para acabar, el Work Enjoyment se relaciona directamente con nueve variables predictivas Autoeficacia, Vigor, Dedicación, Absorción, Perfeccionismo, Responsabilidad excesiva, Responsabilidad hacia la salud, Actividad física y Crecimiento.

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 17

*Correlaciones entre las variables predictivas y las variables criterio.*

VARIABLES PREDICTIVAS	VARIABLES CRITERIO					
	Pasión Armon.	Pasión Obses.	Trab. Exces.	Trab. Comp.	Driven	Work Enjoy.
op.1.Extraversión	,14**	-,01	,01	,03	,09*	,07
op.2.Esta.Emoci	,25**	-,08	-,08	-,09*	-,05	,07
op.3.Responsab	,20**	,05	,09*	,07	,09*	,06
op.4.Amabilidad	,07	-,09*	-,06	-,06	-,06	,00
op.5.Aper.Exper.	,13**	-,13**	-,01	,00	-,04	-,04
Autoeficacia	,28**	,07	,15**	,15**	,14**	,14**
Enga.1.Vigor	,56**	,42**	,26**	,20**	,33**	,46**
Enga.2.Dedicacion	,71**	,42**	,21**	,11*	,25**	,51**
Enga.3.Absorcion	,57**	,50**	,33**	,23**	,38**	,54**
Ico.1.Perfec.Into.In	,26**	,37**	,25**	,31**	,40**	,22**
Ico.2.Respons.Im.Control	,27**	,37**	,19**	,23**	,34**	,20**
Satis.Vida	,33**	-,07	-,09*	-,12**	-,14**	,04
Hplp.1.Respons.Salud	,22**	,10*	,05	-,01	,14**	,26**
Hplp.2.Activ.Física	,19**	-,04	-,12**	-,03	-,04	,09*
Hplp.3.Nutricion	,18**	,00	-,03	-,05	-,00	,01
Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,43**	,17**	,15**	,14**	,33**	,35**

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

#### 4.4.- Modelos de regresión lineal múltiple por pasos sucesivos.

Los modelos de regresión lineal múltiple que hemos efectuado pretenden probar los efectos que tienen dieciséis variables predictivas sobre seis variables criterio referentes a la Pasión por el Trabajo y a la Adicción al Trabajo (Objetivo General 2). Realizamos para ello seis modelos de regresión múltiple, esta técnica multivariante estudia la relación entre una variable criterio y varias variables predictivas.

En el presente estudio empírico, las variables empleadas han sido métricas y continuas, esta es una condición necesaria para utilizar cualquier técnica de análisis multivariante. La regresión múltiple nos proporciona una forma objetiva de evaluar la capacidad predictiva de un conjunto de variables denominadas independientes según Hair, Anderson, Tatham y Black (1999), aunque en el presente trabajo las denominamos predictivas dado que es un estudio correlacional.

Dichas variables predictivas, en la presente investigación son: Operas (Extraversión, Responsabilidad, Estabilidad emocional, Amabilidad y Apertura a la experiencia), *Engagement* (Vigor, Dedicación, Absorción), Autoeficacia General, ICO (Perfeccionismo y Responsabilidad excesiva), Satisfacción con la vida, HPLP-II (Responsabilidad hacia la salud, Actividad física, Nutrición, Crecimiento y relaciones interpersonales).

Rodríguez y Mora (2001) consideran que el análisis de regresión lineal múltiple nos permite establecer la relación que se produce entre una variable criterio Y, y un conjunto de variables predictivas (X1, X2, ... XK). El análisis de regresión lineal múltiple, a diferencia del simple, se aproxima más a situaciones de análisis real puesto que los fenómenos, hechos y procesos sociales, por definición, son complejos y, en consecuencia, deben ser explicados en la medida de lo posible por la serie de variables que, directa e indirectamente, participan en su concreción.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Para el análisis de regresión lineal múltiple se eligió el método por pasos sucesivos (stepwise) (Hinton, McMurray y Brownlow, 2014). En éste, las variables se incorporan al modelo de regresión una a una. En el primer paso, se seleccionan las variables predictivas que además de superar los criterios de entrada, correlacionan más alto con la variable criterio. En los siguientes pasos, se usa como criterio de selección el coeficiente de correlación parcial: van siendo seleccionadas una a una las variables que además de superar los criterios de entrada, poseen el coeficiente de correlación parcial más alto en valor absoluto. Cada vez que se incorpora una nueva variable al modelo, las variables predictivas previamente seleccionadas son evaluadas nuevamente para determinar si siguen cumpliendo o no los criterios de salida. Si alguna variable seleccionada cumple los criterios de salida, es expulsada del modelo. El proceso se detiene cuando no quedan variables predictivas que superen los criterios de entrada y las variables seleccionadas no cumplen los de salida.

Según varios autores (Doménech y Navarro, 2014; Gardner, 2003; Montgomery, Peck y Vining, 2002), los principales elementos a considerar en el análisis de regresión múltiple son los que se describen a continuación:

1. **Coefficiente de Correlación Múltiple (Múltiple R):** Este mide la intensidad de la relación entre un conjunto de variables predictivas y una variable criterio. Los coeficientes de correlación parcial oscilan entre 1 (fuerte asociación lineal positiva: a medida que aumenten los valores de una variable aumentarán los de la otra) y  $-1$  (fuerte asociación lineal negativa: a medida que aumenten los valores de una variable disminuyen los de la otra). Cuando los valores de este estadístico se aproximen a 0 nos estará indicando que entre las dos variables no existe asociación lineal y, en consecuencia, carece de sentido determinar el modelo y/o ecuación de regresión lineal.



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

2. Coeficiente de Correlación Múltiple al Cuadrado o Coeficiente de Determinación (R Square “R<sup>2</sup>”): Mide la proporción (porcentaje si lo multiplicamos por 100) de la variabilidad de la variable criterio explicada por las variables predictivas que en ese momento han sido admitidas en el modelo.
3. Error Típico de la Estimación: Nos indica la parte de la variable criterio que dejamos por explicar. A medida que se incrementa el coeficiente de determinación este error desciende.
4. Coeficiente de regresión B: Nos informa el número de unidades que aumentará la variable criterio por cada unidad que aumente las variables predictivas.
5. Coeficiente Beta: Es el coeficiente de regresión estandarizado. Así, expresa la pendiente de la recta de regresión en el caso de que todas las variables estén transformadas en puntuaciones Z.
6. Constante: El valor de la constante coincide con el punto en el que la recta de regresión corta el eje de ordenadas. En la ecuación de predicción se mantiene constante para todos los individuos. Cuando las variables han sido estandarizadas (puntuaciones Z) o si se utilizan los coeficientes Beta, la constante es igual a 0 por lo que no se incluye en la ecuación de predicción.
7. Valor T: El estadístico T nos permite comprobar si la regresión entre una variable predictiva y la criterio es significativa. Si el p-valor asociado al estadístico T (Sig T) es mayor al nivel de significación (normalmente 0.05) rechazaremos que la regresión sea significativa para las variables relacionadas.

#### 4.4.1.- Análisis de regresión múltiple de las variables de Personalidad, Obsesividad-Compulsividad, *Engagement*, Satisfacción con la Vida, Autoeficacia y Estilos de Vida sobre Driven (WorkBAT, Adicción al Trabajo).

Este modelo pretende analizar la capacidad predictiva de variables de Personalidad, Obsesividad-Compulsividad, *Engagement*, Satisfacción con la vida, Autoeficacia y Estilos de vida sobre la variable criterio *Driven* (WorkBAT, Adicción al Trabajo). En la Tabla 18 se presenta el resumen del modelo en el que podemos observar que el modelo 7, que incluye las variables predictivas Perfeccionismo, Absorción, Satisfacción con la vida, Crecimiento, Amabilidad, Nutrición y Dedicación, nos explica el 37,9 % de la varianza de la variable criterio. La variable Perfeccionismo es la que aparece como la que mejor predice con un 16,2% de la varianza.

Tabla 18

*Resumen del modelo Driven (WorkBAT, Adicción al Trabajo).*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,404 <sup>a</sup>	,163	,162	9,03174
2	,488 <sup>b</sup>	,238	,235	8,62495
3	,540 <sup>c</sup>	,291	,287	8,32681
4	,584 <sup>d</sup>	,341	,336	8,03838
5	,597 <sup>e</sup>	,356	,350	7,95194
6	,610 <sup>f</sup>	,372	,364	7,86304
7	,622 <sup>g</sup>	,387	,379	7,77494

a. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In

b. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion

c. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida

d. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter

e. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, op.4.Amabilidad

f. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, op.4.Amabilidad, Hplp.3.Nutricion

g. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, op.4.Amabilidad, Hplp.3.Nutricion, Enga.2.Dedicacion

## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

La Tabla 19 de ANOVA, nos presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable criterio y las variables predictivas. Como observamos en dicha tabla el valor de F (45,57) fue significativo ( $p = ,000$ ).

Tabla 19

*ANOVA del modelo Driven (WorkBAT, Adicción al Trabajo).*

	<b>Modelo</b>	<b>Suma de cuadrados</b>	<b>gl</b>	<b>Media cuadrática</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regresión	8128,454	1	8128,454	99,647	,000 <sup>a</sup>
	Residual	41683,421	511	81,572		
	Total	49811,875	512			
2	Regresión	11873,137	2	5936,568	79,804	,000 <sup>b</sup>
	Residual	37938,738	510	74,390		
	Total	49811,875	512			
3	Regresión	14519,979	3	4839,993	69,805	,000 <sup>c</sup>
	Residual	35291,897	509	69,336		
	Total	49811,875	512			
4	Regresión	16987,182	4	4246,795	65,724	,000 <sup>d</sup>
	Residual	32824,694	508	64,616		
	Total	49811,875	512			
5	Regresión	17752,588	5	3550,518	56,149	,000 <sup>e</sup>
	Residual	32059,287	507	63,233		
	Total	49811,875	512			
6	Regresión	18527,183	6	3087,864	49,943	,000 <sup>f</sup>
	Residual	31284,692	506	61,827		
	Total	49811,875	512			
7	Regresión	19284,811	7	2754,973	45,575	,000 <sup>g</sup>
	Residual	30527,065	505	60,450		
	Total	49811,875	512			

a. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In

b. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion

c. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida

d. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter

e. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, op.4.Amabilidad



## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

- f. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, op.4.Amabilidad, Hplp.3.Nutricion
- g. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, op.4.Amabilidad, Hplp.3.Nutricion, Enga.2.Dedicacion
- h. Variable dependiente: Wbat.1.Driven

En la Tabla 20, entre los aspectos más importantes, se presentan los valores de los coeficientes beta tipificados. Observando estos coeficientes vemos que las variables predictivas introducidas que han resultado ser estadísticamente significativas son: Dedicación (-,223), Nutrición (-,135), Amabilidad (-,131), Crecimiento (,337), Satisfacción con la vida (-,239), Absorción (,473), Perfeccionismo (,252). Todos ellos son significativos.

Tabla 20

*Coefficientes del modelo Driven (WorkBAT, Adicción al Trabajo).*

		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
		B	Error típ.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	13,912	1,952		7,128	,000
	Ico.1.Perfec.Into.In	,266	,027	,404	9,982	,000
2	(Constante)	8,634	2,007		4,302	,000
	Ico.1.Perfec.Into.In	,205	,027	,312	7,654	,000
	Enga.3.Absorcion	,428	,060	,289	7,095	,000
3	(Constante)	18,348	2,495		7,354	,000
	Ico.1.Perfec.Into.In	,199	,026	,303	7,702	,000
	Enga.3.Absorcion	,511	,060	,346	8,556	,000
	Satis.Vida	-,616	,100	-,237	-6,179	,000
4	(Constante)	9,972	2,764		3,608	,000
	Ico.1.Perfec.Into.In	,174	,025	,264	6,859	,000
	Enga.3.Absorcion	,429	,059	,290	7,255	,000
	Satis.Vida	-,725	,098	-,279	-7,409	,000
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,275	,045	,242	6,179	,000

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 20. (Continuación)

5	(Constante)	13,612	2,927		4,650	,000
	Ico.1.Perfec.Into.In	,166	,025	,253	6,600	,000
	Enga.3.Absorción	,443	,059	,299	7,548	,000
	Satis.Vida	-,699	,097	-,269	-7,198	,000
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,307	,045	,270	6,821	,000
	op.4.Amabilidad	-,114	,033	-,129	-3,479	,001
6	(Constante)	17,201	3,067		5,608	,000
	Ico.1.Perfec.Into.In	,161	,025	,244	6,442	,000
	Enga.3.Absorción	,456	,058	,309	7,849	,000
	Satis.Vida	-,699	,096	-,268	-7,274	,000
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,358	,047	,314	7,651	,000
	op.4.Amabilidad	-,116	,032	-,130	-3,561	,000
	Hplp.3.Nutrición	-,372	,105	-,133	-3,540	,000
7	(Constante)	15,848	3,057		5,185	,000
	Ico.1.Perfec.Into.In	,166	,025	,252	6,718	,000
	Enga.3.Absorción	,700	,090	,473	7,804	,000
	Satis.Vida	-,621	,097	-,239	-6,373	,000
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,383	,047	,337	8,195	,000
	op.4.Amabilidad	-,116	,032	-,131	-3,611	,000
	Hplp.3.Nutrición	-,378	,104	-,135	-3,633	,000
	Enga.2.Dedicación	-,301	,085	-,223	-3,540	,000

a. Variable dependiente: Wbat. I.Driven

A continuación, en la tabla 21 se presentan las variables excluidas del modelo, siendo las nueve variables predictivas siguientes: Extraversión, Estabilidad emocional, Responsabilidad, Apertura a la experiencia, Vigor, Autoeficacia, Responsabilidad excesiva, Responsabilidad sobre la salud y Actividad física.

## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

Tabla 21

*Variables excluidas del modelo Driven (WorkBAT, Adicción al Trabajo).*

	Modelo	Beta dentro	t	Sig.	Correlación parcial	Estadístico de colinealidad
						Tolerancia
1	op.1.Extraversión	,076 <sup>a</sup>	1,884	,060	,083	,998
	op.2.Esta.Emoci	-,082 <sup>a</sup>	-2,027	,043	-,089	,996
	op.3.Responsab	-,039 <sup>a</sup>	-,913	,362	-,040	,892
	op.4.Amabilidad	-,063 <sup>a</sup>	-1,547	,122	-,068	1,000
	op.5.Aper.Exper.	-,033 <sup>a</sup>	-,817	,414	-,036	,999
	Enga.1.Vigor	,200 <sup>a</sup>	4,602	,000	,200	,831
	Enga.2.Dedicacion	,139 <sup>a</sup>	3,319	,001	,145	,909
	Enga.3.Absorcion	,289 <sup>a</sup>	7,095	,000	,300	,899
	Autoeficacia	,076 <sup>a</sup>	1,862	,063	,082	,969
	Ico.2.Respons.Im.Control	-,002 <sup>a</sup>	-,024	,981	-,001	,275
	Satis.Vida	-,163 <sup>a</sup>	-4,077	,000	-,178	,998
	Hplp.1.Respons.Salud	,130 <sup>a</sup>	3,245	,001	,142	,999
	Hplp.2.Activ.Física	-,022 <sup>a</sup>	-,543	,588	-,024	,997
	Hplp.3.Nutricion	-,020 <sup>a</sup>	-,484	,629	-,021	,998
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,251 <sup>a</sup>	6,236	,000	,266	,942
2	op.1.Extraversión	,056 <sup>b</sup>	1,439	,151	,064	,993
	op.2.Esta.Emoci	-,133 <sup>b</sup>	-3,425	,001	-,150	,967
	op.3.Responsab	-,068 <sup>b</sup>	-1,651	,099	-,073	,884
	op.4.Amabilidad	-,103 <sup>b</sup>	-2,655	,008	-,117	,980
	op.5.Aper.Exper.	-,061 <sup>b</sup>	-1,575	,116	-,070	,989
	Enga.1.Vigor	-,069 <sup>b</sup>	-1,048	,295	-,046	,349
	Enga.2.Dedicacion	-,240 <sup>b</sup>	-3,642	,000	-,159	,336
	Autoeficacia	,005 <sup>b</sup>	,116	,908	,005	,904
	Ico.2.Respons.Im.Control	-,017 <sup>b</sup>	-,225	,822	-,010	,275
	Satis.Vida	-,237 <sup>b</sup>	-6,179	,000	-,264	,947
	Hplp.1.Respons.Salud	,104 <sup>b</sup>	2,685	,007	,118	,989
	Hplp.2.Activ.Física	-,034 <sup>b</sup>	-,887	,375	-,039	,995
	Hplp.3.Nutricion	-,062 <sup>b</sup>	-1,589	,113	-,070	,976
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,190 <sup>b</sup>	4,684	,000	,203	,876

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 21. (Continuación)

3	op.1.Extraversión	,077 <sup>c</sup>	2,057	,040	,091	,985
	op.2.Esta.Emoci	-,050 <sup>c</sup>	-1,220	,223	-,054	,823
	op.3.Responsab	-,034 <sup>c</sup>	-,856	,393	-,038	,867
	op.4.Amabilidad	-,078 <sup>c</sup>	-2,053	,041	-,091	,968
	op.5.Aper.Exper.	-,043 <sup>c</sup>	-1,154	,249	-,051	,983
	Enga.1.Vigor	-,014 <sup>c</sup>	-,220	,826	-,010	,342
	Enga.2.Dedicacion	-,149 <sup>c</sup>	-2,248	,025	-,099	,315
	Autoeficacia	,090 <sup>c</sup>	2,187	,029	,097	,814
	Ico.2.Respons.Im.Control	-,063 <sup>c</sup>	-,879	,380	-,039	,272
	Hplp.1.Respons.Salud	,110 <sup>c</sup>	2,950	,003	,130	,988
	Hplp.2.Activ.Física	-,004 <sup>c</sup>	-,116	,908	-,005	,978
	Hplp.3.Nutricion	-,049 <sup>c</sup>	-1,292	,197	-,057	,973
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,242 <sup>c</sup>	6,179	,000	,264	,848
4	op.1.Extraversión	,001 <sup>d</sup>	,026	,979	,001	,871
	op.2.Esta.Emoci	-,121 <sup>d</sup>	-2,976	,003	-,131	,768
	op.3.Responsab	-,102 <sup>d</sup>	-2,571	,010	-,113	,810
	op.4.Amabilidad	-,129 <sup>d</sup>	-3,479	,001	-,153	,928
	op.5.Aper.Exper.	-,088 <sup>d</sup>	-2,380	,018	-,105	,950
	Enga.1.Vigor	-,091 <sup>d</sup>	-1,456	,146	-,065	,329
	Enga.2.Dedicacion	-,219 <sup>d</sup>	-3,397	,001	-,149	,307
	Autoeficacia	,026 <sup>d</sup>	,635	,526	,028	,757
	Ico.2.Respons.Im.Control	-,095 <sup>d</sup>	-1,376	,170	-,061	,270
	Hplp.1.Respons.Salud	,031 <sup>d</sup>	,806	,421	,036	,853
	Hplp.2.Activ.Física	-,063 <sup>d</sup>	-1,676	,094	-,074	,921
	Hplp.3.Nutricion	-,131 <sup>d</sup>	-3,457	,001	-,152	,879
	5	op.1.Extraversión	,005 <sup>e</sup>	,129	,898	,006
op.2.Esta.Emoci		-,076 <sup>e</sup>	-1,706	,089	-,076	,638
op.3.Responsab		-,067 <sup>e</sup>	-1,616	,107	-,072	,737
op.5.Aper.Exper.		-,056 <sup>e</sup>	-1,467	,143	-,065	,873
Enga.1.Vigor		-,095 <sup>e</sup>	-1,526	,128	-,068	,329
Enga.2.Dedicacion		-,219 <sup>e</sup>	-3,444	,001	-,151	,307
Autoeficacia		,033 <sup>e</sup>	,815	,415	,036	,755

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 21. (Continuación)

	Ico.2.Respons.Im.Control	-,073 <sup>e</sup>	-1,066	,287	-,047	,268
	Hplp.1.Respons.Salud	,008 <sup>e</sup>	,214	,831	,009	,828
	Hplp.2.Activ.Física	-,078 <sup>e</sup>	-2,088	,037	-,092	,910
	Hplp.3.Nutricion	-,133 <sup>e</sup>	-3,540	,000	-,155	,879
6	op.1.Extraversión	,000 <sup>f</sup>	-,015	,988	-,001	,869
	op.2.Esta.Emoci	-,069 <sup>f</sup>	-1,570	,117	-,070	,636
	op.3.Responsab	-,060 <sup>f</sup>	-1,469	,143	-,065	,735
	op.5.Aper.Exper.	-,044 <sup>f</sup>	-1,163	,245	-,052	,865
	Enga.1.Vigor	-,090 <sup>f</sup>	-1,472	,142	-,065	,329
	Enga.2.Dedicacion	-,223 <sup>f</sup>	-3,540	,000	-,156	,307
	Autoeficacia	,037 <sup>f</sup>	,921	,358	,041	,754
	Ico.2.Respons.Im.Control	-,061 <sup>f</sup>	-,893	,372	-,040	,267
	Hplp.1.Respons.Salud	,055 <sup>f</sup>	1,358	,175	,060	,751
	Hplp.2.Activ.Física	-,045 <sup>f</sup>	-1,161	,246	-,052	,839
7	op.1.Extraversión	-,005 <sup>g</sup>	-,128	,898	-,006	,868
	op.2.Esta.Emoci	-,072 <sup>g</sup>	-1,643	,101	-,073	,636
	op.3.Responsab	-,057 <sup>g</sup>	-1,411	,159	-,063	,735
	op.5.Aper.Exper.	-,028 <sup>g</sup>	-,752	,453	-,033	,853
	Enga.1.Vigor	,010 <sup>g</sup>	,148	,882	,007	,260
	Autoeficacia	,034 <sup>g</sup>	,847	,397	,038	,754
	Ico.2.Respons.Im.Control	-,046 <sup>g</sup>	-,687	,492	-,031	,266
	Hplp.1.Respons.Salud	,065 <sup>g</sup>	1,626	,104	,072	,747
	Hplp.2.Activ.Física	-,043 <sup>g</sup>	-1,125	,261	-,050	,838

a. Variables predictivas en el modelo: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In

b. Variables predictivas en el modelo: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion

c. Variables predictivas en el modelo: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida

d. Variables predictivas en el modelo: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter

e. Variables predictivas en el modelo: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, op.4.Amabilidad

f. Variables predictivas en el modelo: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, op.4.Amabilidad, Hplp.3.Nutricion

g. Variables predictivas en el modelo: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, op.4.Amabilidad, Hplp.3.Nutricion, Enga.2.Dedicacion

h. Variable dependiente: Wbat.1.Driven





## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

### 4.4.2.- Análisis de regresión múltiple de las variables de Personalidad, Obsesividad-Compulsividad, *Engagement*, Satisfacción con la vida, Autoeficacia y Estilos de vida sobre Work Enjoyment (WorkBAT, Adicción al Trabajo).

El presente modelo pretende analizar la capacidad predictiva de variables de Personalidad, Obsesividad-Compulsividad, *Engagement*, Satisfacción con la vida, Autoeficacia y Estilos de vida sobre la variable criterio *Work Enjoyment* (WorkBAT, Adicción al Trabajo). El resumen del modelo se presenta en la Tabla 22 donde podemos observar que el modelo 7, que incluye las variables predictivas Absorción, Responsabilidad hacia la salud, Nutrición, Crecimiento, Apertura a la experiencia, Satisfacción con la vida y Dedicación explican el 41,8 % de la varianza de la variable criterio, mientras que es la variable Absorción, con un 29,1% de la varianza, la que aparece como mejor predictiva.

Tabla 22

*Resumen del modelo Work Enjoyment (WorkBAT, Adicción al Trabajo).*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,541 <sup>a</sup>	,293	,291	4,57328
2	,581 <sup>b</sup>	,338	,335	4,42927
3	,605 <sup>c</sup>	,366	,362	4,33890
4	,626 <sup>d</sup>	,391	,387	4,25433
5	,636 <sup>e</sup>	,405	,399	4,21267
6	,643 <sup>f</sup>	,414	,407	4,18356
7	,653 <sup>g</sup>	,426	,418	4,14345

a. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorción

b. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorción, Hplp.1.Respons.Salud

c. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorción, Hplp.1.Respons.Salud, Hplp.3.Nutrición

d. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorción, Hplp.1.Respons.Salud, Hplp.3.Nutrición, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter

e. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorción, Hplp.1.Respons.Salud, Hplp.3.Nutrición, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, op.5.Aper.Exper.

f. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorción, Hplp.1.Respons.Salud, Hplp.3.Nutrición, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, op.5.Aper.Exper., Satis.Vida

g. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorción, Hplp.1.Respons.Salud, Hplp.3.Nutrición, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, op.5.Aper.Exper., Satis.Vida, Enga.2.Dedicación



## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

La existencia o no de relación significativa entre la variable criterio (*Work Enjoyment*, *WorkBAT*, Adicción al Trabajo) y las variables predictivas la podemos observar en la Tabla 23 de ANOVA para el modelo 7, en dicha tabla observamos que el valor de F (53,58) fue significativo ( $p = ,000$ ).

Tabla 23

*ANOVA del modelo Work Enjoyment (WorkBAT, Adicción al Trabajo).*

	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	4422,525	1	4422,525	211,454	,000 <sup>a</sup>
	Residual	10687,502	511	20,915		
	Total	15110,027	512			
2	Regresión	5104,610	2	2552,305	130,097	,000 <sup>b</sup>
	Residual	10005,418	510	19,618		
	Total	15110,027	512			
3	Regresión	5527,565	3	1842,522	97,871	,000 <sup>c</sup>
	Residual	9582,462	509	18,826		
	Total	15110,027	512			
4	Regresión	5915,567	4	1478,892	81,710	,000 <sup>d</sup>
	Residual	9194,460	508	18,099		
	Total	15110,027	512			
5	Regresión	6112,523	5	1222,505	68,887	,000 <sup>e</sup>
	Residual	8997,504	507	17,747		
	Total	15110,027	512			
6	Regresión	6253,931	6	1042,322	59,554	,000 <sup>f</sup>
	Residual	8856,096	506	17,502		
	Total	15110,027	512			
7	Regresión	6440,084	7	920,012	53,588	,000 <sup>g</sup>
	Residual	8669,943	505	17,168		
	Total	15110,027	512			

a. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorcion

b. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorcion, Hplp.1.Respons.Salud

c. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorcion, Hplp.1.Respons.Salud, Hplp.3.Nutricion



## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

- d. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorcion, Hplp.1.Respons.Salud, Hplp.3.Nutricion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter
- e. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorcion, Hplp.1.Respons.Salud, Hplp.3.Nutricion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, op.5.Aper.Exper.
- f. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorcion, Hplp.1.Respons.Salud, Hplp.3.Nutricion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, op.5.Aper.Exper., Satis.Vida
- g. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorcion, Hplp.1.Respons.Salud, Hplp.3.Nutricion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, op.5.Aper.Exper., Satis.Vida, Enga.2.Dedicacion
- h. Variable dependiente: Wbat.2.WorkEnjoyment

A continuación en la Tabla 24, entre los aspectos más relevantes, se presentan los valores de los coeficientes beta tipificados (*Work Enjoyment*, *WorkBAT*, *Adicción al Trabajo*). Estos coeficientes nos permiten observar las variables predictivas introducidas que han resultado ser estadísticamente significativas y que en nuestro caso son: Dedicación (-,202), Satisfacción con la vida (-,127), Apertura a la experiencia (-,124), Crecimiento (,204), Nutrición (-,201), Responsabilidad hacia la salud (,221) y Absorción (,359).

Tabla 24

*Coefficientes del modelo Work Enjoyment (WorkBAT, Adicción al Trabajo).*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
	B	Error típ.	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	3,478	,711		4,892	,000
Enga.3.Absorcion	,441	,030	,541	14,541	,000
2 (Constante)	-,731	,992		-,737	,462
Enga.3.Absorcion	,423	,030	,519	14,318	,000
Hplp.1.Respons.Salud	,190	,032	,214	5,896	,000
3 (Constante)	1,955	1,125		1,739	,083
Enga.3.Absorcion	,440	,029	,540	15,092	,000
Hplp.1.Respons.Salud	,252	,034	,283	7,373	,000
Hplp.3.Nutricion	-,283	,060	-,183	-4,740	,000

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 24. (Continuación)

4	(Constante)	-1,101	1,285		-,856	,392
	Enga.3.Absorcion	,400	,030	,491	13,426	,000
	Hplp.1.Respons.Salud	,207	,035	,233	5,931	,000
	Hplp.3.Nutricion	-,337	,060	-,219	-5,656	,000
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,116	,025	,185	4,630	,000
5	(Constante)	1,122	1,437		,781	,435
	Enga.3.Absorcion	,402	,030	,493	13,616	,000
	Hplp.1.Respons.Salud	,208	,035	,234	6,018	,000
	Hplp.3.Nutricion	-,321	,059	-,208	-5,416	,000
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,128	,025	,204	5,092	,000
	op.5.Aper.Exper.	-,063	,019	-,117	-3,331	,001
6	(Constante)	2,787	1,543		1,807	,071
	Enga.3.Absorcion	,416	,030	,510	13,990	,000
	Hplp.1.Respons.Salud	,204	,034	,229	5,931	,000
	Hplp.3.Nutricion	-,319	,059	-,207	-5,415	,000
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,139	,025	,222	5,516	,000
	op.5.Aper.Exper.	-,061	,019	-,112	-3,208	,001
	Satis.Vida	-,145	,051	-,101	-2,842	,005
7	(Constante)	3,613	1,548		2,334	,020
	Enga.3.Absorcion	,292	,048	,359	6,135	,000
	Hplp.1.Respons.Salud	,197	,034	,221	5,761	,000
	Hplp.3.Nutricion	-,310	,058	-,201	-5,306	,000
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,128	,025	,204	5,083	,000
	op.5.Aper.Exper.	-,067	,019	-,124	-3,578	,000
	Satis.Vida	-,182	,052	-,127	-3,524	,000
	Enga.2.Dedicacion	,150	,046	,202	3,293	,001

a. Variable dependiente: Wbat.2.WorkEnjoyment

## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

En cuanto al *Work Enjoyment* (WorkBAT, Adicción al Trabajo), se presentan las nueve variables excluidas del modelo (tabla 25), siendo estas variables excluidas las se exponen a continuación: Extraversión, Estabilidad emocional, Responsabilidad, Amabilidad, Vigor, Autoeficacia, Perfeccionismo, Responsabilidad excesiva y Actividad física.

Tabla 25  
*Variables excluidas del modelo Work Enjoyment (WorkBAT, Adicción al Trabajo).*

	Modelo	Beta dentro	t	Sig.	Correlación parcial	Estadístico de colinealidad
						Tolerancia
1	op.1.Extraversión	,024 <sup>a</sup>	,641	,522	,028	,993
	op.2.Esta.Emoci	-,024 <sup>a</sup>	-,636	,525	-,028	,967
	op.3.Responsab	-,040 <sup>a</sup>	-1,047	,295	-,046	,964
	op.4.Amabilidad	-,067 <sup>a</sup>	-1,785	,075	-,079	,983
	op.5.Aper.Exper.	-,088 <sup>a</sup>	-2,365	,018	-,104	,993
	Enga.1.Vigor	,095 <sup>a</sup>	1,569	,117	,069	,377
	Enga.2.Dedicacion	,214 <sup>a</sup>	3,387	,001	,148	,339
	Autoeficacia	-,014 <sup>a</sup>	-,352	,725	-,016	,912
	Ico.1.Perfec.Into.In	,057 <sup>a</sup>	1,456	,146	,064	,899
	Ico.2.Respons.Im.Control	,057 <sup>a</sup>	1,479	,140	,065	,919
	Satis.Vida	-,079 <sup>a</sup>	-2,073	,039	-,091	,949
	Hplp.1.Respons.Salud	,214 <sup>a</sup>	5,896	,000	,253	,989
	Hplp.2.Activ.Física	,078 <sup>a</sup>	2,097	,036	,092	,999
	Hplp.3.Nutricion	-,074 <sup>a</sup>	-1,982	,048	-,087	,976
Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,203 <sup>a</sup>	5,312	,000	,229	,898	
2	op.1.Extraversión	-,019 <sup>b</sup>	-,504	,614	-,022	,955
	op.2.Esta.Emoci	-,029 <sup>b</sup>	-,796	,426	-,035	,966
	op.3.Responsab	-,059 <sup>b</sup>	-1,606	,109	-,071	,956
	op.4.Amabilidad	-,050 <sup>b</sup>	-1,377	,169	-,061	,977
	op.5.Aper.Exper.	-,110 <sup>b</sup>	-3,049	,002	-,134	,983

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 25. (Continuación)

	Enga.1.Vigor	,068 <sup>b</sup>	1,158	,248	,051	,375
	Enga.2.Dedicacion	,174 <sup>b</sup>	2,804	,005	,123	,334
	Autoeficacia	-,001 <sup>b</sup>	-,032	,974	-,001	,909
	Ico.1.Perfec.Into.In	,058 <sup>b</sup>	1,529	,127	,068	,899
	Ico.2.Respons.Im.Control	,050 <sup>b</sup>	1,337	,182	,059	,918
	Satis.Vida	-,085 <sup>b</sup>	-2,299	,022	-,101	,948
	Hplp.2.Activ.Física	-,019 <sup>b</sup>	-,475	,635	-,021	,807
	Hplp.3.Nutricion	-,183 <sup>b</sup>	-4,740	,000	-,206	,834
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,140 <sup>b</sup>	3,475	,001	,152	,779
3	op.1.Extraversion	-,019 <sup>c</sup>	-,525	,600	-,023	,955
	op.2.Esta.Emoci	-,008 <sup>c</sup>	-,218	,828	-,010	,951
	op.3.Responsab	-,044 <sup>c</sup>	-1,217	,224	-,054	,949
	op.4.Amabilidad	-,034 <sup>c</sup>	-,954	,340	-,042	,968
	op.5.Aper.Exper.	-,092 <sup>c</sup>	-2,590	,010	-,114	,971
	Enga.1.Vigor	,083 <sup>c</sup>	1,443	,150	,064	,374
	Enga.2.Dedicacion	,175 <sup>c</sup>	2,879	,004	,127	,334
	Autoeficacia	,026 <sup>c</sup>	,690	,490	,031	,888
	Ico.1.Perfec.Into.In	,057 <sup>c</sup>	1,520	,129	,067	,899
	Ico.2.Respons.Im.Control	,053 <sup>c</sup>	1,443	,150	,064	,918
	Satis.Vida	-,076 <sup>c</sup>	-2,103	,036	-,093	,945
	Hplp.2.Activ.Física	,020 <sup>c</sup>	,493	,622	,022	,774
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,185 <sup>c</sup>	4,630	,000	,201	,749
4	op.1.Extraversion	-,077 <sup>d</sup>	-2,071	,039	-,092	,864
	op.2.Esta.Emoci	-,062 <sup>d</sup>	-1,671	,095	-,074	,868
	op.3.Responsab	-,099 <sup>d</sup>	-2,676	,008	-,118	,873
	op.4.Amabilidad	-,078 <sup>d</sup>	-2,154	,032	-,095	,913
	op.5.Aper.Exper.	-,117 <sup>d</sup>	-3,331	,001	-,146	,953
	Enga.1.Vigor	,025 <sup>d</sup>	,424	,672	,019	,354
	Enga.2.Dedicacion	,128 <sup>d</sup>	2,117	,035	,094	,323
	Autoeficacia	-,036 <sup>d</sup>	-,927	,354	-,041	,785
	Ico.1.Perfec.Into.In	,028 <sup>d</sup>	,756	,450	,034	,872
	Ico.2.Respons.Im.Control	,027 <sup>d</sup>	,747	,455	,033	,895

## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

Tabla 25. (Continuación)

	Satis.Vida	-,107 <sup>d</sup>	-2,980	,003	-,131	,919
	Hplp.2.Activ.Física	,008 <sup>d</sup>	,192	,848	,009	,770
5	op.1.Extraversión	-,078 <sup>e</sup>	-2,129	,034	-,094	,864
	op.2.Esta.Emoci	-,043 <sup>e</sup>	-1,148	,252	-,051	,844
	op.3.Responsab	-,069 <sup>e</sup>	-1,820	,069	-,081	,802
	op.4.Amabilidad	-,046 <sup>e</sup>	-1,221	,223	-,054	,830
	Enga.1.Vigor	,028 <sup>e</sup>	,493	,622	,022	,354
	Enga.2.Dedicacion	,154 <sup>e</sup>	2,552	,011	,113	,318
	Autoeficacia	-,032 <sup>e</sup>	-,838	,402	-,037	,784
	Ico.1.Perfec.Into.In	,017 <sup>e</sup>	,463	,643	,021	,865
	Ico.2.Respons.Im.Control	,020 <sup>e</sup>	,553	,581	,025	,891
	Satis.Vida	-,101 <sup>e</sup>	-2,842	,005	-,125	,916
	Hplp.2.Activ.Física	,002 <sup>e</sup>	,048	,962	,002	,769
6	op.1.Extraversión	-,075 <sup>f</sup>	-2,040	,042	-,090	,863
	op.2.Esta.Emoci	-,007 <sup>f</sup>	-,170	,865	-,008	,740
	op.3.Responsab	-,063 <sup>f</sup>	-1,659	,098	-,074	,799
	op.4.Amabilidad	-,039 <sup>f</sup>	-1,049	,295	-,047	,826
	Enga.1.Vigor	,043 <sup>f</sup>	,742	,459	,033	,352
	Enga.2.Dedicacion	,202 <sup>f</sup>	3,293	,001	,145	,303
	Autoeficacia	-,003 <sup>f</sup>	-,078	,938	-,003	,727
	Ico.1.Perfec.Into.In	,011 <sup>f</sup>	,291	,772	,013	,861
	Ico.2.Respons.Im.Control	,008 <sup>f</sup>	,230	,819	,010	,880
	Hplp.2.Activ.Física	,015 <sup>f</sup>	,391	,696	,017	,758
7	op.1.Extraversión	-,070 <sup>g</sup>	-1,929	,054	-,086	,861
	op.2.Esta.Emoci	-,003 <sup>g</sup>	-,080	,936	-,004	,740
	op.3.Responsab	-,064 <sup>g</sup>	-1,696	,090	-,075	,799
	op.4.Amabilidad	-,036 <sup>g</sup>	-,957	,339	-,043	,826
	Enga.1.Vigor	-,055 <sup>g</sup>	-,861	,390	-,038	,277
	Autoeficacia	-,002 <sup>g</sup>	-,052	,959	-,002	,727
	Ico.1.Perfec.Into.In	,002 <sup>g</sup>	,045	,964	,002	,856

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 25. (Continuación)

Ico.2.Respons.Im.Control	-,003 <sup>g</sup>	-,076	,940	-,003	,872
Hplp.2.Activ.Física	,016 <sup>g</sup>	,424	,672	,019	,758
a.	Variables predictivas en el modelo: (Constante), Enga.3.Absorcion				
b.	Variables predictivas en el modelo: (Constante), Enga.3.Absorcion, Hplp.1.Respons.Salud				
c.	Variables predictivas en el modelo: (Constante), Enga.3.Absorcion, Hplp.1.Respons.Salud, Hplp.3.Nutricion				
d.	Variables predictivas en el modelo: (Constante), Enga.3.Absorcion, Hplp.1.Respons.Salud, Hplp.3.Nutricion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter				
e.	Variables predictivas en el modelo: (Constante), Enga.3.Absorcion, Hplp.1.Respons.Salud, Hplp.3.Nutricion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, op.5.Aper.Exper.				
f.	Variables predictivas en el modelo: (Constante), Enga.3.Absorcion, Hplp.1.Respons.Salud, Hplp.3.Nutricion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, op.5.Aper.Exper., Satis.Vida				
g.	Variables predictivas en el modelo: (Constante), Enga.3.Absorcion, Hplp.1.Respons.Salud, Hplp.3.Nutricion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, op.5.Aper.Exper., Satis.Vida, Enga.2.Dedicacion				
h.	Variable dependiente: Wbat.2.WorkEnjoyment				

#### 4.4.3.- Análisis de regresión múltiple de las variables de Personalidad, Obsesividad-Compulsividad, *Engagement*, Satisfacción con la vida, Autoeficacia y Estilos de vida sobre Trabajo excesivo (DUWAS, Adicción al Trabajo).

