

OIKONOMICS

Revista de economía, empresa y sociedad

¿CONCEPTOS DIFERENTES?

Pasión y adicción al trabajo

María José Serrano Fernández

Profesora colaboradora de los Estudios de Psicología y Ciencias de la Educación (UOC)

RESUMEN La adicción y la pasión por el trabajo tienen una gran influencia en la salud de los trabajadores. En este estudio, analizamos estos conceptos con la finalidad de averiguar si son el mismo o conceptos diferentes, además de analizar la capacidad predictiva de algunas variables. Los participantes de la investigación han sido 513 trabajadores (48,1 % hombres, 51,9 % mujeres), obtenidos mediante un muestreo no probabilístico. La prueba de Fisher demuestra que la «adicción al trabajo» y la «pasión por el trabajo» son constructos diferentes. 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. En conclusión, la adicción al trabajo y la pasión por el trabajo son conceptos diferentes, que pueden predecirse mediante 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; personalidad; escalas.

Addiction and Passion for Work

ABSTRACT *Addiction and passion for work have a great influence on workers' occupational health and, in this study, we analyse these concepts in order to ascertain whether they are the same or different concepts. Moreover, we evaluate the predictive capacity of variable criteria on addiction and*

passion for work. The research participants were 513 workers (48.1% men, 51.9% women), obtained through non-probabilistic sampling. Fisher's Test shows that work addiction and passion for work are different constructs. The predictive capacity is determined by variables such as personality, engagement, self-efficacy, ICO, life satisfaction and lifestyle with respect to workaholism and passion at work. In conclusion, workaholism and passion at work are different constructs, which can be predicted by the abovementioned variables.

KEYWORDS *occupational health; workaholism; passion at work; lifestyle; personality; scales*

Introducción

Los profesionales de la salud cada vez más nos encontramos con personas que dedican demasiado tiempo al trabajo y se olvidan de la familia, las relaciones sociales e incluso descuidan a veces su propia salud. Estas personas realizan demandas sobre su sintomatología (física, emocional y social), sin ser, la mayoría de veces, conscientes de la relación anormal que están manteniendo con su trabajo y cómo esta relación está afectando a sus vidas. Hablamos de adictos al trabajo. Se ha observado que algunas de estas personas adoran su trabajo y esto nos lleva a pensar en la posibilidad de que aquello que apasiona a una persona pueda acabar convirtiéndola en un adicto.

Esta investigación se situó en este contexto, en el que fueron analizadas la relación entre adicción y pasión por el trabajo, con la finalidad de determinar si son conceptos diferentes. Además, analizamos la capacidad que tienen algunas variables para predecir la pasión y la adicción al trabajo, entre ellas la personalidad, el *engagement*, la autoeficacia, la obsesión (ICO), la satisfacción por la vida y el estilo de vida sobre las distintas escalas de adicción al trabajo (WorkBAT y Duwas) y la pasión por el trabajo. Los participantes de la investigación han sido 513 trabajadores (48,1 % hombres, 51,9 % mujeres), obtenidos mediante un muestreo no probabilístico.

1. Pasión por el trabajo

La pasión hacia las cosas había recibido poca atención por parte de la psicología hasta que Vallerand y otros (2003) nos propusieron un nuevo enfoque de la pasión:

la definieron como una fuerte inclinación o deseo hacia una actividad que gusta a las personas, que es importante en sus vidas y en la que invierten tiempo y energía.

Vallerand y sus colaboradores proponen dos tipos de pasión: la pasión armónica, que se produce cuando las personas aceptan libremente realizar una actividad que para ellas es importante, sin que se le atribuya ningún tipo de contingencias, y aunque se sienten obligados a realizarla, pueden decidir libremente hacerla o no, por lo que, aunque les ocupe un tiempo, esta dedicación se encuentra en armonía con otros aspectos de su vida. Por otro lado, la pasión obsesiva se origina por una presión intrapersonal y/o interpersonal, ya sea por ganancias resultantes de la actividad, sentimientos de aceptación social, autoestima, o porque la sensación de emoción por su realización se vuelve incontrolable. Es decir, aunque es una actividad que les gusta, se sienten obligados a realizarla, lo que provoca que no dejen de participar en ella porque esta les controla y acaba ocupando un espacio muy grande en sus vidas, lo que, a su vez, conlleva conflictos con otras áreas de la misma.

