

El rol mediador del capital psicológico entre la adicción al trabajo y el *burnout* en trabajadores mexicanos

Carlos Gabriel Colín Flores
Universidad Anáhuac, México

Recibido: 20 de junio de 2019
Aprobado: 4 de noviembre de 2019

Resumen

El objetivo de este estudio se orienta hacia el entendimiento de las relaciones entre la adicción al trabajo, el capital psicológico y el burnout (desgaste por trabajo) en una muestra de trabajadores mexicanos en profesiones con tendencias adictivas al trabajo, buscando identificar si el capital psicológico —aplicación de las fortalezas del colaborador para afrontar las demandas laborales a las que se ve sometido—, media entre las otras dos variables.

Para este propósito, se realizó un estudio transeccional en el que se calcularon las correlaciones de Spearman entre las variables de estudio y posteriormente se efectuó un análisis de mediación, cuya variable independiente fue la adicción al trabajo; la variable mediadora, el capital psicológico; y la variable dependiente, las tres dimensiones del constructo burnout que son: desgaste emocional, despersonalización y reducción de la eficacia personal. Para realizar el análisis de mediación se empleó la macro PROCESS, aplicada en el software SPSS versión 20. Para el estudio se integró una muestra de 322 participantes de profesiones con afinidad hacia la adicción al trabajo, en la Ciudad de México.

Los hallazgos del estudio indican una correlación fuerte y positiva ($r = + 0.65$) entre la adicción al trabajo y el burnout; así como correlaciones moderadas y negativas entre la adicción al trabajo y el capital psicológico ($r = -0.49$), por una parte, y entre el capital psicológico y el

burnout ($r = -0.46$) por otra. Estos resultados coinciden con los de otros estudios sobre Estados Unidos, China y Ghana.

En cuanto al análisis de mediación, pudo corroborarse que el capital psicológico media parcialmente entre la adicción al trabajo y cada dimensión del constructo burnout: porcentaje del efecto indirecto sobre el efecto total para desgaste emocional, 36.2 %; despersonalización 37.9 % y reducción de la eficacia personal, 31.7 %.

Palabras clave: desgaste emocional, despersonalización, resiliencia.

Clasificación JEL: I12, J28, J81.

Abstract

The purpose of this study is to understand the relationships among work addiction, psychological capital and burnout, in a sample of Mexican workers in jobs with work addictive tendencies, identifying whether psychological capital—application of collaborator strengths to face their job demands—mediates the relationship between the other two variables.

A cross-sectional study was done, and Spearman correlations between pairs of the studied variables were calculated. Subsequently, a mediation analysis was conducted, having work addiction as the independent variable, psychological capital as the mediating variable, and all three dimensions of burnout—emotional exhaustion, depersonalization, personal accomplishment—as dependent variables. To this purpose, the PROCESS macros of SPSS version 20 was used.

A sample of 322 participants in jobs with a high likelihood of having work addiction characteristics was integrated, in Mexico City.

The study findings show a strong and positive correlation between work addiction and burnout ($r = + 0.65$), as well as moderate and negative correlation between work addiction and psychological capital ($r = -0.49$), on one hand, and between psychological capital and burnout ($r = -0.46$), on the other hand. It coincides with the results of other studies conducted in the United States of America, China and Ghana.

Regarding the mediation analysis, the mediation of psychological capital between work addiction and each burnout dimension was partially confirmed: percentage of the indirect effect over total effect for emotional exhaustion, 36.2%; depersonalization, 37.9%, and personal accomplishment, 31.7%.

Keywords: *emotional exhaustion, depersonalization, resilience.*
JEL Classification: *I12, J28, J81.*

1. Introducción

A raíz de que el entorno de negocios es cada vez más competitivo y a que está en constante cambio, el mundo del trabajo se ha modificado de manera profunda. Por ello, se ha generado una fuerza laboral más dispuesta a invertir su energía para mantenerse competitiva. Por ejemplo, las áreas de capital humano en muchas empresas ofrecen, como alternativas de apoyo, tecnología portable para trabajar, horarios flexibles y la modalidad de trabajo a distancia (Molino, Bakker y Ghislieri, 2016).

Estos cambios han contribuido a que los empleados tengan mayor dificultad para desconectarse del trabajo (Huyghebaert *et al.*, 2016) y a que la frontera entre los ambientes casa-trabajo-vida personal se pierda, lo que los lleva a destinarle más tiempo a trabajar que a las actividades personales y familiares (Moyer, Aziz y Wuensch, 2017).

Los efectos de la sobrecarga de trabajo han empezado a manifestarse en mayor medida en los colaboradores (Salanova *et al.*, 2016) quienes, en consecuencia, han tenido un desequilibrio que ha impactado en su salud física y ha incrementado el conflicto trabajo-familia provocando, como resultado, desgaste por exceso de trabajo, también conocido como «*burnout*» (Clark *et al.*, 2016; Schaufeli *et al.*, 2009).