Este modelo pretende analizar la capacidad predictiva de variables de Personalidad, Obsesividad-Compulsividad, *Engagement*, Satisfacción con la Vida, Autoeficacia y Estilos de Vida sobre la variable criterio Trabajo Excesivo (DUWAS, Adicción al Trabajo). En la Tabla 26 se presenta el resumen del modelo en el que podemos observar que el modelo 8, que incluye las variables predictivas Absorción, Satisfacción con la vida, Perfeccionismo, Autoeficacia, Actividad física, Estabilidad emocional, Responsabilidad hacia la salud y Nutrición nos explican el 20,1 % de la varianza de la variable criterio. La variable Absorción es la que aparece como la mejor predictiva con un 10,8% de la varianza.



**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 26

*Resumen del modelo Trabajo Excesivo (DUWAS, Adicción al Trabajo).*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,331 <sup>a</sup>	,109	,108	7,40959
2	,376 <sup>b</sup>	,141	,138	7,28298
3	,403 <sup>c</sup>	,162	,157	7,20019
4	,416 <sup>d</sup>	,173	,167	7,16032
5	,432 <sup>e</sup>	,187	,179	7,10733
6	,444 <sup>f</sup>	,197	,188	7,06827
7	,455 <sup>g</sup>	,207	,196	7,03316
8	,462 <sup>h</sup>	,213	,201	7,01158

a. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorción

b. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorción, Satis.Vida

c. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorción, Satis.Vida, Ico.1.Perfec.Into.In

d. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorción, Satis.Vida, Ico.1.Perfec.Into.In, Autoeficacia

e. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorción, Satis.Vida, Ico.1.Perfec.Into.In, Autoeficacia, Hplp.2.Activ.Física

f. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorción, Satis.Vida, Ico.1.Perfec.Into.In, Autoeficacia, Hplp.2.Activ.Física, op.2.Esta.Emoci

g. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorción, Satis.Vida, Ico.1.Perfec.Into.In, Autoeficacia, Hplp.2.Activ.Física, op.2.Esta.Emoci, Hplp.1.Respons.Salud

h. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorción, Satis.Vida, Ico.1.Perfec.Into.In, Autoeficacia, Hplp.2.Activ.Física, op.2.Esta.Emoci, Hplp.1.Respons.Salud, Hplp.3.Nutrición

La Tabla 27 de ANOVA, nos presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable criterio (*Trabajo excesivo, DUWAS, Adicción al Trabajo*) y las variables predictivas. Como observamos en dicha tabla el valor de F (17,09) fue significativo ( $p = ,000$ ).

## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

Tabla 27

ANOVA del modelo Trabajo Excesivo (DUWAS, Adicción al Trabajo).

	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3446,021	1	3446,021	62,767	,000 <sup>a</sup>
	Residual	28054,962	511	54,902		
	Total	31500,982	512			
2	Regresión	4449,662	2	2224,831	41,945	,000 <sup>b</sup>
	Residual	27051,320	510	53,042		
	Total	31500,982	512			
3	Regresión	5112,995	3	1704,332	32,875	,000 <sup>c</sup>
	Residual	26387,987	509	51,843		
	Total	31500,982	512			
4	Regresión	5455,706	4	1363,927	26,603	,000 <sup>d</sup>
	Residual	26045,276	508	51,270		
	Total	31500,982	512			
5	Regresión	5890,323	5	1178,065	23,321	,000 <sup>e</sup>
	Residual	25610,660	507	50,514		
	Total	31500,982	512			
6	Regresión	6221,003	6	1036,834	20,753	,000 <sup>f</sup>
	Residual	25279,979	506	49,960		
	Total	31500,982	512			
7	Regresión	6521,000	7	931,571	18,833	,000 <sup>g</sup>
	Residual	24979,983	505	49,465		
	Total	31500,982	512			
8	Regresión	6723,209	8	840,401	17,094	,000 <sup>h</sup>
	Residual	24777,774	504	49,162		
	Total	31500,982	512			

a. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorcion

b. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorcion, Satis.Vida

c. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Ico.1.Perfec.Into.In

d. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Ico.1.Perfec.Into.In, Autoeficacia

e. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Ico.1.Perfec.Into.In, Autoeficacia, Hplp.2.Activ.Física



## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

- f. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Ico.1.Perfec.Into.In, Autoeficacia, Hplp.2.Activ.Física, op.2.Esta.Emoci
- g. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Ico.1.Perfec.Into.In, Autoeficacia, Hplp.2.Activ.Física, op.2.Esta.Emoci, Hplp.1.Respons.Salud
- h. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Ico.1.Perfec.Into.In, Autoeficacia, Hplp.2.Activ.Física, op.2.Esta.Emoci, Hplp.1.Respons.Salud, Hplp.3.Nutricion
- i. Variable dependiente: DU.1.Excesivo

En la Tabla 28, entre los aspectos más importantes, se presentan los valores de los coeficientes beta tipificados (*Trabajo Excesivo, DUWAS, Adicción al Trabajo*). Observando estos coeficientes vemos que las variables predictivas introducidas que han resultado ser estadísticamente significativas son: Nutrición (-,090), Responsabilidad hacia la salud (,138), Estabilidad emocional (-,109), Actividad física (-,142), Autoeficacia (,187), Perfeccionismo (,127), Absorción (,297) y Satisfacción con la vida (-,173).

Tabla 28.

*Coefficientes del modelo Trabajo Excesivo (DUWAS, Adicción al Trabajo).*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		Sig.
	B	Error típ.	Beta	t	
1 (Constante)	18,133	1,152		15,743	,000
Enga.3.Absorcion	,389	,049	,331	7,923	,000
2 (Constante)	23,915	1,746		13,697	,000
Enga.3.Absorcion	,438	,050	,372	8,837	,000
Satis.Vida	-,379	,087	-,183	-4,350	,000
3 (Constante)	19,285	2,158		8,938	,000
Enga.3.Absorcion	,379	,052	,322	7,339	,000
Satis.Vida	-,368	,086	-,178	-4,269	,000
Ico.1.Perfec.Into.In	,080	,022	,153	3,577	,000
4 (Constante)	15,827	2,528		6,260	,000
Enga.3.Absorcion	,353	,052	,300	6,732	,000
Satis.Vida	-,442	,090	-,214	-4,889	,000
Ico.1.Perfec.Into.In	,074	,022	,141	3,301	,001
Autoeficacia	,188	,073	,116	2,585	,010

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 28. (Continuación)

5	(Constante)	18,103	2,627		6,891	,000
	Enga.3.Absorcion	,351	,052	,298	6,738	,000
	Satis.Vida	-,421	,090	-,203	-4,678	,000
	Ico.1.Perfec.Into.In	,069	,022	,132	3,096	,002
	Autoeficacia	,219	,073	,135	3,005	,003
	Hplp.2.Activ.Física	-,132	,045	-,120	-2,933	,004
6	(Constante)	19,358	2,658		7,284	,000
	Enga.3.Absorcion	,356	,052	,303	6,878	,000
	Satis.Vida	-,347	,094	-,168	-3,697	,000
	Ico.1.Perfec.Into.In	,069	,022	,132	3,115	,002
	Autoeficacia	,264	,075	,162	3,540	,000
	Hplp.2.Activ.Física	-,117	,045	-,106	-2,589	,010
	op.2.Esta.Emoci	-,095	,037	-,118	-2,573	,010
7	(Constante)	16,981	2,815		6,032	,000
	Enga.3.Absorcion	,340	,052	,289	6,553	,000
	Satis.Vida	-,352	,094	-,170	-3,764	,000
	Ico.1.Perfec.Into.In	,067	,022	,128	3,023	,003
	Autoeficacia	,289	,075	,178	3,863	,000
	Hplp.2.Activ.Física	-,173	,050	-,158	-3,438	,001
	op.2.Esta.Emoci	-,092	,037	-,114	-2,511	,012
	Hplp.1.Respons.Salud	,142	,058	,111	2,463	,014
8	(Constante)	18,206	2,871		6,342	,000
	Enga.3.Absorcion	,349	,052	,297	6,725	,000
	Satis.Vida	-,357	,093	-,173	-3,828	,000
	Ico.1.Perfec.Into.In	,066	,022	,127	3,017	,003
	Autoeficacia	,303	,075	,187	4,046	,000
	Hplp.2.Activ.Física	-,156	,051	-,142	-3,060	,002
	op.2.Esta.Emoci	-,087	,037	-,109	-2,390	,017
	Hplp.1.Respons.Salud	,178	,060	,138	2,955	,003
	Hplp.3.Nutricion	-,201	,099	-,090	-2,028	,043

a. Variable dependiente: DU.1.Excesivo

## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

A continuación, en la tabla 29, se presentan las variables excluidas del modelo cuya variable criterio es *Trabajo Excesivo* (*DUWAS, Adicción al Trabajo*), siendo las ocho variables predictivas siguientes: Extraversión, Responsabilidad, Amabilidad, Apertura a la experiencia, Vigor, Dedicación, Responsabilidad excesiva, Crecimiento y relaciones interpersonales.

Tabla 29

*Variables excluidas del modelo Trabajo Excesivo (DUWAS, Adicción al Trabajo).*

	Modelo	Beta dentro	t	Sig.	Correlación parcial	Estadístico de colinealidad
						Tolerancia
1	op.1.Extraversión	,011 <sup>a</sup>	-,262	,793	-,012	,993
	op.2.Esta.Emoci	-,149 <sup>a</sup>	-3,547	,000	-,155	,967
	op.3.Responsab	,035 <sup>a</sup>	,834	,405	,037	,964
	op.4.Amabilidad	-,104 <sup>a</sup>	-2,473	,014	-,109	,983
	op.5.Aper.Exper.	-,036 <sup>a</sup>	-,853	,394	-,038	,993
	Enga.1.Vigor	-,009 <sup>a</sup>	-,127	,899	-,006	,377
	Enga.2.Dedicacion	-,170 <sup>a</sup>	-2,376	,018	-,105	,339
	Autoeficacia	,061 <sup>a</sup>	1,387	,166	,061	,912
	Ico.1.Perfec.Into.In	,160 <sup>a</sup>	3,671	,000	,160	,899
	Ico.2.Respons.Im.Control	,104 <sup>a</sup>	2,398	,017	,106	,919
	Satis.Vida	-,183 <sup>a</sup>	-4,350	,000	-,189	,949
	Hplp.1.Respons.Salud	,024 <sup>a</sup>	,568	,570	,025	,989
	Hplp.2.Activ.Física	-,132 <sup>a</sup>	-3,191	,002	-,140	,999
	Hplp.3.Nutricion	-,089 <sup>a</sup>	-2,112	,035	-,093	,976
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,055 <sup>a</sup>	1,239	,216	,055	,898
	2	op.1.Extraversión	,005 <sup>b</sup>	,120	,904	,005
op.2.Esta.Emoci		-,093 <sup>b</sup>	-2,055	,040	-,091	,823
op.3.Responsab		,059 <sup>b</sup>	1,395	,164	,062	,949
op.4.Amabilidad		-,084 <sup>b</sup>	-2,022	,044	-,089	,970

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 29. (Continuación)

	op.5.Aper.Exper.	-,022 <sup>b</sup>	-,523	,601	-,023	,987
	Enga.1.Vigor	,028 <sup>b</sup>	,418	,676	,019	,371
	Enga.2.Dedicacion	-,099 <sup>b</sup>	-1,367	,172	-,061	,318
	Autoeficacia	,131 <sup>b</sup>	2,926	,004	,129	,824
	Ico.1.Perfec.Into.In	,153 <sup>b</sup>	3,577	,000	,157	,898
	Ico.2.Respons.Im.Control	,088 <sup>b</sup>	2,066	,039	,091	,912
	Hplp.1.Respons.Salud	,029 <sup>b</sup>	,693	,489	,031	,988
	Hplp.2.Activ.Física	-,110 <sup>b</sup>	-2,682	,008	-,118	,982
	Hplp.3.Nutricion	-,079 <sup>b</sup>	-1,898	,058	-,084	,973
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,090 <sup>b</sup>	2,046	,041	,090	,871
3	op.1.Extraversion	,002 <sup>c</sup>	,058	,954	,003	,985
	op.2.Esta.Emoci	-,096 <sup>c</sup>	-2,146	,032	-,095	,823
	op.3.Responsab	,016 <sup>c</sup>	,374	,709	,017	,867
	op.4.Amabilidad	-,076 <sup>c</sup>	-1,853	,065	-,082	,968
	op.5.Aper.Exper.	-,013 <sup>c</sup>	-,306	,760	-,014	,983
	Enga.1.Vigor	-,042 <sup>c</sup>	-,607	,544	-,027	,342
	Enga.2.Dedicacion	-,123 <sup>c</sup>	-1,711	,088	-,076	,315
	Autoeficacia	,116 <sup>c</sup>	2,585	,010	,114	,814
	Ico.2.Respons.Im.Control	-,130 <sup>c</sup>	-1,676	,094	-,074	,272
	Hplp.1.Respons.Salud	,029 <sup>c</sup>	,713	,476	,032	,988
	Hplp.2.Activ.Física	-,102 <sup>c</sup>	-2,502	,013	-,110	,978
	Hplp.3.Nutricion	-,078 <sup>c</sup>	-1,892	,059	-,084	,973
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,066 <sup>c</sup>	1,499	,134	,066	,848
4	op.1.Extraversion	-,013 <sup>d</sup>	-,310	,757	-,014	,965
	op.2.Esta.Emoci	-,133 <sup>d</sup>	-2,919	,004	-,129	,770
	op.3.Responsab	,010 <sup>d</sup>	,223	,824	,010	,864
	op.4.Amabilidad	-,088 <sup>d</sup>	-2,137	,033	-,094	,958
	op.5.Aper.Exper.	-,020 <sup>d</sup>	-,489	,625	-,022	,978
	Enga.1.Vigor	-,079 <sup>d</sup>	-1,130	,259	-,050	,329
	Enga.2.Dedicacion	-,127 <sup>d</sup>	-1,772	,077	-,078	,315
	Ico.2.Respons.Im.Control	-,136 <sup>d</sup>	-1,762	,079	-,078	,272

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 29. (Continuación)

	Hplp.1.Respons.Salud	,036 <sup>d</sup>	,895	,371	,040	,984
	Hplp.2.Activ.Física	-,120 <sup>d</sup>	-2,933	,004	-,129	,958
	Hplp.3.Nutricion	-,090 <sup>d</sup>	-2,195	,029	-,097	,962
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,039 <sup>d</sup>	,848	,397	,038	,788
5	op.1.Extraversion	-,005 <sup>e</sup>	-,121	,904	-,005	,961
	op.2.Esta.Emoci	-,118 <sup>e</sup>	-2,573	,010	-,114	,757
	op.3.Responsab	,005 <sup>e</sup>	,110	,912	,005	,863
	op.4.Amabilidad	-,097 <sup>e</sup>	-2,366	,018	-,105	,953
	op.5.Aper.Exper.	-,019 <sup>e</sup>	-,465	,642	-,021	,978
	Enga.1.Vigor	-,085 <sup>e</sup>	-1,219	,223	-,054	,329
	Enga.2.Dedicacion	-,118 <sup>e</sup>	-1,652	,099	-,073	,314
	Ico.2.Respons.Im.Control	-,127 <sup>e</sup>	-1,660	,098	-,074	,271
	Hplp.1.Respons.Salud	,114 <sup>e</sup>	2,526	,012	,112	,780
	Hplp.3.Nutricion	-,057 <sup>e</sup>	-1,328	,185	-,059	,862
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,070 <sup>e</sup>	1,520	,129	,067	,752
6	op.1.Extraversion	,020 <sup>f</sup>	,488	,626	,022	,909
	op.3.Responsab	,057 <sup>f</sup>	1,230	,219	,055	,728
	op.4.Amabilidad	-,062 <sup>f</sup>	-1,364	,173	-,061	,763
	op.5.Aper.Exper.	,000 <sup>f</sup>	,012	,991	,001	,944
	Enga.1.Vigor	-,073 <sup>f</sup>	-1,052	,293	-,047	,327
	Enga.2.Dedicacion	-,115 <sup>f</sup>	-1,619	,106	-,072	,314
	Ico.2.Respons.Im.Control	-,125 <sup>f</sup>	-1,643	,101	-,073	,271
	Hplp.1.Respons.Salud	,111 <sup>f</sup>	2,463	,014	,109	,779
	Hplp.3.Nutricion	-,052 <sup>f</sup>	-1,209	,227	-,054	,859
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,095 <sup>f</sup>	2,034	,042	,090	,727
7	op.1.Extraversion	-,001 <sup>g</sup>	-,032	,975	-,001	,868
	op.3.Responsab	,041 <sup>g</sup>	,875	,382	,039	,711
	op.4.Amabilidad	-,058 <sup>g</sup>	-1,268	,205	-,056	,761
	op.5.Aper.Exper.	-,011 <sup>g</sup>	-,277	,782	-,012	,931
	Enga.1.Vigor	-,096 <sup>g</sup>	-1,372	,171	-,061	,322

## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

Tabla 29. (Continuación)

	Enga.2.Dedicacion	-,136 <sup>g</sup>	-1,911	,057	-,085	,310
	Ico.2.Respons.Im.Control	-,137 <sup>g</sup>	-1,803	,072	-,080	,270
	Hplp.3.Nutricion	-,090 <sup>g</sup>	-2,028	,043	-,090	,786
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,061 <sup>g</sup>	1,228	,220	,055	,631
8	op.1.Extraversion	-,005 <sup>h</sup>	-,114	,909	-,005	,867
	op.3.Responsab	,049 <sup>h</sup>	1,049	,295	,047	,706
	op.4.Amabilidad	-,052 <sup>h</sup>	-1,140	,255	-,051	,758
	op.5.Aper.Exper.	-,003 <sup>h</sup>	-,081	,935	-,004	,922
	Enga.1.Vigor	-,091 <sup>h</sup>	-1,306	,192	-,058	,322
	Enga.2.Dedicacion	-,137 <sup>h</sup>	-1,944	,052	-,086	,310
	Ico.2.Respons.Im.Control	-,131 <sup>h</sup>	-1,721	,086	-,077	,270
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,078 <sup>h</sup>	1,551	,121	,069	,617

- a. Variables predictivas en el modelo: (Constante), Enga.3.Absorcion
- b. Variables predictivas en el modelo: (Constante), Enga.3.Absorcion, Satis.Vida
- c. Variables predictivas en el modelo: (Constante), Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Ico.1.Perfec.Into.In
- d. Variables predictivas en el modelo: (Constante), Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Ico.1.Perfec.Into.In, Autoeficacia
- e. Variables predictivas en el modelo: (Constante), Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Ico.1.Perfec.Into.In, Autoeficacia, Hplp.2.Activ.Física
- f. Variables predictivas en el modelo: (Constante), Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Ico.1.Perfec.Into.In, Autoeficacia, Hplp.2.Activ.Física, op.2.Esta.Emoci
- g. Variables predictivas en el modelo: (Constante), Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Ico.1.Perfec.Into.In, Autoeficacia, Hplp.2.Activ.Física, op.2.Esta.Emoci, Hplp.1.Respons.Salud
- h. Variables predictivas en el modelo: (Constante), Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Ico.1.Perfec.Into.In, Autoeficacia, Hplp.2.Activ.Física, op.2.Esta.Emoci, Hplp.1.Respons.Salud, Hplp.3.Nutricion
- i. Variable dependiente: DU.1.Excesivo



## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

### 4.4.4.- Análisis de regresión múltiple de las variables de Personalidad, Obsesividad-Compulsividad, *Engagement*, Satisfacción con la vida, Autoeficacia y Estilos de vida sobre Trabajo Compulsivo (DUWAS, Adicción al Trabajo).

El presente modelo pretende analizar la capacidad predictiva de variables de Personalidad, Obsesividad-Compulsividad, *Engagement*, Satisfacción con la vida, Autoeficacia y Estilos de vida sobre la variable criterio Trabajo Compulsivo (DUWAS, Adicción al Trabajo). El resumen del modelo se presenta en la Tabla 30 donde podemos observar que el modelo 8, que incluye las variables predictivas Perfeccionismo, Absorción, Satisfacción con la vida, Autoeficacia, Estabilidad emocional, Dedicación, Crecimiento y Nutrición explican el 19,7 % de la varianza de la variable criterio, mientras que es la variable Perfeccionismo, con un 9,5% de la varianza, la que aparece como mejor predictiva

Tabla 30

*Resumen del modelo Trabajo Compulsivo (DUWAS, Adicción al Trabajo).*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,310 <sup>a</sup>	,096	,095	5,58391
2	,341 <sup>b</sup>	,117	,113	5,52646
3	,384 <sup>c</sup>	,147	,142	5,43490
4	,404 <sup>d</sup>	,163	,157	5,38896
5	,421 <sup>e</sup>	,178	,169	5,34820
6	,436 <sup>f</sup>	,190	,181	5,31217
7	,444 <sup>g</sup>	,197	,186	5,29384
8	,457 <sup>h</sup>	,209	,197	5,25984

a. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In

b. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion

c. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida

d. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Autoeficacia

e. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Autoeficacia, op.2.Esta.Emoci

f. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Autoeficacia, op.2.Esta.Emoci, Enga.2.Dedicacion

g. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Autoeficacia, op.2.Esta.Emoci, Enga.2.Dedicacion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter

h. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Autoeficacia, op.2.Esta.Emoci, Enga.2.Dedicacion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, Hplp.3.Nutricion



## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

La existencia o no de relación significativa entre la variable criterio (Trabajo Compulsivo, DUWAS, Adicción al Trabajo), y las variables predictivas podemos observarla en la Tabla 31 de ANOVA, en dicha tabla observamos que el valor de F (16,66) fue significativo ( $p = ,000$ ).

Tabla 31

*ANOVA del modelo Trabajo Compulsivo (DUWAS, Adicción al Trabajo).*

	<b>Modelo</b>	<b>Suma de cuadrados</b>	<b>gl</b>	<b>Media cuadrática</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regresión	1699,121	1	1699,121	54,494	,000 <sup>b</sup>
	Residual	15932,988	511	31,180		
	Total	17632,109	512			
2	Regresión	2055,832	2	1027,916	33,656	,000 <sup>b</sup>
	Residual	15576,277	510	30,542		
	Total	17632,109	512			
3	Regresión	2597,187	3	865,729	29,309	,000 <sup>c</sup>
	Residual	15034,922	509	29,538		
	Total	17632,109	512			
4	Regresión	2879,319	4	719,830	24,787	,000 <sup>d</sup>
	Residual	14752,790	508	29,041		
	Total	17632,109	512			
5	Regresión	3130,276	5	626,055	21,888	,000 <sup>e</sup>
	Residual	14501,833	507	28,603		
	Total	17632,109	512			
6	Regresión	3353,210	6	558,868	19,805	,000 <sup>f</sup>
	Residual	14278,899	506	28,219		
	Total	17632,109	512			
7	Regresión	3479,597	7	497,085	17,737	,000 <sup>g</sup>
	Residual	14152,512	505	28,025		
	Total	17632,109	512			

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 31. (Continuación)

8	Regresión	3688,463	8	461,058	16,665	,000 <sup>h</sup>
	Residual	13943,647	504	27,666		
	Total	17632,109	512			

- a. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In  
b. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion  
c. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida  
d. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Autoeficacia  
e. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Autoeficacia, op.2.Esta.Emoci  
f. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Autoeficacia, op.2.Esta.Emoci, Enga.2.Dedicacion  
g. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Autoeficacia, op.2.Esta.Emoci, Enga.2.Dedicacion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter  
h. Variables predictivas: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Autoeficacia, op.2.Esta.Emoci, Enga.2.Dedicacion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, Hplp.3.Nutricion  
i. Variable dependiente: DU.2.Compulsivo

A continuación en la Tabla 32, entre los aspectos más relevantes, se presentan los valores de los coeficientes beta tipificados (Trabajo Compulsivo, DUWAS, Adicción al Trabajo). Estos coeficientes nos permiten observar las variables predictivas introducidas que han resultado ser estadísticamente significativas y que en nuestro caso son: Nutrición (-,116), Crecimiento (,136), Dedicación (-,228), Estabilidad Emocional (-,149), Autoeficacia (,158), Satisfacción con la vida (-,153), Absorción (,335) y Perfeccionismo (,232).

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 32

*Coefficientes del modelo Trabajo Compulsivo (DUWAS, Adicción al Trabajo).*

Modelo	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes tipificados		t	Sig.
	B	Error típ.	Beta			
1	(Constante)	9,764	1,207		8,091	,000
	Ico.1.Perfec.Into.In	,121	,016	,310	7,382	,000
2	(Constante)	8,135	1,286		6,326	,000
	Ico.1.Perfec.Into.In	,103	,017	,263	5,985	,000
	Enga.3.Absorcion	,132	,039	,150	3,418	,001
3	(Constante)	12,528	1,629		7,692	,000
	Ico.1.Perfec.Into.In	,100	,017	,256	5,929	,000
	Enga.3.Absorcion	,170	,039	,193	4,353	,000
	Satis.Vida	-,279	,065	-,180	-4,281	,000
4	(Constante)	9,390	1,903		4,935	,000
	Ico.1.Perfec.Into.In	,095	,017	,242	5,613	,000
	Enga.3.Absorcion	,146	,039	,166	3,696	,000
	Satis.Vida	-,346	,068	-,223	-5,080	,000
	Autoeficacia	,170	,055	,140	3,117	,002
5	(Constante)	10,700	1,940		5,517	,000
	Ico.1.Perfec.Into.In	,094	,017	,241	5,629	,000
	Enga.3.Absorcion	,150	,039	,171	3,840	,000
	Satis.Vida	-,280	,071	-,181	-3,940	,000
	Autoeficacia	,212	,056	,175	3,787	,000
	op.2.Esta.Emoci	-,082	,028	-,136	-2,962	,003

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 32. (Continuación)

6	(Constante)	10,265	1,933		5,312	,000
	Ico.1.Perfec.Into.In	,098	,017	,251	5,890	,000
	Enga.3.Absorcion	,284	,062	,323	4,622	,000
	Satis.Vida	-,236	,072	-,152	-3,260	,001
	Autoeficacia	,214	,056	,176	3,851	,000
	op.2.Esta.Emoci	-,080	,027	-,133	-2,919	,004
	Enga.2.Dedicacion	-,161	,057	-,200	-2,811	,005
7	(Constante)	8,973	2,020		4,442	,000
	Ico.1.Perfec.Into.In	,093	,017	,239	5,576	,000
	Enga.3.Absorcion	,286	,061	,325	4,668	,000
	Satis.Vida	-,234	,072	-,151	-3,250	,001
	Autoeficacia	,188	,057	,155	3,314	,001
	op.2.Esta.Emoci	-,092	,028	-,153	-3,299	,001
	Enga.2.Dedicacion	-,181	,058	-,225	-3,126	,002
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,067	,032	,099	2,124	,034
8	(Constante)	10,723	2,106		5,093	,000
	Ico.1.Perfec.Into.In	,091	,017	,232	5,435	,000
	Enga.3.Absorcion	,295	,061	,335	4,829	,000
	Satis.Vida	-,237	,072	-,153	-3,303	,001
	Autoeficacia	,191	,056	,158	3,389	,001
	op.2.Esta.Emoci	-,090	,028	-,149	-3,236	,001
	Enga.2.Dedicacion	-,183	,058	-,228	-3,185	,002
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,092	,033	,136	2,824	,005
	Hplp.3.Nutricion	-,194	,070	-,116	-2,748	,006

a. Variable dependiente: DU.2.Compulsivo

Para acabar presentamos las ocho variables excluidas del modelo 8 (Trabajo Compulsivo, DUWAS, Adicción al Trabajo) (tabla 33), siendo estas variables excluidas las se exponen a continuación: Extraversión, Responsabilidad, Amabilidad, Apertura a la experiencia, Vigor, Responsabilidad excesiva, Responsabilidad sobre la salud y Actividad física.