La pasión, tanto armónica como obsesiva, predice positivamente la práctica de la actividad. Y hay una asociación positiva entre pasión armónica y bienestar subjetivo (Vallerand y otros, 2007).

2. Adicción al trabajo

El constructo científico *workaholism* (adicción al trabajo) fue definido por Oates (1968) como una necesidad incontrolable y constante de trabajar que puede tener una persona y que afecta a sus relaciones sociales, su felicidad y su salud. Posteriormente, Fassel (1990) nos lo define como una enfermedad progresiva y fatal en la que una persona es adicta al proceso de trabajo.

Scott, Moore y Miceli (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 más allá de las requeridas y de las necesidades financieras. Estos autores, identificaron tres tipos de adictos al trabajo: (1) los adictos al trabajo que no pueden controlar su deseo de trabajar y que sufren síntomas de abstinencia cuando no están trabajando (dependientes compulsivos); (2) los adictos al trabajo orientados a logros (trabajan muchas horas motivados por la competencia y la consecución de objetivos a largo plazo), y (3) los adictos al trabajo perfeccionistas (trabajan muchas horas por la necesidad controlar el trabajo y alcanzar la perfección).

La conceptualización más utilizada de la adicción al trabajo ha sido la propuesta por Spence y Robbins (1992), quienes sugieren que un adicto al trabajo es

alguien que se siente impulsado o forzado a trabajar, no por la demanda ni el placer del trabajo, sino por causas internas que le presionan haciendo que se sienta culpable sino está trabajando.

3. Personalidad

Las personas con pasión armoniosa se caracterizan por un cierto grado de responsabilidad, extraversión, amabilidad y apertura a la experiencia, mientras que las personas con pasión obsesiva tienen un bajo nivel de amabilidad (Balon, Lecoq y Rimé, 2013). Vallerand y Houliort (2003) encontraron que los empleados apasionados hacen que las empresas tengan más beneficios debido a que tienen mayor capacidad para atraer y retener a los clientes.

Hameed, Amjad y Hameed (2013) realizaron un estudio para determinar si la personalidad podía predecir la adicción al trabajo, y demostraron que sí está relacionada con la adicción al trabajo y que esta última puede ser considerada como un factor estable de la personalidad. Se encontraron relaciones positivas de la participación en el trabajo (*Work Involvement*) con todos los factores de la personalidad, excepto con el neuroticismo (Aziz y Tronzo, 2011). También se han encontrado relaciones positivas del impulso a trabajar (*Driven*) con todos los factores de la personalidad, excepto con el de apertura a la experiencia (Burke, Matthiesen y Palleesen, 2006). Y disfrutar en el trabajo (*Work Enjoyment*) se relaciona positivamente con todos los factores de la personalidad (Abou-Deif y otros, 2013).

Las personas con rasgos obsesivo-compulsivos son las más propensas a convertirse en adictos al trabajo (Seybold y Salomone, 1994). También se ha encontrado que la relación entre trabajo, autoeficacia y 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).

4. Engagement

El compromiso (*engagement*) se define como una relación positiva, satisfactoria, relacionada con el trabajo, que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción. Se trata de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo, dedicación y desafío, donde las personas se sienten felizmente absortos en su trabajo.

El *engagement* está vinculado positivamente con la pasión armoniosa y ambos hacen que se incremente el rendimiento laboral. La relación entre *engagement*, afecto positivo y las emociones en el trabajo produce una mayor atención y una

mayor capacidad para desarrollar recursos, y además predice una buena salud mental y física, lo que aumenta el rendimiento de los empleados.

La pasión armoniosa predice positivamente el *engagement* y permite que los empleados realicen su trabajo de una manera flexible, lo que los conduce a conseguir resultados positivos. En cambio, la pasión obsesiva no está relacionada con el *engagement*. Esto se debe a que los empleados con más pasión obsesiva, aunque trabajan más, no disfrutan de su trabajo (Balon y otros, 2013).

