

DOS MODOS DE VINCULACIÓN CON EL TRABAJO: COMPROMISO (*WORK ENGAGEMENT*) Y ADICCIÓN. RELACIÓN CON BIENESTAR FÍSICO Y PSICOLÓGICO

TWO WAYS OF LINKING WITH WORK: WORK ENGAGEMENT AND ADDICTION. RELATIONSHIP WITH PHYSICAL AND PSYCHOLOGICAL WELFARE

Arlene Oramas Viera ¹
Nino Pedro del Castillo Martín ²
Adriana Vergara Barrenechea ³

RESUMEN

El estudio pretende identificar las relaciones entre el compromiso y la adicción al trabajo y entre estas y síntomas de bienestar psicológico y físico en una muestra de 143 trabajadores. Se emplean como instrumentos: *Utrecht Work Engagement Scale*, *Dutch Work Addiction Scale*, Cuestionario de síntomas subjetivos de malestar y Cuestionario de bienestar psicológico. Se confirmó la validez interna del modelo. Existen relaciones directas del compromiso y sus dimensiones con la adicción al trabajo (WE: $r=0,276$; vigor: $r=0,207$; dedicación: $r=0,164$ y absorción: $r=0,331$). La absorción es la dimensión que con mayor fuerza correlaciona con la adicción. La adicción al trabajo tiene una relación directa con los síntomas subjetivos de malestar ($r=0,269$), e inversa con el bienestar psicológico ($r=-0,191$). El compromiso con el trabajo tiene relaciones directas con el bienestar psicológico ($r=0,223$), el vigor y la dedicación también ($r=0,273$ y $r=0,315$); la dedicación, además, tiene una relación inversa con los síntomas de malestar ($r=-0,202$). Los resultados hacen énfasis en la importancia del *engagement* como un recurso protector de los síntomas de estrés en los trabajadores desde la perspectiva positiva de la psicología, y centra la adicción al trabajo como patología psicosocial laboral. No obstante, aunque las diferencias empíricas entre ambos constructos en la muestra estudiada son comprobadas, las relaciones son más complejas que las esperadas.

Palabras clave: adicción al trabajo, compromiso psicológico con el trabajo, vigor, dedicación, absorción, síntomas de estrés, bienestar psicológico

ABSTRACT

This article attempts to demonstrate the empirical distinctiveness of workaholism, and work engagement by examining their interrelationships as well as their relationships with other variables of health: psychology and physical wellbeing, in a sample of 143 workers. Instruments: Dutch Work Addiction Scale, Utrecht Work Engagement Scale, Questionnaire of Psychological Wellbeing and Questionnaire of Symptoms of Stress. The validity internal of model was confirmed. The results showed significant positive correlations between work engagement and dimensions with workaholism (WE: $r=0,276$, vigor:

$r=0,207$, dedication: $r=0,164$ and absorption: $r=0,331$), with a greater effect on absorption. The workaholism presented significant positive correlations with symptoms of stress ($r=0,269$) and negative with psychological wellbeing ($r=-0,191$). The work engagement, vigor and dedication, revealed significant positive correlations with psychological wellbeing ($r=0,223$, $r=0,273$ and $r=0,315$, respectively), and the dedication showed significant negative correlations with symptoms of stress ($r=-0,202$). The results emphasize the importance of engagement as a way to avoid the prevalence of stress among workers, from the perspective of Positive Psychology and focus the workaholism, occupational psycho-social pathology. Although in our sample workaholism and engagement can be separated empirically, the relationships among the two constructs are more complex than expected.

Keywords: workaholism, work engagement, vigor, dedication, absorption, symptoms of stress, psychological wellbeing

INTRODUCCIÓN

La relación que se establece entre la persona que trabaja y su trabajo, ha sido objeto de interés durante décadas entre quienes estudian el comportamiento humano en las organizaciones laborales, atención merecida por su potencial impacto en los indicadores de desempeño personal y organizacional. Se han definido algunos constructos que expresan una cualidad funcional en estas relaciones. Lodahl y Kejner definen la implicación laboral como 'el grado en que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo o la importancia de su trabajo en su autoimagen total' ¹. Steers, en 1977, conceptualiza el compromiso organizacional como 'una fuerza relativa con la que un individuo se identifica e implica en una organización particular' ². Para Kahn ³, el compromiso con el trabajo es inherente al concepto de

¹ Licenciada en Psicología, Doctora en Ciencias de la Salud, Máster en Psicología de la Salud, Investigadora Titular y Profesora Auxiliar. Servicio de Psicología, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

² Licenciado en Psicología, Doctor en Ciencias de la Salud, Máster en Salud de los Trabajadores, Investigador y Profesor Titular. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

³ Técnica auxiliar de investigación. Servicio de Psicología, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

Correspondencia:

DrC Arlene Oramas Viera
Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores
Calzada de Bejucal km 7 1/2, Apartado 9064, CP10900, Arroyo Naranjo, La Habana, Cuba
E-mail: arlene.oramas@infomed.sld.cu

rol; la persona comprometida está conectada física, cognitiva y emocionalmente con su rol, este forma parte de su identidad personal.

Los vínculos funcionales o disfuncionales entre la persona que trabaja y su actividad laboral tienen un impacto en su salud y bienestar, devienen parte de la compleja trama de los determinantes sociales de la salud humana y son vistos como factores psicosociales de riesgo o protectores. En el presente estudio estas relaciones funcionales o disfuncionales se operacionalizan en dos constructos, que expresan formas divergentes de relación con el trabajo, el *work engagement*, o compromiso con el trabajo, y la adicción al trabajo.

Implicación, identificación, vinculación psicológica o compromiso con el trabajo, son términos que en habla inglesa se traducen como *work engagement* y se distinguen entre sí por las diferentes formas de operacionalizarlo. En las últimas décadas se ha comprendido como un constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción⁴. Para Maslach y Leiter⁵, se caracteriza por energía, implicación y eficacia. Esto se traduce en un componente motivacional energético expresado en su dimensión vigor y el aspecto actitudinal comportamental expresada en la dedicación.

El vigor se caracteriza por altos niveles de energía mientras se trabaja, de persistencia y de un fuerte deseo de esforzarse en el trabajo, predice positiva y significativamente el compromiso organizacional y el entusiasmo laboral⁴. La dedicación se manifiesta por el elevado significado del trabajo, entusiasmo e inspiración. Es un concepto cercano al término '*implicación en el trabajo*'^{6,7}, pero este último se refiere básicamente a identificación con el trabajo, mientras que la dedicación va más allá en términos actitudinales que la mera identificación. Se relaciona con el compromiso organizacional, la satisfacción y el entusiasmo laboral, y es la dimensión que mayor poder predictivo tiene.