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 33

*Variables excluidas del modelo Trabajo Compulsivo (DUWAS, Adicción al Trabajo).*

	Modelo	Beta dentro	t	Sig.	Correlación parcial	Estadístico de colinealidad Tolerancia
1	op.1.Extraversión	,016 <sup>a</sup>	,373	,709	,017	,998
	op.2.Esta.Emoci	-,118 <sup>a</sup>	-2,825	,005	-,124	,996
	op.3.Responsab	-,031 <sup>a</sup>	-,691	,490	-,031	,892
	op.4.Amabilidad	-,061 <sup>a</sup>	-1,442	,150	-,064	1,000
	op.5.Aper.Exper.	,013 <sup>a</sup>	,319	,750	,014	,999
	Enga.1.Vigor	,091 <sup>a</sup>	1,971	,049	,087	,831
	Enga.2.Dedicacion	,021 <sup>a</sup>	,469	,640	,021	,909
	Enga.3.Absorcion	,150 <sup>a</sup>	3,418	,001	,150	,899
	Autoeficacia	,101 <sup>a</sup>	2,373	,018	,105	,969
	Ico.2.Respons.Im.Control	-,098 <sup>a</sup>	-1,220	,223	-,054	,275
	Satis.Vida	-,139 <sup>a</sup>	-3,326	,001	-,146	,998
	Hplp.1.Respons.Salud	-,017 <sup>a</sup>	-,415	,678	-,018	,999
	Hplp.2.Activ.Física	-,019 <sup>a</sup>	-,453	,651	-,020	,997
	Hplp.3.Nutricion	-,068 <sup>a</sup>	-1,619	,106	-,072	,998
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,078 <sup>a</sup>	1,797	,073	,079	,942
2	op.1.Extraversión	,005 <sup>b</sup>	,120	,905	,005	,993
	op.2.Esta.Emoci	-,147 <sup>b</sup>	-3,515	,000	-,154	,967
	op.3.Responsab	-,046 <sup>b</sup>	-1,033	,302	-,046	,884
	op.4.Amabilidad	-,082 <sup>b</sup>	-1,960	,051	-,087	,980
	op.5.Aper.Exper.	,000 <sup>b</sup>	-,019	,985	-,001	,989
	Enga.1.Vigor	-,067 <sup>b</sup>	-,953	,341	-,042	,349
	Enga.2.Dedicacion	-,264 <sup>b</sup>	-3,726	,000	-,163	,336
	Autoeficacia	,068 <sup>b</sup>	1,559	,120	,069	,904
	Ico.2.Respons.Im.Control	-,105 <sup>b</sup>	-1,330	,184	-,059	,275
	Satis.Vida	-,180 <sup>b</sup>	-4,281	,000	-,186	,947
	Hplp.1.Respons.Salud	-,032 <sup>b</sup>	-,766	,444	-,034	,989
	Hplp.2.Activ.Física	-,026 <sup>b</sup>	-,611	,541	-,027	,995

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 33. (Continuación)

	Hplp.3.Nutricion	-,091 <sup>b</sup>	-2,177	,030	-,096	,976
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,042 <sup>b</sup>	,943	,346	,042	,876
3	op.1.Extraversion	,021 <sup>c</sup>	,507	,612	,022	,985
	op.2.Esta.Emoci	-,092 <sup>c</sup>	-2,046	,041	-,090	,823
	op.3.Responsab	-,020 <sup>c</sup>	-,459	,646	-,020	,867
	op.4.Amabilidad	-,063 <sup>c</sup>	-1,514	,131	-,067	,968
	op.5.Aper.Exper.	,013 <sup>c</sup>	,313	,754	,014	,983
	Enga.1.Vigor	-,026 <sup>c</sup>	-,371	,711	-,016	,342
	Enga.2.Dedicacion	-,200 <sup>c</sup>	-2,767	,006	-,122	,315
	Autoeficacia	,140 <sup>c</sup>	3,117	,002	,137	,814
	Ico.2.Respons.Im.Control	-,142 <sup>c</sup>	-1,809	,071	-,080	,272
	Hplp.1.Respons.Salud	-,027 <sup>c</sup>	-,666	,505	-,030	,988
	Hplp.2.Activ.Física	-,003 <sup>c</sup>	-,065	,948	-,003	,978
	Hplp.3.Nutricion	-,081 <sup>c</sup>	-1,969	,050	-,087	,973
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,078 <sup>c</sup>	1,763	,079	,078	,848
4	op.1.Extraversion	,003 <sup>d</sup>	,072	,943	,003	,965
	op.2.Esta.Emoci	-,136 <sup>d</sup>	-2,962	,003	-,130	,770
	op.3.Responsab	-,028 <sup>d</sup>	-,649	,516	-,029	,864
	op.4.Amabilidad	-,077 <sup>d</sup>	-1,853	,065	-,082	,958
	op.5.Aper.Exper.	,004 <sup>d</sup>	,098	,922	,004	,978
	Enga.1.Vigor	-,070 <sup>d</sup>	-,993	,321	-,044	,329
	Enga.2.Dedicacion	-,205 <sup>d</sup>	-2,855	,004	-,126	,315
	Ico.2.Respons.Im.Control	-,149 <sup>d</sup>	-1,917	,056	-,085	,272
	Hplp.1.Respons.Salud	-,019 <sup>d</sup>	-,462	,644	-,021	,984
	Hplp.2.Activ.Física	-,022 <sup>d</sup>	-,525	,600	-,023	,958
	Hplp.3.Nutricion	-,096 <sup>d</sup>	-2,336	,020	-,103	,962
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,045 <sup>d</sup>	,979	,328	,043	,788
5	op.1.Extraversion	,034 <sup>e</sup>	,800	,424	,036	,910
	op.3.Responsab	,025 <sup>e</sup>	,532	,595	,024	,735
	op.4.Amabilidad	-,029 <sup>e</sup>	-,643	,520	-,029	,778
	op.5.Aper.Exper.	,027 <sup>e</sup>	,661	,509	,029	,944

## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

Tabla 33. (Continuación)

	Enga.1.Vigor	-,057 <sup>e</sup>	-,811	,417	-,036	,328
	Enga.2.Dedicacion	-,200 <sup>e</sup>	-2,811	,005	-,124	,315
	Ico.2.Respons.Im.Control	-,145 <sup>e</sup>	-1,886	,060	-,084	,272
	Hplp.1.Respons.Salud	-,015 <sup>e</sup>	-,368	,713	-,016	,983
	Hplp.2.Activ.Física	-,006 <sup>e</sup>	-,145	,885	-,006	,941
	Hplp.3.Nutricion	-,086 <sup>e</sup>	-2,097	,036	-,093	,954
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,075 <sup>e</sup>	1,628	,104	,072	,755
6	op.1.Extraversion	,036 <sup>f</sup>	,859	,391	,038	,910
	op.3.Responsab	,032 <sup>f</sup>	,687	,492	,031	,733
	op.4.Amabilidad	-,027 <sup>f</sup>	-,589	,556	-,026	,778
	op.5.Aper.Exper.	,044 <sup>f</sup>	1,062	,289	,047	,927
	Enga.1.Vigor	,048 <sup>f</sup>	,600	,548	,027	,253
	Ico.2.Respons.Im.Control	-,131 <sup>f</sup>	-1,705	,089	-,076	,270
	Hplp.1.Respons.Salud	-,002 <sup>f</sup>	-,042	,966	-,002	,969
	Hplp.2.Activ.Física	-,001 <sup>f</sup>	-,025	,980	-,001	,940
	Hplp.3.Nutricion	-,083 <sup>f</sup>	-2,021	,044	-,090	,953
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,099 <sup>f</sup>	2,124	,034	,094	,735
7	op.1.Extraversion	,012 <sup>g</sup>	,272	,786	,012	,837
	op.3.Responsab	,014 <sup>g</sup>	,305	,760	,014	,708
	op.4.Amabilidad	-,037 <sup>g</sup>	-,820	,413	-,036	,769
	op.5.Aper.Exper.	,034 <sup>g</sup>	,817	,414	,036	,913
	Enga.1.Vigor	,036 <sup>g</sup>	,447	,655	,020	,251
	Ico.2.Respons.Im.Control	-,141 <sup>g</sup>	-1,837	,067	-,082	,269
	Hplp.1.Respons.Salud	-,042 <sup>g</sup>	-,957	,339	-,043	,819
	Hplp.2.Activ.Física	-,018 <sup>g</sup>	-,434	,665	-,019	,906
	Hplp.3.Nutricion	-,116 <sup>g</sup>	-2,748	,006	-,121	,878
8	op.1.Extraversion	,006 <sup>h</sup>	,137	,891	,006	,835
	op.3.Responsab	,019 <sup>h</sup>	,398	,691	,018	,707
	op.4.Amabilidad	-,041 <sup>h</sup>	-,904	,367	-,040	,769
	op.5.Aper.Exper.	,044 <sup>h</sup>	1,053	,293	,047	,907



## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

Tabla 33. (Continuación)

Enga.1.Vigor	,041 <sup>h</sup>	,518	,604	,023	,251
Ico.2.Respons.Im.Control	-,130 <sup>h</sup>	-1,707	,088	-,076	,269
Hplp.1.Respons.Salud	-,005 <sup>h</sup>	-,101	,920	-,004	,737
Hplp.2.Activ.Física	,015 <sup>h</sup>	,337	,736	,015	,837
a.	Variables predictivas en el modelo: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In				
b.	Variables predictivas en el modelo: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion				
c.	Variables predictivas en el modelo: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida				
d.	Variables predictivas en el modelo: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Autoeficacia				
e.	Variables predictivas en el modelo: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Autoeficacia, op.2.Esta.Emoci				
f.	Variables predictivas en el modelo: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Autoeficacia, op.2.Esta.Emoci, Enga.2.Dedicacion				
g.	Variables predictivas en el modelo: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Autoeficacia, op.2.Esta.Emoci, Enga.2.Dedicacion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter				
h.	Variables predictivas en el modelo: (Constante), Ico.1.Perfec.Into.In, Enga.3.Absorcion, Satis.Vida, Autoeficacia, op.2.Esta.Emoci, Enga.2.Dedicacion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, Hplp.3.Nutricion				
i.	Variable dependiente: DU.2.Compulsivo				

### 4.4.5.- Análisis de regresión múltiple de las variables de Personalidad, Obsesividad-Compulsividad, *Engagement*, Satisfacción con la vida, Autoeficacia y Estilos de vida sobre la Pasión Armoniosa (PTW).

Este modelo pretende analizar la capacidad predictiva de variables de Personalidad, Obsesividad-Compulsividad, *Engagement*, Satisfacción con la vida, Autoeficacia y Estilos de vida sobre la variable Pasión Armoniosa (PTW). En la Tabla 34 se presenta el resumen del modelo en el que podemos observar que el modelo 6, que incluye las variables predictivas Dedicación, Crecimiento, Actividad física, Satisfacción con la vida, Responsabilidad excesiva y Vigor nos explican el 55,5 % de la varianza de la variable criterio. La variable Dedicación es la que aparece como la mejor predictiva con un 50,1% de la varianza.

## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

Tabla 34

*Resumen del modelo Pasión Armoniosa (PTW).*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,709 <sup>a</sup>	,502	,501	3,63606
2	,730 <sup>b</sup>	,533	,531	3,52581
3	,739 <sup>c</sup>	,546	,543	3,48167
4	,742 <sup>d</sup>	,551	,547	3,46507
5	,746 <sup>e</sup>	,556	,552	3,44647
6	,748 <sup>f</sup>	,560	,555	3,43539

a. Variables predictivas: (Constante), Enga.2.Dedicacion

b. Variables predictivas: (Constante), Enga.2.Dedicacion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter

c. Variables predictivas: (Constante), Enga.2.Dedicacion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, Hplp.2.Activ.Física, Satis.Vida

e. Variables predictivas: (Constante), Enga.2.Dedicacion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, Hplp.2.Activ.Física, Satis.Vida, Ico.2.Respons.Im.Control

f. Variables predictivas: (Constante), Enga.2.Dedicacion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, Hplp.2.Activ.Física, Satis.Vida, Ico.2.Respons.Im.Control, Enga.1.Vigor

La Tabla 35 de ANOVA, nos presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable criterio (Pasión Armoniosa, PTW) y las variables predictivas. Como observamos en dicha tabla el valor de F (107,41) del modelo 6 fue significativo ( $p = ,000$ ).

## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

Tabla 35  
 ANOVA del modelo Pasión Armoniosa (PTW).

	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	6822,056	1	6822,056	516,003	,000 <sup>a</sup>
	Residual	6755,913	511	13,221		
	Total	13577,969	512			
2	Regresión	7237,986	2	3618,993	291,118	,000 <sup>b</sup>
	Residual	6339,983	510	12,431		
	Total	13577,969	512			
3	Regresión	7407,874	3	2469,291	203,703	,000 <sup>c</sup>
	Residual	6170,095	509	12,122		
	Total	13577,969	512			
4	Regresión	7478,562	4	1869,641	155,716	,000 <sup>d</sup>
	Residual	6099,406	508	12,007		
	Total	13577,969	512			
5	Regresión	7555,755	5	1511,151	127,221	,000 <sup>e</sup>
	Residual	6022,214	507	11,878		
	Total	13577,969	512			
6	Regresión	7606,214	6	1267,702	107,415	,000 <sup>f</sup>
	Residual	5971,755	506	11,802		
	Total	13577,969	512			

- a. Variables predictivas: (Constante), Enga.2.Dedicacion  
 b. Variables predictivas: (Constante), Enga.2.Dedicacion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter  
 c. Variables predictivas: (Constante), Enga.2.Dedicacion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, Hplp.2.Activ.Física  
 d. Variables predictivas: (Constante), Enga.2.Dedicacion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, Hplp.2.Activ.Física, Satis.Vida  
 e. Variables predictivas: (Constante), Enga.2.Dedicacion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, Hplp.2.Activ.Física, Satis.Vida, Ico.2.Respons.Im.Control  
 f. Variables predictivas: (Constante), Enga.2.Dedicacion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, Hplp.2.Activ.Física, Satis.Vida, Ico.2.Respons.Im.Control, Enga.1.Vigor  
 g. Variable dependiente: Pas.1.Armoniosa

## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

En la Tabla 36, entre los aspectos más importantes, se presentan los valores de los coeficientes beta tipificados (Pasión Armoniosa, PTW). Observando estos coeficientes vemos que las variables predictivas introducidas que han resultado ser estadísticamente significativas son: Vigor (-,110), Responsabilidad excesiva (,095), Satisfacción con la vida (,088), Actividad física (,109), Crecimiento (,147) y Dedicación (,682). Todos ellos son significativos.

Tabla 36

*Coefficientes del modelo Pasión Armoniosa (PTW).*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	5,157	,546		9,448	,000
Enga.2.Dedicacion	,500	,022	,709	22,716	,000
2 (Constante)	,617	,947		,651	,515
Enga.2.Dedicacion	,450	,023	,638	19,551	,000
Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,112	,019	,189	5,784	,000
3 (Constante)	-,588	,989		-,594	,553
Enga.2.Dedicacion	,453	,023	,642	19,902	,000
Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,095	,020	,159	4,809	,000
Hplp.2.Activ.Física	,083	,022	,115	3,744	,000
4 (Constante)	-1,761	1,096		-1,606	,109
Enga.2.Dedicacion	,438	,024	,620	18,613	,000
Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,090	,020	,151	4,565	,000
Hplp.2.Activ.Física	,078	,022	,108	3,516	,000
Satis.Vida	,105	,043	,077	2,426	,016
5 (Constante)	-3,224	1,232		-2,616	,009
Enga.2.Dedicacion	,423	,024	,599	17,561	,000
Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,081	,020	,136	4,069	,000
Hplp.2.Activ.Física	,082	,022	,114	3,714	,000
Satis.Vida	,120	,043	,088	2,756	,006
Ico.2.Respons.Im.Control	,038	,015	,080	2,549	,011

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 36. (Continuación)

6	(Constante)	-2,857	1,241		-2,302	,022
	Enga.2.Dedicacion	,481	,037	,682	12,992	,000
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,087	,020	,147	4,349	,000
	Hplp.2.Activ.Física	,079	,022	,109	3,550	,000
	Satis.Vida	,119	,043	,088	2,750	,006
	Ico.2.Respons.Im.Control	,044	,015	,095	2,938	,003
	Enga.1.Vigor	-,094	,046	-,110	-2,068	,039

a. Variable dependiente: Pas.1.Armoniosa

A continuación, en la tabla 37 se presentan las variables excluidas del modelo (Pasión Armoniosa, PTW), siendo las diez variables predictivas siguientes: Extraversión, Estabilidad emocional, Responsabilidad, Amabilidad, Apertura a la experiencia, Absorción, Autoeficacia, Perfeccionismo, Responsabilidad sobre la salud y Nutrición.

Tabla 37

*Variables excluidas del modelo Pasión Armoniosa (PTW).*

	<b>Modelo</b>	<b>Beta dentro</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>	<b>Correlación parcial</b>	<b>Estadístico de colinealidad</b>
						<b>Tolerancia</b>
1	op.1.Extraversion	,073 <sup>a</sup>	2,342	,020	,103	,991
	op.2.Esta.Emoci	,106 <sup>a</sup>	3,340	,001	,146	,953
	op.3.Responsab	,052 <sup>a</sup>	1,614	,107	,071	,953
	op.4.Amabilidad	-,022 <sup>a</sup>	-,688	,492	-,030	,982
	op.5.Aper.Exper.	,028 <sup>a</sup>	,897	,370	,040	,976
	Enga.1.Vigor	-,046 <sup>a</sup>	-,856	,392	-,038	,332
	Enga.3.Absorcion	-,015 <sup>a</sup>	-,275	,783	-,012	,339
	Autoeficacia	,079 <sup>a</sup>	2,415	,016	,106	,910
	Ico.1.Perfec.Into.In	,060 <sup>a</sup>	1,833	,067	,081	,909
	Ico.2.Respons.Im.Control	,084 <sup>a</sup>	2,589	,010	,114	,921

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 37. (Continuación)

	Satis.Vida	,110 <sup>a</sup>	3,353	,001	,147	,894
	Hplp.1.Respons.Salud	,120 <sup>a</sup>	3,854	,000	,168	,977
	Hplp.2.Activ.Física	,150 <sup>a</sup>	4,915	,000	,213	,996
	Hplp.3.Nutricion	,078 <sup>a</sup>	2,496	,013	,110	,976
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,189 <sup>a</sup>	5,784	,000	,248	,860
2	op.1.Extraversion	,014 <sup>b</sup>	,436	,663	,019	,873
	op.2.Esta.Emoci	,060 <sup>b</sup>	1,853	,064	,082	,876
	op.3.Responsab	,000 <sup>b</sup>	-,018	,985	-,001	,872
	op.4.Amabilidad	-,059 <sup>b</sup>	-1,913	,056	-,084	,942
	op.5.Aper.Exper.	,001 <sup>b</sup>	,043	,966	,002	,953
	Enga.1.Vigor	-,100 <sup>b</sup>	-1,880	,061	-,083	,323
	Enga.3.Absorcion	-,023 <sup>b</sup>	-,443	,658	-,020	,338
	Autoeficacia	,026 <sup>b</sup>	,767	,443	,034	,827
	Ico.1.Perfec.Into.In	,034 <sup>b</sup>	1,059	,290	,047	,890
	Ico.2.Respons.Im.Control	,058 <sup>b</sup>	1,832	,068	,081	,902
	Satis.Vida	,088 <sup>b</sup>	2,740	,006	,121	,880
	Hplp.1.Respons.Salud	,067 <sup>b</sup>	2,047	,041	,090	,859
	Hplp.2.Activ.Física	,115 <sup>b</sup>	3,744	,000	,164	,940
	Hplp.3.Nutricion	,027 <sup>b</sup>	,824	,411	,036	,884
3	op.1.Extraversion	,013 <sup>c</sup>	,405	,686	,018	,873
	op.2.Esta.Emoci	,045 <sup>c</sup>	1,392	,165	,062	,861
	op.3.Responsab	,013 <sup>c</sup>	,414	,679	,018	,861
	op.4.Amabilidad	-,049 <sup>c</sup>	-1,598	,111	-,071	,934
	op.5.Aper.Exper.	,002 <sup>c</sup>	,081	,935	,004	,953
	Enga.1.Vigor	-,081 <sup>c</sup>	-1,545	,123	-,068	,320
	Enga.3.Absorcion	-,013 <sup>c</sup>	-,251	,802	-,011	,337
	Autoeficacia	,014 <sup>c</sup>	,421	,674	,019	,820
	Ico.1.Perfec.Into.In	,048 <sup>c</sup>	1,508	,132	,067	,879
	Ico.2.Respons.Im.Control	,069 <sup>c</sup>	2,190	,029	,097	,895
	Satis.Vida	,077 <sup>c</sup>	2,426	,016	,107	,872
	Hplp.1.Respons.Salud	,023 <sup>c</sup>	,668	,504	,030	,730
	Hplp.3.Nutricion	-,007 <sup>c</sup>	-,224	,823	-,010	,815

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 37. (Continuación)

4	op.1.Extraversión	,010 <sup>d</sup>	,316	,752	,014	,871	
	op.2.Esta.Emoci	,021 <sup>d</sup>	,603	,547	,027	,760	
	op.3.Responsab	,007 <sup>d</sup>	,232	,817	,010	,856	
	op.4.Amabilidad	-,056 <sup>d</sup>	-1,832	,068	-,081	,927	
	op.5.Aper.Exper.	,000 <sup>d</sup>	,004	,997	,000	,952	
	Enga.1.Vigor	-,077 <sup>d</sup>	-1,467	,143	-,065	,320	
	Enga.3.Absorción	-,004 <sup>d</sup>	-,086	,931	-,004	,336	
	Autoeficacia	-,007 <sup>d</sup>	-,206	,837	-,009	,766	
	Ico.1.Perfec.Into.In	,054 <sup>d</sup>	1,704	,089	,075	,874	
	Ico.2.Respons.Im.Control	,080 <sup>d</sup>	2,549	,011	,112	,879	
	Hplp.1.Respons.Salud	,031 <sup>d</sup>	,897	,370	,040	,724	
	Hplp.3.Nutrición	-,006 <sup>d</sup>	-,172	,864	-,008	,814	
	5	op.1.Extraversión	,015 <sup>e</sup>	,481	,631	,021	,868
		op.2.Esta.Emoci	,021 <sup>e</sup>	,625	,532	,028	,760
op.3.Responsab		-,006 <sup>e</sup>	-,173	,863	-,008	,834	
op.4.Amabilidad		-,055 <sup>e</sup>	-1,778	,076	-,079	,926	
op.5.Aper.Exper.		,006 <sup>e</sup>	,195	,845	,009	,947	
Enga.1.Vigor		-,110 <sup>e</sup>	-2,068	,039	-,092	,305	
Enga.3.Absorción		-,016 <sup>e</sup>	-,308	,759	-,014	,333	
Autoeficacia		-,014 <sup>e</sup>	-,403	,687	-,018	,761	
Ico.1.Perfec.Into.In		-,043 <sup>e</sup>	-,746	,456	-,033	,268	
Hplp.1.Respons.Salud		,033 <sup>e</sup>	,938	,349	,042	,724	
Hplp.3.Nutrición		-,006 <sup>e</sup>	-,183	,855	-,008	,814	
6		op.1.Extraversión	,020 <sup>f</sup>	,634	,526	,028	,863
		op.2.Esta.Emoci	,028 <sup>f</sup>	,818	,414	,036	,754
		op.3.Responsab	,004 <sup>f</sup>	,116	,908	,005	,818
	op.4.Amabilidad	-,056 <sup>f</sup>	-1,841	,066	-,082	,926	
	op.5.Aper.Exper.	,003 <sup>f</sup>	,093	,926	,004	,945	
	Enga.3.Absorción	,025 <sup>f</sup>	,465	,642	,021	,290	
	Autoeficacia	,002 <sup>f</sup>	,044	,965	,002	,726	
	Ico.1.Perfec.Into.In	-,022 <sup>f</sup>	-,388	,698	-,017	,259	
	Hplp.1.Respons.Salud	,031 <sup>f</sup>	,905	,366	,040	,724	
	Hplp.3.Nutrición	-,002 <sup>f</sup>	-,060	,952	-,003	,812	

a. Variables predictivas en el modelo: (Constante), Enga.2.Dedicación



## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

- b. Variables predictivas en el modelo: (Constante), Enga.2.Dedicacion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter
- c. Variables predictivas en el modelo: (Constante), Enga.2.Dedicacion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, Hplp.2.Activ.Física
- d. Variables predictivas en el modelo: (Constante), Enga.2.Dedicacion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, Hplp.2.Activ.Física, Satis.Vida
- e. Variables predictivas en el modelo: (Constante), Enga.2.Dedicacion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, Hplp.2.Activ.Física, Satis.Vida, Ico.2.Respons.Im.Control
- f. Variables predictivas en el modelo: (Constante), Enga.2.Dedicacion, Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter, Hplp.2.Activ.Física, Satis.Vida, Ico.2.Respons.Im.Control, Enga.1.Vigor
- g. Variable dependiente: Pas.1.Armoniosa

### 4.4.6.- Análisis de regresión múltiple de las variables de Personalidad, Obsesividad-Compulsividad, *Engagement*, Satisfacción con la vida, Autoeficacia y Estilos de vida sobre Pasión Obsesiva (PTW).

El presente modelo pretende analizar la capacidad predictiva de variables de Personalidad, Obsesividad-Compulsividad, *Engagement*, Satisfacción con la vida, Autoeficacia y Estilos de vida sobre la variable Pasión Obsesiva (PTW). El resumen del modelo se presenta en la Tabla 38 donde podemos observar que el modelo 5, que incluye las variables predictivas Absorción, Responsabilidad excesiva, Satisfacción con la vida, Apertura a la experiencia y Amabilidad explican el 36,9 % de la varianza de la variable criterio, mientras que es la variable Absorción, con un 25,5% de la varianza, la que aparece como mejor predictiva.

Tabla 38

*Resumen del modelo Pasión Obsesiva (PTW).*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,507 <sup>a</sup>	,257	,255	6,46818
2	,560 <sup>b</sup>	,313	,310	6,22512
3	,586 <sup>c</sup>	,343	,339	6,09450
4	,604 <sup>d</sup>	,365	,360	5,99501
5	,612 <sup>e</sup>	,375	,369	5,95698

- a. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorcion
- b. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorcion, Ico.2.Respons.Im.Control
- c. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorcion, Ico.2.Respons.Im.Control, Satis.Vida
- d. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorcion, Ico.2.Respons.Im.Control, Satis.Vida, op.5.Aper.Exper.
- e. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorcion, Ico.2.Respons.Im.Control, Satis.Vida, op.5.Aper.Exper., op.4.Amabilidad



## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

La existencia o no de relación significativa entre la variable criterio (Pasión Obsesiva, PTW) y las variables predictivas podemos observarla en la Tabla 39 de ANOVA, en dicha tabla observamos que el valor de F (60,75) fue significativo ( $p = ,000$ ).

Tabla 39  
ANOVA del modelo Pasión Obsesiva (PTW).

	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	7391,750	1	7391,750	176,678	,000 <sup>a</sup>
	Residual	21378,909	511	41,837		
	Total	28770,659	512			
2	Regresión	9007,082	2	4503,541	116,214	,000 <sup>b</sup>
	Residual	19763,577	510	38,752		
	Total	28770,659	512			
3	Regresión	9864,888	3	3288,296	88,531	,000 <sup>c</sup>
	Residual	18905,771	509	37,143		
	Total	28770,659	512			
4	Regresión	10513,054	4	2628,263	73,129	,000 <sup>d</sup>
	Residual	18257,605	508	35,940		
	Total	28770,659	512			
5	Regresión	10779,459	5	2155,892	60,754	,000 <sup>e</sup>
	Residual	17991,200	507	35,486		
	Total	28770,659	512			

a. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorción

b. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorción, Ico.2.Respons.Im.Control

c. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorción, Ico.2.Respons.Im.Control, Satis.Vida

d. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorción, Ico.2.Respons.Im.Control, Satis.Vida, op.5.Aper.Exper.

e. Variables predictivas: (Constante), Enga.3.Absorción, Ico.2.Respons.Im.Control, Satis.Vida, op.5.Aper.Exper., op.4.Amabilidad

f. Variable dependiente: Pas.2.Obsesiva



## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

A continuación en la Tabla 40, entre los aspectos más relevantes, se presentan los valores de los coeficientes beta tipificados (Pasión Obsesiva, PTW). Estos coeficientes nos permiten observar las variables predictivas introducidas que han resultado ser estadísticamente significativas y que en nuestro caso son: Amabilidad (-,103), Apertura a la experiencia (-,119), Satisfacción con la vida (-,156), Responsabilidad excesiva (,230), Absorción (,500).

Tabla 40

*Coefficientes del modelo Pasión Obsesiva (PTW).*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		Sig.
	B	Error típ.	Beta	t	
1 (Constante)	1,523	1,005		1,514	,131
Enga.3.Absorcion	,570	,043	,507	13,292	,000
2 (Constante)	-5,192	1,421		-3,655	,000
Enga.3.Absorcion	,491	,043	,436	11,401	,000
Ico.2.Respons.Im.Control	,168	,026	,247	6,456	,000
3 (Constante)	,599	1,840		,325	,745
Enga.3.Absorcion	,541	,043	,481	12,461	,000
Ico.2.Respons.Im.Control	,157	,026	,232	6,153	,000
Satis.Vida	-,352	,073	-,178	-4,806	,000
4 (Constante)	5,626	2,163		2,601	,010
Enga.3.Absorcion	,553	,043	,492	12,928	,000
Ico.2.Respons.Im.Control	,155	,025	,227	6,145	,000
Satis.Vida	-,328	,072	-,166	-4,543	,000
op.5.Aper.Exper.	-,113	,027	-,151	-4,247	,000
5 (Constante)	7,149	2,220		3,220	,001
Enga.3.Absorcion	,562	,043	,500	13,179	,000
Ico.2.Respons.Im.Control	,156	,025	,230	6,243	,000
Satis.Vida	-,309	,072	-,156	-4,286	,000
op.5.Aper.Exper.	-,089	,028	-,119	-3,198	,001
op.4.Amabilidad	-,069	,025	-,103	-2,740	,006

a. Variable dependiente: Pas.2.Obsesiva

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Para acabar presentamos las once variables excluidas del modelo Pasión Obsesiva (PTW) (tabla 41), siendo estas variables excluidas las se exponen a continuación: Extraversión, Estabilidad emocional, Responsabilidad, Vigor, Autoeficacia, Perfeccionismo, Responsabilidad sobre la salud, Actividad física, Nutrición, Crecimiento y Dedicación.

Tabla 41

*Variables excluidas del modelo Pasión Obsesiva (PTW).*

	<b>Modelo</b>	<b>Beta dentro</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>	<b>Correlación parcial</b>	<b>Estadístico de colinealidad</b>
						<b>Tolerancia</b>
1	op.1.Extraversion	-,059 <sup>a</sup>	-1,549	,122	-,068	,993
	op.2.Esta.Emoci	-,177 <sup>a</sup>	-4,668	,000	-,202	,967
	op.3.Responsab	-,045 <sup>a</sup>	-1,170	,243	-,052	,964
	op.4.Amabilidad	-,158 <sup>a</sup>	-4,179	,000	-,182	,983
	op.5.Aper.Exper.	-,171 <sup>a</sup>	-4,558	,000	-,198	,993
	Enga.1.Vigor	,053 <sup>a</sup>	,852	,395	,038	,377
	Autoeficacia	-,089 <sup>a</sup>	-2,249	,025	-,099	,912
	Ico.1.Perfec.Into.In	,234 <sup>a</sup>	6,005	,000	,257	,899
	Ico.2.Respons.Im.Control	,247 <sup>a</sup>	6,456	,000	,275	,919
	Satis.Vida	-,198 <sup>a</sup>	-5,175	,000	-,223	,949
	Hplp.1.Respons.Salud	,048 <sup>a</sup>	1,248	,213	,055	,989
	Hplp.2.Activ.Física	-,056 <sup>a</sup>	-1,460	,145	-,065	,999
	Hplp.3.Nutricion	-,078 <sup>a</sup>	-2,029	,043	-,090	,976
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,011 <sup>a</sup>	,264	,792	,012	,898
	Enga.2.Dedicacion	,032 <sup>a</sup>	,484	,629	,021	,339

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 41. (Continuación)

2	op.1.Extraversión	-,057 <sup>b</sup>	-1,546	,123	-,068	,993
	op.2.Esta.Emoci	-,175 <sup>b</sup>	-4,802	,000	-,208	,967
	op.3.Responsab	-,096 <sup>b</sup>	-2,541	,011	-,112	,927
	op.4.Amabilidad	-,159 <sup>b</sup>	-4,368	,000	-,190	,983
	op.5.Aper.Exper.	-,164 <sup>b</sup>	-4,524	,000	-,197	,992
	Enga.1.Vigor	-,039 <sup>b</sup>	-,639	,523	-,028	,357
	Autoeficacia	-,108 <sup>b</sup>	-2,822	,005	-,124	,907
	Ico.1.Perfec.Into.In	,082 <sup>b</sup>	1,154	,249	,051	,269
	Satis.Vida	-,178 <sup>b</sup>	-4,806	,000	-,208	,941
	Hplp.1.Respons.Salud	,040 <sup>b</sup>	1,089	,277	,048	,988
	Hplp.2.Activ.Física	-,047 <sup>b</sup>	-1,276	,202	-,056	,998
	Hplp.3.Nutricion	-,085 <sup>b</sup>	-2,290	,022	-,101	,975
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	-,030 <sup>b</sup>	-,762	,446	-,034	,875
	Enga.2.Dedicacion	-,004 <sup>b</sup>	-,062	,950	-,003	,336
3	op.1.Extraversión	-,042 <sup>c</sup>	-1,157	,248	-,051	,985
	op.2.Esta.Emoci	-,127 <sup>c</sup>	-3,222	,001	-,142	,822
	op.3.Responsab	-,072 <sup>c</sup>	-1,918	,056	-,085	,908
	op.4.Amabilidad	-,141 <sup>c</sup>	-3,908	,000	-,171	,970
	op.5.Aper.Exper.	-,151 <sup>c</sup>	-4,247	,000	-,185	,986
	Enga.1.Vigor	,004 <sup>c</sup>	,069	,945	,003	,349
	Autoeficacia	-,056 <sup>c</sup>	-1,405	,161	-,062	,815
	Ico.1.Perfec.Into.In	,105 <sup>c</sup>	1,508	,132	,067	,268
	Hplp.1.Respons.Salud	,045 <sup>c</sup>	1,255	,210	,056	,987
	Hplp.2.Activ.Física	-,025 <sup>c</sup>	-,686	,493	-,030	,981
	Hplp.3.Nutricion	-,074 <sup>c</sup>	-2,049	,041	-,091	,972
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,005 <sup>c</sup>	,132	,895	,006	,844
	Enga.2.Dedicacion	,078 <sup>c</sup>	1,221	,223	,054	,313

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 41. (Continuación)

4	op.1.Extraversión	-,035 <sup>d</sup>	-,992	,322	-,044	,983
	op.2.Esta.Emoci	-,098 <sup>d</sup>	-2,472	,014	-,109	,791
	op.3.Responsab	-,023 <sup>d</sup>	-,587	,558	-,026	,810
	op.4.Amabilidad	-,103 <sup>d</sup>	-2,740	,006	-,121	,875
	Enga.1.Vigor	,020 <sup>d</sup>	,335	,738	,015	,347
	Autoeficacia	-,045 <sup>d</sup>	-1,150	,251	-,051	,811
	Ico.1.Perfec.Into.In	,083 <sup>d</sup>	1,214	,225	,054	,266
	Hplp.1.Respons.Salud	,061 <sup>d</sup>	1,699	,090	,075	,978
	Hplp.2.Activ.Física	-,021 <sup>d</sup>	-,600	,548	-,027	,981
	Hplp.3.Nutricion	-,055 <sup>d</sup>	-1,511	,131	-,067	,954
	Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	,035 <sup>d</sup>	,904	,366	,040	,817
	Enga.2.Dedicacion	,117 <sup>d</sup>	1,845	,066	,082	,308
	5	op.1.Extraversión	-,027 <sup>e</sup>	-,767	,443	-,034
op.2.Esta.Emoci		-,064 <sup>e</sup>	-1,492	,136	-,066	,660
op.3.Responsab		,002 <sup>e</sup>	,041	,967	,002	,767
Enga.1.Vigor		,018 <sup>e</sup>	,295	,768	,013	,347
Autoeficacia		-,037 <sup>e</sup>	-,950	,343	-,042	,806
Ico.1.Perfec.Into.In		,065 <sup>e</sup>	,949	,343	,042	,263
Hplp.1.Respons.Salud		,050 <sup>e</sup>	1,388	,166	,062	,964
Hplp.2.Activ.Física		-,027 <sup>e</sup>	-,771	,441	-,034	,977
Hplp.3.Nutricion		-,054 <sup>e</sup>	-1,496	,135	-,066	,954
Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter		,052 <sup>e</sup>	1,322	,187	,059	,800
Enga.2.Dedicacion		,114 <sup>e</sup>	1,801	,072	,080	,307

a. Variables predictivas en el modelo: (Constante), Enga.3.Absorcion

b. Variables predictivas en el modelo: (Constante), Enga.3.Absorcion, Ico.2.Respons.Im.Control

c. Variables predictivas en el modelo: (Constante), Enga.3.Absorcion, Ico.2.Respons.Im.Control, Satis.Vida

d. Variables predictivas en el modelo: (Constante), Enga.3.Absorcion, Ico.2.Respons.Im.Control, Satis.Vida, op.5.Aper.Exper.

e. Variables predictivas en el modelo: (Constante), Enga.3.Absorcion, Ico.2.Respons.Im.Control, Satis.Vida, op.5.Aper.Exper., op.4.Amabilidad

f. Variable dependiente: Pas.2.Obsesiva



**CAPÍTULO 5.**

**DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

PASIÓN Y ADICCIÓN AL TRABAJO: UNA INVESTIGACIÓN PSICOMÉTRICA Y PREDICTIVA.

María José Serrano Fernández

Dipòsit Legal: T 1771-2014

## 5.- Discusión y Conclusiones

### 5.1.- Estudio Psicométrico.

A continuación se aborda la discusión del Objetivo General 1: *“Adaptación de las escalas PTW, HPLP-II y determinar la relación entre Adicción al Trabajo y Pasión por el Trabajo”*. Este objetivo se desglosa en cuatro hipótesis (números: 1, 2, 3 y 4).

#### 5.1.1.- Escala PTW

En este subapartado desarrollaremos el Objetivo Específico 1.1.: *“Estudiar la estructura interna, la fiabilidad y la validez de los dos factores de la escala PTW (versión inglesa)”*

#### Estructura interna y fiabilidad

En el presente apartado presentamos las propiedades psicométricas de la escala sobre pasión por el trabajo (PTW) de Vallerand y Houliort (2003). El presente instrumento consta de 9 ítems que permiten evaluar la Pasión Armoniosa y la Pasión Obsesiva. Es la primera vez que dicha escala se presenta en lengua castellana.

Los resultados del AFC (ESEM), con la muestra heterogénea utilizada, apoya el modelo de dos factores que proponen algunos autores (Gonçalves, Orgambídez-Ramos, Ferrão y Parreira, 2014; Ho et al., 2011; Mageau y Vallerand, 2007; Vallerand y Houliort, 2003) aunque con una reducción del número de ítems de 14 a 9.

El primer factor, se denomina Pasión Armoniosa está relacionado con el hecho de que mi trabajo permite vivir todo tipo de experiencias, mi trabajo me está acorde con mis cualidades, mi trabajo me permite realizar otras actividades de mi vida y finalmente me gusta muchísimo el trabajo que realizo. El presente factor está constituido por cuatro ítems (números: 1, 2, 3 y 4) y explica el 50,05 % de la varianza. La fiabilidad de este factor es de 0,77 situándose en un punto medio de las fiabilidades



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

encontradas por otros autores como Vallerand et al. (2003) en población estudiantil universitaria con 0,73, Carbonneau et al. (2008) en profesores no universitarios con 0,87, Carbonneau, Vallerand y Massicotte (2010) con ciudadanos canadienses francófonos que practican yoga con 0,75, Lavigne et al. (2014) en profesores no universitarios con 0,86 y Gonçalves et al. (2014) en trabajadores portugueses con 0,70.