Según Hernández-Pozo (2010), la pasión es una de las dos posibles motivaciones que impulsan a la adicción al trabajo; la otra es la obsesión. Las características compartidas entre los adictos al trabajo y la pasión obsesiva son que trabajan duro, que son reacios a retirarse del trabajo y que piensan de manera persistente y con frecuencia en trabajo incluso fuera del mismo. Trabajan más de lo que se espera de ellos para satisfacer las necesidades de la organización o las económicas (Gorjievski, Moriano y Bakker, 2014).

5. *Burnout*

Estar quemado por el trabajo (*Burnout*) es un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede ocurrir en personas que trabajan, de alguna manera, con personas (Maslach, 1993). Al igual que la adicción al trabajo, el *burnout* se relaciona con una serie de resultados negativos. La diferencia entre el adicto y las personas que sufren *burnout* es que estas últimas no se sienten obligadas a trabajar, sino que tienen una distancia mental hacia su trabajo (Schaufeli y Salanova, 2007).

La pasión por el trabajo es un factor importante que influye en el bienestar psicológico. Se han encontrado diferencias entre los dos tipos de pasión. La pasión armoniosa hace que se produzca menos agotamiento emocional e incrementa la satisfacción del trabajo, y por eso se asocia con la 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 (Houliort y otros, 2010).

6. Satisfacción por la vida

La pasión obsesiva hace que la satisfacción por la vida dependa del éxito o el fracaso de la actividad laboral (Lafrenière y otros, 2012). De hecho, las personas en las que predomina una pasión armoniosa están menos a la defensiva y son más abiertas al resultado de la actividad. Esto nos permite afirmar que la pasión

armoniosa hace que aumenten los niveles de satisfacción por la vida, mientras que la pasión obsesiva tiene una relación negativa (Philippe, Vallerand y Lavigne, 2009).

Las actividades sociales hacen que las personas se sientan bien, ya que cumplen con la necesidad psicológica de pertenencia. Pero los trabajadores adictos no parecen beneficiarse de las actividades sociales después del trabajo, un efecto que es independiente del nivel de adicción que tengan. Esto indica que la adicción al trabajo tiene un efecto negativo en el bienestar. Investigaciones anteriores ya mostraban que los adictos al trabajo están menos satisfechos con la vida en general (Schaufeli y otros, 2008).

7. Salud

Para sentirnos mejor, las personas realizamos actividades que nos gustan, por lo que algunas experiencias de pasión pueden fomentar la mejoría de la salud y hacer que tengamos un mayor afecto positivo, mejore el bienestar y de un mayor significado a nuestra vida (Rousseau y Vallerand, 2008).

Las personas con pasión armoniosa sienten más emociones positivas y se sienten mejor (Vallerand y otros, 2007), además de tener menos nivel de depresión (Sacco y Beck, 1995). Así pues, experimentar pasión armoniosa hacia una actividad podría ayudar en la recuperación de personas enfermas, favorecer el sentimiento de una sensación de control, sentir más energía y dar significado a sus vidas (Philippe, Vallerand y Lavigne, 2009).

Respecto a la pasión obsesiva, debido a que una persona experimenta un impulso incontrolable de participar en una actividad, pueden producirse efectos negativos y desadaptativos si no puede realizarla. De hecho, las personas con pasión obsesiva se asocian con mayores niveles de emociones negativas, conflictos y comportamientos peligrosos y contraproducentes (Vallerand y otros, 2007).

También ha sido ampliamente estudiada la manera en que el trabajo puede afectar a la salud de los trabajadores, tanto a nivel físico como psicológico. 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 (Poelmans y Masuda, 2009).

Conclusiones

Los resultados hallados en nuestra investigación aportan una información valiosa, relevante y original en el estudio de la pasión y la adicción al trabajo. Se ha podido

comprobar que la adicción al trabajo y la pasión por el trabajo son constructos diferentes (Serrano-Fernández, 2014).

También se constata que diversas variables influyen en las diferentes dimensiones que afectan a la adicción al trabajo y a la pasión por el trabajo, por lo que, en función de la actividad que se realice, se podrían fomentar aquellos aspectos que pueden hacer que los empleados se sientan mejor en el trabajo y también fuera de él.