La absorción, la otra dimensión, se caracteriza porque el trabajador está plenamente concentrado y feliz realizando el trabajo; se tiene la sensación de que el tiempo pasa volando y uno se deja llevar por el trabajo. Es un proceso cercano al término de fluidez (*flow*)⁸, estado de experiencia óptima, caracterizado por la atención focalizada, claridad mental, control sobre el ambiente, pérdida de autoconciencia, distorsión del tiempo y disfrute en la tarea. No obstante, dicho estado se refiere a una experiencia temporal y no tanto a un estado psicológico más persistente en el tiempo, como es el caso del compromiso psicológico con el trabajo.

Desde el año 2000 hasta el 2012, cerca de 1 100 publicaciones científicas se han realizado sobre el tema del *work engagement*⁹. No se encuentran diferencias de género respecto a sus niveles. Los grupos profesionales con valores más altos los constituyen los ejecutivos, directivos, artistas, campesinos y maestros, y los menos

enganchados los obreros, los llamados '*blue-collar workers*', oficiales de la policía, trabajadores del mercado y cuidadores.

Warr y Inceoglu¹⁰ mostraron que el *engagement* es un estado de energía motivacional con un fuerte potencial de activación, asociado, paradójicamente, según estos autores, a una limitada relación del sujeto con su trabajo, lo cual significa que los trabajadores enganchados quieren más de sus empleos que lo que ellos actualmente perciben, y tienen entusiasmo por los cambios nuevos. Los trabajadores satisfechos son impulsados por los más enganchados; en consonancia, los trabajadores con enganche trabajan mejor que los satisfechos. Un meta-análisis¹¹ mostró una mayor relación del compromiso con la ejecución que la satisfacción; el *engagement* tiene un impacto en la ejecución sobre y además de la satisfacción.

La *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES)¹² incluye y operacionaliza las tres dimensiones o factores que componen la definición del compromiso en el trabajo: vigor, dedicación y absorción, y es el más utilizado en su evaluación, diseñado específicamente con ese fin. Originalmente, el UWES contenía 24 ítems, de los cuales 9 evaluaban el vigor, 8 la dedicación y 7 la absorción; la mayor parte consistía en frases del MBI rescritas de forma positiva. Después de una evaluación psicométrica en dos muestras diferentes de trabajadores y estudiantes, 7 ítems mostraron inconsistencias y fueron eliminados, restando 17 ítems: 6 para vigor, 5 para dedicación y 6 para absorción¹³. Posteriormente surgieron dos versiones para abreviar las escalas del UWES, una de 15 ítems y otra de 9 ítems, así como las versiones respectivas para estudiantes. Los resultados del análisis de sus características psicométricas en poblaciones de diversos países, han proporcionado datos suficientes para afirmar que las escalas que la componen son consistentes internamente; los valores el alfa de Cronbach varían entre 0,80 y 0,90^{14,15}. En muestras de Holanda, España y Portugal, las correlaciones entre las tres escalas excede 0,65⁴; además, posee estabilidad temporal: para dos años los coeficientes de vigor, dedicación y absorción son de 0,30; 0,36 y 0,46; respectivamente. El análisis factorial confirmatorio ha mostrado que la estructura trifactorial es superior a la de uno solo en términos de adecuación¹³. Sus tres dimensiones están interrelacionadas fuertemente, con *r* superior a 0,65¹⁶.

En población trabajadora cubana existe un antecedente¹⁷ empleando la versión de 17 ítems del UWES en un estudio exploratorio para adaptación lingüística y cultural de la escala, con una muestra heterogénea de 400 trabajadores cubanos de diversas ocupaciones – docentes, investigadores y otros profesiones de servicios y de la producción.

Las organizaciones buscan trabajadores con un alto compromiso laboral, responsables y con gran dedicación; sin embargo, existe una relación con el trabajo que,

aunque se manifiesta de este modo, es cualitativamente diferente al *work engagement* o compromiso con el trabajo; nos referimos a la adicción al trabajo, concepto que aparece en 1968 cuando el profesor norteamericano de religión W. E. Oates¹⁸ lo utiliza para referirse a su propia relación con el trabajo y lo compara con otra adicción: el alcoholismo. Surge, de la unión del término trabajo (*work*) y alcoholismo (*alcoholism*), el término en inglés *workaholism*, definido como una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente, que afecta a la salud, a la felicidad y a las relaciones de la persona. Constituye un daño psicosocial laboral que expresa una relación disfuncional con el trabajo.

La adicción al trabajo para algunos es definida en términos de tiempo dedicado al trabajo; por ejemplo: más de lo que le es exigido por el mismo¹⁹ o más de 50 horas semanales²⁰. Para otros el énfasis está en el carácter compulsivo de la conducta laboral, como compromiso irracional²¹, involuntaria incapacidad para romper con la compulsión a trabajar²², impulso a trabajar más por presiones internas que por disfrute en el trabajo²³, irresistible necesidad o impulso a trabajar constantemente²⁴. Merece destacarse que el impulso o la necesidad de trabajar tiene su origen endógeno, interno, no debido a factores externos como recompensas económicas, perspectivas profesionales o cultura organizacional²⁵.

Su definición trasciende además la vida laboral, pues incluye para algunos autores la hiperbolización del trabajo en detrimento de otras áreas de la vida cotidiana, constituyendo, como refiere Deutsch²⁶, el punto central de sus vidas, hasta el extremo de no dedicar atención alguna a otras actividades o incapacidad de regular los hábitos laborales y exclusión de otras formas de actividades e intereses²⁷. Scout²⁸ caracteriza la adicción al trabajo como la dedicación de una gran parte de tiempo a las actividades laborales, con consecuencias negativas a nivel familiar, social y/o de ocio; por pensar en forma frecuente y persistente en el trabajo cuando no se está en él y por emplearse más allá de lo que es razonablemente esperado para cumplir con los requerimientos de su ocupación.

Otros autores como Killinger²⁹, lo describen como una persona que gradualmente va perdiendo estabilidad emocional y se convierte en partidaria del control y el poder, y Snir y Zohar³⁰ indican que su origen está en la propia persona o derivado de las necesidades económicas que obligan a una lucha por la subsistencia; es decir, reconocen cierto condicionamiento económico y social. Del Líbano³¹ también menciona que las organizaciones buscan trabajadores con un alto compromiso laboral, responsables y con gran dedicación, fomentando una mayor prevalencia de la adicción al trabajo.