Los adictos al trabajo son especialmente susceptibles de caer en este desequilibrio (Colín y Simón, 2014). Se han hecho estudios sobre la adicción al trabajo y se sabe que esta puede causar el síndrome de *burnout* (Schaufeli *et al.*, 2009).

En este sentido, los colaboradores que muestran una tendencia hacia la adicción al trabajo pueden apreciar que trabajar en casa y la conectividad pueden darles beneficios para seguir con su patrón de alta inversión de tiempo a actividades laborales. Sin embargo, la investigación muestra que esta alta inversión de tiempo en el trabajo sin duda le acarrea a los colaboradores consecuencias que deterioran su bienestar físico y psicológico, además de que tiene un impacto negativo en el desempeño de las organizaciones (Andreassen, 2014; Clark *et al.*, 2016; Colín y Simón, 2014;).

Un ejemplo de las implicaciones de la alta inversión de tiempo en el trabajo lo presenta un estudio efectuado por Caruso (2006), en el que se encontró que los horarios prolongados de actividad laboral, es decir, de más de ocho horas, se relacionaron con varios impactos hacia los empleados, incluyendo dificultad para dormir, con la consecuencia de dormir pocas horas y, como resultado, una pobre recuperación de la jornada de trabajo, sensación de cansancio y disminución de sus funciones neurocognitivas y psicológicas. Adicionalmente, el efecto sobre el colaborador repercutió en la organización con una reducción en la productividad y un incremento

en los errores cometidos por los colaboradores, en contra de la eficiencia y la productividad de la empresa.

Con base en los argumentos anteriores, resulta imperativo que se realicen estudios de investigación que permitan comprender las consecuencias de una alta inversión de tiempo laboral en los empleados y en las organizaciones, así como para entender el proceso por el cual estas aparecen.

El capital psicológico es la aplicación de las fortalezas del colaborador como recursos para afrontar las demandas laborales a las que se ve sometido. Este puede considerarse como un recurso positivo que pueden utilizar los colaboradores con comportamientos adictivos al trabajo para reducir los efectos indeseables, en particular el *burnout* (Luthans y Youssef, 2004).

Hay un par de estudios —uno realizado en China y otro en Estados Unidos— que tratan sobre el efecto protector del capital psicológico, como recurso positivo, sobre el *burnout* en colaboradores con tendencias adictivas al trabajo (Moyer, Aziz y Wuensch, 2017; Wang *et al.*, 2012), por lo que resulta relevante hacer una investigación sobre este aspecto para el entorno de negocios mexicano.

El objetivo del presente estudio se orienta hacia el entendimiento de las relaciones entre la adicción al trabajo, el capital psicológico y el *burnout*, además de identificar si el capital psicológico puede mediar la relación entre la adicción al trabajo y el *burnout*.

2. Marco teórico

Adicción al trabajo

La adicción al trabajo ha sido definida por Oates (1971, p. 9) como «una irresistible e incontrolable necesidad de trabajar de forma incesante, tan fuerte que interfiere con una o más funciones de la vida de las personas».

Hoy en día, el término de adicción al trabajo y su expresión coloquial en inglés, «*workaholism*», ha tomado rápidamente un lugar en la sociedad contemporánea y hay gente que ha interpretado que esta característica es una condición para tener éxito en el trabajo (Aziz y Zikcar, 2006).

No obstante, hay que explorar más el concepto. La adicción al trabajo ha sido entendida como un síndrome (Spence y Robbins, 1992, p. 162), «en el cual, los adictos al trabajo demuestran un alto nivel de involucramiento en el trabajo, un impulso a trabajar potenciado por presiones internas del individuo y un nivel bajo de disfrute en el trabajo» (p. 162). Estas tres facetas estructuran los componentes de comportamiento, cognitivo y afectivo del síndrome que enmascara, al decir de Spence y Robbins, la tríada del adicto al trabajo.

Los adictos al trabajo no solamente trabajan muchas horas en horarios extensos, sino que también lo hacen arduamente, más allá de lo que puede esperarse de un colaborador promedio, y esta indulgencia excesiva en la actividad laboral ocurre, a menudo, a expensas de otras actividades de la persona (Clark *et al.*, 2016; Colín y Simón, 2014; Schaufeli *et al.*, 2009).

De acuerdo con varios autores, los adictos al trabajo, de forma sorprendente, no están motivados por el aspecto financiero o los requerimientos de la actividad laboral, sino más bien por una presión interna que le transmite al colaborador, a manera de una obsesión, la necesidad de estar trabajando y no hacerlo le produce una sensación de culpa o ansiedad (Clark *et al.*, 2016; Colín y Simón, 2014; Schaufeli *et al.*, 2009; Spence y Robbins, 1992).