A continuación se exponen aquellos aspectos que influyen tanto positiva como negativamente y que pueden conducir a realizar predicciones: las variables que hacen que las personas sientan más presión para trabajar (*Driven*) son el perfeccionismo, la absorción, el crecimiento y las relaciones interpersonales, y tener valores bajos en satisfacción por la vida, amabilidad, nutrición y dedicación. Si hablamos de disfrute por el trabajo (*Work Enjoyment*), lo predicen la absorción, la responsabilidad hacia la salud, el crecimiento y las relaciones interpersonales, y la dedicación (Serrano-Fernández y otros, 2016).

En lo que respecta al trabajo excesivo, lo predicen positivamente variables como absorción, perfeccionismo, autoeficacia y responsabilidad hacia la salud. Y trabajarán menos aquellas personas que sientan satisfacción por la vida, realicen actividad física, tengan más estabilidad emocional y cuiden su nutrición. Respecto al trabajo compulsivo, lo realizarán más aquellas personas con valores altos en perfeccionismo, absorción, autoeficacia y crecimiento, y menos aquellas personas que se sientan satisfechas con la vida, tengan más estabilidad emocional, más dedicación y cuiden su nutrición (Serrano-Fernández y otros, 2016).

La pasión armoniosa se predice de forma directa con las variables dedicación, crecimiento, actividad física, satisfacción por la vida y responsabilidad excesiva, y de manera inversa con el vigor. Por su parte, la pasión obsesiva se predice positivamente por la absorción y la responsabilidad excesiva, y negativamente por la satisfacción por la vida, la apertura a la experiencia y la amabilidad.

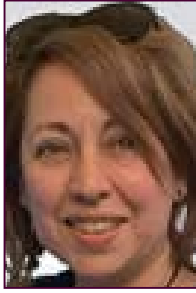
Estos datos nos proporcionan importantes implicaciones con respecto a la pasión y a la adicción al trabajo que pueden ser consideradas para una adecuada gestión de los recursos humanos dentro de las organizaciones, y fomentar aquellos aspectos que produzcan en los empleados un mayor grado de bienestar, que puede traducirse en mayores beneficios para las empresas.

Referencias bibliográficas

ABOU-DEIF, M. H. y otros (2013). «Characterization of Twenty Wheat Varieties by ISSR Markers». *Middle-East Journal of Scientific Research*. Vol. 15, págs. 168-175.

- AZIZ, S.; TRONZO, L. C. (2011). «Exploring the Relationship between Workaholism Facets and Personality Traits: A Replication in American Workers». *The Psychological Record*. Vol. 61, págs. 269-286.
- BAKKER, A. B.; LEITER, M. P. (eds.) (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research* ed. Nueva York: Psychology Press.
- BALON, S.; LECOQ, J.; RIMÉ, B. (2013). «Passion and personality: Is passionate behaviour a function of personality?». *Revue Européenne de Psychologie Appliquée / European Review of Applied Psychology*. Vol. 63, págs.59-65.
- BURKE, R. J.; MATTHIESEN, S. B.; PALLESEN, S. (2006). «Personality correlates of workaholism». *Personality and Individual differences*. Vol. 40, págs. 1223-1233.
- FASSEL, D. (1990). *Working ourselves to death: The high cost of Workaholism, the rewards or recovery*. San Francisco, CA: Harper Collins Publishers.
- GORGIEVSKI, M. J.; MORIANO, J. A.; BAKKER, A. B. (2014). «Relating Work Engagement and Workaholism to Entrepreneurial Performance». *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 29, págs. 1-29.
- HAMEED, F.; AMJAD, S.; HAMEED, A. (2013). «The Relationship Between Workaholism and Personality». *Middle-East Journal of Scientific Research*. Vol. 17, págs. 898-907.
- HERNÁNDEZ-POZO, M. R. (2010). «Workaholism: Contingential radiography of an addiction». *Revista Mexicana de Análisis de la Conducta*. Vol. 36, págs. 117-135.
- HOULFORT, N. y otros (2010). «On the role of passion for work in psychological well-being». Artículo presentado para su publicación.
- LAFRENIÈRE, M. K. y otros (2012). «On the relation between performance and life satisfaction: The moderating role of passion». *Self and Identity*. Vol. 11, págs. 516-530.
- MASLACH, C. (1993). «Burnout: A multi-dimensional perspective». En: Schaufeli, W. B.; Maslach, C.; Marek, T. (eds.). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington, D.C.: Taylor and Francis, págs. 19-32.
- NG, T. W. H.; SORENSEN, K. L.; FELDMAN, D. C. (2007). «Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension». *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 28, págs. 111-136.
- OATES, W. E. (1968). «On being a “workaholic” (a serious jest)». *Pastoral Psychology*. Vol. 19, págs. 16-20.
- PHILIPPE, F. L.; VALLERAND, R. J.; 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*. Vol. 1, págs. 3-22.