A pesar de la falta de consenso en las definiciones de adicción al trabajo, parece claro que un adicto se caracteriza por trabajar más excesivamente duro, más tiempo del que su trabajo requiere y por esforzarse más de lo

que es esperado; descuidando, de esta forma, su vida fuera del contexto laboral²³.

El estudio de la adicción al trabajo se ha caracterizado por una amplia variedad de opiniones respecto a considerarla una conducta positiva, favorable a las organizaciones, del mismo tipo que lo es el compromiso con el trabajo^{19,31}, o negativamente^{18,29}. Por último, Spencer y Robins²³ mencionan que puede haber consecuencias positivas y negativas, en función de determinadas características de la personalidad o el nivel de compromiso con la organización.

En nuestra vida cotidiana en los diferentes ámbitos donde se desarrolla, invertimos un conjunto de recursos finitos, como los temporales y energéticos, no disponemos de todo el tiempo que necesitamos y nuestra energía se agota si no se desarrollan procesos de recuperación ante los esfuerzos. Una relación armónica en nuestra vida diaria implica equilibrio, compensación del tiempo dedicado al trabajo, al sueño, al mantenimiento para subsistencia y al ocio, con establecimiento de prioridades en las diferentes áreas vitales: laboral, familiar, social, política, etc. La buena noticia es que este establecimiento de prioridades tiene un control interno, depende de nuestras decisiones, aunque estas no son totalmente independientes de las circunstancias externas. La adicción al trabajo es una expresión de una incapacidad para establecer prioridades entre los diversos ámbitos de la vida cotidiana, provocando un desequilibrio, a favor del trabajo pero en detrimento de las otras áreas, consecuencia de una compulsión que impide a la persona parar de trabajar, es decir, una pérdida de su capacidad de elección.

Las diferentes alternativas instrumentales para la evaluación de la adicción al trabajo han surgido a partir de la década de los años 80 del pasado siglo. En una revisión sobre el tema aparecen sistematizados las diversas escalas que se han desarrollado y la relación entre ellas³².

Un instrumento que posee divulgación aceptable para su empleo es el *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS) en su versión de 17 ítems^{33,34}. Está formado por dos escalas que evalúan trabajo excesivo, con 9 ítems, y compulsión hacia el trabajo, con 8 ítems. Su construcción tiene una historia de origen común al *Work Addiction Risk Test* (WART), creado por Bryan Robinson en 1999^{35,36}, y con el *Workaholism Battery* (Work-Bat)²³. El WART es un cuestionario que distingue a los trabajadores no adictos, pseudoadictos y adictos. Tiene una escala para evaluar tendencias compulsivas, formada por 9 ítems, pero de estos se identifican 7 referidos a trabajar duro sin una motivación explícita en su base, solo los dos restantes contienen la incapacidad para relajarse y sentimientos de culpabilidad por no trabajar, indicadores de trabajo compulsivo, razón que justifica el cambiar el nombre de la escala como trabajo excesivo para el DUWAS. La escala de trabajo compulsivo surge

de la *Drive Scale* del *WorkBat*; dicha escala no se refiere solamente a la compulsión implícita del trabajo fuerte, sin motivación que lo sustente, sino también a las conductas compulsivas hacia el comportamiento de trabajar mucho. El DUWAS tiene una versión corta que ha sido validada en población trabajadora holandesa y española. Las personas se consideran adictas al trabajo cuando tienen valores altos en ambas escalas o en el cuestionario total. Los autores recomiendan el percentil 75 como punto de corte³⁷.

Un estudio demostró que el compromiso y la adicción al trabajo están muy relacionados uno con el otro, con excepción de la absorción, que se relaciona ligera y positivamente con la escala de la adicción, la cual evalúa el exceso de trabajo²⁵. Por otro lado, el vigor y la dedicación están negativamente relacionados, aunque débilmente, con la segunda característica que define al adicto: la compulsión. Así, aunque ambos parecen compartir el elemento de absorción, la motivación subyacente para estar completamente absortos por el trabajo es diferente: los empleados vinculados están absortos porque su trabajo los motiva intrínsecamente, mientras que los adictos al trabajo están absortos debido a un estímulo interno que no pueden resistirlo. Esta interpretación está de acuerdo con las observaciones hechas en un estudio de intervención temprana³⁸.

Schaufeli²⁵ demuestra empíricamente la distinción entre adicción al trabajo, compromiso y *burnout*, y las relaciones con otras variables externas como exceso de tiempo de trabajo, características del empleo, resultados del trabajo, calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo y salud percibida, concluyendo que la complejidad de las relaciones entre estos tres modos diferentes de expresarse el bienestar de la persona que trabaja supera las expectativas. Confirma la validez interna y externa del modelo teórico de partida.

El impacto potencial que el compromiso y la adicción al trabajo tienen en la salud contiene, en el denominador común de ambos, trabajar muchas horas y de forma excesiva, un mediador que puede interpretarse como determinante en la relación y darle un carácter espurio a la misma. Los estudios respecto a la fatiga, la curva del rendimiento y la organización temporal de la jornada laboral, estableciendo un régimen adecuado de pausas y descansos, con normativas higiénico sanitarias que regulan el horario laboral, son aportes sustanciales de la Psicología del Trabajo del pasado siglo. Distinguir la relación de estos dos modos de interactuar con el trabajo con correlatos de salud física y mental contribuye a identificar las condicionantes esenciales de ambos procesos, contribuyendo teórica y empíricamente a su comprensión.

El componente de compulsión de la adicción al trabajo se ha visto relacionada por Burke³⁹ positivamente con pobre salud percibida, entendida esta como satisfacción física y emocional y síntomas psicósomáticos. Las

escalas de trabajo duro y compulsivo, más recientemente, aparecen relacionadas negativamente a la salud percibida³³. La salud percibida, operacionalizada como distrés, ansiedad, depresión y síntomas psicósomáticos, correlacionó negativamente con la adicción al trabajo, y positivamente con el compromiso²⁵.

Schaufeli³³ demostró también la relación de diferentes variables del compromiso y la adicción al trabajo: ambos tipos de empleados trabajan duro y son fieles a la organización para la que ellos laboran, pero en el caso de los adictos, estos tienen un gasto de la salud mental y no disfrutan de las relaciones sociales fuera del ambiente laboral, considerando que los empleados comprometidos se sienten bastante bien, tanto mental como socialmente. Resultados interesantes en la dirección de la salud mental se han obtenido por van Beek, Taris y Schaufeli⁴⁰, utilizando el síndrome de desgaste profesional o *burnout* como indicador del impacto negativo de la adicción, y positivo del compromiso; encontraron dichos autores una relación directa de la adicción e inversa del compromiso con el *burnout*.