El segundo factor se llama Pasión Obsesiva. Su contenido hace referencia con la dependencia emocional con el trabajo y el estado emocional, con la obsesividad respecto al trabajo, la dificultad de controlar la necesidad de trabajar y la dificultad para imaginar la vida sin trabajar. Este factor está compuesto por cinco ítems que son los números 5, 6, 7, 8 y 9. La varianza explicada es del 18,20%. El alfa de Cronbach es de 0,89, se aprecia que el alfa de Cronbach es la más alta de las cinco que se describen a continuación, siendo de 0,85 (población estudiantil universitaria) en Vallerand et al. (2003), de 0,76 (profesores no universitarios) en Carbonneau et al. (2008), de 0,85 (ciudadanos canadienses) en Carbonneau et al. (2010), de 0,75 (profesores no universitarios) en Lavigne et al. (2014) y de 0,70 (trabajadores por cuenta ajena) en Gonçalves et al. (2014).

Respecto a las correlaciones entre los dos factores, en la versión castellana que presentamos es de  $r=0,46$ . Dicha correlación es igual a la encontrada por Vallerand et al. (2003) ( $r=0,46$ ). Sin embargo, es muy superior a las halladas por Carbonneau et al. (2008) ( $r=-0,14$ ), Carbonneau et al. (2010) ( $r=0,22$ ) y Lavigne et al. (2014) ( $r=-0,09$ ).

Al hilo de lo anterior, en la Hipótesis 1 nos planteábamos lo siguiente: *“Si la adaptación española del inventario PTW presenta la misma estructura interna de la versión original inglesa, entonces dicha adaptación mostrará una estructura de dos factores los cuales deberán presentar una fiabilidad adecuada y estar compuestos por los mismos ítems de la versión original”*.

En este sentido, podemos indicar que el cumplimiento de dicha hipótesis es parcial dado que la estructura interna se mantiene con dos factores y la fiabilidad es adecuada. Sin embargo, se han reducido de 14 a 9 ítems.



## Indicios de validez

En cuanto a los indicios de validez, en términos generales los resultados demuestran que la escala de pasión por el trabajo (PTW) se asocia significativamente a otras escalas y otros correlatos externos. El factor Pasión Armoniosa se asocia de forma positiva a la Extraversión ( $r=0,14$ ,  $p<.01$ ), Estabilidad Emocional ( $r=0,25$ ,  $p<.01$ ), Responsabilidad ( $r= 0,20$ ,  $p <.01$ ), Apertura a la Experiencia ( $r= 0,13$ ,  $p <.01$ ), la Eficacia personal ( $r= 0,28$ ,  $p <.01$ ), al Vigor ( $r= 0,56$ ,  $p <.01$ ), a la Dedicación ( $r= 0,70$ ,  $p <.01$ ), a la Absorción ( $r= 0,57$ ,  $p <.01$ ) y a la Autoeficacia ( $r= 0,28$ ,  $p <.01$ ). Contrariamente, se asocia negativamente al Agotamiento ( $r= -0,21$ ,  $p <.01$ ), el Cinismo ( $r= -0,35$ ,  $p <.01$ ), la Irritación emocional ( $r= -0,12$ ,  $p <.01$ ) y a la Satisfacción con la Vida ( $r= 0,33$ ,  $p <.01$ ). Otros autores como Carbonneau et al. (2008) midieron como variable única el *Burnout* encontrando una  $r= -0,63$  ( $p <.01$ ) con Pasión Armoniosa.

El segundo factor, denominado Pasión Obsesiva correlaciona positivamente con siete variables: El Agotamiento ( $r= 0,13$ ,  $p <.01$ ), la Eficacia personal ( $r= 0,13$ ,  $p <.01$ ), la Irritación Emocional ( $r= 0,16$ ,  $p <.01$ ) y Cognitiva ( $r= 0,39$ ,  $p <.01$ ), el Vigor ( $r= 0,42$ ,  $p <.01$ ), la Dedicación ( $r= 0,42$ ,  $p <.01$ ) y la Absorción ( $r= 0,50$ ,  $p <.01$ ). Y de manera negativa con Amabilidad ( $r= -0,09$ ,  $p <.05$ ) y Apertura a la Experiencia ( $r= -0,13$ ,  $p <.01$ ). También se encontró una correlación positiva entre Pasión Obsesiva y *Burnout* ( $r= 0,38$ ,  $p <.01$ ) (Carbonneau et al., 2008).

Otros autores han encontrado otros indicios de validez. La Pasión Armoniosa, según Vallerand et al. (2003), se asocia con “Cambio” ( $r= 0,38$ ,  $p <.001$ ), “Ausencia de auto-consciencia” ( $r= 0,16$ ,  $p <.001$ ), “Control” ( $r= 0,24$ ,  $p <.001$ ), “Emociones positivas” ( $r= 0,46$ ,  $p <.001$ ), “Concentración” ( $r= 0,33$ ,  $p <.001$ ), “Ansiedad” ( $r= 0,43$ ,  $p <.001$ ) y “Vergüenza” ( $r= -0,24$ ,  $p <.001$ ). En este sentido, Carbonneau, Vallerand y Massicotte (2010) encontraron una relación positiva con “Emociones positivas” ( $r= 0,38$ ,  $p <.01$ ) y negativa con “Emociones negativas” ( $r= -0,29$ ,  $p <.05$ ) y “Ansiedad estado” ( $r= -0,44$ ,  $p <.001$ ). Por otro lado, Lavigne, Forest, Fernet y Crevier-Braud (2014) hallaron un relación negativa con “Sobrecarga laboral” ( $r= -0,31$ ,  $p <.01$ ) y dos de positivas que eran el “Apoyo positivo” ( $r= 0,29$ ,  $p <.01$ ) y el “Control sobre el trabajo” ( $r= 0,26$ ,  $p <.01$ ) y Gonçalves et al. (2014) encontraron una relación positiva con la satisfacción en el trabajo ( $r = .50$ ,  $p <.001$ ).

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

La Pasión Obsesiva, según Vallerand et al. (2003), se correlaciona con “Vergüenza” ( $r = 0,25, p < .001$ ), “Cognición negativa” ( $r = -0,54, p < .001$ ) y “Afecto negativo” ( $r = -0,55, p < .001$ ). Además, Lavigne et al. (2014) hallaron un relación positiva con “Sobrecarga laboral” ( $r = 0,23, p < .01$ ) y otra negativa el “Control sobre el trabajo” ( $r = -0,12, p < .05$ ). Por otro lado, Carbonneau et al. (2010) no encontraron ninguna relación significativa con otras variables (Emociones positivas y negativas, y Ansiedad estado) y Gonçalves et al. (2014) encontraron una relación positiva con la satisfacción en el trabajo ( $r = .32, p < .001$ ).

Respecto a los correlatos externos utilizados en nuestra investigación la Pasión Armoniosa correlaciona negativamente con la “cantidad de oportunidades personales que perdiste por no poder dedicarles tiempo, debido al que le dedicas al trabajo” ( $r = -0,10, p < .05$ ) y de forma positiva con nueve de ellos: “Edad” ( $r = 0,14, p < .01$ ), “Antigüedad en esta profesión” ( $r = 0,15, p < .01$ ), “Te sientes saludable” ( $r = 0,16, p < .01$ ), “Eres feliz con tu vida” ( $r = 0,23, p < .01$ ), “Frecuencia con la que te llevas trabajo a casa” ( $r = 0,33, p < .01$ ), “Número de noches que te has despertado pensando en temas de trabajo” ( $r = 0,16, p < .01$ ), “Número de horas extras trabajadas al año” ( $r = 0,10, p < .05$ ), “Días de vacaciones que has disfrutado” ( $r = 0,14, p < .01$ ) y “Número de horas promedio que trabajas a la semana” ( $r = 0,09, p < .05$ ).

La Pasión Obsesiva sea asocia positivamente con los siguientes correlatos: “Edad” ( $r = 0,11, p < .05$ ), “Frecuencia con la que te llevas trabajo a casa” ( $r = 0,25, p < .01$ ), “Número de noches que te has despertado pensando en temas de trabajo” ( $r = 0,29, p < .01$ ), “Estando en reuniones de tipo social, número de veces que pensaste o hasta manifestaste a alguien, que deberías estar trabajando” ( $r = 0,12, p < .01$ ), “Cantidad de citas personales (visitas a médicos, encuentros -cafés, almuerzos, cenas- con amistades) a las que llegaste tarde por quedarte trabajando” ( $r = 0,14, p < .01$ ), “Número de horas extras trabajadas al año” ( $r = 0,19, p < .01$ ), “Días de vacaciones que has disfrutado” ( $r = 0,25, p < .01$ ), “Número de horas promedio que trabajas a la semana” ( $r = 0,12, p < .01$ ), “Si no vas a turnos, número de sábados que has trabajado por la mañana” ( $r = 0,12, p < .01$ ), “Si no vas a turnos, número de sábados que has trabajado por la tarde” ( $r = 0,16, p < .01$ ) y “En los últimos 12 meses, cantidad de días que has ido al trabajo estando enfermo” ( $r = 0,09, p < .05$ ).

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

En el presente estudio científico nos planteábamos la Hipótesis 2 con sus dos subhipótesis correspondientes, indicando que *“Si los factores que mide el inventario PTW se corresponden con Pasión Armoniosa y Pasión Obsesiva entonces, dichas escalas presentaran el siguiente patrón de relaciones”*:

Subhipótesis.2.1: *“La Pasión Armoniosa deberá relacionarse positivamente con Responsabilidad, Extraversión, Amabilidad, Apertura a la experiencia, Engagement, Autoeficacia y Satisfacción por la vida”*.

Subhipótesis 2.2: *“La Pasión Obsesiva deberá relacionarse positivamente con el Engagement y la Autoeficacia y negativamente con Amabilidad y Satisfacción por la vida”*.

A partir de los argumentos expuestos anteriormente, el cumplimiento de la Subhipótesis 2.1 es parcial dado que se han encontrado correlaciones entre la Pasión Armoniosa con Extraversión, Responsabilidad, Apertura a la Experiencia, el *Engagement*, la Autoeficacia y la Satisfacción por la Vida. Según Balon et al. (2013) las personas con Pasión Armoniosa se caracterizan por un cierto grado de Responsabilidad, Extraversión, Amabilidad y Apertura a la experiencia y, además, está relacionada con el *Engagement*. Además, la Pasión Armoniosa incrementa los niveles de Satisfacción con la vida (Philippe et al., 2009; Rousseau y Vallerand, 2008).

La Subhipótesis 2.2 se verifica también de forma parcial ya que la Pasión Obsesiva solamente ha mostrado correlaciones positivamente con el *Engagement* y negativamente con la Amabilidad. La Pasión Obsesiva tiene una relación negativa con Satisfacción con la vida (Philippe et al., 2009; Rousseau y Vallerand, 2008) y se asocia con un bajo nivel de Amabilidad, así como de una falta de conexión con las otras dimensiones de la personalidad (Balon et al., 2013).



### **5.1.2.- Escala HPLP-II**

En este subapartado se aborda el Objetivo Específico 1.2.: *“Estudiar la estructura interna, la fiabilidad y la validez de los seis factores de la escala HPLP-II (versión inglesa)”*.

#### **Estructura interna y fiabilidad**

En el presente apartado se presentan las propiedades psicométricas de la escala sobre estilo de vida (HPLP-II) de Walker y Hill-Polerecky (1996) partiendo de la adaptación del test efectuada en el presente trabajo.

La versión original inglesa (Walker y Hill-Polerecky, 1996) tiene 6 factores que son los siguientes: Actividad física (PA), Crecimiento espiritual (SG), Manejo del estrés (SM), Nutrición (N), Relaciones interpersonales (IR) y Responsabilidad hacia la salud (HR).

En nuestra versión, el presente instrumento consta de 48 ítems que permiten evaluar la Responsabilidad hacia la salud (F1), la Actividad física (F2), la Nutrición (F3) y el Crecimiento espiritual y relaciones interpersonales (F4).

Esta versión en castellano, realizada en una muestra de empleados, no confirma el modelo de 6 factores ni los 52 ítems que se proponen en inglés (Walker y Hill-Polerecky, 1996), en castellano con una muestra de estudiantes (Hulme, et al., 2003), en japonés (Wei et al., 2000) y en árabe (Aqtash y Van Servellen, 2013).

Por otro lado, la versión china realizada por Teng, Yen y Fetzer, (2010) se configura en 5 factores y 30 ítems. Nuestros resultados son más parecidos a los encontrados en la versión iraní por Mohamadian, Ghannae, Kortdzanganeh y Meihan (2013) con 4 factores y 34 ítems.

En la presente versión el factor Manejo del estrés (SM), de la escala original inglesa desaparece distribuyéndose sus ítems entre el resto de los factores y además hay dos factores que se fusionan en uno

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

(Crecimiento espiritual y Relaciones interpersonales), quedando los factores tal como se expone a continuación:

El primer factor, se denomina Responsabilidad hacia la salud y está compuesto por 12 ítems, de los cuales 8 son ítems de la escala original Responsabilidad hacia la salud (HR), 3 ítems de la escala Manejo del estrés (SM) y 1 de la escala Nutrición (N). Está relacionado con el hecho de informar al doctor o a otros profesionales cuando detecto síntomas extraños, ver programas de televisión relacionados con la salud, buscar una segunda opinión cuando se ponen en duda las recomendaciones que le hace su proveedor de salud, controlar la tensión, practicar la relajación, asistir a programas de educación sobre la salud etc. El presente factor está constituido por doce ítems (números: 2, 7, 12, 14, 18, 24, 26, 30, 35, 37, 40 y 41) y explica el 21,6 % de la varianza.

La fiabilidad de este factor es de 0,81, situándose en un punto medio de las fiabilidades encontradas por otros autores como Carlson (2000) en enfermeras bilingües español-inglés con 0,69 en español y 0,68 en inglés; Teng et al. (2010) en población general con 0,71; Mohamadian et al. (2013) en una muestra de estudiantes femeninas adolescentes iraníes con 0,77; Wei et al. (2000) en población general con 0,84 y Aqtash y Van Servellen (2013) en inmigrantes árabes con 0,86, igual que la versión portuguesa de Tajik, Galvao y Siqueira (2010) con inmigrantes brasileños.

El segundo factor se llama Actividad física y está compuesto por 12 ítems, de los cuales 8 son la totalidad de los ítems de la escala original Actividad física (PA), 3 ítems de la escala Manejo del estrés (SM) y 1 de la escala Crecimiento espiritual (SG). Su contenido hace referencia a seguir un programa de ejercicios planificados, hacer ejercicios vigorosos por lo menos tres veces a la semana, tomarse tiempo para relajarse todos los días, realizar actividades físicas livianas y de recreación, hacer estiramientos, hacer ejercicio durante actividades diarias, examinar el pulso, etc. Este factor está compuesto por doce ítems que son los números 3, 8, 9, 13, 19, 25, 31, 32, 36, 42, 43 y 44. La varianza que explica es del 11,90%.



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

El alfa de Cronbach es de 0,86 como encontraron también Aqtash y Van Servellen (2013) en inmigrantes árabes y Carlson (2000) que encontró 0,86 en español y 0,85 en inglés. Así, Tajik et al. (2010) con inmigrantes brasileños hallaron una fiabilidad de 0,85. Estas fiabilidades son similares a las encontradas por Wei et al. (2000) en población general japonesa con 0,85. Sin embargo, Mohamadian et al. (2013) en una muestra de estudiantes femeninas adolescentes iraníes hallaron una fiabilidad menor (0,75) y Teng et al. (2010) en población general de Taiwán fue superior 0,87.

En tercer lugar, tenemos el factor denominado Nutrición y está compuesto por 6 ítems de la escala original Nutrición (N), que tenía 9 ítems de los que 2 se han eliminado y 1 ha pasado a formar parte del factor Responsabilidad hacia la salud (F1). Los ítems de este factor están relacionados con el hecho de elegir una dieta baja en grasas, limitar el uso de azúcares, comer diariamente de 2 a 4 porciones de fruta, de 3 a 5 porciones de vegetales y de 2 a 3 porciones de lácteos al día y tomar desayuno. El presente factor está constituido por los ítems números: 1, 6 17, 23, 29 y 46 y explica el 7,3 % de la varianza.

La fiabilidad de este factor es de 0,70 igual que la encontrada por varios autores: Mohamadian et al. (2013) en una muestra de estudiantes femeninas adolescentes iraníes con 0,70 y Wei et al. (2000) en población general japonesa con 0,70, quedando en el centro de otras investigaciones como es el caso de Carlson (2000) en enfermeras bilingües español-inglés con 0,73 en español y 0,54 en inglés y Teng et al. (2010) en población general de Taiwán, y Aqtash y Van Servellen (2013) en inmigrantes árabes con 0,69. La fiabilidad más alta hallada en este factor es la de Tajik et al. (2010) con inmigrantes brasileños (alfa de Cronbach = 0,75).

Para finalizar, el cuarto factor se llama Crecimiento espiritual y relaciones interpersonales, este factor de 18 ítems está compuesto por 8 ítems de la escala original Crecimiento espiritual (SG), 8 ítems de la escala original Relaciones interpersonales (IR), 1 ítem de la escala Manejo del estrés (SM) y 1 ítem de la escala Responsabilidad hacia la salud (HR). Su contenido hace referencia sentir que se está creciendo cambiando de manera positiva, elogiar a los otros por sus éxitos, creer



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

que la vida tiene un propósito, mantener relaciones significativas y enriquecedoras, mirar hacia el futuro, pasar tiempo con los amigos, concentrarse en pensamientos agradables a la hora de acostarse, etc. Este factor está compuesto por dieciocho ítems que son los números 4, 5, 10, 11, 15, 16, 20, 21, 22, 27, 28, 33, 34, 38, 39, 45, 47 y 48. La varianza que explica es del 4,80%.

El presente factor es un híbrido de los cuatro factores citados anteriormente. Con el fin de contrastar la fiabilidad hemos tomado como punto de referencia aquellos dos que tienen más peso (Crecimiento espiritual, SG y Relaciones interpersonales, IR). El alfa de Cronbach del presente factor es de 0,88 siendo una puntuación superior a las encontradas por Carlson (2000) (Crecimiento espiritual, SG = 0,79; Relaciones interpersonales, IR= 0,67), Aqtash y Van Servellen (2013) (Crecimiento espiritual, SG= 0,77; Relaciones interpersonales, IR= 0,75) y Tajik et al. (2010) (Crecimiento espiritual, SG= 0,84; Relaciones interpersonales, IR= 0,69).

Respecto a las correlaciones entre los cuatro factores, en la versión castellana que presentamos, oscila entre  $r=0,24$  y  $r=0,43$ , siendo similar a la encontrada por Teng et al. (2010) en población general de Taiwán con  $r=0,26$  y  $r=0,47$ . Contrariamente, Mohamadian et al., (2013) hallaron, en una muestra de estudiantes femeninas adolescentes iraníes, correlaciones interfactores que oscilan entre  $r=0,73$  y  $r=0,80$ .

Visto lo anterior, en la Hipótesis 3 nos planteábamos lo siguiente: *“Si la adaptación española de la escala HPLP-II presenta la misma estructura interna de la versión original inglesa, entonces dicha adaptación mostrará una estructura de seis factores los cuales deberán presentar una fiabilidad adecuada y estar compuestos por los mismos ítems de la versión original”*.

En este sentido, podemos indicar que la hipótesis no se cumple dado que la estructura interna se reduce de seis a cuatro factores con una fiabilidad adecuada. Y por otro lado, se han reducido los ítems de la versión original inglesa de 52 a 48 ítems.



## Indicios de validez

Respecto a los indicios de validez de la escala HPLP-II, hay cuatro investigaciones que los aportan (Can et al., 2008; Lee, Eom, Song, Chae y Paul, 2008; Mohamadian et al., 2013; Psaros, Kagan, Auba, Alert y Park, 2012), sin embargo otras cinco carecen de indicios de validez. Estas cinco son: Aqtash y Van Servellen (2013), Carlson (2000), Teng et al. (2010), Tajik et al. (2010) y Wei et al. (2000).

En la tabla 13, podemos observar correlaciones existentes entre los 4 factores y las escalas de contraste, encontrando que el primer factor, Responsabilidad hacia la salud correlaciona positivamente con Agotamiento ( $r= 0,13, p <.01$ ), Vigor ( $r= 0,13, p <.01$ ), Dedicación ( $r= 0,15, p <.01$ ), Absorción ( $r= 0,10, p <.05$ ), la frecuencia con la que te llevas trabajo a casa ( $r= 0,21, p <.01$ ), el número de noches que te has despertado pensando en temas de trabajo ( $r= 0,17, p <.01$ ) y negativamente con las relaciones de tipo social, el número de veces que pensaste o hasta manifestaste que debías estar trabajando ( $r= -0,13, p <.01$ ), la cantidad de citas personales a las que llegaste tarde por estar trabajando ( $r= -0,11, p <.05$ ) y el número de horas extras trabajadas al año ( $r= -0,09, p <.05$ ).

Otros autores como Mohamadian et al. (2013) encontraron la relación con la Autoeficacia ( $r= 0,03, p <.0001$ ), el Componente Mental ( $r= 0,17, p <.05$ ), el Componente Físico ( $r= 0,28, p <.05$ ) y la Calidad de vida ( $r= 0,07, p <.0001$ ). En nuestra investigación, no hemos hallado ninguna asociación entre Responsabilidad hacia la salud y otras dos variables (Autoeficacia y Satisfacción con la vida). Por otro lado, Can et al. (2008) la asociaron con la Relación con la familia ( $r= 0,07, p <.05$ ), la Relación con los amigos ( $r= 0,16, p <.001$ ) y la Autopercepción de rendimiento académico ( $r= 0,10, p <.01$ ).

El segundo factor, Actividad física, se relaciona positivamente con la Autoeficacia ( $r= 0,17, p <.01$ ) y la Satisfacción por la vida ( $r= 0,13, p <.01$ ), con te sientes saludable ( $r= 0,14, p <.01$ ), eres feliz con tu vida ( $r= 0,14, p <.01$ ) y los días de vacaciones que has disfrutado ( $r= 0,09, p <.05$ ) y negativamente con el número de noches que te has despertado pensando en temas de trabajo ( $r= -0,22, p <.01$ ) con el

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

número de veces que pensaste o hasta manifestaste que debías estar trabajando estando en relaciones de tipo social ( $r = -0,08$ ,  $p < .05$ ), con la cantidad de citas personales a las que llegaste tarde por estar trabajando ( $r = -0,09$ ,  $p < .05$ ), con el número de horas extras trabajadas al año ( $r = -0,11$ ,  $p < .01$ ), y con el número de sábados que has trabajado por la mañana en el caso de no ir a turnos, ( $r = -0,09$ ,  $p < .05$ ). También correlaciona negativamente con Agotamiento ( $r = -0,11$ ,  $p < .01$ ) e Irritación cognitiva ( $r = -0,17$ ,  $p < .01$ ).

En una investigación realizada por Mohamadian et al., 2013, encontraron relaciones entre la Actividad física y otras variables como la Autoeficacia ( $r = 0,08$ ,  $p < .0001$ ), el Componente mental ( $r = 0,21$ ,  $p < .05$ ), el Componente físico ( $r = 0,28$ ,  $p < .05$ ) y la Calidad de vida ( $r = 0,16$ ,  $p < .05$ ). Otro estudio la relaciona con otro tipo de variables como Índice de Masa Corporal ( $r = 0,11$ ,  $p < .001$ ), Autopercepción sobre el estado de salud ( $r = 0,12$ ,  $p < .001$ ), Relación con los amigos ( $r = 0,11$ ,  $p < .01$ ) y Autopercepción de rendimiento académico ( $r = 0,08$ ,  $p < .01$ ) (Can et al, 2008).

En tercer lugar, nos encontramos el factor Nutrición. Este correlaciona positivamente con la Autoeficacia ( $r = 0,15$ ,  $p < .01$ ), la Satisfacción por la vida ( $r = 0,09$ ,  $p < .05$ ), el Vigor ( $r = 0,17$ ,  $p < .01$ ), la Dedicación ( $r = 0,15$ ,  $p < .01$ ) y la Absorción ( $r = 0,15$ ,  $p < .01$ ), también con la edad ( $r = 0,09$ ,  $p < .05$ ), la antigüedad en la profesión ( $r = 0,10$ ,  $p < .05$ ), el sentirse saludable ( $r = 0,12$ ,  $p < .01$ ), el estar feliz con tu vida ( $r = 0,12$ ,  $p < .01$ ) y la Eficacia personal ( $r = 0,13$ ,  $p < .01$ ). De forma negativa con el número de veces que pensaste o hasta manifestaste que debías estar trabajando con estando en relaciones de tipo social ( $r = -0,20$ ,  $p < .01$ ) y el Cinismo ( $r = -0,11$ ,  $p < .05$ ).

Mohamadian et al. (2013), encontraron relación con la Autoeficacia ( $r = 0,14$ ,  $p < .05$ ), el Componente mental ( $r = 0,25$ ,  $p < .05$ ), el Componente físico ( $r = 0,22$ ,  $p < .05$ ) y la Calidad de vida ( $r = 0,23$ ,  $p < .05$ ). Otros autores encontraron una asociación con la Autopercepción de rendimiento académico ( $r = 0,11$ ,  $p < .001$ ), la Relación con la familia ( $r = 0,06$ ,  $p < .05$ ) y la Relación con los amigos ( $r = 0,10$ ,  $p < .001$ ) (Can et al., 2008).

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

El cuarto factor, Crecimiento espiritual y relaciones interpersonales, se relaciona directamente con la Eficacia personal ( $r=0,41$ ,  $p < .01$ ), la Autoeficacia ( $r=0,28$ ,  $p < .01$ ), la Satisfacción por la vida ( $r=0,33$ ,  $p < .01$ ), el Vigor ( $r=0,39$ ,  $p < .01$ ), la Dedicación ( $r=0,37$ ,  $p < .01$ ) y la Absorción ( $r=0,32$ ,  $p < .01$ ), el sentirse saludable ( $r=0,28$ ,  $p < .01$ ), el ser feliz con la vida ( $r=0,29$ ,  $p < .01$ ), la frecuencia con la que te llevas trabajo a casa ( $r=0,21$ ,  $p < .01$ ), el número de noches que te has despertado pensando en temas del trabajo ( $r=0,21$ ,  $p < .01$ ) y los días de vacaciones que has disfrutado ( $r=0,10$ ,  $p < .05$ ).

Además, se asocia inversamente con la antigüedad en el lugar de trabajo actual ( $r=-0,13$ ,  $p < .01$ ), la antigüedad en la profesión ( $r=-0,12$ ,  $p < .01$ ), la antigüedad en la empresa ( $r=-0,12$ ,  $p < .01$ ), la cantidad de citas personales a las que llegaste tarde por estar trabajando ( $r=-0,09$ ,  $p < .05$ ) y la cantidad de oportunidades personales que perdiste por no dedicarles tiempo, debido al que le dedicas al trabajo ( $r=-0,10$ ,  $p < .05$ ), el Cinismo ( $r=-0,13$ ,  $p < .01$ ) y la Irritación emocional ( $r=-0,13$ ,  $p < .01$ ).

Can et al. (2008), encontraron relaciones con la Autopercepción sobre el estado de salud (Crecimiento Espiritual:  $r=0,13$ ,  $p < .01$  y Relaciones interpersonales:  $r=0,10$ ,  $p < .01$ ), la Relación con la familia (Crecimiento espiritual:  $r=0,17$ ,  $p < .001$  y Relaciones interpersonales:  $r=0,13$ ,  $p < .001$ ), la Relación con los amigos (Crecimiento Espiritual:  $r=0,27$ ,  $p < .001$  y Relaciones interpersonales:  $r=0,30$ ,  $p < .001$ ) y la Autopercepción de rendimiento académico (Crecimiento Espiritual:  $r=0,21$ ,  $p < .001$  y Relaciones interpersonales:  $r=0,19$ ,  $p < .001$ ). Otros autores (Psaros et al., 2012), encontraron relaciones con la Edad (Relaciones interpersonales:  $r=-0,20$ ,  $p < .05$ ) y la Depresión (BDI-II) (Crecimiento espiritual:  $r=-0,57$ ,  $p < .01$  y Relaciones interpersonales:  $r=-0,32$ ,  $p < .01$ ).

Asimismo, se han encontrado indicios de validez de la escala medida de forma global (Lee et al., 2008), encontrando que el HPLP II correlaciona significativamente con bienestar social y familiar ( $r=0,31$ ), bienestar emocional ( $r=0,24$ ), bienestar funcional ( $r=0,38$ ), preocupaciones sobre el cáncer colono rectal ( $r=0,28$ ) y evaluación funcional de la terapia sobre el cáncer colono rectal ( $r=0,40$ ).

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Retomando la Hipótesis 4 con sus cuatro subhipótesis correspondientes, indica que: *“Si los factores que mide la escala HPLP-II se corresponden con Actividad física, Crecimiento espiritual, Manejo del estrés, Nutrición, Relaciones interpersonales y Responsabilidad hacia la Salud entonces dichas escalas presentaran el siguiente patrón de relaciones”*:

Subhipótesis 4.1: *“Actividad física, Crecimiento espiritual, Manejo del estrés, Nutrición, Relaciones interpersonales y Responsabilidad hacia la salud deberán relacionarse positivamente con la calidad del sueño”*.

Subhipótesis 4.2: *“Actividad física, Crecimiento espiritual, Manejo del estrés, Nutrición, Relaciones interpersonales y Responsabilidad hacia la salud deberán relacionarse positivamente con preocupación por la salud”*.

Subhipótesis 4.3: *“Actividad física, Crecimiento espiritual, Manejo del estrés, Nutrición, Relaciones interpersonales y Responsabilidad hacia la salud deberán relacionarse positivamente con la Autoeficacia”*.

Subhipótesis 4.4: *“Actividad física, Crecimiento espiritual, Manejo del estrés, Nutrición, Relaciones interpersonales y Responsabilidad hacia la salud deberán relacionarse positivamente con la Satisfacción por la vida”*.

Las subhipótesis que se comentarán a continuación se cumplen de forma parcial dado que la nueva estructura interna del HPLP-II es de cuatro factores y no de seis como el original inglés.

A partir de los argumentos expuestos anteriormente, el cumplimiento de la Subhipótesis 4.1 es parcial dado que en lo que respecta a la calidad del sueño (Becoña et al., 2004) se han encontrado correlaciones positivas con dos factores la Responsabilidad hacia la salud (F1) y el Crecimiento espiritual y relaciones interpersonales (F4). También negativa con la Actividad física (F2).



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Respecto al cumplimiento de la Subhipótesis 4.2 es parcial debido a que en lo que respecta a la Preocupación por la salud (Becoña et al., 2004) se han encontrado la correlaciones positivas con la Responsabilidad hacia la salud (F1), la Actividad física (F2), y el Crecimiento espiritual y relaciones interpersonales (F4).

A partir de los argumentos expuestos anteriormente, el cumplimiento de la Subhipótesis 4.3 es parcial ya que en lo que respecta a la Autoeficacia se han encontrado correlaciones positivas con la Actividad física (F2), Nutrición (F3) y el Crecimiento espiritual y relaciones interpersonales (F4). Según Mohamadian et al. (2013) se asocian positivamente con Responsabilidad sobre la salud, la Actividad física, la Nutrición y el Manejo del estrés.

La Subhipótesis 4.4 es se verifica de forma parcial dado que en lo que respecta a la Satisfacción por la Vida se han encontrado la correlaciones positivas con la Actividad física (F2), Nutrición (F3) y el Crecimiento espiritual y relaciones interpersonales (F4). La Responsabilidad sobre la salud, la Actividad física, la Nutrición y el Manejo del estrés han sido relacionadas positivamente con la Calidad de vida (Mohamadian et al., 2013).

### **5.1.3.- Diferencias entre Pasión y Adicción**

El Objetivo Específico 1.3 explicita: “*Si la Adicción al Trabajo y la Pasión por el Trabajo son constructos diferentes*”. En este sentido, la Hipótesis 5 afirma lo siguiente: “*Si la Pasión por el Trabajo y la Adicción al Trabajo son constructos diferentes entonces presentarán una relación baja/moderada entre ellas y un patrón de relaciones distinto respecto de otros criterios externos, especialmente aquellos vinculados con tendencias obsesivas/compulsivas*”.

Para determinar estas diferencias se ha realizado la prueba de Fisher donde se puede observar que los constructos de Pasión por el Trabajo y Adicción por el Trabajo poseen un patrón diferente. A partir de nuestros hallazgos empíricos, expuestos anteriormente, el cumplimiento de la Hipótesis 5 es total.

## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

Sin embargo, Burke y Fiksenbaum (2009) encontraron una correlación positiva entre Adicción al Trabajo y Pasión por el Trabajo, cuando ambas tendencias estuvieron presentes la persona invirtió más tiempo en el trabajo. Así como una elevada satisfacción laboral, un mayor bienestar y menos conductas obsesivas cuando las personas sienten mayor pasión hacia el trabajo. Siendo opuestos los resultados en lo que respecta a la adicción.

Además, Burke y Fiksenbaum (2009) concluyen que siempre que hay Pasión hay Adicción al Trabajo, pero que esto no sucede al revés. En este sentido Hernández-Pozo (2010) también afirma que la Pasión junto con la Obsesión es una de dos posibles motivaciones que impulsan a la Adicción al Trabajo.

Tabla 42

### *Resumen de los objetivos específicos y de las hipótesis planteadas en el Objetivo General 1*

**OBJETIVO GENERAL 1.- Adaptación de las escalas PTW, HPLP-II y determinar la relación entre Adicción al Trabajo y Pasión por el Trabajo.**

Objetivos específicos	Hipótesis	Grado de cumplimiento
O.E.1.1.- Estudiar la estructura interna, la fiabilidad y la validez de los dos factores de la escala PTW (versión inglesa)	H.1: Si la adaptación española del inventario PTW presenta la misma estructura interna de la versión original inglesa, entonces dicha adaptación mostrará una estructura de dos factores los cuales deberán presentar una fiabilidad adecuada y estar compuestos por los mismos ítems de la versión original.	<b>Parcial</b>
	H.2: Si los factores que mide el inventario PTW se corresponden con Pasión Armoniosa y Pasión Obsesiva entonces, dichas escalas presentaran el siguiente patrón de relaciones:	<b>Parcial</b>
	H.2.1: La Pasión Armoniosa deberá relacionarse positivamente con Responsabilidad, Extraversión, Amabilidad, Apertura a la Experiencia, <i>Engagement</i> , Autoeficacia y Satisfacción por la Vida.	<b>Parcial</b>
	H.2.2: La Pasión Obsesiva deberá relacionarse positivamente con el <i>Engagement</i> y la Autoeficacia y negativamente con Amabilidad y Satisfacción por la Vida.	<b>Parcial</b>

Tabla 42. (Continuación)

<b>O. E. 1.2.-</b> Estudiar la estructura interna, la fiabilidad y la validez de los seis factores de la escala HPLP-II (versión inglesa)	H.3: Si la adaptación española de la escala HPLP-II presenta la misma estructura interna de la versión original inglesa, entonces dicha adaptación mostrará una estructura de seis factores los cuales deberán presentar una fiabilidad adecuada y estar compuestos por los mismos ítems de la versión original.	<b>Nulo</b>
	H.4: Si los factores que mide la escala HPLP-II se corresponden con Actividad física, Crecimiento espiritual, Manejo del estrés, Nutrición, Relaciones interpersonales y Responsabilidad hacia la salud entonces dichas escalas presentaran el siguiente patrón de relaciones:	<b>Parcial</b>
	H.4.1: Actividad física, Crecimiento espiritual, Manejo del estrés, Nutrición, Relaciones interpersonales y Responsabilidad hacia la salud deberán relacionarse positivamente con la calidad del sueño.	<b>Parcial</b>
	H.4.2: Actividad física, Crecimiento espiritual, Manejo del estrés, Nutrición, Relaciones interpersonales y Responsabilidad hacia la salud deberán relacionarse positivamente con preocupación por la salud.	<b>Parcial</b>
	H 4.3: Actividad física, Crecimiento espiritual, Manejo del estrés, Nutrición, Relaciones interpersonales y Responsabilidad hacia la salud deberán relacionarse positivamente con la Autoeficacia.	<b>Parcial</b>
	H 4.4: Actividad física, Crecimiento espiritual, Manejo del estrés, Nutrición, Relaciones interpersonales y Responsabilidad hacia la salud deberán relacionarse positivamente con la Satisfacción por la Vida.	<b>Parcial</b>
<b>O. E. 1.3.-</b> Determinar que la Adicción al Trabajo y la Pasión por el Trabajo son constructos diferentes.	H.5: Si la Pasión por el Trabajo y la Adicción al Trabajo son constructos diferentes entonces presentarán una relación baja/moderada entre ellas y un patrón de relaciones distinto respecto de otros criterios externos, especialmente aquellos vinculados con tendencias obsesivas/compulsivas.	<b>Total</b>

## 5.2.- Estudio correlacional-predictivo.

En el presente apartado se comenta el Objetivo General 2 “Desarrollar un modelo predictivo de la Adicción al Trabajo y de la Pasión por el Trabajo utilizando los indicadores siguientes: Personalidad, Engagement, Autoeficacia, ICO, Satisfacción por la vida y Estilo de vida. En este sentido esperamos obtener dos modelos distintos ya que si la Pasión y la Adicción al Trabajo son constructos diferentes entonces podemos esperar que sus predictores sean también diferentes”.

## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

A continuación, se presenta la tabla resumen de las variables que han intervenido en el desarrollo de este Objetivo General 2. Para discutir las influencias de estas variables hemos considerado por un lado las variables predictivas utilizadas en el modelo de regresión de cada variable criterio, y por otro lado aquellas variables que se han observado que correlacionan pero que han sido excluidas del modelo, ello a modo de resumen se expone a continuación (Tabla 43) y posteriormente serán comentadas en profundidad.

Tabla 43

*Resumen de la variables de los modelos de regresión (predictivas y criterio) y de la matriz de correlaciones.*

Variables Predictivas	Variables que correlacionan pero han sido excluidas del modelo de regresión	Variables Criterio
Ico.1.Perfec.Into.In Enga.3.Absorcion Satis.Vida Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter op.4.Amabilidad Hplp.3.Nutricion Enga.2.Dedicacion	op.1.Extraversion op.3.Responsab Autoeficacia Enga.1.Vigor Ico.2.Respons.Im.Control Hplp.1.Respons.Salud	<b>Driven</b> (WorkBAT, Adicción al Trabajo)
Enga.3.Absorcion Hplp.1.Respons.Salud Hplp.3.Nutricion Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter op.5.Aper.Exper. Satis.Vida Enga.2.Dedicacion	Autoeficacia Enga.1.Vigor Ico.1.Perfec.Into.In Ico.2.Respons.Im.Control Hplp.2.Activ.Física	<b>Work Enjoyment</b> (WorkBAT, Adicción al Trabajo)
Enga.3.Absorcion Satis.Vida Ico.1.Perfec.Into.In Autoeficacia Hplp.2.Activ.Física op.2.Esta.Emoci Hplp.1.Respons.Salud Hplp.3.Nutricion	op.3.Responsab Enga.1.Vigor Enga. 2. Dedicación Ico.2.Respons.Im.Control Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	<b>Trabajo Excesivo (DUWAS,</b> Adicción al Trabajo).



**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

Tabla 43. (Continuación)

Ico.1.Perfec.Into.In Enga.3.Absorcion Satis.Vida Autoeficacia op.2.Esta.Emoci Enga.2.Dedicacion Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter Hplp.3.Nutricion	Enga.1.Vigor Ico.2.Respons.Im.Control	<b>Trabajo Compulsivo</b> (DUWAS, Adicción al Trabajo)
Enga.2.Dedicacion Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter Hplp.2.Activ.Física Satis.Vida Ico.2.Respons.Im.Control Enga.1.Vigor	op.1.Extraversion op.2.Esta.Emoci op.3.Responsab op.5.Aper.Exper. Autoeficacia Enga.3.Absorcion Ico.1.Perfec.Into.In Hplp.1.Respons.Salud Hplp.3.Nutricion	<b>Pasión Armoniosa</b> (PTW)
Enga.3.Absorcion Ico.2.Respons.Im.Control Satis.Vida op.5.Aper.Exper. op.4.Amabilidad	Enga.1.Vigor Enga.2.Dedicacion Ico.1.Perfec.Into.In Hplp.1.Respons.Salud Hplp.4.Crecim.y.Rel.Inter	<b>Pasión Obsesiva</b> (PTW)

A continuación, serán comentadas de manera exhaustiva las cuatro hipótesis (números: 6, 7, 8 y 9) planteadas en su momento, siguiendo el orden preciso en que fueron expuestas en el apartado 2.2, comenzando por determinar la capacidad predictiva de un conjunto de variables sobre la Adicción al Trabajo (Objetivo Específico 2.1. “*Determinar la capacidad predictiva de las variables Personalidad, Engagement, Autoeficacia, ICO, Satisfacción por la vida y Estilo de vida sobre la Adicción al Trabajo*”).

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

La Hipótesis 6 considera: “*Si el Impulso a Trabajar (driven) se ve influenciado por la Personalidad, el Engagement, la Autoeficacia, el ICO, la Satisfacción por la vida y el Estilo de vida, entonces podrá realizarse una buena predicción del impulso a trabajar a partir de un modelo que incorpore dichos predictores*”.

En la Tabla 18 se puede observar que el mejor modelo predictivo es el que incluye 7 variables: Perfeccionismo, Absorción y Crecimiento, y de manera inversa la Satisfacción con la vida, la Amabilidad, la Nutrición y la Dedicación.

Por otro lado, se ha encontrado (Tabla 17) que la variable *Driven* está relacionada directamente con diez variables predictivas (Extraversión, Responsabilidad, Autoeficacia, Vigor, Dedicación, Absorción, Perfeccionismo, Responsabilidad excesiva, Responsabilidad hacia la salud y Crecimiento) e inversamente con Satisfacción con la vida. De las cuales las variables Extraversión, Responsabilidad, Autoeficacia, Vigor, Responsabilidad excesiva y Responsabilidad hacia la salud, a pesar de estar relacionadas positivamente por la variable criterio, han quedado fuera del modelo predictivo de 7 variables.

A partir de los argumentos expuestos anteriormente, el cumplimiento de la Hipótesis 6 es parcial dado que se ha encontrado que la variable de Personalidad incluida en el modelo, siendo un predictor negativo, es la Amabilidad, hallando que las variables Extraversión y Responsabilidad están relacionadas positivamente, no apareciendo ninguna relación con la Estabilidad emocional y la Apertura a la experiencia. En este sentido, Hameed et al. (2013) muestra que los rasgos Extraversión, Responsabilidad y Neuroticismo se relacionan de forma positiva con los componentes de la Adicción al Trabajo, y la Apertura a la experiencia se relaciona negativamente con el *Driven*. También Burke et al., (2006), descubrieron en el caso del *Driven* relaciones positivas con todos los factores de la personalidad excepto en el caso de la Apertura a la experiencia.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Las variables de *Engagement* incluidas en el modelo son la Absorción y de manera inversa la Dedicación, encontrando por otro lado una relación positiva con la variable Vigor. Shimazu et al. (2014) indican que la Adicción al Trabajo y el *Engagement* están relacionados positivamente entre sí de una manera muy débil.

Por otro lado, la variable predictiva Autoeficacia, no está incluida en el modelo predictivo, no obstante se ha encontrado que correlaciona positivamente con la variable criterio. Los resultados encontrados por Burke et al. (2006) mostraron que la autoeficacia se relaciona positiva y significativamente con la Adicción al trabajo, es decir, a más autoeficacia más adicción y viceversa.

Respecto al ICO, la variable Perfeccionismo está incluida en el modelo predictivo, mientras que la variable Responsabilidad excesiva a pesar de no estar incluida en el modelo se relaciona positivamente. En este sentido, Mudrack (2004) exploró esta relación entre los rasgos de Personalidad Obsesivo-compulsivo y la Adicción al Trabajo no encontrando relación con la variable *Driven*.

En nuestra investigación, la Satisfacción con la vida está incluida negativamente en el modelo predictivo. Así, Virick y Baruch (2007) encontraron que altas puntuaciones en *Driven* reducían el equilibrio entre la Vida laboral y la Satisfacción con la vida.

En lo que respecta al Estilo de vida, el modelo predictivo incluye de manera positiva el Crecimiento y relaciones interpersonales y de manera inversa la Nutrición y se ha visto que se relaciona positivamente con Responsabilidad hacia la salud, mientras que no se ha encontrado ningún tipo de relación con la Actividad física.

La siguiente es la Hipótesis 7 formulada de esta manera: “*Si el Disfrute por el Trabajo (work enjoyment) se ve influenciado por la Personalidad, el Engagement, la Autoeficacia, el ICO, la Satisfacción por la vida y el Estilo de vida, entonces podrá realizarse una buena predicción del Disfrute por el Trabajo a partir de un modelo que incorpore dichos predictores*”.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

El mejor modelo predictivo para el Disfrute por el Trabajo es el que incluye 7 variables, estas son: Absorción, Responsabilidad hacia la salud, Crecimiento y Dedicación, y de manera inversa Nutrición, Apertura a la experiencia y Satisfacción con la vida (Tabla 22).

Se ha encontrado que la variable Work Enjoyment se relaciona directamente con nueve variables predictivas: Autoeficacia, Vigor, Dedicación, Absorción, Perfeccionismo, Responsabilidad excesiva, Responsabilidad hacia la salud, Actividad física y Crecimiento (Tabla 17). De las cuales las variables Autoeficacia, Vigor, Perfeccionismo, Responsabilidad excesiva y Actividad física, a pesar de estar relacionadas positivamente por la variable criterio, han quedado fuera del modelo predictivo.

Lo anterior nos lleva a afirmar que el cumplimiento de la Hipótesis 7 es parcial ya que las variables de Personalidad incluidas en el modelo únicamente aparece de manera inversa la Apertura a la experiencia. Contrariamente, Abou-Deif et al. (2013) hallaron una relación positiva entre el *Work Enjoyment* y todos los factores de la personalidad.

Respecto al *Engagement* el modelo predictivo incluye la Absorción y la Dedicación, encontrando por otro lado una relación positiva con la variable Vigor. Algunos autores indican que la Adicción al Trabajo y el *Engagement* están relacionados positivamente entre sí de una manera muy débil (Shimazu et al., 2014).

Por otro lado, la variable Autoeficacia, a pesar de no estar incluida en el modelo predictivo, correlaciona positivamente con el Disfrute por el Trabajo (*Work Enjoyment*). En este sentido, Salanova et al. (2001) indican que la Autoeficacia genera bienestar y que la relación entre el Trabajo, la Autoeficacia y la Adicción al Trabajo es positiva. Además, unos altos niveles de Autoeficacia podrían estar relacionados con altos niveles de Adicción al Trabajo (Ng et al., 2007).



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Respecto a la Obsesividad Compulsividad, la variables Perfeccionismo y Responsabilidad excesiva a pesar de mostrar una relación positiva, no aparecen en el modelo predictivo. En este sentido, Mudrack (2004) encontró que al explorar la relación entre los rasgos de Personalidad obsesivo-compulsivo y la Adicción al Trabajo determinó que un alto *Work Involvement*, junto con altas puntuaciones en los rasgos obsesivo-compulsivos conducen a trabajar innecesariamente.

La Satisfacción con la vida está incluida de forma negativa en el modelo predictivo contrariamente a lo que indican Virick y Baruch (2007), que encontraron que el disfrute por el trabajo (*Work Enjoyment*) se asocia positivamente con la satisfacción vital.

En cuanto al Estilo de vida, el modelo predictivo incluye Responsabilidad hacia la salud, Crecimiento y de manera inversa con la Nutrición, por otro lado se ha observado que se relaciona positivamente con la Actividad física.

La Hipótesis 8 indica: *“Si el Trabajo Excesivo se ve influenciado por la Personalidad, el Engagement, la Autoeficacia, el ICO, la Satisfacción por la vida y el Estilo de vida, entonces podrá realizarse una buena predicción del Trabajo excesivo a partir de un modelo que incorpore dichos predictores”*.

En la Tabla 26, se observa que el mejor modelo predictivo del Trabajo Excesivo contiene 8 variables. Estas son: de manera directa la Absorción, el Perfeccionismo, la Autoeficacia y la Responsabilidad hacia la salud. Y de manera inversa la Satisfacción con la vida, la Actividad física, la Estabilidad emocional y la Nutrición.

Por otro lado, se ha encontrado (Tabla 17) que el Trabajo Excesivo correlaciona positivamente con Responsabilidad, Autoeficacia, Vigor, Dedicación, Absorción, Perfeccionismo, Responsabilidad excesiva y Crecimiento y negativamente con Satisfacción con la vida y Actividad física. De las cuales las variables Responsabilidad, Autoeficacia, Vigor, Dedicación, Responsabilidad excesiva y Crecimiento a pesar de estar relacionadas positivamente por la variable criterio, han quedado fuera del modelo predictivo.



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

A partir de los argumentos expuestos anteriormente, el cumplimiento de la Hipótesis 8 es parcial dado que se han encontrado que la variable de Personalidad incluida en el modelo predictivo, de manera negativa, es la Estabilidad emocional. Por otro lado, la Responsabilidad está relacionada positivamente con el Trabajo Excesivo. En otro sentido, Del Líbano (2011) encontró una relación negativa entre Amabilidad y Estabilidad emocional y el Trabajo Excesivo, y positiva con Apertura a la experiencia. Así, Hameed et al. (2013) también relacionó la Responsabilidad con Adicción al Trabajo. Sin embargo, en nuestra investigación no hemos hallado ninguna asociación con la Amabilidad y la Apertura a la experiencia.

La variable del *Engagement* incluida en el modelo es la Absorción. También, se ha encontrado una correlación positiva con la variable Vigor y Dedicación. Del Libano et al. (2012) encontraron relación positiva entre los tres factores del *Engagement* y el Trabajar Excesivamente.

Otra variable predictiva que se ha considerado en el modelo de regresión es la Autoeficacia. Este hallazgo está en la misma línea que los resultados encontrados por Del Libano et al. (2012) los cuales demostraron que la Autoeficacia se relacionaba positivamente con el Trabajar Excesivamente.

El Perfeccionismo (ICO) está incluida en el modelo predictivo, mientras que la variable Responsabilidad excesiva (ICO) a pesar de no estar incluida en el modelo de regresión correlaciona positivamente con Trabajar Excesivamente.

Por otro lado, Shimazu et al. (2012), demostraron que la Adicción al Trabajo se relacionaba con un aumento de la Mala salud y una disminución en la Satisfacción con la vida. En nuestro estudio, la Satisfacción con la vida predice de forma negativa el Trabajar Excesivamente.

En lo que respecta al Estilo de vida, podemos decir que la Responsabilidad hacia la salud predice positivamente el Trabajar Excesivamente y, la Actividad física y la Nutrición la predicen de manera negativa. Además, Trabajar Excesivamente correlaciona positivamente con Crecimiento y Relaciones interpersonales.



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

La siguiente es la Hipótesis 9 formulada de la siguiente manera: *“Si el Trabajo Compulsivo se ve influenciado por la Personalidad, el Engagement, la Autoeficacia, el ICO, la Satisfacción por la vida y el Estilo de vida, entonces podrá realizarse una buena predicción del Trabajo Compulsivo a partir de un modelo que incorpore dichos predictores.*

El mejor modelo predictivo para el Trabajo Compulsivo es aquel que incluye las variables Perfeccionismo, Absorción, Autoeficacia y Crecimiento. Y de manera inversa por la Satisfacción con la vida, la Estabilidad emocional, la Dedicación y la Nutrición (Tabla 30).

Por otro lado, se ha encontrado que el Trabajo Compulsivo se relaciona directamente con 7 variables predictivas (Autoeficacia, Vigor, Dedicación, Absorción, Perfeccionismo, Responsabilidad excesiva y Crecimiento) e inversamente con Satisfacción con la vida. De las cuales las variables Vigor y Responsabilidad excesiva, a pesar de estar relacionadas positivamente con la variable criterio, han quedado fuera del modelo predictivo.

Lo anterior nos lleva a afirmar que el cumplimiento de la Hipótesis 9 es parcial dado que se han encontrado los siguientes resultados: en lo que respecta a las variables de Personalidad, la Estabilidad emocional predice inversamente el Trabajo Compulsivo, mientras que de las cuatro dimensiones restantes (Extraversión, Responsabilidad, Amabilidad y Apertura a la experiencia) no se ha encontrado ninguna relación. En este sentido, Del Líbano (2011), encontraron una relación inversa del Trabajo Compulsivo con la Amabilidad y la Estabilidad emocional

Respecto al *Engagement*, las variables incluidas en el modelo son la Absorción y de manera negativa la Dedicación, encontrando por otro lado una relación positiva con la variable Vigor. En la línea de lo que indican autores como Del Líbano et al. (2012) que hallaron una relación positiva entre el Trabajo Compulsivo y la Absorción y negativa entre Trabajo Compulsivo y la Dedicación.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Por otro lado, la variable Autoeficacia, está incluida en el modelo predictivo, a pesar de que autores como Del Líbano et al. (2012) demostraron que la Autoeficacia se relacionaba positivamente con la otra dimensión de la Adicción al Trabajo, Trabajar Excesivamente.

Respecto al componente Obsesivo Compulsivo (ICO), la variable Perfeccionismo está incluida en el modelo predictivo, mientras que la variable Responsabilidad excesiva a pesar de no estar incluida en el modelo se relaciona positivamente.

La Satisfacción con la vida opera de manera inversa en el modelo predictivo, en la misma línea que nos indican autores como Shimazu et al. (2012), que demostraron que la Adicción al Trabajo se relacionaba con un aumento de la Mala salud y una disminución en la Satisfacción con la vida.

En cuanto al Estilo de vida, el modelo predictivo incluye de manera inversa la Nutrición y de manera directa el Crecimiento y no se ha encontrado ningún tipo de relación con el Responsabilidad hacia la salud y la Actividad física.

A continuación, serán comentadas las hipótesis (números: 10 y 11) correspondientes al Objetivo Específico 2.2. *“Determinar la capacidad predictiva de las variables Personalidad, Engagement, Autoeficacia, ICO, Satisfacción por la vida y Estilo de vida sobre la Pasión por el Trabajo”*.

La primera es la Hipótesis 10, formulada de la siguiente manera: *“Si la Pasión Armoniosa se ve influenciada por la Personalidad, el Engagement, la Autoeficacia, el ICO, la Satisfacción por la vida y el Estilo de vida, entonces podrá realizarse una buena predicción de la Pasión Armoniosa a partir de un modelo que incorpore dichos predictores”*.

En la Tabla 34, podemos observar que el mejor modelo predictivo es aquel que incluye las variables Dedicación, Crecimiento, Actividad física, Satisfacción con la vida, Responsabilidad excesiva e inversamente Vigor.



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Se ha encontrado (Tabla 17), que la Pasión Armoniosa correlaciona positivamente con quince variables predictivas (Extraversión, Estabilidad emocional, Responsabilidad, Apertura a la experiencia, Autoeficacia, Vigor, Dedicación, Absorción, Perfeccionismo, Responsabilidad excesiva, Satisfacción con la vida, Responsabilidad hacia la salud, Actividad física, Nutrición y Crecimiento). De las cuales las variables Extraversión, Estabilidad emocional, Responsabilidad, Apertura a la experiencia, Autoeficacia, Absorción, Perfeccionismo, Responsabilidad hacia la salud y Nutrición, a pesar de estar relacionadas positivamente con la variable criterio, han quedado fuera del modelo predictivo.

Según los argumentos anteriores, podemos decir que el cumplimiento de la Hipótesis 10 es parcial dado que se han encontrado los siguientes resultados: Respecto a las variables de Personalidad, no se ha encontrado ninguna como predictiva, aunque sí hay una relación positiva entre Extraversión, Estabilidad emocional, Responsabilidad y Apertura a la experiencia, en esta línea Balon et al. (2013) aseguran que los individuos con Pasión Armoniosa se caracterizan por un cierto grado de Responsabilidad, Extraversión, Amabilidad y Apertura a la experiencia.

Las variables de *Engagement* incluidas en el modelo son la Dedicación (directa) y el Vigor (inversa), encontrando por otro lado una relación positiva con la variable Absorción. Balon et al. (2013) indican que la Pasión Armoniosa predice positivamente el *Engagement*, ya que fomenta la energía emocional y la satisfacción en el trabajo, ya que permite a los empleados llevar a cabo las tareas de una manera flexible lo que lleva a resultados positivos (por ejemplo, afectan positivamente la absorción y el flujo).

Por otro lado, la variable predictiva Autoeficacia, no está incluida en el modelo predictivo, a pesar de tener una relación positiva con la Pasión Armoniosa. Cardon y Kirk (2013), indican que la pasión por el trabajo de los empresarios parece ayudar a explicar la relación entre la Autoeficacia emprendedora y el mantenimiento de la acción empresarial.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

En el componente Obsesivo Compulsivo (ICO), la variable Responsabilidad excesiva está incluida en el modelo predictivo, mientras que la variable Perfeccionismo a pesar de no estar incluida en el modelo se relaciona positivamente.

La Satisfacción con la Vida está incluida en el modelo predictivo, (Philippe et al., 2009; Rousseau y Vallerand, 2008) indican que la Pasión Armoniosa incrementa los niveles de Satisfacción con la vida.

Respecto al Estilo de vida, el modelo predictivo incluye Actividad física y Crecimiento, encontrándose también relación positiva con Nutrición y Responsabilidad hacia la salud.

Le sigue la Hipótesis 11 que nos dice: *“Si la Pasión Obsesiva se ve influenciada por la Personalidad, el Engagement, la Autoeficacia, el ICO, la Satisfacción por la vida y el Estilo de vida, entonces podrá realizarse una buena predicción de la Pasión Obsesiva a partir de un modelo que incorpore dichos predictores”*.

El mejor modelo predictivo para la Pasión Obsesiva es el modelo 5 que incorpora de manera directa las variables Absorción y Responsabilidad excesiva. Y de manera inversa Satisfacción con la vida, Apertura a la experiencia y Amabilidad (Tabla 38).

Se ha encontrado que la Pasión Obsesiva, correlaciona positivamente con siete variables predictivas (Vigor, Dedicación, Absorción, Perfeccionismo, Responsabilidad excesiva, Responsabilidad hacia la salud y Crecimiento) y negativamente con Amabilidad y Apertura a la experiencia. De las cuales las variables Vigor, Dedicación, Perfeccionismo, Responsabilidad hacia la salud y Crecimiento, a pesar de estar relacionadas positivamente con la variable criterio, han quedado fuera del modelo predictivo.

Lo anterior nos lleva a afirmar que el cumplimiento de la Hipótesis 11 es parcial dado que se han encontrado los siguientes resultados: en lo que respecta a las variables de Personalidad, la Amabilidad y Apertura a la experiencia predicen de manera inversa la Pasión Obsesiva, por otro lado, no se ha encontrado ninguna relación con



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

las variables Extraversión, Estabilidad emocional y Responsabilidad. En este sentido, Balon et al. (2013) asocian la Pasión Obsesiva con un bajo nivel de Amabilidad, así como de una falta de conexión con las otras dimensiones de la personalidad.

Respecto al *Engagement*, la variable incluida en el modelo es la Absorción, encontrando por otro lado una relación positiva con las variables Vigor y Dedicación. Vallerand et al. (2003) revelan que la Pasión Obsesiva no está relacionada con el *Engagement*, debido a que a pesar de que los empleados con más Pasión Obsesiva tienen una profunda inclinación hacia su trabajo, la presión interna que les obliga a trabajar intensamente también parece impedirles disfrutar plenamente del mismo. Por lo tanto, parece como si la Pasión Obsesiva restringe la energía emocional de los empleados y la resistencia mental en el trabajo. Tal y como indicaron Mageau y Vallerand (2007), que encontraron que la Pasión Armoniosa y la Pasión Obsesiva pueden dar lugar a diferentes patrones de *Engagement*.

Por otro lado, la variable Autoeficacia, no está incluida en el modelo predictivo ni se ha encontrado relación con la Pasión Obsesiva, a pesar de que Cardon y Kirk (2013), aseguran que la pasión por el trabajo de los empresarios parece ayudar a explicar la relación entre la autoeficacia emprendedora y el mantenimiento de la acción empresarial.

Respecto al componente Obsesivo Compulsivo (ICO), la variable Responsabilidad excesiva está incluida en el modelo predictivo, mientras que el Perfeccionismo a pesar de no estar incluido en el modelo se relaciona positivamente. Al respecto, las personas apasionadas son personas obsesivas (Hatfield y Rapson, 1993).

La Satisfacción con la vida está incluida de manera inversa en el modelo predictivo, en la misma línea se indica que la Pasión Obsesiva tiene una relación negativa con los niveles de Satisfacción con la vida (Philippe et al., 2009; Rousseau y Vallerand, 2008).

En cuanto al Estilo de vida, el modelo predictivo no incluye ninguna variable, a pesar de haberse encontrado relación con Responsabilidad hacia la salud y Crecimiento.



## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

Tabla 44

*Resumen de los objetivos específicos y de las hipótesis planteadas en el Objetivo General 2.*

**OBJETIVO GENERAL 2:** Desarrollar un modelo predictivo de la Adicción al Trabajo y de la Pasión por el Trabajo utilizando los indicadores siguientes: Personalidad, *Engagement*, Autoeficacia, ICO, Satisfacción por la Vida y Estilo de Vida. En este sentido esperamos obtener dos modelos distintos ya que si la Pasión y la Adicción al Trabajo son constructos diferentes entonces podemos esperar que sus predictores sean también diferentes.

Objetivos específicos	Hipótesis	Grado de cumplimiento
<b>O. E. 2.1.-</b> Determinar la capacidad predictiva de las variables Personalidad, <i>Engagement</i> , Autoeficacia, ICO, Satisfacción por la Vida y Estilo de Vida sobre la Adicción al Trabajo.	H.6: Si el Impulso a Trabajar ( <i>driven</i> ) se ve influenciado por la Personalidad, el <i>Engagement</i> , la Autoeficacia, el ICO, la Satisfacción por la Vida y el Estilo de Vida, entonces podrá realizarse una buena predicción del impulso a trabajar a partir de un modelo que incorpore dichos predictores.	Parcial
	H.7: Si el Disfrute por el Trabajo ( <i>work enjoyment</i> ) se ve influenciado por la Personalidad, el <i>Engagement</i> , la Autoeficacia, el ICO, la Satisfacción por la Vida y el Estilo de Vida, entonces podrá realizarse una buena predicción del Disfrute por el Trabajo a partir de un modelo que incorpore dichos predictores.	Parcial
	H.8: Si el Trabajo excesivo se ve influenciado por la Personalidad, el <i>Engagement</i> , la Autoeficacia, el ICO, la Satisfacción por la Vida y el Estilo de Vida, entonces podrá realizarse una buena predicción del Trabajo excesivo a partir de un modelo que incorpore dichos predictores.	Parcial
	H.9: Si el Trabajo Compulsivo se ve influenciado por la Personalidad, el <i>Engagement</i> , la Autoeficacia, el ICO, la Satisfacción por la Vida y el Estilo de Vida, entonces podrá realizarse una buena predicción del Trabajo Compulsivo a partir de un modelo que incorpore dichos predictores.	Parcial
<b>O. E. 2.2.-</b> Determinar la capacidad predictiva de las variables Personalidad, <i>Engagement</i> , Autoeficacia, ICO, Satisfacción por la Vida y Estilo de Vida sobre la Pasión por el Trabajo.	H.10: Si la Pasión Armoniosa se ve influenciada por la Personalidad, el <i>Engagement</i> , la Autoeficacia, el ICO, la Satisfacción por la Vida y el Estilo de Vida, entonces podrá realizarse una buena predicción de la Pasión Armoniosa a partir de un modelo que incorpore dichos predictores.	Parcial
	H.11: Si la Pasión Obsesiva se ve influenciada por la Personalidad, el <i>Engagement</i> , la Autoeficacia, el ICO, la Satisfacción por la Vida y el Estilo de vida, entonces podrá realizarse una buena predicción de la Pasión Obsesiva a partir de un modelo que incorpore dichos predictores.	Parcial

### 5.3.- Conclusiones

Teniendo en cuenta el marco teórico en general que fundamenta esta investigación, y en particular los objetivos, hipótesis, instrumentos y procedimientos utilizados en la parte empírica podemos afirmar que los resultados hallados, si bien no pretenden ser concluyentes, aportan una información valiosa, relevante y original en el estudio de la Pasión y la Adicción al Trabajo.

En definitiva, considerando los resultados encontrados en el presente estudio, se pueden formular las cinco conclusiones que se exponen a continuación:

PRIMERA.- La Escala de Pasión por el Trabajo (PTW) es un instrumento fiable y válido, adecuado para ser usado en castellano, permitiendo la evaluación de dos aspectos relacionados con la Pasión hacia el Trabajo. Las subescalas evalúan, por una parte, la Pasión Armoniosa, siendo esta la emoción intrínseca que representan aquellas actividades que se escogen libremente por el placer de realizarlas, dejando tiempo a la persona para que realice otras actividades. Por otra, parte se puede medir la Pasión Obsesiva, este tipo de pasión representa a las motivaciones extrínsecas y puede convertirse en algo incontrolable que deje a la persona sin vida, provocando sentimientos de culpa, ansiedad y baja autoestima cuando no acaban la actividad.

SEGUNDA.- Cuestionario de estilos de vida II (HPLP-II), es un instrumento fiable, válido y adecuado para ser usado en castellano, este instrumento mide comportamientos promotores de salud que sirven para mantener o aumentar el bienestar y la satisfacción de la persona. Los factores hallados, evalúan la relación con la Responsabilidad hacia la salud, relacionado con el hecho de preocuparse por la salud consultando al médico en el caso de tener algún problema. El siguiente factor es la Actividad física y se relaciona con aquellas actividades promotoras de Actividad física. El tercer factor es la Nutrición relacionado con el hecho de seguir una dieta saludable. Y el último factor es el Crecimiento espiritual y las relaciones interpersonales que tiene relación con la relación con otras personas y el crecimiento personal.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

TERCERA.- La Adicción al Trabajo y la Pasión por el Trabajo son constructos diferentes tal como hemos podido comprobar en nuestros resultados (prueba de Fisher).

CUARTA.- La Adicción al Trabajo medida a través del WorkBAT (*Driven* y Disfrute por el trabajo), se puede predecir de la siguiente manera: Las variables que influyen de manera directa en el *Driven* son: Perfeccionismo, Absorción, Crecimiento y Relaciones interpersonales, y de manera inversa la Satisfacción con la vida, la Amabilidad, la Nutrición y la Dedicación. Respecto al Disfrute por el Trabajo se puede predecir directamente por la Absorción, la Responsabilidad hacia la salud, el Crecimiento y las relaciones interpersonales y la Dedicación, y de manera inversa por la Nutrición, la Apertura a la experiencia y la Satisfacción con la vida.

QUINTA.- Las variables que predicen la Adicción al Trabajo medidas a través del DUWAS (Trabajo Excesivo y Trabajo Compulsivo), son las siguientes: Respecto al Trabajo Excesivo las variables que le afectan de manera positiva son la Absorción, el Perfeccionismo, la Autoeficacia y la Responsabilidad hacia la salud. Y de manera negativa la Satisfacción con la vida, la Actividad física, la Estabilidad emocional y la Nutrición. En lo que se refiere al Trabajo Compulsivo mejor modelo predictivo es aquel que incluye las variables Perfeccionismo, Absorción, Autoeficacia y Crecimiento. E inversamente las variables Satisfacción con la vida, Estabilidad emocional, Dedicación y Nutrición.

SEXTA.- Podemos predecir la Pasión al Trabajo de la siguiente manera: La Pasión Armoniosa se puede predecir 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 el mejor modelo predictivo para la Pasión Obsesiva es el que incorpora las variables Absorción y Responsabilidad excesiva y lo predicen de manera negativa la Satisfacción con la vida, la Apertura a la experiencia y la Amabilidad.

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

PASIÓN Y ADICCIÓN AL TRABAJO: UNA INVESTIGACIÓN PSICOMÉTRICA Y PREDICTIVA.

María José Serrano Fernández

Dipòsit Legal: T 1771-2014



**CAPÍTULO 6.**

**LIMITACIONES, FUTURAS  
INVESTIGACIONES,  
IMPLICACIONES PRÁCTICAS  
Y PRODUCTIVIDAD**



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

PASIÓN Y ADICCIÓN AL TRABAJO: UNA INVESTIGACIÓN PSICOMÉTRICA Y PREDICTIVA.

María José Serrano Fernández

Dipòsit Legal: T 1771-2014

## **6.- Limitaciones, Futuras Investigaciones, Implicaciones Prácticas y Productividad**

### **6.1.- Limitaciones y Futuras investigaciones**

A continuación se exponen las principales limitaciones de nuestro estudio.

En primer lugar, sería preciso analizar la validez discriminante de los dos inventarios aportados tanto entre colectivos de trabajadores y profesionales de origen diverso que sean competentes en lengua castellana (por ejemplo, africano, latinoamericano y centroeuropeo) como atendiendo al tipo de actividad profesional (“cuello blanco” vs “cuello azul”) para las dos escalas analizadas (PTW y HPLP-II).

Segundo, sería necesario efectuar un análisis factorial confirmatorio de la escala HPLP-II, en una muestra de empleados diferente, con el objetivo de confirmar la estructura interna. Sin embargo esto no sería necesario en la escala de pasión por el trabajo (PTW) dado que ya se ha efectuado.

En tercer lugar hay que tener en cuenta que el uso de un diseño transversal presenta una limitación y es que no nos permite establecer relaciones de tipo causal. Por este motivo y desde este punto de vista, hemos de mirar con cautela los resultados encontrados. Hubiera sido más adecuado el utilizar un estudio longitudinal con el fin de determinar de forma precisa tanto los antecedentes como las consecuencias (Mäkikangas, Schaufeli, Tolvanen y Feldt, 2013). Ello nos permitiría comprobar la evolución y el desarrollo de este tipo de conductas, así como estudios comparativos entre colectivos diversos para comprender cómo se manifiesta este tipo de comportamientos. Por lo que la influencia de la varianza del método común se reduce cuando se realizan estudios longitudinales (Podsakoff, MacKenzie, Lee y Podsakoff, 2003).

Cuarto, en investigaciones futuras para prevenir la falta de objetividad de los trabajadores se podrían utilizar la observación, aunque se ha de ir con una cierta cautela debido a que podemos encontrarnos con otros problemas como los sesgos de los observadores, el efecto de halo,

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

los estereotipos (Álvaro, 2007; Álvaro y Garrido, 2003; Martínez, 2013) y las representaciones sociales (De Barbieri, 2013). Para ello también se deberían incluir evaluaciones que pueden realizar sobre un empleado sus compañeros de trabajo y/o supervisores.

En quinto lugar, con la finalidad de incrementar la validez externa de los resultados obtenidos deberían de utilizarse procedimientos de muestreo aleatorio. Las muestras de conveniencia, que según Highhouse y Gillespie (2008) no presentan ninguna amenaza importante para la validez del estudio realizado en la validación de escalas y en estudios predictivos han sido habitualmente utilizadas (Belloch et al., 2003; Boada-Grau et al., 2013; Mäkikangas et al., 2013).

Sexto, en este estudio todas las medidas utilizadas son mediante autoinforme, encontrándonos con que la utilización de este puede haber provocado el incremento de la asociación entre las variables, esto es debido a la varianza del método común (Podsakoff et al, 2003). Spector, (1987) mostró que las investigaciones que utilizan este tipo de escalas desarrolladas y estandarizadas poseedoras de una aceptable bondad psicométrica son resistentes a la varianza del método común. Por otro lado, nos encontramos con que el uso del autoinforme en investigaciones sobre Adicción al Trabajo (Burke, 1999; Salanova et al., 2000), Estilo de Vida (Hulme et al., 2003; Walker y Hill-Polerecky, 1996) y Pasión por el Trabajo (Vallerand y Houliort, 2003; Vallerand et al., 2003) se ha utilizado ampliamente ya que se considera que pueden mostrar de una manera exacta la percepción y las actitudes de los sujetos en aquello que se está investigando (Boada-Grau et al., 2013; Thorgren et al., 2013).