- POELMANS, S. Y.; MASUDA, A. D. (2009). «Work Addiction. In Workplace Psychological Health: Current Research and Practice». En: BROUGH, P.; O'DRISCOLL, M.; KALLIATH, T.; COOPER, C. L.; POELMANS, S. Y. (eds.). *Workplace Psychological Health: Current Research and Practice*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, págs. 87-97.
- ROUSSEAU, F. L.; 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*. Vol. 66, págs. 195-211.
- SACCO, W. P.; BECK, A. T. (1995). «Cognitive theory and therapy». En: BECKHAM, E.; LEBER, W. R. (eds.). *Handbook of Depression*. Nueva York: Guilford Press, págs. 329-351.
- SCHAUFELI, W. B.; SALANOVA, M. (2007). «Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationship with efficacy beliefs». *Anxiety, Stress & Coping*. Vol. 20, págs. 177-196.
- SCOTT, K. S., MOORE, K. S.; MICELI, M. P. (1997). «An exploration of the meaning and consequences of workaholism». *Human Relations*. Vol. 50, págs. 287-314.
- SERRANO-FERNÁNDEZ, M. J. (2014). *Pasión y adicción al trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva*. Tesis doctoral (dir. J. Boada-Grau). Universitat Rovira i Virgili, Tarragona.
- SERRANO-FERNÁNDEZ, M. J. y otros (2016). «A predictive study of antecedent variables of workaholism». *Psicothema*. Vol. 28, n.º 4, págs. 401-406.
- SEYBOLD, K. C.; SALOMONE, P. R. (1994). «Understanding workaholism: A review of causes and counseling approaches». *Journal of Counseling and Development*. Vol. 73, págs. 4-9.
- SPENCE, J. T.; ROBBINS, A. S. (1992). «Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results». *Journal of Personality Assessment*. Vol. 58, págs. 160-178.
- VALLERAND, R. J. y otros (2003). «Les passions de l'âme: on obsessive and harmonious passion». *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 85, págs. 756-767.
- VALLERAND, R. J. y otros (2006). «Passion in sport: A look at determinants and outcomes». *Journal of Sport & Exercise Psychology*. Vol. 28, págs. 454-478.
- VALLERAND, R. J. y otros (2007). «On the role of passion in performance». *Journal of Personality*. Vol. 75, págs. 505-533.



María José Serrano Fernández
mserranofe@uoc.edu
Profesora colaboradora de los Estudios de Psicología y Ciencias de la Educación (UOC). Directora de Alba Psicología

Doctora en Psicología por la Universitat Rovira i Virgili de Tarragona, profesora colaboradora en el Departamento de Psicología y Educación de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) y pertenece al Centro de Investigación en Evaluación y Medida de la Conducta de la Universitat Rovira i Virgili (URV). Sus líneas de investigación se centran en las adicciones tecnológicas y en la pasión y la adicción por el trabajo.

Los textos publicados en esta revista están sujetas –salvo que se indique el contrario– a una licencia de Reconocimiento 3.0 España de Creative Commons. Podéis copiarlos, distribuirlos, comunicarlos públicamente y hacer obras derivadas siempre que reconozcáis los créditos de las obras (autoría, nombre de la revista, institución editora) de la manera especificada por los autores o por la revista. La licencia completa se puede consultar en <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/es/deed.ca>.