De acuerdo a una revisión sobre el tema, el compromiso está positivamente asociado con la salud mental, con la motivación intrínseca, con actitudes positivas hacia el trabajo y la organización laboral y con altos desempeños⁹. Se considera, pues, como un importante constructo relativo al bienestar y a la felicidad en el trabajo. De suyo se colige que su estudio se inscribe en las tendencias de la "Psicología positiva", la que se focaliza sobre las fortalezas humanas y el funcionamiento óptimo, y no tanto sobre las debilidades y las disfunciones⁴¹.

No existe evidencia empírica de la relación entre la adicción al trabajo y el bienestar o la felicidad, este último se mantiene como un tema aún relativamente en el olvido, rescatado en las dos últimas décadas con el surgimiento y desarrollo de la perspectiva positiva de la psicología. El indicador de funcionalidad, en este sentido empleado, ha sido la satisfacción³³, que correlaciona negativamente en especial con el trabajo compulsivo. También la escala de compeler del *WorkBat* correlaciona negativamente con satisfacción y bienestar psicológico, en especial la satisfacción con el trabajo, la familia y la vida social con amigos⁴². El impacto de la adicción al trabajo en la felicidad es aún un tema pendiente de estudios.

En el estudio actual se aborda el bienestar psicológico como un indicador positivo de la relación del sujeto consigo mismo y con su medio. Incluye aspectos valorativos y afectivos que se integran en la proyección futura y el sentido de la vida. Está formado por variables del autoconcepto como autoconciencia, autoestima y autoeficacia, componentes que se encuentran íntimamente relacionados entre sí y con el sentido que le otorga el sujeto a su vida. El concepto de "sentido" se traduce en proporcionar una razón, orden o coherencia a la existen-

cia del individuo; está relacionado con el concepto de “propósito”, el cual hace referencia a la intención, al cumplimiento de alguna función o al logro de algún objetivo, que nuestra vida tenga un sentido significa que tenemos un propósito y luchamos por alcanzarlo. El sentido de la vida es considerado también como un indicador positivo de la salud mental. El Cuestionario de bienestar psicológico constituye la alternativa instrumental para su exploración⁴³.

Los límites entre ambas formas de relacionarse con el trabajo, el compromiso y la adicción están relativamente claros teóricamente, pero no de forma empírica. El presente estudio se dirige a explorar las relaciones entre ambos y de estos con el bienestar psicológico y síntomas referidos de malestar a nivel afectivo, conativo, cognitivo, de eficacia social, motivacional autoregulatorio y psicosomático. La exploración del estado de salud referida se realiza con el Inventario de sintomatología de estrés.

MATERIAL Y MÉTODO

Se realizó un estudio exploratorio con un diseño transversal en una muestra de 143 sujetos (81,1% femeninos), de diversa escolaridad (60 técnicos medios, 53 bachilleres y 30 universitarios), ocupación (22 obreros, 19 con oficio, 21 técnicos, 62 dirigentes y 16 profesionales) de 9 centros laborales. La edad media fue de 39,7 años, en un rango entre 18 y 62 y con una desviación de 13,2; una antigüedad en la labor que desempeñan entre 1 y 43 años, con un valor medio de 16,4 años y una desviación de 12,4 años.

Se aplicó la *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) en una versión adaptada lingüísticamente al contexto laboral cubano¹⁷, la *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS), el Cuestionario de bienestar psicológico⁴³ y un inventario de sintomatología de estrés. Aunque existen baremos propios en población cubana de los Cuestionarios de bienestar psicológico y del UWES, en correspondencia con los objetivos correlacionales del estudio, se emplearon los valores escalares estableciendo puntos de corte por los tertiles y por la media para el DUWAS. Se emplearon coeficientes de correlación *r* de Pearson con un nivel de significación de $\leq 0,05$.

Definición operacional de variables

- **Compromiso con el trabajo:** Se operacionaliza en sus tres dimensiones que corresponden con las subescalas del UWES. *Vigor:* sentirse radiante de energía para trabajar, fuerte y vigoroso, con ganas de ir a trabajar, trabajar durante largos periodos de tiempo, muy fuerte mentalmente, perseverar. *Dedicación:* percepción del trabajo como lleno de significados y objetivos, sentimientos de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto. *Ab-*

sorción: percepción de que el tiempo vuela, olvido del mundo, feliz, inmerso, dejarse llevar, poner distancia.

- **Adicción con el trabajo:** Se operacionaliza en los dos componentes que corresponden con las subescalas del DUWAS. *Trabajo excesivo:* agrado por mucho trabajo, presión de tiempo, apurado contra reloj, trabajar cuando los demás no lo hacen, muy ocupado, muchos asuntos bajo control, compromiso más del alcance, bajo presión, no actividades placenteras, culpa, hacer varias cosas al mismo tiempo, comer trabajando, dificultad para relajarse cuando no trabaja. *Trabajo compulsivo:* le gustaría estar menos comprometido, compromiso impuesto, trabajo duro aunque no gusta, auto imposición, pensar en el trabajo siempre aun cuando desea dejar de trabajar, necesidad interna aunque no quiera, impulso a trabajar duro, obligado por sí mismo sin disfrute, culpa por no hacerlo.
- **Bienestar psicológico:** Proyección futura, sentido de la vida, estado de ánimo, autoestima y autoeficacia. Se explora con el Cuestionario de bienestar psicológico⁴³.
- **Síntomas referidos de malestar:** Frecuencia de síntomas referidos a nivel *afectivo:* irritabilidad, sentido del humor, control de agresividad; *conativo:* trastornos de sueño, apetito, sexuales, cansancio rápido de las cosas; *cognitivo:* memoria y concentración, cansancio mental; *eficacia social:* flexibilidad adaptativa, ganas de comunicarse, aislamiento, insatisfacción en relaciones sociales; *motivacional autoregulatorio:* apatía, tiempo para uno mismo, autoestima, apresuramiento continuo; *psicosomático:* dolores espalda y cuello, cefalea, presión en el pecho, erupciones en la piel, fatiga, infecciones, trastornos gastrointestinales, alergias, tensión arterial alta, resfriados y gripes, problemas en la voz, frecuentemente identificados como síntomas de estrés. Se evalúa con el Inventario de síntomas de estrés, diseñado por Benevides et al. en el año 2002, explora la frecuencia con que se presentan los síntomas del estrés en la vida diaria, pretende evaluar la sintomatología menor, física y psicológica, asociada a las consecuencias del SBO y al estrés crónico⁴⁴.