Séptimo, la aplicación del análisis de regresión múltiple que estudia la relación entre las variables predictivas y criterio nos ha permitido obtener conclusiones sobre la influencia directa e inversa entre las variables utilizadas en el estudio. Sin embargo, la investigación mejoraría mediante la utilización en el análisis de datos de un modelo de ecuaciones estructurales (Jöreskog y Sörbom, 1993), este tipo de modelos nos permiten una mayor fortaleza en el análisis de los datos y establecer interrelaciones entre las variables planteadas dentro de un modelo global, lo que sería muy interesante teniendo en cuenta que apenas hay estudios antecedentes que nos aporten un marco teórico estable.

Y octavo, averiguar si el Work Craving (Wojdylo, 2013; Wojdylo et al., 2013), la Adicción al Trabajo y la Pasión por el Trabajo son constructos diferentes, para ello deberían presentar una relación baja/moderada entre ellas y un patrón de relaciones distinto respecto de otros criterios externos. Además, se podría investigar la covarianza entre el Work Craving y otras variables, sin ánimo de ser exhaustivos, como la personalidad, la impulsividad, la obsesividad, la compulsividad, el burnout y la irritación.

## **6.2.- Implicaciones prácticas**

Los resultados encontrados tienen diferentes implicaciones prácticas que vamos a desarrollar brevemente. En primer lugar, los cuestionarios (PTW y HPLP-II) una vez adaptados y validados al castellano son dos herramientas de medición que nos permitirán aproximarnos al nivel de ajuste de las expectativas y el significado que le puede dar cada empleado a la pasión por su trabajo y a su estilo de vida.

Segundo, la presente investigación contribuye también al conocimiento de la Pasión por el Trabajo, la Adicción al Trabajo y los Estilos de Vida en varios aspectos que incluyen la relación entre estas variables. Así, el estilo de vida saludable tanto personal como profesional se puede ver afectado por la Pasión por el Trabajo y por la Adicción al Trabajo.

En tercer lugar, encontramos que los resultados proporcionan importantes implicaciones prácticas con respecto a la Adicción al Trabajo, la Pasión por el Trabajo y el Estilo de Vida que deberían de considerarse para una adecuada gestión estratégica de los recursos humanos (Boada-Grau y Gil-Ripoll, 2010, 2011; Gil, Rico y Sánchez-Manzanares, 2008) dentro de las organizaciones. Entre ellas destacamos:

- 1.- La potenciación de la Satisfacción con la Vida.
- 2.- La formación de los empleados en aspectos como la Responsabilidad hacia la salud, la Actividad física y la Nutrición.
- 3.- El fomentar el Crecimiento y las Relaciones personales.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

En este sentido, las políticas de recursos humanos deberían de tender más al aumento del *Engagement* y la Autoeficacia para potenciar la Pasión Armoniosa de esta forma, probablemente, se reduciría el absentismo laboral (Boada et al., 2011; Boada-Grau, De-Diego, Agulló y Mañas, 2005).

Cuarta, se requerirán investigaciones adicionales para examinar el proceso evolutivo por las cuales una persona apasionada puede transitar hacia la adicción al trabajo (Hernández-Pozo, 2010). También serán necesarios estudios longitudinales para ver cómo afectan los Estilos de Vida a ambos constructos (Pasión y Adicción). Es más, sería necesario identificar cómo la Pasión por el Trabajo, la Adicción al Trabajo y los Estilos de Vida afectan a las personas en las diferentes etapas que configuran su ciclo vital y profesional.

En quinto lugar, también será preciso analizar muestras de distintas culturas con el fin de explorar si la Pasión por el Trabajo, la Adicción al Trabajo y el Estilo de Vida son constructos universales, así pues debería de investigarse la relación entre trabajo, valores culturales y la ética del trabajo y, de forma singular, la ética protestante del trabajo (Porter, 1996).

Sexta, la investigación empírica sobre la Adicción al Trabajo, la Pasión por el Trabajo, el Estilo de Vida y el género ha sido muy escasa, por tanto, deberá de investigarse la importancia de los roles de género en la formación de conductas adictivas y de pasión al trabajo, así como del estilo de vida y la posibilidad de distinguir las diferencias de género.

Y séptima, la escala HPLP-II puede ser empleada como una herramienta para el diseño de intervenciones dirigidas a aumentar y fomentar estilos de vida saludables para los trabajadores. Los tipos de intervenciones (Boada-Grau, 1999), donde podría ser utilizada la presente escala, son la primaria (dirigida a eliminar las conductas que le puedan llevar a tener un estilo de vida no saludable), la secundaria (que persigue reducir la incidencia y prevalencia de malas conductas y hábitos) y la terciaria (orientada a paliar los efectos negativos y la destructividad derivada de las conductas no saludables mejorando la calidad de vida de los trabajadores). Un ejemplo de intervención psicosocial serían los Programas de Ayuda al Empleado (Solé y Balduque, 2006) los cuales pueden facilitar información valiosa para potenciar los estilos de vida saludables tanto presentes como futuras.



### 6.3.- Productividad

Algunos autores (Eco, 2001; Estelle, 2008; Rodenes, Chismol y Arango, 2000; Sierra Bravo, 2002) consideran que la productividad de una Tesis Doctoral debe ser entendida como el número de publicaciones derivadas de la misma.

Así, el presente trabajo de investigación doctoral se enmarca dentro de la línea de investigación "Salud laboral y riesgos psicosociales" (Spitzen Value, Human Resources-URV). Dicha línea ha generado varias publicaciones:

#### 1.- Libros.

Boada-Grau, J. y Ficapal-Cusí, P. (2012). *Salud y Trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona: Editorial UOC.

#### 2.- Capítulos de libros.

Segurado, A., Agulló, E., Rodríguez, J., Agulló, S., Boada-Grau, J., Medina, R. y Cuéllar, H. (2011). La evaluación del mobbing en la policía local. En E.Agulló, J. L. Álvaro, A. Garrido, R. Medina y I. Schweiger (Eds.). *Nuevas formas de organización del trabajo y de la empleabilidad*. (pp.385-398). Oviedo: Universidad de Oviedo.

Segurado, A., Agulló, E., Rodríguez, J., Agulló, S., Boada-Grau, J., Medina, R. y Castro, R. (2011). El mobbing como riesgo psicosocial: Una propuesta de intervención. En E.Agulló, J. L. Álvaro, A. Garrido, R. Medina y I. Schweiger (Eds.). *Nuevas formas de organización del trabajo y de la empleabilidad*. (pp.399-408). Oviedo: Universidad de Oviedo.

Mier, L., Agulló, E., Rodríguez, J., Segurado, A., Agulló, S., Boada-Grau, J., Medina, R. y Iglesias, L.G. (2011). Trabajo a turnos: Propuestas de intervención para la planificación preventiva de la Policía Local. En E.Agulló, J. L. Álvaro, A. Garrido, R. Medina y I. Schweiger (Eds.). *Nuevas formas de organización del trabajo y de la empleabilidad*. (pp.409-428). Oviedo: Universidad de Oviedo.

### 3.- Artículos JCR-ISI.

- Boada-Grau, J., González, S., Vigil-Colet, A., Mañas, M.A. y Agulló, S. (2009). CONS-32: Development of a laboral risk prevention questionnaire for the construction industry. *Psicothema*, 21, 165-169.
- Boada-Grau, J., Sánchez-García, J.C., Prizmic-Kuzmica, A-J. y Vigil-Colet, A. (2012). Work health and hygiene in the transport industry (TRANS-18): Factorial structure, reliability and validity. *The Spanish Journal of Psychology*. 15, 357-366.
- Boada-Grau, J., Robert-Sentís, L., Gil-Ripoll, C. y Vigil-Colet, A. (2013). Desarrollo, consistencia interna, fiabilidad y validez de una escala de riesgos laborales en lengua española. *Anales de Psicología*, 29, 217-224.
- Boada-Grau, J., Prizmic-Kuzmica, A-J., González-Fernández, M.D. y Vigil-Colet, A. (2013). Versión española de la Bus Drivers' Job Demands Scale (BDJD-24). *Psicothema*, 25, 258-265.
- Boada-Grau, J., Prizmic-Kuzmica, A-J., González-Recio, S. y Vigil-Colet, A. (2013). Estresores laborales en conductores de autobuses (ELBus-21): Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Universitas Psychologica*, 12, 249-259.
- Boada-Grau, J., Prizmic-Kuzmica, A-J., Serrano-Fernández, M.J. y Vigil-Colet, A. (2013). Factor structure, reliability and validity of the workaholism battery (WorkBAT): Spanish version. *Anales de Psicología*, 29, 923-933.
- Merino-Tejedor, E., Boada-Grau, J., Sánchez-García, J.C. y Hontangas, P. (2013). Irritation scale as an instrument to measure stress among university students. *The Spanish Journal of Psychology*, 16, 1-10.

Al hilo de lo anterior, la presente propuesta de Tesis Doctoral tiene un artículo antecedente, que es:

- Boada-Grau, J., Prizmic-Kuzmica, A-J., Serrano-Fernández, M.J. y Vigil-Colet, A. (2013). Factor structure, reliability and validity of the workaholism battery (WorkBAT): Spanish version. *Anales de Psicología*, 29, 923-933.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

Los resultados obtenidos permitirán la publicación, en revistas de impacto JCR-ISI, de cinco aspectos que han sido desarrollados:

- 1.- Adaptación al castellano de la escala PTW con una muestra de empleados (N=513).
- 2.- Adaptación al castellano de la escala HPLP-II con una muestra de empleados. Anteriormente, ha sido validada con estudiantes, pero no con trabajadores (N=513).
- 3.- Distinción de los dos constructos estudiados: Pasión por el Trabajo y Adicción al Trabajo (N=513).
- 4.- Estudio correlacional-predictivo de las variables antecedentes como la Personalidad, la Obsesividad - Compulsividad, el *Engagement*, la Satisfacción con la Vida, la Autoeficacia y los Estilos de Vida, sobre la Pasión por el Trabajo (N=513).
- 5.- Estudio correlacional-predictivo de las variables antecedentes como la Personalidad, la Obsesividad - Compulsividad, el *Engagement*, la Satisfacción con la Vida, la Autoeficacia y los Estilos de Vida, sobre la Adicción al Trabajo (N=513).



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

PASIÓN Y ADICCIÓN AL TRABAJO: UNA INVESTIGACIÓN PSICOMÉTRICA Y PREDICTIVA.

María José Serrano Fernández

Dipòsit Legal: T 1771-2014



**CAPÍTULO 7.**

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

PASIÓN Y ADICCIÓN AL TRABAJO: UNA INVESTIGACIÓN PSICOMÉTRICA Y PREDICTIVA.

María José Serrano Fernández

Dipòsit Legal: T 1771-2014

## 7.- Referencias Bibliográficas

- Abou-Deif, M.H., Rashed, M.A., Sallam, M.A.A., Mostafa, E.A.H. y Ramadan, W.A. (2013). Characterization of Twenty Wheat Varieties by ISSR Markers, *Middle-East Journal of Scientific Research* 15, 168-175.
- Adorno, T.W., Frenkel-Brunswick, E., Levinson, D.J. y Stanford, R.N. (1950). *The authoritarian personality*. New York: Harper.
- Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S. y Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Allport, G.W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Holt.
- Allport, G.W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt.
- Allport, G.W. y Odbert, H.S. (1936). Trait-Names. A Psycho-lexical Study. *Psychological Monographs*, 47, i-171.
- Alonso, D. y García, J. L. (2010). Motivación hacia la práctica físico-deportiva de universitarios gallegos. *Revista de Investigación en Educación*, 8, 128-138.
- Alonso, E. y Pozo, C. (2001). Análisis de los factores psicosociales de riesgo en los profesionales dedicados al cuidado de la salud. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17, 273-294.
- Álvaro, J.L. (2007). *Introducción a la psicología social sociológica*. Barcelona: Editorial UOC.
- Álvaro, J.L. y Garrido, J.L. (2003). *Psicología social. Perspectivas psicológicas y sociológicas*. Madrid: Mc Graw Hill.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Andersen, B.L., Kiecolt-Glaser, J.K. y Glaser, R. (1994). A biobehavioral model of cancer stress and disease course. *American Psychologist*, *49*, 389-404.
- Andreassen, C.S., Hetland, J. y Pallesen, S. (2010). The relationship between 'workaholism', basic needs satisfaction at work and personality. *European Journal of Personality*, *24*, 3-17.
- Andreassen, C.S., Ursin, H. y Eriksen, H.R. (2007). The relationship between strong motivation to work, "workaholism", and health. *Psychology & Health*, *22*, 615-629.
- Aqtash, S. y Van Servellen, G. (2013). Determinants of health-promoting lifestyle behaviors among arab immigrants from the region of the levant. *Research in Nursing & Health*, *36*, 466-477.
- Ardila, R. (2000). Prevención primaria en psicología de la salud. En L.A. Oblitas y E. Becoña (Eds.). *Psicología de la salud*, (pp. 53-65). México: Plaza y Valdés.
- Asparouhov, T. y Muthén, B. (2009). Exploratory structural equation modeling. *Structural Equation Modeling*, *16*, 397-438.
- Atienza, F.L., Pons, D., Balaguer, I. y García-Merita, M.L. (2000). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en adolescentes. *Psicothema*, *12*, 314-319.
- Aziz, S. y Tronzo, L.C. (2011). Exploring the Relationship between Workaholism Facets and Personality Traits: A Replication in American Workers. *The Psychological Record*, *61*, 269-286.
- Aziz, S. y Zickar, M.J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, *11*, 52-62.
- Baessler, J. y Schwarcer, R. (1996). Evaluación de la autoeficacia: Adaptación española de la escala de Autoeficacia General. *Ansiedad y Estrés*, *2*, 1-8.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Baker, T.B., Sherman, J.E. y Morse, E. (1987). The motivation to use drugs: A psychobiological analysis of urges. En C. Rivers (Ed.), *The Nebraska symposium on motivation: Alcohol use and abuse* (pp. 257-323). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Bakker, A.B. y Leiter, M.P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. y Burke, R. (2009). Workaholism and Relationship Quality: A Spillover–Crossover Perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 23-33.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Oerlemans, W. y Sonnentag, S. (2013). Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 87-107.
- Balon, S., Lecoq, J. y Rimé, B. (2013). Passion and personality: Is passionate behaviour a function of personality?. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 63, 59-65.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1992). Exercise of personal agency through the self-efficacy mechanism. En R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action* (pp. 3-38). Washinton, DC: Hemisphere.
- Barreto, M.P., Capafons, A. e Ibáñez, E. (1987). ¿Depresión y cáncer o adaptación y cáncer?. *Boletín de Psicología*, 14, 125-146.
- Barrick, M.R., Stewart, G.L. y Pitrowski, M. (2002). Personality and job performance: test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87, 43-51.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Baumeister, R. F. y Leary, M.R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497-529.
- Bayés, R. (1995). *Sida y Psicología*. Barcelona: Martínez Roca.
- Becoña, E. (1994a). La recaída y la prevención de la recaída en los exfumadores. *Psicología Contemporánea*, 1, 29-38.
- Becoña, E. (1994b). Tratamiento del tabaquismo. En J.L. Graña (Ed.), *Conductas adictivas*. Madrid: Debate.
- Becoña, E., Palomares, A. y García, M.P. (1994). *Tabaco y salud. Guía de prevención y tratamiento del tabaquismo*. Madrid: Pirámide.
- Becoña, E., Vázquez, F. y Oblitas, L. (1995). Antecedentes y desarrollo de la psicología de la salud. *Psicología Contemporánea*, 2, 4-15.
- Becoña, E., Vázquez, F. y Oblitas, L. (2004). Promoción de los estilos de vida saludables. *Psicología de la salud y calidad de vida*. México: Thomson, 83-109.
- Belloc, N.B. (1973). Relationship of health practices and mortality. *Preventive Medicine*, 2, 67-81.
- Belloc, N.B. y Breslow, L. (1972). Relationships of physical health status and health practices. *Preventive Medicine*, 1, 409-421.
- Belloch, A., Cabedo, E., Morillo, C., Lucero, M. y Carrió, C. (2003). Diseño de un instrumento para evaluar las creencias disfuncionales del trastorno obsesivo-compulsivo: resultados preliminares del Inventario de Creencias Obsesivas (ICO). [Designing a tool to assess dysfunctional beliefs of obsessive-compulsive disorder: preliminary results of Obsessive Beliefs Inventory]. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 3, 235-250.
- Bermudez, J. (Ed.) (1985). *Psicología de la Personalidad* (Volumen 2). Madrid: UNED.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Bermúdez, J. (1993). Psicología de la salud. Programas preventivos de intervención comunitaria. En M.A. Vallejo y M.A. Ruiz (Coord.), *Manual práctico de modificación de conducta*, vol. 2, 747-780. Madrid: Fundación Universidad-Empresa.
- Bermúdez, J., Pérez, A.M. y Sanjuan, P. (2003). *Psicología de la Personalidad: Teoría e investigación* (Volumen 1). Madrid: UNED.
- Blanco, A., Sánchez, F., Carrera, P., Caballero, A. y Rojas, D. (2000). Supuestos teóricos para un modelo biopsicosocial de las conductas de riesgo. En S. Yubero y E. Larrañaga (Eds.), *SIDA: Una visión multidisciplinar* (pp. 41-62). Cuenca: Ediciones Castilla La Mancha.
- Blumenthal, J.A. y McCubbin, J.A. (1987). Physical exercise as stress management. En A. Baum y J.E. Singer (Eds.), *Handbook of psychology and health* (vol. 5). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Boada-Grau, J. (1999). *(Work + Organizations + Human Resources) Psychology*. Barcelona: PPU Ediciones.
- Boada-Grau, J., De Diego, R., Agulló, E. y Mañas, M.A. (2005). Absenteeism from work as consequent of organizational variables. *Psicothema*, 17, 212-218.
- Boada-Grau, J. y Gil-Ripoll, C. (2010). Strategic human resources management as an antecedent to the Balanced Scorecard. *Psychology in Spain*, 14, 64-73.
- Boada-Grau, J. y Gil-Ripoll, C. (2011). Measure of human resource management practices: psychometric properties and factorial structure of the questionnaire PRH-33. *Anales de Psicología*, 27, 527-535.
- Boada-Grau, J., Macip-Simó, S., Gil-Ripoll, C, Vigil-Colet, A., Agulló-Tomás, E. y Medina-Centeno, R. (2011). CADT-30: Estructura factorial y primera aproximación al estudio de su fiabilidad de la escala de absentismo laboral. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 4, 2-13.





## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Boada-Grau, J., Prizmic-Kuzmica, A.J., Serrano-Fernández, M.J. y Vigil-Colet, A. (2013). Estructura factorial, fiabilidad y validez de la escala de adicción al trabajo (WorkBAT): Versión española. *Anales de Psicología*, 29, 923-933.
- Bond, M.H., Nakazato, H. y Shiraishi, D. (1975). Universality and distinctiveness in dimensions of Japanese person perception. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 6, 346-357.
- Bonebright, C.A., Clay, D.L. y Ankenmann, R.D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 469-477.
- Bovornusvakool, W., Vodanovich, S.J., Ariyabuddhiphongs, K. y Ngamake, S.T. (2012). Examining the antecedents and consequences of workaholism. *Psychologist-Manager Journal*, 15, 56-70.
- Bradburn, N. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine
- Brannon, L. y Feist, J. (1992). *Health psychology. An introduction to behavior and health* (2nd. ed.). California: Brooks/Cole.
- Brannon, L. y Feist, J. (2001). *Psicología de la salud*. Madrid: Thomson.
- Briazgounov, I.P. (1988). The role of physical activity in the prevention and treatment of noncommunicable diseases. *World Health Statistics Quarterly*, 41, 242-250.
- Brislin, R.W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1, 185-216.
- Bruchon-Schweitzer, M. y Quintard, B. (2001). *Personnalité et maladies. Stress, coping et ajustement*. Paris: Dunod.
- Burke, R.J. (1999). Workaholism in organizations: measurement validation and replication. *International Journal of Stress Management*, 6, 45-55.



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Burke, R.J. (2000). Workaholism in organizations: psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16, 11-16.
- Burke, R.J. (2001). Spence and Robbins' measures of workaholism components: test-retest stability. *Psychological Reports*, 88, 882-888.
- Burke, R.J. y Fiksenbaum, L. (2009). Work motivations, satisfactions and health among managers. Passion versus addiction. *Cross-Cultural Research*, 43, 349-365.
- Burke, R.J. y Koksal, H. (2002). Workaholism among a sample of professionals: An exploratory study. *Psychological Reports*, 91, 60-68.
- Burke, R.J. y Matthiesen, S. (2004). Workaholism among Norwegian journalists: Antecedents and consequences. *Stress and Health*, 20, 301-308.
- Burke, R.J., Matthiesen, S.B. y Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1223-1233.
- Burke, R.J. y Ng, E.S.W. (2007). Workaholic Behaviors: Do Colleagues Agree?. *International Journal of Stress Management*, 14, 312-320.
- Burke, R.J., Oberklaid, F. y Burgess, Z. (2004). Workaholism among Australian women psychologists: Antecedents and consequences. *International Journal of Management*, 21, 263-277.
- Burke, R.J., Richardsen, A. M. y Martinussen, M. (2002). Psychometric properties of Spence and Robbins' measures of workaholism components. *Psychological Reports*, 91, 1098-1104.
- Burke, S.M., Sabiston, C.M. y Vallerand, R.J. (2012). Passion in breast cancer survivors: Examining links to emotional well-being. *Journal of Health Psychology*, 17, 1161-1175.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Can, G., Ozdilli, K., Erol, O., Unsar, S., Tulek, Z., Savaser, S., Ozcan, S. y Durna, Z. (2008). Comparison of the health-promoting lifestyles of nursing and non-nursing students in Istanbul, Turkey. *Nursing & Health Sciences*, 10, 273-280.
- Caplan, G. (1980). *Principios de la psiquiatría preventiva*. Buenos Aires: Paidós (original 1964).
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C. y Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intra and interpersonal outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 100, 977-987.
- Carbonneau, N., Vallerand, R.J. y Massicotte, S. (2010). Is the practice of Yoga associated with positive outcomes? The role of passion. *The Journal of Positive Psychology*, 5, 452-465.
- Cardon, M.S. y Kirk, C.P. (2013). Entrepreneurial Passion as Mediator of the Self-Efficacy to Persistence Relationship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 1-24
- Carlson, E.D. (2000). A Case Study in Translation Methodology Using the Health-Promotion Lifestyle Profile II. *Public health nursing*, 17, 61-70.
- Carlson, R. (1971). Where is the person in the personality research?. *Psychological Bulletin*, 75, 203-219.
- Castañeda, E. (2010). Adicción al trabajo (workaholism). Patología psicosocial del siglo XXI. *Salud de los Trabajadores*, 18, 57-66.
- Castro, A. y Casullo, M. (2002). Razonamiento, motivación, intereses profesiones y rendimiento académico en cadetes militares. *Revista iberoamericana de Evaluación y diagnóstico psicológico*, 13, 83-101.
- Casullo, M.M. (2000). Concepciones teóricas de Theodore Millon acerca de los estilos de personalidad. En M.P. Sánchez López y M.M Casullo. *Estilos de Personalidad. Una perspectiva iberoamericana*. Madrid y Buenos Aires Miño y Dávila.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

- Cattell, R.B. (1943). The description of personality. I. Foundations of trait Measurement. *Psychological Review*, 50, 559-594.
- Cattell, R.B. (1946). *Descripcion and measurement of personality*. New York: World Book.
- Cattell, R.B. (1950). *Personality*. N.Y.: McGraw-Hill.
- Cattell, R.B. (1957). *Personality and motivation structure and measurement*. Yonkers-on-Hudson, NY: World.
- Caudroit, J., Boiche, J., Stephan, Y., Le Scanff, C. y Trouilloud, D. (2011). Predictors of work/family interference and leisure-time physical activity among teachers: The role of passion towards work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 326-344.
- Cebriá, J., Segura, J., Corbella, S., Sos, P., Comas, O., García, M., Rodríguez, C., Pardo, M.J. y Pérez, J. (2001). Rasgos de personalidad y Burnout en médicos de familia. *Atención Primaria*, 37, 459-468.
- Chahin, N., Cosi, S., Lorenzo-Seva, U. y Vigil-Colet, A. (2010). Stability of the factor structure of Barrat's Impulsivity Scales for children across cultures: A comparison of Spain and Colombia. *Psicothema*, 22, 983-989.
- Charness, N., Tuffiash, M., Krampe, R., Reingold, E. y Vasyukova, E. (2005). The role of deliberate practice in chess expertise. *Applied Cognitive Psychology*, 19, 151-165.
- Cloninger, C.R. (1987). *The Tridimensional Personality Questionnaire, version IV*. St Louis, MO: Washinton University School of Medicine.
- Cloninger, C.R., Svarakic, D. M. y Przybeck, T. R. (1993). A psychobiological model of temperament and character. *Archives of General Psychiatry*, 50, 975-990.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Cohen, S. y Williamson, G.M. (1991). Stress and infections disease in humans. *Psychological Bulletin*, 109, 5-24.
- Costa, M. y López, E. (1986). *Salud comunitaria*. Barcelona: Martínez Roca.
- Cuttler, J.A., Neaton, J.D., Hulley, S.B., Kuller, L., Oglesby, P. y Stamler, J. (1985). Coronary heart disease and all-causes mortality in the Multiple Risk Factor Intervention Trial: Subgroup findings and comparisons with other trials. *Preventive Medicine*, 14, 293-311.
- Costa, P. y McCrae, R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well being: happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 668-678.
- Costa, P. y McCrae, R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. y McCrae, R. (1992). *The Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO-Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. y McCrae, R. (1998). Estado de ánimo y personalidad adulta. En Sánchez-López, P. y Quiroga, M<sup>a</sup>.A. (eds). *Perspectivas actuales en la investigación de las diferencias individuales*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Crocker, J., Karpinski, A., Quinn, D.M. y Chase, S.K. (2003). When grades determine self-worth: Consequences of contingent self-worth for male and female engineering and psychology majors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 507-516.
- Crocker, J., Luhtanen, R.K. y Sommers, S.R. (2004). Contingencies of self-worth: Progress and prospects. *European Review of Social Psychology*, 15, 133-181.
- Crocker, J. y Wolfe, C. (2001). Contingencies of self-worth. *Psychological Review*, 108, 593-623.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Csikszentmihalyi, M., Rathunde, K. y Whalen, S. (1993). *Talented teenagers: The roots of success & failure*. New York: Cambridge University Press.
- De Barbieri, T. (2013). Sobre la categoría género: una introducción teórico-metodológica. *Debates en Sociología, 18*, 145-169.
- Deci, E.L., Eghrari, H., Patrick, B. C. y Leone, D. R. (1994). Facilitating internalization: The self-determination perspective. *Journal of Personality, 62*, 119-142.
- Deci, E.L. y Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E.L. y Ryan, R.M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*, 227–268.
- Del Líbano, M. (2011). *A journey into the heart of workaholism: Empirical findings from several multi-sample studies*. Tesis doctoral no publicada, UJI. Castellón, España.
- Del Líbano, M., García, M., Llorens, S. y Salanova, M. (2004). *¿Existen relaciones significativas entre adicción al trabajo y satisfacción?*. Universitat Jaume I: Fòrum de Recerca, 9.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M. y Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema, 22*, 143-150.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M. y Schaufeli, W. B. (2012). About the Dark and Bright Sides of Self-efficacy: Workaholism and Work Engagement. *The Spanish Journal of Psychology, 15*, 688-701.
- Demerouti, E. (2006). Job Characteristics, flow and performance: the moderating role of conscientiousness. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*, 266-280.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Demerouti, E. y Bakker, A.B. (2006), Employee well-being and job performance: where we stand and where we should go. En J. Houdmont y S. McIntyre (Eds), *Occupational Health Psychology: European Perspectives on Research, Education and Practice*. (pp. 83-111). Portugal: Maia.
- Demerouti, E., Bakker, A.B. y Bulters, A.J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 131-149.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Geurts, S.A.E. y Taris, T.W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. En S. Sonnentag, P.L., Perrewé y D.C. Ganster (Eds.), *Current perspectives on job-stress recovery: Research in occupational stress and well being* (pp. 85-123). Bingley: JAI Press.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. y Schaufeli, W.B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal Applied Psychology*, 86, 499-512.
- DeNeve, K.M. (1999). Happy as an extraverted clam? The role of personality for subjective well-being. *Current Directions in Psychological Science*, 8, 141-144.
- Descartes, R. (1972). Les passions de l'âme [The passions of the soul]. En E. S. Haldane y G. Ross (Trans.), *The philosophical works of Descartes*. Cambridge, MA: Cambridge University Press. (Original work published 1649).
- Díaz-Morales, J.F. y Sánchez-López, M.P. (2001). Relevancia de los estilos de personalidad y las metas personales en la predicción de la satisfacción vital. *Anales de Psicología*, 17, 151-158.
- Díaz-Morales, J.F. y Sánchez-López, M.P. (2002). Relaciones entre estilos de personalidad y satisfacción autopercebida en diferentes áreas vitales. *Psicothema*, 14, 100-105.

---

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R.J. y Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. y Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Digman, J.M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Doll, R. y Peto, R. (1989). *Las causas del cáncer*. Barcelona: Salvat.
- Dollard, J. y Miller, N.E. (1950). *Personality and psychotherapy*. New York: McGraw-Hill.
- Doménech, J. M. y Granero, R. (2013). *Correlación y regresión lineal*. Barcelona: Signo.
- Doménech, J. M. y Navarro, J. B. (2014). *Regresión lineal múltiple con predictores categóricos y cuantitativos*. Barcelona: Signo.
- Eco, H. (2001). *Cómo se hace una tesis*. Barcelona: Gedisa.
- Emmons, R.A. (1999). *The psychology of ultimate concerns: Motivation and spirituality in personality*. New York: Guilford Press.
- Engel, G.L. (1977). The need for a new medical model: A challenge for biomedicine. *Science*, 196, 129-136.
- Ersoy-Kart, M. (2005). Reliability and validity of the workaholism battery (Work-BAT): Turkish form. *Social Behavior and Personality*, 33, 609-618.
- Estelle, M.P. (2008). *La Tesis Doctoral: Un manual para estudiantes y sus directores*. Barcelona: Bresca.





## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

- Esteras, P. (2006). Las enfermeras y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. *Nursing*, 24, 50-55.
- Esteras, P., Esparcia, A., Esteban, M., Herrera, C., López, S. y Planas, E. (2010). Influencia de la conciliación familiar y laboral sobre la salud. *Acta Pediátrica Española*, 68, 398-402.
- Eysenck, H.J. (1947). *Dimensions of Personality*. Londres: Routledge and Kegan Paul.
- Eysenck, H.J. (1952). *The scientific study of personality*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Eysenck, H.J. (1953). *The structure of human personality*. London: Methuen.
- Eysenck, H.J. (1967). *The biological basis of personality*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Eysenck, H.J. y Eysenck, M.W. (1985). *Personality and individual differences*. New York: Plenum Press.
- Fassel, D. (1990). *Working ourselves to death: The high cost of Workaholism, the rewards or recovery*. San Francisco, CA: Harper Collins Publishers.
- Ferrando, P.J. (2005). Factor analytic procedures for assessing social desirability in binary items. *Multivariate Behavioral Research*, 40, 331-349.
- Ferrando, P.J., Lorenzo-Seva, U. y Chico, E. (2009). A General Factor-Analytic Procedure for Assessing Response Bias in Questionnaire Measures. *Structural Equation Modeling-a Multidisciplinary Journal*, 16, 364-381.
- Fielding, J.E. (1978). Successes of prevention. *Milbank Memorial Fund Quarterly*, 56, 274-302.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Fierro, A. y Cardenal, V. (1996). Dimensiones de personalidad y satisfacción personal. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 49, 65-81.
- Fiske, D.W. (1949). Consistency of the factorial structure of personality ratings from different sources. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44, 329-344.
- Folkman, S., Moskowitz, J.T. y Tedlie, J. (2000). Positive affect and the other side of coping. *American Psychologist*, 55, 647-654.
- Friedman, M. y Rosenman, R. H. (1974). *Type A behavior and your heart*. New York: Knopf.
- Frijda, N.H., Mesquita, B., Sonnemans, J. y Van Goozen, S. (1991). The duration of affective phenomena or emotions, sentiments and passions. En K. T. Strongman (Ed.), *International review of studies on emotion* (pp. 187-225). New York: Wiley.
- García, C. (2003). *El tiempo de trabajo hacia una nueva organización. Jornadas de Conciliación laboral y familiar: "la asignatura pendiente"*. Bilbao: Diputación Foral de Bizkaia.
- Gardner, R.C. (2003). *Estadística para Psicología: Usando SPSS para Windows*. México: Pearson Educación.
- Gasparini, W. y Pichot, L., (2007). Régulation des relations de travail et culture sportive. L'exemple des entreprises de la distribution d'articles de sport. *L'Homme et la Société*, 163-164, 35-58.
- Geurts, S.A.E. y Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32, 482-492.
- Gil, F., Rico, R. y Sánchez-Manzanares, M. (2008). Eficacia de equipos de trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 29, 25-31.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Gill, F. (1999). The meaning of work: Lessons from sociology, psychology and political theory. *Journal of Socio Economics*, 26, 725-743.
- Gil-Monte, P.R. y Peiró, J.M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Gimeno, D., Benavides, F.G., Mira, M., Martínez, J.M. y Benach, J. (2004). External validation of psychological job demands in a bus driver sample. *Journal of Occupational Health*, 46, 43-48.
- Glasser, W. (1976). *Positive addiction*. New York: Harper & Row.
- Goldberg, C. (1986). The interpersonal aim of creative endeavor. *Journal of Creative Behavior*, 20, 35-48.
- Goldberg, L.R. (1982). From ace to zombie, some explorations in the language of personality. En C.D. Spielberg y J.N. Butche (Eds.), *Advances in personality assessment*. (pp. 203-234). Hillsdale, N. J.: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Goldberg, L.R. (1990). An alternative “description of personality”: The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Goldberg, L.R. (1992). The development of markers for the big five factor structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42.
- Goldberg, L.R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48, 26-34.
- Golembiewski, R.T y Munzenrider, R.F. (1988). *Phases of burnout: development in concepts and applications*. New York: Praeger.
- Gómez, J. (1990). Metodología de encuesta por muestreo [Sample survey methodology]. En J. Arnau, M.T. Anguera y J. Gómez, *Metodología de la Investigación en Ciencias del Comportamiento [Research Methodology in Behavioural Sciences]* (pp.239-310). Murcia: Universidad de Murcia.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Gonçalves, G., Orgambídez-Ramos, A., Ferrão, M.C. y Parreira, T. (2014). Adaptation and Initial Validation of the Passion Scale in a Portuguese Sample. *Escritos de Psicología*, 7, 19-27.
- González, J.L., Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E. y Peñacoba, C. (2005). Personality and subjective well-being: big five correlatos and demographic variables. *Personality and Individual Differences*, 38, 1561-1569.
- González, M. y Manzano, M (2005). Prevención de conductas de riesgo en la adolescencia (I). Consejo General de Enfermería de España. *Enfermería Facultativa*, 85, 21-24.
- Gorgievski, M.J. y Bakker, A.B. (2010). Passion for work: Work engagement versus workaholism. En S.L Albrecht (Ed.), *The Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice* (pp. 264-271). Northampton / Cheltenham Glos: Edward Elgar.
- Gorgievski, M.J., Moriano, J.A. y Bakker, A.B. (2014). Relating Work Engagement and Workaholism to Entrepreneurial Performance. *Journal of Managerial Psychology*, 29, 1-29.
- Gray, J.A. (1982). *The neuropsychology of anxiety, an enquiry of the septo-hippocampal system*. Oxford: Oxford University Press.
- Guerreschi, C. (2009). *Workaholic. Dipendenza da lavoro: come curarla* [Workaholic. Dependency work: How to cure it]. Milano, Italy: Guerini.
- Guthrie, G.M., y Bennett, A.B. (1971). Cultural differences in implicit personality theory. *International Journal of Psychology*, 6, 305-312.
- Haddon, W. y Baker, S. (1981). Injury control. En D. Clark y B. MacMahon (Eds.), *Preventive and community medicine*. Boston: Little, Brown y Co.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. y Black, W.C. (1999). *Análisis multivariante*. Madrid: Pearson Educación.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Haldane, E.S. y Ross, G. (1972). *The philosophical works of Descartes*. Cambridge, MA: Cambridge University Press. (Original work published 1649).
- Hambleton, R.K. (1994). Guidelines for adapting educational and psychological tests: A progress report. *European Journal of Psychological Assessment*, 10, 229-244.
- Hambleton, R.K., Merenda, P.F. y Spielberger, C.D. (2005). *Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hameed, F., Amjad, S. y Hameed, A. (2013). The Relationship Between Workaholism and Personality. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17, 898-907.
- Haskell, W.L. (1984). Overview: Health benefits of exercise. En J.D. Matarazzo, S.M. Weiss, J.A. Herd, N.E. Miller y S.M. Weiss (Eds.), *Behavioral health: A handbook of health enhancement and disease prevention* (pp. 409-423). Nueva York: Wiley.
- Hatfield, E. y Rapson, R. (1993). *Love, sex and intimacy: their psychology, biology and history*. New York: Harper Collins.
- Hatfield, E. y Walster, G.W. (1978). *A new look at love*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Hayes, H. (1991). Are-introduction to family therapy: Clarification of three schools. Australia and New Zealand. *Journal of Family Therapy*, 12, 27-45.
- Haymon, S. (1992). *The relationship of work addiction and depression, anxiety, and anger in college males* (Doctoral dissertation, Florida State University, 1992). *Dissertation Abstracts International*, 53, 5401B.
- Haymon, S. (1993). *The relationship of work addiction and depression, anxiety, and anger in college males* (Doctoral dissertation, Florida State University, 1992). *Dissertation Abstracts international*, 53, 5401B.