RESULTADOS

Inicialmente se analizó la consistencia interna de los cuestionarios utilizados (tabla 1), y en especial del DUWAS, pues a diferencia de los restantes instrumentos empleados, este estudio constituye la primera experiencia empírica en personal que trabaja en Cuba. La aplicación piloto en 28 sujetos mostró una adecuada comprensión de los ítems después del proceso de traducción y retro traducción del que fue objeto el cuestionario original. Los datos de consistencia interna en la muestra estudiada para el cuestionario total (alpha de Cronbach = 0,853) y para sus dos escalas, (trabajo excesivo = 0,738 y trabajo compulsivo = 0,746) son buenos. Los resulta-

dos obtenidos nos permiten confiar en el empleo del DUWAS y de los restantes instrumentos para cumplir los objetivos propuestos.

Tabla 1
Valores de consistencia interna de cada instrumento

Variables	Instrumentos	Consistencia interna / ítems
Compromiso con el trabajo	<i>Utrecht Work Engagement Scale (UWES)</i>	0,919 / 17
Adicción al trabajo	<i>Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)</i>	0,853 / 17
Bienestar psicológico	Cuestionario de bienestar psicológico	0,777 / 13
Síntomas referidos de malestar	Inventario de sintomatología de estrés	0,820 / 30

Se realizó un análisis factorial con método de extracción de componentes principales empleando el SPSS v.18, para observar la distribución de las variables y confirmar la validez interna del modelo empleado en el estudio. Son extraídos 3 componentes que explican el 85,46 % de la varianza total (tabla 2), y se identifican, la prime-

ra, con la vinculación psicológica con el trabajo y sus tres dimensiones; la segunda, con la adicción al trabajo y sus dos escalas: trabajo excesivo y compulsivo; y la tercera, con el bienestar psicológico y los síntomas de malestar referidos. Se confirma así la validez interna del modelo.

Tabla 2
Matriz de componentes rotados y varianza total explicada con autovalores

Variables	Componente		
	1	2	3
Bienestar psicológico	0,182	-0,104	-0,809
Adicción al trabajo	0,143	0,980	0,134
Vigor	0,889	0,103	-0,168
Dedicación	0,892	0,060	-0,216
Absorción	0,883	0,199	0,093
Vinculación psicológica con el Trabajo (work engagement)	0,977	0,142	-0,076
Cuestionario de síntomas de salud	-0,037	0,168	0,842
Trabajo excesivo	0,128	0,919	0,178
Trabajo compulsivo	0,142	0,925	0,065
Autovalores	3,977	2,659	1,055
% de la varianza	44,190	29,543	11,727
Varianza total			85,459

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

En cuanto a la descripción de cada variable, predomina en la muestra estudiada el nivel alto de compromiso psicológico con el trabajo, aunque las frecuencias en cada nivel son próximas. En cuanto a las dimensiones, mayor frecuencia relativa tiene el nivel medio de dedicación, y los niveles bajos de vigor y de absorción (figura 1). Predominan los niveles medios de bienestar psicológico y síntomas referidos de malestar (figura 2). Solo

el 15 % de los sujetos de la muestra presenta niveles altos de adicción al trabajo (figura 3).

El compromiso con el trabajo y la adicción están directamente relacionados. De forma similar en cuanto a la fortaleza y también de forma directa, el compromiso con el trabajo se relaciona con ambas escalas de la adicción, trabajo duro y compulsivo (tabla 3).

Figura 1
Distribución de sujetos según compromiso con el trabajo y sus dimensiones

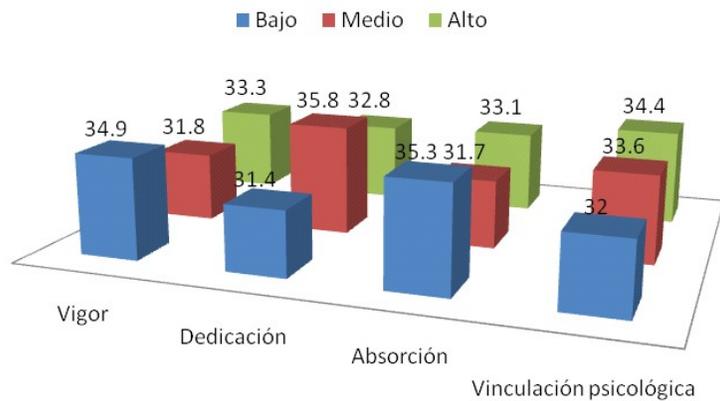


Figura 2
Distribución de sujetos según niveles de bienestar psicológico y síntomas referidos de malestar

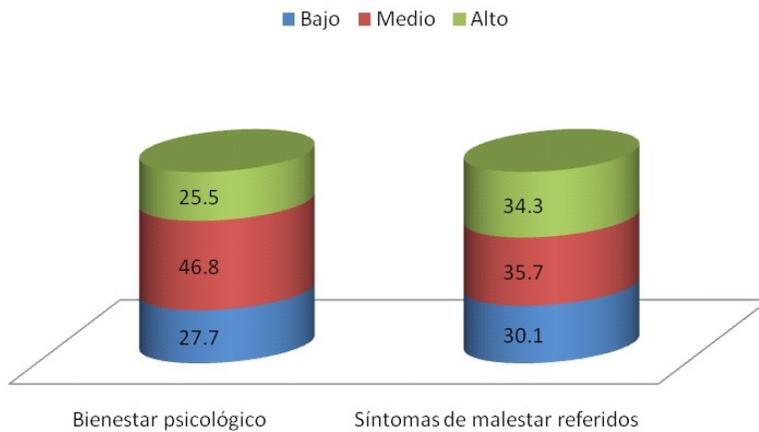


Figura 3
Adicción al trabajo

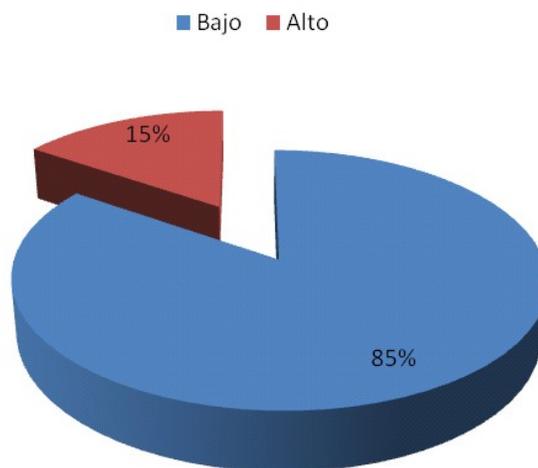


Tabla 3
Correlaciones de la adicción al trabajo, trabajo excesivo y trabajo compulsivo con vinculación psicológica con el trabajo y sus dimensiones