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Hegsted, D.M. (1984). What is a healthful diet? En J.D. Matarazzo, S.M. Weiss, J.A. Herd, N.E., Miller y S.M. Weiss (Eds.), *Behavioral health: A handbook of health enhancement and disease prevention*. Nueva York: Wiley.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2000). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández-Pozo, M.R. (2010). Workaholism: Contingential radiography of an addiction. [Trabajolismo: Radiografía contingencial de una adicción] *Revista Mexicana de Analisis de la Conducta*, 36, 117-135.
- Heymans, G. y Wiersma, E. (1912). Beitrage zur speziellen psychologie auf grund einer massenuntersuchung. *Zeitschrift Fur Psychologie*, 62, 1-59.
- Highhouse, S. y Gillespie, J. Z. (2008). Do samples really matter that much? En C.E. Lance y R. J. Vandenberg (Eds.), *Statistical and methodological myths and urban legends: Received doctrine, verity, and fable in the organizational and social sciences* (pp. 247-266). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Hill, A. (1975). Extraversion and variety-seeking in a monotonous task. *British Journal of Psychology*, 66, 9-13.
- Hinton, P.R., McMurray, I. y Brownlow, C. (2014). *SPPS Explained*. NY: Routledge.
- Ho, V.T., Wong, S.S. y Lee, C.H. (2011). A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. *Journal of Management Studies*, 48, 26-47.
- Hollenbeck, J. y Whitener, E. (1988). Reclaiming personality traits for personnel selection: Self-esteem as an illustrative case. *Journal of Management*, 14, 81-91.
- Hough, L.M. (1992). The Big Five personality variables-construct confusion; description versus prediction. *Human Performance*, 5, 129-155.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Hough, L.M. y Furnham, A. (2003). use of personality variables in work settings. En W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J. Klimoski y M.U. Goerge, *Handbook of psychology: Industrial and Organizational Psychology*, 12 (pp. 131-169). Nueva York; John Wiley and Sons.
- Houliort, N., Vallerand, R. J., Lavigne, G. L., Koestner, R., Forest, J., Benabou, C. y Crevier-Braud, L. (2010). On the role of passion for work in psychological well-being. *Manuscript submitted for publication*.
- Huang, J-C., Hu, C. y Wu, T-C. (2010). Psychometric properties of the chinese version of the workaholism battery. *The Journal of Psychology*, 144, 163-183.
- Hulme, P.A., Walker, S. N., Effle, K.J., Jorgensen, L., McGowan, M. G., Nelson, J.D. y Pratt, E.N. (2003). Health-Promoting Lifestyle Behaviors of Spanish-Speaking Hispanic Adults. *Journal of Transcultural Nursing*, 14, 244-254.
- Hurtz, G.M. y Donovan, J.J. (2000). Personality and Job Performance: The Big Five Revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85, 869-879
- INE (2007). *Encuesta del Empleo del Tiempo. Qué hacemos y durante cuánto tiempo*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- INE (2010). *Encuesta del Empleo del Tiempo 2009-2010. Avance de resultados. Notas de prensa*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- INE (2014). *Notas de prensa*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- Iraegui, M. y Quevedo, M.P. (2002). Aproximación Psicolingüística al estudio de la personalidad en español: Una propuesta taxonómica. *Iberpsicología*, 7.1.3 (<http://fs-morente.filos.ucm.es/publicaciones/Iberpsicologia/iraegui/iraegui.htm>)
- Isen, A.M. (2000). Positive affect and decision making. En M. Lewis y J.M. Haviland (Eds.), *Handbook of emotions* (pp. 417-435). Nueva York: Guilford.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Jackson, D.L. (1992). *Correlates of physical and emotional health among male and female workaholics* (Doctoral dissertation, University of Oregon, 1993). *Dissertation Abstracts International*, 53 (10), 5446.
- Janoski, M.L. y Schwartz, G.E. (1985). A synchronous systems model for health. *American Behavioral Scientist*, 28, 468-485.
- John, O.P. (1990). The "Big Five" factor taxonomy: Dimensions of personality in the natural language and in questionnaires. En L. Pervin (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 66-100). New York: Guilford Press.
- Johnson, J.V. y Hall, E.M. (1994). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. En A. Steptoe y J. Wardle, *Psychosocial processes and health: A reader* (pp.25-42). New York: Cambridge University Press.
- Johnstone, A. y Johnston, L. (2005). The relationship between organizational climate, occupational type and workaholism. *New Zealand Journal of Psychology*, 34, 181-188.
- Jöreskog, K. y Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation with the SIMPLIS command language*. Lincolnwood, IL: Scientific Software International, Inc.
- Kamdar, D. y Van Dyne, L. (2007). The joint effects of personality and workplace social Exchange relationships in predicting task performance and citizenship performance. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1286-1298.
- Kanai, A. y Wakabayashi, M. (2001). Workaholism among Japanese blue-collar employees. *International Journal of Stress Management*, 8, 129-145.
- Kanai, A., Wakabayashi, M. y 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.



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kelly, G. (1955). *The psychology of personal constructs*. N.Y.: Norton.
- Kerlinger, F.N. (2001). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales [Behaviour research: Research methods in social sciences]*. México: McGraw-Hill.
- Killinger, B. (2006). The workaholic breakdown syndrome. En R. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 61-88). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Kinnunen, U., Geurts, S. y Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with well-being and satisfaction: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work and Stress*, 18, 1-22.
- Korn, E., Pratt, G. y Lambrou, P. (1987). *Hyper-performance: The A.I.M. Strategy for releasing your business Potential*. New York: John Wiley.
- Kozlowski, L.T. y Wilkinson, D.A. (1987). Use and misuse of the concept of craving by alcohol, tobacco, and drug researchers. *British Journal of Addiction*, 82, 31-36.
- Krueger, R.F., McGue, M. y Iacono, W.G. (2001): The higher-order structure of common DSM mental disorders: Internalization, externalization, and their connections to personality. *Personality and Individual Differences*, 30, 1245-1259.
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A., et al. (2010) Association between workaholism and sleep problems among hospital nurses. *Industrial Health*, 48, 864-871.
- Labrador, F., Muñoz, M. y Cruzado, J. (1990). Medicina conductual: En F. Fuentenebro y C. Vázquez (Eds.), *Psicología médica, psicopatología y psiquiatría* (pp. 641-651). Madrid: Interamericana-McGraw-Hill.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

- Labrador, F.J. (1992). *El estrés: nuevas técnicas para su control*. Madrid: Temas de Hoy.
- Lafrenière, M.K., St-Louis, A.C., Vallerand, R.J. y Donahue, E.G. (2012). On the relation between performance and life satisfaction: The moderating role of passion. *Self and Identity*, 11, 516-530.
- Lancaster, H.O. (1990). *Expectations of life: A study in the demography, statistics, and history of world mortality*. Nueva York: Springer-Verlag.
- Lattin, J., Carroll, D. J. y Green, P. E. (2003). *Analyzing multivariate data*. Pacific Grove: Duxbury Press.
- Lavigne, G.L., Forest, J., Fernet, C. y Crevier-Braud, L. (2014). Passion at work and workers' evaluations of job demands and resources: A longitudinal study. *Journal of Applied Social Psychology*, 44, 255-265.
- Lavigne, G.L., Forest, J. y Crevier-Braud, L. (2012). Passion at work and burnout: A two-study test of the mediating role of flow experiences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21, 518-546.
- Le Senne, R. (1963) *Traité de caractérologie*. Lyon: Les Temps Modernes.
- Lee, C., Chung, N. y Bernhard, B.J. (2013). Examining the structural relationships among gambling motivation, passion, and consequences of internet sports betting. *Journal of Gambling Studies*, E-publication ahead of print, 1-14.
- Lee, E.O., Eom, A., Song, R., Chae, Y.R. y Lam, P. (2008). Factors influencing quality of life in patients with gastrointestinal neoplasms. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 38, 649-655.
- León-Rubio, J. M. y Avargues, M. L. (2007). Evaluación del estrés laboral del personal universitario. *Mapfre Medicina*, 18, 323-332.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Lewin, E. (1935). *A dynamic theory of personality*. New York: McGraw-Hill.
- Link, L., Robbins, L., Mancuso, C. y Charlson, M. (2004). How do cancer patients who try to take control of their disease differ from those who do not? *European Journal of Cancer Care*, 13, 219-226.
- Llorens, S., Del Líbano, M., Schaufeli, W. y Salanova, M. (2006). Acciones preventivas de la adicción al trabajo. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 28, 18-24.
- Lorenzo-Seva, U. (1999). Promin: a method for oblique factor rotation. *Multivariate Behavioral Research*, 34, 347-365.
- Lorenzo-Seva, U. y Ferrando, P.J. (2006). FACTOR: A computer program to fit the exploratory factor analysis model. *Behavioral Research Methods, Instruments and Computers*, 38, 88-91.
- Lorenzo-Seva, U. y Ferrando, P.J. (2009). Acquiescent responding in partially balanced multidimensional scales. *British Journal of Mathematical & Statistical Psychology*, 62, 319-326.
- Machlowitz, M.M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading, M.A.: Addison-Wesley.
- Mageau, G.A. y Vallerand, R.J. (2007). The moderating effect of passion on the relation between activity engagement and positive affect. *Motivation and Emotion*, 31, 312-321.
- Mageau, G.A., Carpentier, J. y Vallerand, R.J. (2011). The role of self-esteem contingencies the distinction between obsessive and harmonious passion. *European Journal of Social Psychology*, 41, 720-729.
- Mageau, G.A., Vallerand, R. J., Charest, J., Salvy, S.-J., Lacaille, N., Bouffard, T. y Koestner, R. (2009). On the development of harmonious and obsessive passion: The role of autonomy support, activity specialization, and identification with the activity. *Journal of Personality*, 77, 601-646.



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

- Mageau, G.A., Vallerand, R.J., Rousseau, F.L., Ratelle, C.F. y Provencher, P.J. (2005). Passion and gambling: Investigating the divergent affective and cognitive consequences of gambling. *Journal of Applied Social Psychology*, 35, 100-118.
- Mahmood, S. y Manarvi, I. (2009). Establishing the traits for best performing employee selection in telecomsector through data mining. Paper presented at the *2009 International Conference on Computers and Industrial Engineering, CIE 2009*, 1490-1495.
- Mai, Y. y Wen, Z. (2013). Exploratory Structural Equation Modeling (ESEM): An Integration of EFA and CFA. *Advances in Psychological Science*, 21, 934-939.
- Major, D.A., Turner, J.E. y Fletcher, T.D. (2006). Linking proactive personality and the Big Five to motivation to learn and development activity. *Journal of Applied Psychology*, 91, 927-935.
- Major, V.S., Klein, K.J. y Ehrhart, M.G. (2002). Work time, work interference with family and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87, 427-436.
- Mäkikangas, A., Schaufeli, W., Tolvanen, A. y Feldt, T. (2013). Engaged managers are not workaholics: Evidence from a longitudinal personcentered analysis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29, 135-143.
- Marsh, H.W., Liem, G.A.D., Martin, A.J., Morin, A. J. S. y Nagengast, B. (2011). Methodological measurement fruitfulness of exploratory structural equation modeling (ESEM): New approaches to key substantive issues in motivation and engagement. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 29, 322-346.
- Marsh, H.W., Lüdtke, O., Nagengast, B., Morin, A.J. S. y Von Davier, M. (2013). Why item parcels are (almost) never appropriate: Two wrongs do not make a right-Camouflaging misspecification with item parcels in CFA Models. *Psychological Methods*, 18, 257-284.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Marsh, P. y Collet, P. (1987). Driving passion. *Psychology Today*, 21, 16-24.
- Martínez, R.S. (2013). *Guía de recursos didácticos de Psicología Social*. Editorial Club Universitario.
- Martínez-López, E. y Grajales, I. C. (2010). Efectividad de un programa de promoción de la salud en la disminución de costos médicos asistenciales. *Revista salud pública [online]*, 12, 938-949.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multi-dimensional perspective. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 19-32). Washington, DC: Taylor and Francis.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. y Leiter, M.P (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Matarazzo, J.D. (1984a). Behavioral health: A 1990 challenge for the health sciences professions. En J.D. Matarazzo, S.M. Weiss, H.A. Herd, N.E. Miller y S.M. Weiss (Eds.), *Behavioral health: A handbook of health enhancement and disease prevention* (pp. 3-40) Nueva York: Wiley.
- Matarazzo, J.D. (1984b). Behavior immunogens and pathogens in health and illness. En B.L. Hammonds y C.J. Scheirer (Eds.), *Psychology and health: The masters lecture series*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Matarazzo, J.D. (1995). Conducta y salud: Integración de la ciencia y la práctica en psicología y medicina, un siglo después. *Psicología Contemporánea*, 2, 16-31.
- Matarazzo, J.D., Weiss, S.M., Herd, J.A., Miller, N.E. y Weiss, S.M. (Eds.) (1984). *Behavioral health: A handbook of health enhancement and disease prevention*. Nueva York: Wiley.
- Maton, K.I. (1990). Meaningful involvement in instrumental activity and well-being: Studies of older adolescents and at risk urban teenagers. *American Journal of Community Psychology*, 18, 292-320.



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

- Matsudaira, K., Shimazu, A., Fujii, T., Kubota, K., Sawada, T., Kikuchi, N. y Takahashi, M. (2013). Workaholism as a Risk Factor for Depressive Mood, Disabling Back Pain, and Sickness Absence. *PloS one*, 8, e75140.
- Mazzetti, G., Schaufeli, W. B. y Guglielmi, D. (2014). Are Workaholics Born or Made? Relations of Workaholism With Person Characteristics and Overwork Climate. *International Journal of Stress Management*, 21, 227-254.
- McAdams, D. P. (1997). A conceptual history of personality psychology. En R. Hogan, J. Johnson y S. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 3-39). NY: Academic Press.
- McAlister, A.L. (1981). Social and environmental influences of health behavior. *Health Education Quarterly*, 8, 25-31.
- McDougall W. (1932). Of the words character and personality. *Character Personality*, 1, 3-16.
- McMillan, L.H.W., Brady, E.C., O'Driscoll, M.P. y Marsh, N.V. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 357-368.
- McMillan, L.H.W., O'Driscoll, M.P, Marsh, N.V. y Brady, E C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8, 69-91.
- Merino, E., Carbonero, M. A., Moreno, B. y Morante, M.E. (2006). Irritation: Analysis of an instrument to assess stress at work. *Psicothema*, 18, 419-424.
- Miller, N.E. y Dollard, J. (1941). *Social learning and imitation*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Millon, T. y Davis, R. (2001). *Trastornos de la personalidad en la vida moderna*. Barcelona: Masson.



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

- Mischel, W. (1968). *Personality assessment*. New York: Wiley.
- Mischel, W. (1999). Personality coherence and dispositions in a cognitive-affective personality system (CAPS) approach. En D. Cervone y Y. Shoda. *The coherence of personality: social-cognitive bases of consistency, variability, and organization*. (pp. 37-60). New York: The Guilford Press.
- Mischel, W. y Shoda, Y. (1995). A cognitive-affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological Review*, 102, 246-286.
- Mohamadian, H., Ghannae, M., Kortdzanganeh, J. y Meihan, L. (2013). Reliability and Construct Validity of the Iranian Version of Health-promoting Lifestyle Profile in a Female Adolescent Population. *International Journal of Preventive Medicine*, 4, 42.
- Mohr, G. (1986). *Die erfassung psychischer befindensbeeinträchtigungen bei Industriearbeitern*. Europäische hochschulschriften. Frankfurt: Lang.
- Mohr, G., Müller, A., Rigotti, T., Aycan, Z. y Tschann, F. (2006). The assessment of psychological strain in work contexts: concerning the structural equivalency of nine language adaptations of the Irritation-scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 22, 198-206.
- Monsalve, V. (1994): Perspectivas actuales en psicología de la personalidad. El análisis de una década. *Boletín de Psicología*, 45, 7-22.
- Montgomery, D.C., Peck, E.A. y Vining, C.G (2002). *Introducción al análisis de regresión lineal*. México: Compañía Editorial Continental.
- Morin, A.J.S., Marsh, H.W. y Nagengast, B. (2013). Exploratory Structural Equation Modeling (Chapter 10). En G.R. Hancock, y R.O. Mueller, (Eds.). *Structural equation modeling: A second course* (2nd ed.). Charlotte, NC: Information Age Publishing, Inc.



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Moscoso, D. y Moyano, E. (2009). *Deporte, salud y calidad de vida. Colección Estudios Sociales, n° 26*. Barcelona: Fundación "La Caixa".
- Mudrack, P.E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management, 17*, 490-508.
- Mudrack, P.E. (2006). Understanding workaholism: The case of behavioral tendencies. En R.J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 108-128). Cheltenham: Edward Elgar.
- Muñiz, J. y Bartram, D. (2007). Improving international tests and testing. *European Psychologist, 12*, 206-219.
- Murillo, V.C., Zuluaga, A.E., García, E.V.L., Hoyos, M.L., Lasprilla, J.C.A. y Rogers, H. (2008). Los factores psicosociales implicados en la cardiopatía isquémica. *Revista Ces Psicología, 1*, 19-40.
- Murray, H.A. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.
- Muthen, B. y Kaplan, D. (1992). A comparison of some methodologies for the factor analysis of non-normal Likert variables: A note on the size of the model. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology, 45*, 19-30.
- Myers, D.G. y Diener, Ed. (1995). Who is happy? *Psychological Science, 6*, 10-19.
- Naughton, T.J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *The Career Development Quarterly, 35*, 180-187.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. y McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*, 400-410.



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Ng, T.W.H., Sorensen, K.L. y Feldman, D.C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111-136.
- Norman, W.T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes, replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal Social Psychology*, 66, 574-583.
- Norman, W.T. (1967). *2800 personality trait descriptors, normative operating characteristics of a university population*. Department of Psychology. University of Michigan. Michigan: Ann Arbor.
- Nowack, K.M. (1986). Type A, hardiness, and psychological distress. *Journal of Behavior Medicine*, 9, 537-548.
- Oates, W.E. (1968). On being a “workaholic” (a serious jest). *Pastoral Psychology*, 19, 16-20.
- Oates, W.E. (1971). *Confessions of a workaholic*. New York: World.
- Oblitas, L. (1989). Características del hábito de fumar en una población universitaria. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 2, 165-175.
- Oblitas, L. (2003). *Psicología de la salud y calidad de vida*. México: Thomson.
- Oblitas, L. (2004a). *Manual de psicología clínica y de la salud hospitalaria*. Bogotá: PSICOM ([www.psicologiacientifica.com](http://www.psicologiacientifica.com)).
- Oblitas, L. (2004b). *20 enfoques psicoterapéuticos contemporáneos*. Bogotá: PSICOM ([www.psicologiacientifica.com](http://www.psicologiacientifica.com)).
- OMS. (1947). Constitution of the World Health Organization. *Chronicle of WHO 1(1947),1*.
- OMS. (1998). *Promoción de la salud: glosario*. Ginebra: OMS.



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- OMS. (2013). *Nota descriptiva n.º 339*. Recuperado el 9/02/2014 de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs339/es/>
- O'Neill, P. (1983). *La salud en peligro el año 2000*. Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo.
- Owen, N. y Bauman, A. (1992). The descriptive epidemiology of a sedentary lifestyle in adult Australians. *International Journal of Epidemiology*, 21, 305-310.
- Parks, K.M. y Steelman, L.A. (2008). Organizational wellness program: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 58-68.
- Pedersen, S.S., Middel, B. y Larsen, M.L. (2002). The role of personality variables and social support in distress and perceived health in patients following myocardial infarction. *Journal of Psychosomatic Research*, 53, 1171-1175.
- Pervin, L.A. (1990). A brief history of modern personality theory. En L.A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 3-18). New York: Guilford Press.
- Pervin, L.A. (1998). *La Ciencia de la Personalidad*. Madrid: Mc Graw-Hill.
- Peterson, C. y Bossio, L.M. (2001): Optimism and physical well-being. En E.C. Chang (Eds.), *Optimism & Pessimism. Implications for theory, research, and practice* (pp. 127-145). Washington: American Psychological Association.
- Philippe, F.L., Vallerand, R.J. y Lavigne, G.L. (2009). Passion does make a difference in people's lives: A look at well-being in passionate and non-passionate individuals. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1, 3-22.
- Pietropinto, A. (1986). The workaholic spouse. *Medical Aspects of Human Sexuality*, 20, 89-96.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

- Pinillos, J.L. (1975). *Principios de Psicología*. Madrid: Alianza Editorial.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S. B., Lee, J.Y. y Podsakoff, N.P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Poelmans, S.Y. y Masuda, A.D. (2009). Work Addiction. In Workplace Psychological Health: Current Research and Practice. En P. Brough, M. O'Driscoll, T. Kalliath, C.L. Cooper y S.Y. Poelmans, (Editors), *Workplace Psychological Health: Current Research and Practice* (pp. 87-97). Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70-84.
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8, 147-164.
- Price, V. (1982). *Type A behavior pattern: A model for research and practice*. New York: Academic Press.
- Psaros, C., Kagan, L., Auba, E., Alert, M. y Park, E. R. (2012). A brief report of depressive symptoms and health promoting behaviors among women with infertility attending a clinical mind-body program. *Journal of Psychosomatic Obstetrics & Gynecology*, 33, 32-36.
- Rammstedt, B. (2007). Who worries and who is happy? Explaining individual differences in worries and satisfaction by personality. *Personality and Individual Differences*, 43, 1626-1634.
- Real Academia Española (2003). *Diccionario de la Lengua Española*. 22ª ed. Madrid: Espasa Calve SA.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Retana, B.E. y Sánchez, R. (2008). Diseño y validación de escalas para medir características de personalidad en personas apasionadas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 26, 93-115.
- Reynolds, F.A. y Lim, K.H. (2007). Turning to art as a positive way of living with cancer: a qualitative study of personal motives and contextual influences. *Journal of Positive Psychology*, 2, 66-75.
- Ribot, T.H. (1907). *Ensayo sobre las pasiones*. Madrid: Biblioteca Científico-Filosófica -Daniel Jorro Editor.
- Robertson, L.S. (1984). Behavior and injury prevention: Whose behavior? En J.D. Matarazzo, S.M. Weiss, H.A. Herd, N.E. Miller y S.M. Weiss (Eds.), *Behavioral health: A handbook of health enhancement and disease prevention*. Nueva York: Wiley.
- Robinson, B. y Kelley, L. (1998). Adult children of workaholics: Self-concept, anxiety, depression, and locus of control. *The American Journal of Family Therapy*, 26, 223-238.
- Robinson, B.E. (1989). *Work addiction*. Deerfield Beach, FL: Health Communications.
- Robinson, B.E. (1996a). Current validity of the work addiction risk test as a measure of workaholism. *Psychological Reports*, 79, 1313-1314.
- Robinson, B.E. (1996b). The psychosocial and familial dimensions of work addiction: preliminary perspectives and hypotheses. *Journal of Counseling and Development*, 74, 447-452.
- Robinson, B.E. (1998). The workaholic family: A clinical perspective. *American Journal of Family Therapy*, 26, 65-75.
- Robinson, B.E. (2000). Workaholism: Bridging the gap between workplace, sociocultural and family research. *Journal of Employment Counseling*, 37, 31-47.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Robinson, B.E. (2007). *Chained to the desk (Second Edition): A guidebook for workaholics, their partners and children and the clinicians who treat them*. New York, NY: New York University Press.
- Robinson, B.E., Flowers, C. y Carroll, J.J. (2001). Work stress and marriage: a theoretical model examining the relationships between workaholism and marital cohesion. *International Journal of Stress Management*, 8, 165-175.
- Rodenes, M., Chismol, R. y Arango, M.D. (2000). Un enfoque sistemático para realizar la tesis doctoral. *Psicothema*, 12, 474-478.
- Rodríguez, M. y Mora, R. (2001). *Estadística informática: casos y ejemplos con el SPSS*. España: Publicaciones Universidad de Alicante.
- Romero, E. (2002). Investigación en psicología de la personalidad: Líneas de evolución y situación actual. *Boletín de Psicología*, 74, 39-78.
- Rony, J.A. (1990). *Les passions [The passions]*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Rosenbaum, M. (1980). Individual differences in self-control behaviors and tolerance of painful stimulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 89, 581-590.
- Rotter, J.B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Rousseau, F.L. y Vallerand, R.J. (2008). An examination of the relationship between passion and subjective well-being in older adults. *International Journal of Aging and Human Development*, 66, 195-211.
- Ruiz, V. y Jiménez, J. (2004). Estructura de la Personalidad: Ortogonalidad versus oblicuidad. *Anales de Psicología*, 20, 1-14.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Russell, J.A. y Barrett, L.F. (1999). Core affect, prototypical episodes, and other things called emotion: Dissecting the elephant. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 805-819.
- Ryan, R.M. y Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Ryan, R.M. y Deci, E.L. (2003). On assimilating identities to the self: A self determination theory on internalization and integrity within cultures. En M. R. Leary y J. P. Tangney (Eds.), *Handbook of self and identity* (pp. 253-272). New York: Guilford.
- Ryff, C.D. y Keyes, C.L.M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Sabrià, J. (2008). Historia clínica y detección precoz de los problemas emocionales y de conducta en la infancia. *Pediatría Integral*, 12, 847-853.
- Sacco, W.P. y Beck, A.T. (1995). Cognitive theory and therapy. En E. E. Beckham y W. R. Leber (Eds.), *Handbook of Depression* (pp. 329-351). New York: Guilford Press.
- Salanova, M., Grau, R., Llorens, S. y Schaufeli, W.B. (2001). Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement: El rol modulador de la autoeficacia [Exposure to information technologies, burnout and engagement: The moderator role of self-efficacy]. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 11, 69-90.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el Trabajo*. Madrid: Alianza Editorial.
- Salanova, M., Schaufeli, W.B., Llorens, S., Peiró, J.M. y Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement": ¿una nueva perspectiva? [From the 'burnout' to 'engagement': A new perspective?] *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones / Journal of Work and Organizational Psychology*, 16, 117-134.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Sánchez, F., Rubio, J., Páez, D. y Blanco, A. (1998). Optimismo ilusorio y percepción del riesgo. *Boletín de Psicología*, 58, 7-17.
- Sánchez, J. J., Flores, D., Ramos, M.A., Hurtado, R. y Medecigo, J.M. (2000). Factores de riesgo coronario y su relación con arritmias e isquemia miocárdica silente en cirujanos. *Educación e Investigación Clínica*, 1, 181-185.
- Sánchez, J.J. y Sánchez, M.P. (1994). *Psicología diferencial: Diversidade Individualidad humanas*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.
- Sánchez-Bruno, A. (2005). Transformación Z de Fisher para la determinación de intervalos de confianza del coeficiente de correlación de Pearson. *Psicothema*, 17, 148-153.
- Sánchez-Cánovas, J. (1994). El bienestar psicológico subjetivo. Escalas de evaluación. *Boletín de Psicología*, 43, 25-51.
- Sanjuán, P., Pérez, A.M. y Bermúdez, J. (2000). Escala de autoeficacia general: Datos psicométricos de la adaptación para población española. *Psicothema*, 12, 509-513.
- Saucier, G., Hampson, S.E. y Goldberg, L.R. (2000). Cross-language studies of lexical personality factors. En S.E. Hampson (Ed.), *Advances in personality psychology* (Vol. I, pp. 1-35). Filadelfia: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A. B., Van der Heijden, F.M.M.A. y Prins, J.T. (2009). Workaholism among medical residents: it is the combination of working excessively and working compulsively that counts. *International Journal of Stress Management*, 16, 249-272.
- Schaufeli, W.B. y Buunk, B.P. (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. En M. J. Schabracq, J.A.M. Winnubst y C.L. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology* (pp. 383-425). Chichester: Wiley.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Maslach, C. y Jackson, S.E. (1996). Maslach Burnout Inventory - General Survey. En C. Maslach, S.E. Jackson y M.P. Leiter (Eds.). *The Maslach Burnout Inventory- Test Manual* (3rd ed.) Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W.B. y Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationship with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress & Coping*, 20, 177-196.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B., Shimazu, A. y Taris, T.W. (2009). Driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43, 320-348.
- Schaufeli, W.B. y Taris, T. (2004). *The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)*. Manuscrito no publicado.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. y Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism. En R. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193-217). Edward Elgar: Northampton, MA.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. y Bakker, A.B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. En R.J. Burke y C.L. Cooper (Eds.), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices*. (pp. 203-226) Bingley: Emerald.
- Schaufeli, W.B., Taris, T. W. y Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology: International Review*, 57, 173-203.



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Schuckit, M.A. (1995). *Drug and alcohol abuse: A clinical guide to diagnosis and treatment* (3rd ed.). Nueva York: Plenum Press.
- Schwartz, H.S. (1982). Job involvement as obsession-compulsion. *Academy of Management Review*, 7, 429-432.
- Scott, K. S., Moore, K. S. y Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314.
- Séguin-Lévesque, C., Laliberté, M. L., Pelletier, L. G., Blanchard, C. y Vallerand, R. J. (2003). Harmonious and obsessive passions for the Internet: Their associations with couple's relationships. *Journal of Applied Social Psychology*, 33, 197-221.
- Seligman, M.E.P. (1991). *Learned Optimism*. New York: Knopf.
- Seligman, M.E.P. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- SEPEyAP-Sociedad Española de Pediatría Extrahospitalaria y de Atención Primaria (2008). Estudio epidemiológico de los trastornos del comportamiento en la infancia y adolescencia (2 a 13 años). *Pediatría Integral*, 1 (Monográfico extraordinario).
- Serrano, G. y Carreño, M. (1993). La teoría de Sternberg sobre el Amor. Análisis empírico. *Psicothema*, 5, 151-167.
- Seybold, K.C. y Salomone, P. R. (1994). Understanding workaholism: A review of causes and counseling approaches. *Journal of Counseling and Development*, 73, 4-9.
- Sharma, P. y Sharma, J. (2013). A Confirmatory Analysis of Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). *Global Business*, 14, 211-223.
- Sheldon, K. M. y Lyubomirsky, S. (2007). Is it possible to become happier? (and if so, how?). *Social and Personality Compass*, 1, 129-145.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

- Shimazu, A., Demerouti, E., Bakker, A.B., Shimada, K. y Kawakami, N. (2011). Workaholism and well-being among japanese dual-earner couples: A spillover-crossover perspective. *Social Science and Medicine*, 73, 399-409.
- Shimazu, A. y Schaufeli, W.B. (2009). Is workaholism good or bad for employee wellbeing? The distinctiveness of workaholism and work engagement among japanese employees. *Industrial Health*, 47, 495-502.
- Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kamiyama, K. y Kawakami, N. (en prensa). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K. y Kawakami, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions? *Industrial Health*, 50, 316-321.
- Shimazu, A., Schaufeli, W.B. y Taris T.W. (2010). How does workaholism affect worker health and performance? The mediating role of coping. *International Journal of Behavior Medicine*, 17, 154-160.
- Shirom, A., Melamed, S., Toker, S., Berliner, S. y Shapira, I. (2005). Burnout, mental and physical health: A review of the evidence and a proposed explanatory model. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 20, 269-309.
- Sierra Bravo, R. (2002). *Tesis doctorales y trabajos de investigación científica*. Madrid: Paraninfo.
- Skyrme, P., Wilkinson, L., Joseph, A.D. y Morrison, J.D. (2005). Using Personality to Predict Outbound Call Center Job Performance. *Applied Human Resources Management Research*, 10, 89-98.
- Snyder, C.R. (2000): The past and possible futures of hope. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 11-28.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Solé, M.D. y Balduque, M. (2006). *El programa de ayuda al empleado (EAP): intervención individual en la prevención de riesgos psicosociales [The Employee's Help Programme (EAP): individual intervention in preventing psychosocial risks]*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Sommers, S. y Crocker, J. (2000). The real world: How contingencies of self-esteem affect reactions to daily life. In *1st annual meeting of the Society for Personality and Social Psychology, Nashville, TN*.
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*, 196-210.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology, 88*, 518-528.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C. y Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment and affect. *Work and Stress, 22*, 257-276.
- Spector, P.E. (1987). Method variance as an artifact in self-reported affect and perceptions at work: Myth or significant problem. *Journal of Applied Psychology, 72*, 438-443.
- Spence, J.T. y Robbins, A.S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment, 58*, 160-178.
- Spruell, G. (1987). Work fever. *Training and Development Journal, 2*, 47.
- Stagner, R. (1937). *Psychology of personality*. N.Y.: McGrawHill. [Versión en español de 1976. Psicología de la Personalidad. México: Trillas].

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Sternberg, R.J. (1986). A triangular theory of love. *Psychological Review*, 93, 119-136.
- Sternberg, R.J. (1988). *El triángulo del amor: intimidad, pasión y compromiso*. México: Paidós.
- Sternberg, R.J. y Barnes, M. L. (1985). Real and ideal others in romantic relationships: is four a crowd?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 1586-1608.
- Stoeber, J. y Otto, K. (2006). Positive conceptions of perfectionism: Approaches, evidence, challenges. *Personality and Social Psychology Review*, 10, 295-319.
- Stone, G.C. (1979). Health and the health system: A historical overview and conceptual framework. En G.C. Stone, F. Cohen y N.E. Adler (Eds.), *Health psychology* (pp. 1-17). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sugiwaka, H. y H. Okouchi (2004). Reformative self-control and discounting of reward value by delay or effort. *Japanese Psychological Research*, 46, 1-9.
- Suls, J. y Rothman, A. (2004). Evolution of the biopsychosocial model: prospects and challenges for health psychology. *Health Psychology*, 23, 119-125.
- Swallow, S.R. y Segal, Z.V. (1995). Cognitive behaviour therapy for unipolar depression. En K.D. Craig, R. McMahon y K.S. Dobson (Eds.), *Depression and anxiety in children and adults* (pp. 209-229). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Tajik, M., Galvão, H. M. y Siqueira, C. E. (2010). Health survey instrument development through a community-based participatory research approach: Health promoting lifestyle profile (HPLP-II) and Brazilian immigrants in Greater Boston. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 12, 390-397.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Taris, T.W., Geurts, S.A. E., Schaufeli, W.B., Blonk, R. W. B. y Lagerveld, S.E. (2008). All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work & Stress*, 22, 153-165.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B. y Verhoeven, L.C (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-non-work conflict. *Journal of Applied Psychology*, 54, 37-60.
- Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1998). *Introduction to qualitative research methods: A guide and resource* (3ª ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Temoshok, L. y Dreher, H. (1992). *The Type C connection: The behavioral links to cancer and your health*. New York: Random House.
- Teng, H. L., Yen, M. y Fetzer, S. (2010). Health promotion lifestyle profile-II: Chinese version short form. *Journal of advanced nursing*, 66, 1864-1873.
- Tett, R.P. y Burnett, D.D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88, 500-517.
- Thøgersen-Ntoumani, C., Fox, K. R. y Ntoumanis, N. (2005). Relationships between exercise and three components of mental well-being in corporate employees. *Psychology of Sport and Exercise*, 6, 609-627.
- Thorgren, S., Wincent, J. y Sirén, C. (2013). The Influence of Passion and Work–Life Thoughts on Work Satisfaction. *Human Resource Development Quarterly*, 24, 469-492.
- Thurstone, L.L. (1934). The vectors of mind. *Psychological Review*, 41, 1-32.