Variables			Adicción al trabajo		Trabajo excesivo		Trabajo compulsivo
Vigor	Correlación de Pearson	+	0,207*	0	0,159	++	0,239**
	Sig. (bilateral)		0,015		0,063		0,005
Dedicación	Correlación de Pearson	0	0,164	0	0,146	0	0,165
	Sig. (bilateral)		0,055		0,089		0,053
Absorción	Correlación de Pearson	++	0,331**	++	0,322**	++	0,300**
	Sig. (bilateral)		0,000		0,000		0,000
Compromiso con el trabajo	Correlación de Pearson	++	0,276**	++	0,245**	++	0,277**
	Sig. (bilateral)		0,001		0,004		0,001

Leyenda: ++ significación $\leq 0,01$; + significación $\leq 0,05$; 0 no significación

En cuanto a las dimensiones del compromiso, su componente motivacional energético, el vigor, se relaciona directamente, pero relativamente débil con la adicción y el trabajo compulsivo, pero no tiene relación con el trabajo duro o excesivo. Interesante resultado si se tiene en cuenta que tal y como es operacionalizada la escala del DUWAS de trabajo excesivo, este consiste en trabajar duro, pero sin estar basado en una motivación hacia el trabajo. La dedicación, no correlaciona con la adicción al trabajo ni con sus subescalas; es el componente actitudinal del *work engagement*, relacionado con un contenido motivacional intrínseco hacia la tarea. La absorción es la dimensión del *work engagement* que con mayor fortaleza correlaciona directamente con la adicción y sus subescalas; determina, además, la relación directa de este constructo positivo con la adicción, que constituye un daño psicosocial laboral. El contenido de la absorción, tal y como ha sido operacionalizado, se caracteriza por alto grado de concentración con la percepción distorsionada del tiempo y disfrute en la tarea.

Este resultado es congruente con el hecho de que la adicción como trabajo duro de carácter compulsivo puede generar el placer morboso propio de una adicción, lo que explica las correlaciones directas entre absorción y la adicción al trabajo. Estos resultados son parcialmente coincidentes con los de un estudio reportado por Schaufeli, Taris y Van Rhenen²⁵, donde la absorción correlaciona directamente con las subescalas de la adicción.

Por el contrario, no coinciden los resultados en cuanto a la relación del vigor por una parte con el trabajo excesivamente duro, directa en el estudio referido Schaufeli, Taris y Van Rhenen²⁵, y no relación en el actual, y tampoco es coincidente con la subescala de compulsión, negativo en el referido y positivo en el actual. Por otro lado, la dedicación se refiere estar negativamente relacionada, aunque débilmente, con la segunda característica que define al adicto: la compulsión, y directamente con el trabajo duro. En nuestro estudio no existe relación.

Las relaciones directas entre el vigor y la adicción sugieren que las diferencias entre ambas formas de relación con el trabajo no están dadas por los elementos energéticos motivacionales; podría pensarse en una relación de continuidad entre ambos constructos, no antagónica o de ruptura, pues los límites no son cuantitativos, sino cualitativos, dados por los contenidos motivacionales y la personalidad como instancia autoreguladora del sujeto. La adicción al trabajo, a diferencia del compromiso, e incluso la satisfacción, es un estado negativo definido como una fuerte dirección interna a trabajar excesivamente fuerte, duro⁴⁵. Tiene un carácter compulsivo, es una forma muy particular del empleo del tiempo en la vida laboral, absolutizando el dedicado al trabajo y limitando los espacios temporales para el ocio o la familia. La obsesión con el trabajo garantiza la motivación para la actividad, pero el trabajador adicto al trabajo no lo disfruta⁴⁶.

Oportuno es traer a colación nuevamente los estudios que refieren vínculos entre compromiso con el trabajo y motivación intrínseca^{47,48}, cuando la motivación es intrínseca, el trabajo que se realiza es gratificante por su contenido. En la adicción existen niveles autoimpuestos de ejecución muy elevados por la internalización de demandas externas de esfuerzo y búsqueda de aprobación social; no se trabaja duro porque guste el trabajo, sino porque se percibe que si no se hace así, podría existir un fallo y eso generaría un malestar muy intenso⁴⁷.

Los resultados en cuanto a bienestar psicológico y síntomas referidos de malestar tienen una relación inversa significativa, como era esperado (correlación de Pearson = -0,437; $p = 0,000$).

Existe una relación directa del bienestar psicológico con el vigor, la dedicación y, en general, con el compromiso con el trabajo. La relación con los síntomas referidos de malestar solo es significativa con la dedicación, de forma inversa (tabla 4).

Tabla 4
Correlaciones de compromiso con el trabajo y sus dimensiones con bienestar psicológico y síntomas referidos de malestar

Variables		Bienestar psicológico		Síntomas referidos de malestar	
Compromiso con el trabajo	Correlación de Pearson	+	0,223*	0	-0,102
	Sig. (bilateral)		0,010		0,245
Vigor	Correlación de Pearson	++	0,273**	0	-0,160
	Sig. (bilateral)		0,001		0,061
Dedicación	Correlación de Pearson	++	0,315**	-	-0,202*
	Sig. (bilateral)		0,000		0,018
Absorción	Correlación de Pearson	0	0,106	0	0,058
	Sig. (bilateral)		0,216		0,498

Leyenda: ++ significación $\leq 0,01$; + significación $\leq 0,05$; 0 no significación

Si retomamos la operacionalización del bienestar psicológico como un indicador positivo de la relación del sujeto consigo mismo y con su medio ⁴³, el compromiso deviene expresión de una relación positiva con el trabajo y es congruente con los resultados encontrados en cuanto a la relación del vigor y la dedicación, con el bienestar psicológico. El impacto del compromiso en el desempeño, deviene un proceso de retroalimentación positiva que gratifica el esfuerzo realizado y refuerza las creencias de autoeficacia, lo cual incrementa el bienestar psicológico. Podríamos pensar en el denominado ciclo

de ganancias o de recuperación de recursos en términos de la Teoría de Conservación de Recursos ⁴⁹.

La relación del compromiso con los síntomas referidos de malestar no se hace evidente. La adicción, congruentemente, mostró relaciones directas con los síntomas referidos de malestar, indicador de la evaluación subjetiva del estado de salud, y ambas subescalas también tienen relaciones directas. El bienestar psicológico mostró una relación inversa con el trabajo excesivo y con la adicción (tabla 5).

Tabla 5
Correlaciones de la adicción al trabajo, trabajo excesivo, trabajo compulsivo con bienestar psicológico y síntomas referidos de malestar

Variables		Bienestar psicológico		Síntomas referidos de malestar	
Trabajo excesivo	Correlación de Pearson	-	-0,210*	++	0,292**
	Sig. (bilateral)		0,013		0,000
Trabajo compulsivo	Correlación de Pearson	0	-0,144	+	0,206*
	Sig. (bilateral)		0,089		0,014
Adicción al trabajo	Correlación de Pearson	-	-0,191*	++	0,269**
	Sig. (bilateral)		0,023		0,001

Leyenda: ++ significación $\leq 0,01$; + significación $\leq 0,05$; 0 no significación

El resultado pone de manifiesto el impacto diferente de ambas formas de relacionarse o interactuar con el trabajo, la vinculación psicológica y la adicción, en la salud y el bienestar del trabajador. El impacto negativo de la adicción se expresa mejor en las correlaciones negativas con el bienestar psicológico y correlaciones positivas con los síntomas referidos de malestar. El impacto de la vinculación psicológica con el trabajo es

mejor observado en la relación directa con el bienestar psicológico, pero su esperado impacto positivo en otras áreas funcionales solo se expresa en la relación inversa de la dedicación con los síntomas de malestar referidos. Coinciden estos resultados con los encontrados por Schaufeli ³³, donde las escalas de trabajo duro y compulsivo aparecen relacionadas negativamente a la salud percibida.

DISCUSIÓN

Las relaciones directas entre el vigor y el trabajo compulsivo nos remiten a considerar que la necesidad interna que compele a trabajar origina la energía motivacional requerida para el trabajo, pero la ausencia de relación entre el trabajo compulsivo y la dedicación nos sugiere que la percepción del trabajo como lleno de significados y objetivos, vivencia de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto, transcurre de modo independiente con esta dimensión de la adicción. Es decir, no se trabaja por un sentido del trabajo, sino para controlar la angustia por no hacerlo.

La absorción se relaciona directamente con la compulsión, explicación que basamos en una comprensión dinámica de la personalidad, pues la absorción implica elevados niveles de disfrute y placer que se alcanza por la gratificación de estar haciendo lo que se desea, en el caso del trabajo compulsivo lo que se desea, aunque de forma patológica, es trabajar; por lo tanto, se entiende que el tiempo vuela, el olvido del mundo, sentirse feliz, inmerso, dejarse llevar, y que sea difícil poner distancia. La escala de absorción no permite distinguir entre el disfrute sano del compromiso y el morboso de la adicción.

La absorción y el trabajo compulsivo aparecen independientes del bienestar psicológico, o sea, no correlacionan de modo significativo. Este resultado es diferente a lo esperado, pues la compulsión debía correlacionar de modo negativo y la absorción de modo positivo, y devenir el bienestar psicológico el indicador que permite distinguir entre la absorción por compromiso y no por adicción por decirlo de algún modo, pero esto no ocurre así. No obstante, en congruencia con lo encontrado en la relación entre absorción y compulsión, merece la pena cuestionarse la lógica del resultado esperado, pues una relación directa de ambas subescalas con el bienestar psicológico sería congruente. De hecho, nótese que la relación, aunque no significativa, tiene un signo positivo.

Incrementar el tamaño de muestra soluciona una limitación del estudio para obtener resultados concluyentes en este análisis, y complementar el estudio con técnicas cualitativas que permitan abordar el dinamismo de la personalidad en su complejidad, son sugerencias a tener en cuenta en estudios posteriores.

Análisis coincidente con lo anterior planteado, resulta el de la no correlación entre la absorción y los síntomas de malestar. Sin embargo, la compulsión correlaciona positivamente, es decir, la compulsión como esperábamos se relaciona directamente con el indicador de salud empleado: a más compulsión, más síntomas. No correlaciona significativamente con el bienestar, pero el sentido es inverso.

El trabajo excesivo no ofrece la energía motivacional para el trabajo, no se relaciona con el vigor. Trabajar

mucho, andar apurado, hacer varias cosas al mismo tiempo en el trabajo, incluso comer simultáneamente con otras tareas, tener muchas cosas bajo control, comprometerse más de lo que se puede, no es garantía para generar los recursos energéticos necesarios para la movilización. Tampoco garantiza la dedicación del compromiso percibir un sentido del trabajo, ni emociones positivas de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto. Sin embargo, lo que sí pudiera pensarse que garantiza el trabajo excesivo es mayor absorción, niveles más bajos de bienestar psicológico y más síntomas de malestar. La absorción se explica en el sentido de concentrarse en el trabajo, pero no por un compromiso, sino para su ejecución compulsiva, y esto tiene un costo negativo para el bienestar y positivo para los síntomas de malestar.

De manera general, los resultados evidencian el impacto diferente de ambas formas de relacionarse o interactuar con el trabajo, la vinculación psicológica y la adicción, en la salud y el bienestar del trabajador. El impacto negativo de la adicción se expresa mejor en las correlaciones negativas con el bienestar psicológico, y correlaciones positivas con los síntomas referidos de malestar. El impacto de la vinculación psicológica con el trabajo es mejor observado en la relación directa con el bienestar psicológico pero su esperado impacto positivo en otras áreas funcionales solo se expresa en la relación inversa de la dedicación con los síntomas de malestar referidos. La escala de absorción no permite, como está operacionalizada, distinguir entre el disfrute sano del compromiso y el morboso de la adicción. Compromiso y adicción hacia el trabajo son dos formas no antagónicas de expresarse la relación del sujeto con su trabajo. Como constructos puede existir una relación de continuidad entre ambos, pero el impacto que tienen en el bienestar de la persona establece los límites. Se confirma el carácter salutogénico del compromiso y se avala el daño potencial al bienestar de la adicción al trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

1. Lodahl TM, Kejner M. The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*. 1965;49:24-33.
2. Steers RM. Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*. 1977;22:46-56.
3. Kahn WA. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*. 1990;33(4):692-724.
4. Schaufeli WB, Salanova M. Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations; 2009.
5. Maslach C, Leiter MP. *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey Bass; 1997.