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Timmerman, M.E. y Lorenzo-Seva, U. (2011). Dimensionality assessment of ordered polytomous items with parallel analysis. *Psychological Methods, 16*, 209-220.
- Torres, A.M. (2006). Relación entre el Patrón de conducta Tipo C y el cáncer de mama. *Universitas Psychologica, 5*, 563-574
- Tupes, E.C. y Christal, R.E. (1961). *Recurrent personality factors based on trait ratings*. USAF ASD Technical Reports, 61-97. USA: Lackland Air Force Base, TX.
- Valdés, M y Flores, T. (1985). *Psicobiología del estrés*. Barcelona: Martínez Roca.
- Vallerand, R.J. (2008). On the psychology of passion: in search of what makes people's lives most worth living. *Canadian Psychology, 49*, 1-13.
- Vallerand, R.J. (2010). On passion for life activities: The Dualistic Model of Passion. En M.P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 97-193). New York: Academic Press.
- Vallerand, R.J. y Blanchard, C.M. (2000). The study of emotion in sport and exercise: Historical, definitional, and conceptual perspectives. En Y.L. Hanin (Ed.), *Emotions in sport* (pp. 3-37). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Vallerand, R.J., Blanchard, C., Mageau, G.A., Koestner, R., Ratelle, C.F., Léonard, M., Gagné, M. y Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: on obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*, 756-767.
- Vallerand, R.J. y Houliort, N. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualization. En D. Skarlicki, S. Gilliland y D. Steiner (Eds.), *Social issues in management* (pp. 175-204). Greenwich, CT: Information Age.
- Vallerand, R.J. y Miquelon, P. (2007). Passion for sport in athletes. En S. Jowett y D. Lavallée (Eds.), *Social psychology in sport* (pp. 249-263). Champaign, IL: Human Kinetics.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Vallerand, R.J., Ntoumanis, N., Philippe, F.L., Lavigne, G.L., Carbonneau, N., Bonneville, A., Lagacé-Labonté, C. y Maliha, G. (2008). On passion and sports fans: A look at football. *Journal of Sport Sciences*, 26, 1279-1293.
- Vallerand, R.J., Paquet, Y., Philippe, F.L y Charest, J. (2010). On the role of passion in burnout: A process model. *Journal of Personality*, 78, 289-312.
- Vallerand, R.J., Rousseau, F.L., Grouzet, F.M E., Dumais, A. y Grenier, S. (2006). Passion in sport: A look at determinants and outcomes. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 28, 454-478.
- Vallerand, R.J., Salvy, S.J., Mageau, G.A., Denis, P., Grouzet, F.M.E. y Blanchard, C. B. (2007). On the role of passion in performance. *Journal of Personality*, 75, 505-533.
- Vallerand, R.J. y Verner-Filion, J. (2013). Making people's life most worth living: On the importance of passion for positive psychology. *Terapia Psicológica*, 31, 35-48.
- Van Beek, I., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. y Brenninkmeijer, V. (2014). Heavy work investment: its motivational make-up and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29, 46-62.
- Van Der Doef, M. y Maes, S. (1998). The job demand-control (-support) model and physical health outcomes: A review of the strain and buffer hypotheses. *Psychology & Health*, 13, 909-936.
- Van Der Doef, M. y Maes, S. (1999). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13, 87-114.
- Velicer, W.F. (1976). Determining the number of components from the matrix of partial correlations. *Psychometrika*, 41, 321-327.
- Verner-Filion, J., Lafrenière, M.A.K. y Vallerand, R.J. (2012). On the accuracy of affective forecasting: The moderating role of passion. *Personality and Individual Differences*, 52, 849-854.

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Vigil-Colet, A, Morales-Vives, F., Camps, E., Tous, J. y Lorenzo-Seva, U. (2013). Development and validation of the Overall Personality Assessment Scale (OPERAS). *Psicothema*, 25, 100-106
- Virick, M. y Baruch, Y. (2007). *Factors determining workaholism, its positive and negative consequences*. Paper presentado a Academy of Management Annual Meeting, Philadelphia, August.
- Walker, S.N. y Hill-Polerecky, D.M. (1996) *Psychometric evaluation of Health-Promoting Lifestyle Profile II*. Unpublished manuscript. University of Nebraska Medical Center.
- Walker, S.N., Sechrist, K.R. y Pender, N.J. (1987). The health-promoting lifestyle profile: development and psychometric characteristics. *Nursing Research*, 36, 76-81.
- Wallston, B.S., Alagna, S.W., DeVellis, B.M. y DeVellis, R.F. (1983). Social support and physical health. *Health Psychology*, 2, 367-391.
- Wang, C.C. y Yang, H.W. (2008). Passion for online shopping: The influence of personality and compulsive buying. *Social Behavior and Personality*, 26, 693-706.
- Weber, J.N. y Weiss, R.A. (1988). HIV Infection: the cellular picture. *Scientific American*, 259, 100-109.
- Wei, C.N., Yonemitsu, H., Harada, K., Miyakita, T., Omori, S., Miyabayashi, T y Ueda, A. (2000). Nihon eiseigaku zasshi [A Japanese language version of the health-promoting lifestyle profile]. *Japanese Journal of Hygiene*, 54, 597-606.
- Wilson, W. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67, 294-306
- Wojdylo, K. (2007). Koncepcja osobowościowych wyznaczników pracoholizmu. [A conception of personal determinants of workaholism]. *Studia Psychologiczne*, 45, 53-67.
- Wojdylo, K. (2010). *Pracoholizm. Perspektywa poznawcza*. [Workaholism. A cognitive perspective]. Warszawa, Poland: Difin.



## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

- Wojdylo, K. (2013). Work craving – teoria uzalez' nienia od pracy [Work craving – the theory of work addiction]. *Nauka*, 3, 87-97.
- Wojdylo, K., Baumann, N., Buczny, J., Owens, G. y Kuhl, J. (2013) Work Craving: A Conceptualization and Measurement. *Basic and Applied Social Psychology*, 35, 547-568.
- Wolfe, C., Crocker, J., Coon, H. y Luhtanen, R.K. (2011). *Reflected and deflected appraisals: Basing self-esteem on others' regard*. Ann Arbor, MI: University of Michigan.
- Wolfe, C., Crocker, J. y Lun, J. (2000). *Contingencies of worth: Theoretical overview, emerging evidence and future directions*. Paper presented at the 1st annual meeting of the Society for Personality and Social Psychology, Nashville, TN.
- Wolman, B.B. (1990). *Dictionary of Behavioral Science*. New York: Van Nostrand Reinhold Company.
- Yela, C. (2001). El amor desde la Psicología Social: Ni tan libres, ni tan racionales. *Psicothema*, 13, 335-336.
- Young, M.M. y Wohl, M.J.A. (2009). The Gambling Craving Scale: Psychometric validation and behavioral outcomes. *Psychology of Addictive Behaviors*, 23, 512-522.
- Zimbardo, P.G., Ebbeses, E.B. y Maslach, C. (1977). *Influencing attitudes changing behavior*. Reading, M.A.: Addison-Wesley.
- Zuckerman, M., Kuhlman, D. M., Teta, P., Joireman, J. y Kraft, M. (1993). A comparison of three structural models of personality: The big three, the big five, and the alternative five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 757-768.
- Zuckerman, M., Kuhlman, D.M., Thornquist, M. y Kiers, H. (1991). Five (or three) robust questionnaire scale factors of personality without culture. *Personality and Individual Differences*, 12, 929-941.



**CAPÍTULO 8. ANEXOS**

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

PASIÓN Y ADICCIÓN AL TRABAJO: UNA INVESTIGACIÓN PSICOMÉTRICA Y PREDICTIVA.

María José Serrano Fernández

Dipòsit Legal: T 1771-2014

## **ANEXO I: Escalas Utilizadas**

### **1.- DATOS DE LA EMPRESA / ORGANIZACIÓN**

1.1.- Número total de empleados de la compañía / institución: .....

1.2.- Sector o Actividad económica de la empresa:.....

1.3.- Desde una perspectiva económica, la situación de la empresa en los últimos 12 meses, es (contestar sólo una):

- 1.-- Nada estable.
- 2.-- Algo estable.
- 3.-- Bastante estable.
- 4.-- Muy estable.
- 5.-- Totalmente estable.

### **2.- DATOS DEL EMPLEADO.**

2.1.- Sexo: 1.-- Hombre 2.-- Mujer

2.2.- Edad: ..... en años.

2.3.- Estado Civil:

- 1.--- Casado.
- 2.--- Pareja de hecho.
- 3.--- Soltero.
- 4.--- Divorciado o Separado.
- 5.--- Viudo.

2.4.- Denominación del puesto (Especificar): .....

2.5.- Antigüedad en el lugar de trabajo actual: ..... (en meses)

2.6.- Antigüedad en esta profesión: ..... (en meses)

## **Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

**2.7.- Antigüedad en esta empresa:** ..... (en meses)

**2.8.- Nivel Formación Académica:**

- 1.-- Sin estudios. Ningún certificado o título académico.
- 2.-- Estudios primarios acabados.
- 3.-- Estudios secundarios acabados.
- 4.-- Universidad: Diplomatura o Ingeniero Técnico (3 años).
- 5.-- Universidad: Licenciado, Ingeniero Superior o Arquitecto (más de 3 años).
- 6.-- Titulación de Máster, Doctorado, etc.

**2.9.- Contesta según:**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Neutral</b>	<b>A menudo</b>	<b>Casi siempre</b>

1. En términos generales, ¿te sientes saludable?	
2. Teniendo en cuenta la felicidad, ¿cómo estás de feliz con tu vida?	
3. ¿Con qué frecuencia te llevas trabajo a casa?	

**2.10.- Ambito del Contrato:**

- 1.-- Empresas de Trabajo Temporal (ETT).
- 2.-- Empresa.
- 3.-- Autónomo.

**2.11.- Tipo de contratos:**

- 1.-- Indefinido (Jornada Completa).
- 2.-- Indefinido (Jornada Parcial)
- 3.-- Temporal (Jornada Completa).
- 4.-- Temporal (Jornada Parcial).
- 5.-- Otros (Especificar): .....

## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

### 2.12.- Tomando como referencia los últimos 12 meses, contesta utilizando un número que exprese una cantidad aproximada:

	Cantidad
1. ¿Cuántas noches te has despertado pensando en temas de trabajo?	
2. Estando en reuniones de tipo social, ¿cuántas veces pensaste o hasta manifestaste a alguien, que deberías estar trabajando?	
3. ¿A cuántas citas personales (visitas a médicos, encuentros –cafés, almuerzos, cenas- con amistades) llegaste tarde por quedarte trabajando?	
4. ¿Cuántas veces perdiste oportunidades personales por no poder dedicarles tiempo, debido al que le dedicas al trabajo?	
5. Fuera del horario laboral y durante el fin de semana, ¿cuántas llamadas telefónicas de índole laboral?	
6. ¿Cuántas horas extras trabajas al año?	
7. ¿Cuántos días de vacaciones has disfrutado?	
8. ¿Cuántas horas trabajas a la semana de promedio?	
9. Si no vas a turnos, ¿cuántos sábados has trabajado por la mañana?	
10. Si no vas a turnos, ¿cuántos sábados has trabajado por la tarde?	
11. Si no vas a turnos, ¿cuántos días festivos y domingos has trabajado?	
12. En los últimos 12 meses, ¿cuántos días ha ido al trabajo estando enfermo?	

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva*****Escala de Irritación (IS)***

(Mohr, 1986; Mohr, Müller, Rigotti, Aycan y Tschan, 2006)

(Adaptación española realizada por Merino, Carbonero, Moreno y Morante, 2006)

**Instrucciones:** Utilice la siguiente escala de respuestas para precisar en qué medida le afectan (o no) las cuestiones planteadas.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>Muy en desacuerdo</b>	<b>Bastante en desacuerdo</b>	<b>Algo en desacuerdo</b>	<b>Quizás puede ser</b>	<b>Algo de acuerdo</b>	<b>Bastante de acuerdo</b>	<b>Muy de acuerdo</b>

1. Me resulta difícil desconectar después del trabajo	
2. En casa no puedo dejar de pensar en los problemas del trabajo	
3. Cuando otras personas se dirigen a mí, reacciono de malas maneras	
4. Incluso en vacaciones, no puedo dejar de pensar a veces en los problemas del trabajo	
5. De vez en cuando me siento dominado/a por los nervios	
6. Me enfado con facilidad	
7. Me enoja, aunque en realidad no lo quiero	
8. Cuando vuelvo cansado/a a casa del trabajo suelo estar bastante nervioso/a	

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva*****Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)***

(Schaufeli y Taris, 2004)

(Adaptación española realizada por Del-Líbano, Llorens, Salanova y Schaufeli, 2010)

**Instrucciones:** A continuación encontrará algunas afirmaciones sobre el trabajo. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas.

<b>1</b> Nada de acuerdo	<b>2</b> Algo de acuerdo	<b>3</b> Bastante acuerdo	<b>4</b> Muy de acuerdo	<b>5</b> Totalmente de acuerdo
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------------	-------------------------------	--------------------------------------

1. No me gusta tener demasiado trabajo	
2. A menudo me gustaría no comprometerme tanto con mi trabajo	
3. Siempre parece que voy con prisas y a contrarreloj	
4. A menudo estoy trabajando después de que mis compañeros se han ido	
5. Para mí, es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que hago	
6. Suelo estar ocupado/a y llevar muchos asuntos entre manos	
7. A menudo me encuentro pensando en el trabajo incluso cuando intento desconectar un poco	
8. Me comprometo demasiado e intento abarcar más de lo que puedo	
9. Parece que tengo un impulso interno que me lleva a trabajar duro, un sentimiento de que es algo que debo hacer quiera o no	
10. Cuando trabajo, me presiono imponiéndome plazos	
11. A menudo siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro	
12. Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar mis aficiones o hacer actividades de ocio	
13. Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo	



**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

14. Me siento obligado/a a trabajar duro, incluso cuando no lo estoy disfrutando	
15. A veces me doy cuenta de que estoy haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y redactar un informe mientras hablo por teléfono	
16. Me siento culpable cuando me tomo tiempo libre en el trabajo	
17. Me cuesta relajarme cuando no estoy trabajando	

***Satisfaction With Life Scale (SWLS)***

(Diener, Emmons, Larsen y Griffin, 1985)

(Adaptación española realizada por Atienza, Pons, Balaguer y García-Merita, 2000)

**Instrucciones:** Más abajo hay cinco afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo o en desacuerdo. Utilizando la siguiente escala de 1 a 5, indique su acuerdo con cada una poniendo el número apropiado en la línea anterior al número de cada afirmación. Por favor, responda a las preguntas abierta y sinceramente.

1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 De acuerdo	5 Completa- mente de acuerdo
-------------------------------------	-----------------------	---	-----------------	---------------------------------------

1. En la mayoría de los aspectos mi vida es como quiero que sea.	
2. Hasta ahora he conseguido de la vida las cosas que considero importantes.	
3. Estoy satisfecho con mi vida.	
4. Si pudiera vivir mi vida otra vez, la repetiría tal y como ha sido.	
5. Las circunstancias de mi vida son buenas.	

## Escala de Autoeficacia General (GSE)

(Baessler y Schwarzer, 1996)

(Adaptación española realizada por Sanjuán, Pérez y Bermúdez, 2000)

**Instrucciones:** Conteste a cada uno de los siguientes enunciados teniendo en cuenta la siguiente escala:

1 Falso	2 Apenas cierto	3 Más bien cierto	4 Cierto
------------	--------------------	----------------------	-------------

1. Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero aunque alguien (o algo) se me oponga.	
2. Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.	
3. Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.	
4. Tengo confianza en que puedo manejar eficazmente acontecimientos inesperados.	
5. Gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas.	
6. Cuando me encuentro con dificultades, puedo permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.	
7. Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.	
8. Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario.	
9. Si me encuentro ante una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer.	
10. Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.	

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva*****Utrecht Work Engagement Scale (UWES)***

(Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002)

(Versión española realizada por Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000)

**Instrucciones:** Indique su coincidencia con las siguientes informaciones con una puntuación entre 1 y 7.

1	2	3	4	5	6	7
En total desacuerdo			Parcialmente de acuerdo			Totalmente de acuerdo

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (v1).	
2. Mi trabajo es retador (d1).	
3. Cuando estoy trabajando olvido todo el que pasa a alrededor de mí (a1).	
4. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (v2).	
5. Mi trabajo me inspira (d2).	
6. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (a2).	
7. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (v3).	
8. Estoy entusiasmado con mi trabajo (d3).	
9. Me “dejo llevar” por mi trabajo (a3).	
10. Soy muy persistente en mi trabajo (v4).	
11. Estoy orgulloso del trabajo que hago (d4).	
12. Estoy inmerso en mi trabajo (a4).	
13. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (v5).	
14. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (d5).	
15. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (a5).	

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva****Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS)**

(Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996)

(Adaptación española realizada por Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000).

**Instrucciones:** Conteste a cada uno de los siguientes enunciados teniendo en cuenta la siguiente escala:

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>Nunca / Ninguna vez</b>	<b>Casi nunca / Pocas veces al año</b>	<b>Algunas Veces / Una vez al mes o menos</b>	<b>Regular mente/ Pocas veces al mes</b>	<b>Bastantes veces/ Una vez por semana</b>	<b>Casi siempre/ Pocas veces por semana</b>	<b>Siempre/ Todos los días</b>

1. Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo.	
2. Estoy “consumido” al final de un día de trabajo.	
3. Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y luego tengo que afrontar otro día en mi puesto de trabajo.	
4. Trabajar todo el día es una tensión para mí.	
5. Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo.	
6. Estoy “quemado” por el trabajo.	
7. Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización.	
8. He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en ese puesto.	
9. He perdido entusiasmo por mi trabajo.	
10. En mi opinión soy bueno en mi puesto.	
11. Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo.	
12. He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto.	
13. Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo.	
14. Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo.	
15. En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas.	

## Inventario de Creencias Obsesivas (ICO)

(Belloch, Cabedo, Morillo, Lucero y Carrió, 2003),

Este cuestionario hace referencia a diferentes actitudes y creencias que tiene a veces la gente. Lea detenidamente cada una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Responda a cada una de las QUE DESCRIBE MEJOR LO QUE PIENSA HABITUALMENTE, lo que mejor caracteriza su forma de pensar. Utilice la siguiente escala de valoración:

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo

2.- Debo ser el/la mejor en aquello que es importante para mí	
5.- Si me esfuerzo continuamente por controlar mi mente, lo conseguiré	
9.- Un fallo, por pequeño que sea, indica que un trabajo no está completo	
12.- Debo proteger a los demás de posibles males	
16.- Antes de tomar una decisión debo conocer todos los detalles que tengan que ver con el asunto	
19.- En cualquier situación de la vida diaria no hacer nada puede causar tanto daño como actuar mal	
23.- Para mí, es inaceptable tener cualquier pequeño descuido si puede afectar a los demás	
26.- Si yo sé que existe la posibilidad de que suceda algo malo, aunque sea muy poco probable, tengo la obligación de intentar prevenir que no se produzca	
30.- Siempre debo trabajar con todas mis fuerzas, esforzándome al máximo	
36.- Debería tener la certeza absoluta de que mi entorno es seguro	
40.- Es fundamental tenerlo todo muy claro, hasta los más mínimos detalles	

## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

43.- Debo esforzarme constantemente para evitar problemas graves (accidentes, enfermedades, etc.)	
44.- Es importante seguir trabajando en algo hasta que se haga bien	
46.- Debería saber en todo momento qué es lo que me ronda por la mente para poder controlar mis pensamientos	
47.- Para sentirme seguro, tengo que estar preparado ante cualquier cosa que pueda ocurrir	
49.- Debería ser capaz de librar mi mente de pensamientos inadecuados	
50.- Para ser una persona digna de consideración debo ser perfecto en lo que haga	
52.- Para mí, no hacer nada para prevenir un posible daño, es tan malo como provocarlo yo mismo	
53.- Tener dudas me resulta insoportable	
54.- Debo estar preparado para recuperar el control de mi mente en cuanto aparezca una imagen o pensamiento intruso	
55.- Debo estar completamente seguro de mis decisiones	
56.- Si pierdo el control sobre mis pensamientos, debo luchar para recuperarlo	
57.- Si me esfuerzo mucho conseguiré estar completamente seguro de todo lo que haga	
58.- Para mí, las cosas no están bien si no están perfectas	

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

**Overall Personality Assessment Scale (OPERAS v3)**  
 (Vigil-Colet, Morales-Vives, Camps, Tous y Lorenzo-Seva, 2013)

A continuación se presentan un conjunto de frases en relación con tu forma de pensar y de actuar. Has de decidir hasta qué punto te describen cada una de las afirmaciones. No hay respuestas correctas ni incorrectas, ni tampoco respuestas buenas o malas.

1 Completamente en desacuerdo	2 Bastante en desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 Bastante de acuerdo	5 Completamente de acuerdo
-------------------------------------	-----------------------------------	---	-----------------------------	----------------------------------

	1	2	3	4	5
1. Me gusta probar cosas nuevas.					
2. Soy el alma de la fiesta.					
3. Me siento cómodo conmigo mismo.					
4. Siempre estoy dispuesto a asumir responsabilidades.					
5. Siempre mantengo mi palabra.					
6. Suelo hablar bien de los demás.					
7. El arte me parece aburrido.					
8. Me desenvuelvo bien en situaciones sociales.					
9. A menudo tengo el ánimo por el suelo.					
10. Evito mis obligaciones.					
11. Alguna vez he cogido algo que no era mío.					
12. Respeto a los demás.					
13. Creo en la importancia de formarse culturalmente.					
14. Hablo poco.					
15. A menudo me siento triste.					
16. Dejo las cosas a medias.					



**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

17. Creo que los demás tienen buenas intenciones.					
18. Evito las discusiones filosóficas.					
19. Alguna vez he dicho algo malo de alguien.					
20. Hago amigos con facilidad.					
21. Es difícil que las cosas me preocupen.					
22. Dejo mis cosas desordenadas.					
23. Soy muy crítico con los demás.					
24. Me gusta visitar museos.					
25. Prefiero que otros sean el centro de atención.					
26. Alguna vez me he aprovechado de alguien.					
27. Me dejo llevar por el pánico con facilidad.					
28. Soy perfeccionista.					
29. A menudo soy desagradable con otras personas.					
30. Me gusta visitar sitios nuevos.					
31. Permanezco en segundo plano.					
32. Cambio de humor a menudo.					
33. Pierdo el tiempo.					
34. Acepto a la gente tal y como es.					
35. Siento curiosidad por el mundo que me rodea.					
36. Sé cautivar a la gente.					
37. Me desagrado.					
38. Cuando hago planes los mantengo.					
39. Cuando alguien me la juega, se la devuelvo.					
40. El teatro me parece poco interesante.					

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva*****Health Promoting Lifestyle Profile II (HPLP-II)***

(Walker y Hill-Polerecky, 1996)

Este cuestionario contiene frases acerca de su estilo de vida o hábitos personales al presente. Por favor, responda a cada frase lo más exacto posible y trate de no pasar por alto ninguna. Indique la frecuencia con la que usted se dedica a cada conducta o costumbre.

1 Nunca	2 Algunas veces	3 Frecuentemente	4 Rutinariamente
1. Discuto mis problemas y preocupaciones con personas allegadas.			
2. Escojo una dieta baja en grasas, grasas saturadas, y en colesterol.			
3. Informo a un doctor(a) o a otros profesionales de la salud cualquier señal inusual o síntoma extraño.			
4. Sigo un programa de ejercicios planificados.			
5. Duermo lo suficiente.			
6. Siento que estoy creciendo y cambiando en una forma positiva.			
7. Elogio fácilmente a otras personas por sus éxitos			
8. Limito el uso de azúcares y alimentos que contienen azúcar (dulces).			
9. Leo o veo programas de televisión acerca del mejoramiento de la salud.			
10. Hago ejercicios vigorosos por 20 o más minutos, por lo menos tres veces a la semana (tales como caminar rápidamente, andar en bicicleta, baile aeróbico, usar la máquina escaladora).			
11. Tomo algún tiempo para relajarme todos los días.			
12. Creo que mi vida tiene propósito.			
13. Mantengo relaciones significativas y enriquecedoras.			
14. Como de 6 a 11 porciones de pan, cereales, arroz, o pasta (fideos) todos los días.			

## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

15. Hago preguntas a los profesionales de la salud para poder entender sus instrucciones.	
16. Tomo parte en actividades físicas livianas a moderadas (tales como caminar continuamente de 30 a 40 minutos, 5 o más veces a la semana).	
17. Acepto aquellas cosas en mi vida que yo no puedo cambiar.	
18. Miro adelante hacia el futuro.	
19. Paso tiempo con amigos íntimos.	
20. Como de 2 a 4 porciones de frutas todos los días.	
21. Busco una segunda opinión, cuando pongo en duda las recomendaciones de mi proveedor de servicios de salud.	
22. Tomo parte en actividades físicas de recreación (tales como nadar, bailar, andar en bicicleta).	
23. Me concentro en pensamientos agradables a la hora de acostarme.	
24. Me siento satisfecho y en paz conmigo mismo(a).	
25. Se me hace fácil demostrar preocupación, amor y cariño a otros.	
26. Como de 3 a 5 porciones de vegetales todos los días.	
27. Discuto mis cuestiones de salud con profesionales de la salud.	
28. Hago ejercicios para estirar los músculos por lo menos 3 veces por semana.	
29. Uso métodos específicos para controlar mi tensión.	
30. Trabajo hacia metas de largo plazo en mi vida.	
31. Toco y soy tocado(a) por las personas que me importan.	
32. Como de 2 a 3 porciones de leche, yogurt, o queso cada día	
33. Examino mi cuerpo por lo menos mensualmente, por cambios físicos o señales peligrosas.	
34. Hago ejercicios durante actividades físicas usuales diariamente (tales como caminar a la hora del almuerzo, utilizar escaleras en vez de elevadores, estacionar el carro lejos del lugar de destino y, caminar).	

## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

35. Mantengo un balance del tiempo entre el trabajo y pasatiempos.	
36. Encuentro cada día interesante y retador (estimulante).	
37. Busco maneras de llenar mis necesidades de intimidad.	
38. Como solamente de 2 a 3 porciones de carne, aves, pescado, frijoles, huevos, y nueces todos los días.	
39. Pido información de los profesionales de la salud sobre como tomar buen cuidado de mi misma(o).	
40. Examino mi pulso cuando estoy haciendo ejercicios.	
41. Practico relajación o meditación por 15 a 20 minutos diariamente.	
42. Estoy consciente de lo que es importante para mí en la vida.	
43. Busco apoyo de un grupo de personas que se preocupan por mí.	
44. Leo las etiquetas nutritivas para identificar el contenido de grasas y sodio en los alimentos empacados.	
45. Asisto a programas educacionales sobre el cuidado de salud personal.	
46. Alcanzo mi pulso cardíaco objetivo cuando hago ejercicios	
47. Mantengo un balance para prevenir el cansancio.	
48. Me siento unido(a) con una fuerza más grande que yo.	
49. Me pongo de acuerdo con otros por medio del diálogo y compromiso.	
50. Tomo desayuno.	
51. Busco orientación o consejo cuando es necesario.	
52. Expongo mi persona a nuevas experiencias y retos.	

## ***Health Promoting Lifestyle Profile II (HPLP-II)***

(Versión en castellano derivada de la presente investigación doctoral)

Este cuestionario contiene frases acerca de su estilo de vida o hábitos personales al presente. Por favor, responda a cada frase lo más exacto posible y trate de no pasar por alto ninguna. Indique la frecuencia con la que usted se dedica a cada conducta o costumbre.

<b>1</b> <b>Nunca</b>	<b>2</b> <b>Algunas veces</b>	<b>3</b> <b>Frecuentemente</b>	<b>4</b> <b>Rutinariamente</b>
--------------------------	----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------

1. Escojo una dieta baja en grasas, grasas saturadas, y en colesterol.			
2. Informo a un doctor(a) o a otros profesionales de la salud cualquier señal inusual o síntoma extraño.			
3. Sigo un programa de ejercicios planificados.			
4. Siento que estoy creciendo y cambiando en una forma positiva.			
5. Elogio fácilmente a otras personas por sus éxitos.			
6. Limito el uso de azúcares y alimentos que contienen azúcar (dulces).			
7. Leo o veo programas de televisión acerca del mejoramiento de la salud.			
8. Hago ejercicios vigorosos por 20 o más minutos, por lo menos tres veces a la semana (tales como caminar rápidamente, andar en bicicleta, baile aeróbico, usar la máquina escaladora).			
9. Tomo algún tiempo para relajarme todos los días.			
10. Creo que mi vida tiene propósito.			
11. Mantengo relaciones significativas y enriquecedoras.			
12. Hago preguntas a los profesionales de la salud para poder entender sus instrucciones.			
13. Tomo parte en actividades físicas livianas a moderadas (tales como caminar continuamente de 30 a 40 minutos, 5 o más veces a la semana).			

## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

14. Acepto aquellas cosas en mi vida que yo no puedo cambiar.	
15. Miro adelante hacia el futuro.	
16. Paso tiempo con amigos íntimos.	
17. Como de 2 a 4 porciones de frutas todos los días.	
18. Busco una segunda opinión, cuando pongo en duda las recomendaciones de mi proveedor de servicios de salud.	
19. Tomo parte en actividades físicas de recreación (tales como nadar, bailar, andar en bicicleta).	
20. Me concentro en pensamientos agradables a la hora de acostarme.	
21. Me siento satisfecho y en paz conmigo mismo(a).	
22. Se me hace fácil demostrar preocupación, amor y cariño a otros.	
23. Como de 3 a 5 porciones de vegetales todos los días.	
24. Discuto mis cuestiones de salud con profesionales de la salud.	
25. Hago ejercicios para estirar los músculos por lo menos 3 veces por semana.	
26. Uso métodos específicos para controlar mi tensión.	
27. Trabajo hacia metas de largo plazo en mi vida.	
28. Toco y soy tocado(a) por las personas que me importan.	
29. Como de 2 a 3 porciones de leche, yogurt, o queso cada día.	
30. Examino mi cuerpo por lo menos mensualmente, por cambios físicos o señales peligrosas.	
31. Hago ejercicios durante actividades físicas usuales diariamente (tales como caminar a la hora del almuerzo, utilizar escaleras en vez de elevadores, estacionar el carro lejos del lugar de destino y, caminar).	
32. Mantengo un balance del tiempo entre el trabajo y pasatiempos.	
33. Encuentro cada día interesante y retador (estimulante).	

## Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva

34. Busco maneras de llenar mis necesidades de intimidad.	
35. Pido información de los profesionales de la salud sobre como tomar buen cuidado de mi misma(o).	
36. Examino mi pulso cuando estoy haciendo ejercicios.	
37. Practico relajación o meditación por 15 a 20 minutos diariamente	
38. Estoy consciente de lo que es importante para mí en la vida.	
39. Busco apoyo de un grupo de personas que se preocupan por mí.	
40. Leo las etiquetas nutritivas para identificar el contenido de grasas y sodio en los alimentos empacados.	
41. Asisto a programas educacionales sobre el cuidado de salud personal.	
42. Alcanzo mi pulso cardíaco objetivo cuando hago ejercicios.	
43. Mantengo un balance para prevenir el cansancio	
44. Me siento unido(a) con una fuerza más grande que yo.	
45. Me pongo de acuerdo con otros por medio del diálogo y compromiso.	
46. Tomo desayuno.	
47. Busco orientación o consejo cuando es necesario.	
48. Expongo mi persona a nuevas experiencias y retos.	

**Escala de Pasión por el Trabajo (PTW)**

(Vallerand y Houliort, 2003)

**Instrucciones:** Conteste a cada uno de los siguientes enunciados teniendo en cuenta la siguiente escala:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo

1. Mi trabajo me permite vivir todo tipo de experiencias.	
2. Las cosas nuevas que descubro en el ámbito de mi trabajo me permiten apreciarlo aún más.	
3. Mi línea de trabajo refleja las cualidades que me gustan de mí.	
4. Mi trabajo está en armonía con las otras actividades de mi vida.	
5. Mi trabajo es una pasión, que todavía consigo controlar.	
6. Mi trabajo me permite vivir experiencias memorables.	
7. Estoy completamente enamorado/a de mi trabajo.	
8. No puedo vivir sin mi trabajo	
9. El impulso es tan fuerte que no puedo estar sin trabajar.	
10. Me cuesta imaginarme mi vida sin mi trabajo.	
11. Dependo emocionalmente de mi trabajo	
12. Me cuesta controlar la necesidad de trabajar.	
13. Tengo un sentimiento casi obsesivo hacia mi trabajo	
14. Mi estado de ánimo depende de que pueda hacer mi trabajo.	



**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva****Escala de Pasión por el Trabajo (PTW)**

(Versión en castellano derivada de la presente investigación doctoral)

**Instrucciones:** Conteste a cada uno de los siguientes enunciados teniendo en cuenta la siguiente escala:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo

1. Mi trabajo me permite vivir todo tipo de experiencias.	
2. Mi línea de trabajo refleja las cualidades que me gustan de mí.	
3. Mi trabajo está en armonía con las otras actividades de mi vida.	
4. Estoy completamente enamorado/a de mi trabajo.	
5. Me cuesta imaginarme mi vida sin mi trabajo.	
6. Dependo emocionalmente de mi trabajo	
7. Me cuesta controlar la necesidad de trabajar.	
8. Tengo un sentimiento casi obsesivo hacia mi trabajo	
9. Mi estado de ánimo depende de que pueda hacer mi trabajo.	

## ***Workaholism Battery (WorkBAT)***

(Spence y Robbins, 1992)

(Adaptación española realizada por Boada-Grau, Prizmic-Kuzmica,  
 Serrano-Fernández y Vigil-Colet, 2013)

A continuación encontrará algunas afirmaciones sobre el trabajo.  
 Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o  
 desacuerdo con respecto a las mismas.

<b>1</b> Nada de acuerdo	<b>2</b> Algo de acuerdo	<b>3</b> Bastante acuerdo	<b>4</b> Muy de acuerdo	<b>5</b> Totalmente de acuerdo
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------------	-------------------------------	--------------------------------------

1. Me gusta mi trabajo más que a la mayoría de la gente.	
2. Me siento culpable cuando falto al trabajo.	
3. Mi trabajo es más diversión que trabajo.	
4. A menudo desearía no estar tan comprometido con mi trabajo.	
5. Mi trabajo es tan interesante que a menudo no parece trabajo.	
6. Trabajo más de lo que se espera de mí sólo para pasármelo bien.	
7. La mayoría del tiempo mi trabajo es muy agradable.	
8. Perder el tiempo es tan malo como perder dinero.	
9. Me siento obligado a trabajar duro incluso cuando no es agradable.	
10. Pierdo la noción del tiempo cuando estoy involucrado en un proyecto.	
11. A veces, cuando me levanto por la mañana, me muero de ganas de llegar al trabajo.	
12. Es importante para mí trabajar duro, aun cuando no me guste lo que estoy haciendo.	
13. Cuando me involucro en un proyecto interesante, es difícil describir cómo me siento de eufórico.	

**Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva**

---

14. A menudo me encuentro pensando en el trabajo, aun cuando quiero descansar durante un tiempo.	
15. Entre mi trabajo y otras actividades en las que estoy implicado no dispongo de demasiado tiempo libre.	
16. A menudo siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro.	
17. A veces disfruto tanto de mi trabajo que tengo dificultades para dejarlo.	
18. Me aburro y me siento inquieto durante las vacaciones cuando no tengo nada productivo que hacer.	
19. Me parece que tengo una compulsión interna a trabajar duro.	