6. Kanungo RN. Measurement of job and work environment. *Journal of Applied Psychology*. 1982;67: 341-9.
7. Lawler EE, Hall DT. Relationships of job characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*. 1970;54: 305-12.
8. Csikszentmihalyi M. *Flow. The psychology of optimal experience*. New York: Harper; 1990.
9. Schaufeli WB, Salanova M. Burnout, boredom and engagement in the workplace. In: Peeters MCW, de Jonge J, Taris TW, eds. *An introduction to contemporary Work Psychology*. John Wiley & Sons; 2014. p. 294-320.
10. Warr PB, Inceoglu I. Job engagement, job satisfaction and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2012; 17:129-38.
11. Christian MS, Garza AS, Slaughter JE. Work engagement: A quantitative review and test of its relations with and contextual performance. *Personnel Psychology*. 2011;64:89-136.
12. Schaufeli WB, Bakker A. *UWES-Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual*; 2002.
13. Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 2002;3(1): 71-92.
14. Salanova M, Schaufeli WB, Llorens S, Peiró J, Grau R. Desde el "burnout" al "engagement": ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2000;16:117-34.
15. Salanova M, Bresó E, Schaufeli WB. Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del burnout y el engagement. *Ansiedad y Estrés*. 2005;11(2-3):215-31.
16. Schaufeli WB, Bakker AB. Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale. Unpublished manuscript, Utrecht University, the Netherlands; 2003 (Retrieved from <http://www.schaufeli.com-315>).
17. Oramas A, Marrero I, Cepero E, del Castillo NP, Vergara A. La escala de 'work engagement' de Utrech. Evaluación del 'work engagement' en trabajadores cubanos. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. 2014;15(2):47-56.
18. Oates W. *Confessions of a Workaholic: The factors about work addiction*. New York: World; 1971.
19. Machlowitz M. *Workaholic: Living with them. Working with them*. Addison-Wesley Publishing Company; 1980.
20. Mosier S. *Workaholics: an analysis of their stress, success and priorities*. [Thesis Master]. Austin: Texas University; 1983.
21. Cherrington D. *The work ethic*. New York: AMACOM American Management Association; 1980.
22. Overbeck T. *The workaholic*. Psychology Santa Clara; 1980.
23. Spencer J, Robins A. Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*. 1992;58(1):160-78.
24. Salanova M, del Líbano M, Llorens S, Schaufeli WB, Fidalgo M. La adicción al trabajo. *Nota Técnica de Prevención*, 759, 22^a. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 2008.
25. Schaufeli WB, Taris T, Van Rhenen W. Workaholism, Burnout and work engagement: Three of a kind or three different kind of employee well-being? *Applied Psychology*. 2008;57(2):173-203.
26. Deutsch C. The workaholic spouse. *The Parent's Magazine*. 1979;54:36.
27. Robinson B. Work addiction: implications for EAP counseling and research. *Employee Assistance Quarterly*. 1997;12:1-13.
28. Scott K, Moore K, Miceli M. An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*. 1997;50:287-314.
29. Killinger B. *La adicción al Trabajo*. Barcelona: Paidós; 1993.
30. Snir R, Zohar D. Workaholism: work-addiction or workphilia? *International Conference on Psychology. Psychology after the year 2000*. University of Haifa; 2000.
31. del Líbano M, Renedo M, Llorens S, Salanova M. ¿Existen relaciones significativas entre adicción al trabajo y satisfacción? *Publicacions Universitat Jaume I*; 2005.
32. Castañeda E, García JE, García I. Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Psicología y Salud*. 2011;21(1): 131-9.
33. Schaufeli WB, Taris TW, Bakker A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism. In: Burke R, ed. *Research companion to working time and work addiction*. Northampton, MA: Edward Elgar; 2006. p. 193-217.
34. del Líbano M, Llorens S, Salanova M, Schaufeli WB. Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*. 2010;22(1):143-50.
35. Robinson B. Work addiction risk test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*. 1999;88:199-210.
36. Taris TW, Schaufeli WB, Verhoeven LC. Internal and external validation of the Dutch Work Addiction Risk Test: Implications for jobs and non-work conflict. *Journal of Applied Psychology: An International Review*. 2005;54:37-60.
37. Schaufeli WB, Taris TW. *Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)*; 2004.

38. Schaufeli WB, Bakker A. Werk en welbevinden: Naareenpositievebenadering in de Arbeids- en Gezondheidspsychologie [Work an well-being: Towards a positive approach in Occupational Health Psychology]. *Gedrag & Organisatie*. 2001;14:229-53.
39. Burke RJ. It's not how hard you work but how you work hard: Evaluating Workaholism components. *International Journal of Stress Management*. 1999;6: 225-39.
40. van Beek I, Taris TW, Schaufeli WB. Workaholic and work engaged employees: Dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology*. 2011;16:468-82.
41. Seligman MEP, Csikszentmihalyi M. 2000. Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*. 2000;55:5-14
42. Burke RJ. Workaholism in organizations: Psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*. 2000;16:11-6.
43. Oramas A, Santana S, Vergara A. El bienestar psicológico, un indicador positivo de la salud mental. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. 2006;7(1-2):34-9.
44. Montiel C, Ortiz V, Ortega H, Reyes L, Sotomayor P, Durón R. Análisis de propiedades psicométricas del Inventario de sintomatología del estrés, Inventario de Burnout de Maslach, Escala de carga percibida de Zarit y Escala general de salud aplicados en una muestra de mujeres amas de casa mexicanas. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*. 2014;7(1):25-39. DOI:10.5460/jbhsi.7.1.50185.
45. Taris TW, Schaufeli WB, Shimazu A. The push and pull of work: About the difference between workaholism and work engagement. In: Bakker AB, Leiter MP, eds. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press; 2010. p. 39-53.
46. Ng TWH, Sorensen KL, Feldman DC. Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*. 2007;28:111-36.
47. van Beek I, Hu Q, Schaufeli WB, Taris TW, Schreurs BH. For fun, love or money. What drives workaholic, engaged and burned-out employees at work? *Applied Psychology: An International Review*. 2012;61:30-55.
48. Cepero E. Work engagement y motivación laboral en los trabajadores del Centro Nacional de Control de la Tierra. Trabajo de Diploma. La Habana: Facultad de Psicología, Universidad de La Habana; 2011.
49. Hobfoll SE. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2011;84:116-22.

Recibido: 13 de febrero de 2017 **Aprobado:** 18 de abril de 2017