Esta teoría de la adicción al trabajo propone que el logro del placer en las personas adictas al trabajo deriva de su obsesión relacionada con la actividad laboral por sobre todas las cosas, por lo que es un constructo negativo para la persona, ya que le causa efectos negativos (Schaufeli *et al.*, 2009) que se generan porque el individuo descuida los aspectos de su vida que no involucren el trabajo, y siente ansiedad cuando no está laborando, lo que ocasiona un reducido nivel de disfrute de sus experiencias personales y, a su vez, insatisfacción en su experiencia al trabajar porque, para esta, la actividad laboral nunca es suficiente ni está tan bien como lo espera, pues siempre hay algo que mejorar —debido al comportamiento perfeccionista—. Con ello, la salud física y psicológica de la persona adicta al trabajo puede verse afectada, pueden desgastarse los recursos personales debido al estrés ocasionado por las largas jornadas de trabajo, con efectos en las relaciones personales (Clark *et al.*, 2016; Ng *et al.*, 2007; Van Beek, Taris y Schaufeli, 2011).

Por otra parte, pueden manifestarse tendencias adictivas al trabajo en los colaboradores en respuesta a ambientes de trabajo caracterizados por altas exigencias laborales, incluso si no son necesariamente adictos al trabajo (Clark *et al.*, 2016). Por ejemplo, hay varios indicadores relacionados con esta situación para los colaboradores, tales como laborar muchas horas o llevar trabajo a casa (Mazzetti, Schaufeli y Guglielmi, 2014).

En cuanto a la organización, en entornos laborales demandantes, a menudo se valora a quienes trabajan muchas horas o hacen más sacrificios, por lo que estos empleados reciben recompensaciones con promociones o premios económicos (Mazzetti, Schaufeli y Guglielmi, 2014). Lo anterior implica que hay organizaciones que fomentan las tendencias adictivas al trabajo como parte de sus creencias y que premian el apego de los empleados a estas, lo que aporta evidencia de que hay organizaciones que promueven tendencias adictivas al trabajo (Mazzetti, Schaufeli y Guglielmi, 2014).

Por otra parte, hay profesiones que tienen mayor riesgo de adicción al trabajo, tal y como lo indican Taris, Van Beek y Schaufeli (2012) en los

resultados de su investigación, en la que encontraron, para un estudio realizado en Europa, que hay actividades profesionales que pueden desarrollar adicción al trabajo con mayor facilidad como es el caso de los profesores, contadores, consultores, gerentes, médicos y enfermeras.

Burnout

Muchos investigadores conceptualizan el fenómeno de *burnout* como un síndrome psicológico (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001) y con frecuencia lo consideran resultado del estrés cotidiano que encara una persona después de algún tiempo de realizar su actividad laboral (Shirom, 2011).

La exposición de un colaborador al estrés cotidiano en el trabajo trae como resultado un deterioro gradual de los recursos de energía intrínseca de un individuo y sus consecuencias incluyen desgaste emocional, fatiga física y debilitamiento cognitivo (Shirom, 2011).

Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) indican que, considerando el alto nivel de involucramiento y el estrés asociado a la adicción al trabajo, no sorprende que esta se encuentre relacionada con el *burnout*. Además, identifican tres dimensiones clave que integran este constructo: el desgaste emocional, la despersonalización y la reducción de la eficacia personal.

Para ellos, el desgaste emocional es el componente de estrés en el síndrome y representa los sentimientos de agotamiento de los recursos físicos y emocionales del individuo. La despersonalización es el componente interpersonal del síndrome y refleja una respuesta negativa o excesivamente distante del individuo sobre varios aspectos del trabajo, como son otros empleados, colaboradores y clientes. Finalmente, la reducción de la eficacia personal corresponde a la dimensión de la autoevaluación y se refiere a los sentimientos de incompetencia sobre la actividad laboral que se presentan con el síndrome.

A la vez, Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) señalan que el síndrome de *burnout* se ha vinculado con algunos aspectos negativos como el incremento de ausencias por enfermedad —con certificación médica—, comportamientos organizacionales anormales o renunciadas al trabajo (abandono). Los empleados víctimas del *burnout* que permanecen en su organización aportan a la empresa productividad, efectividad en el trabajo y satisfacción laboral bajas.

Adicionalmente, Landsbergis, *et al.* (2011) y Shirom (2011) han encontrado que el *burnout* puede traer como consecuencia varias enfermedades: la diabetes tipo 2, el incremento en el riesgo de enfermedades cardiovasculares y desórdenes musculoesqueléticos, entre otras. Dada su naturaleza, es claro que las consecuencias del síndrome son graves y las organizaciones deben ocuparse de su control y prevención (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001; Shirom, 2011).

Capital psicológico

Luthans y Youssef (2004, p. 164) introdujeron el concepto de comportamiento organizacional positivo que «consiste en aplicar positivamente los recursos humanos, orientándolos hacia el empleo de su capacidad psicológica y el potenciamiento de sus fortalezas que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas para mejorar el desempeño de los colaboradores en el lugar de trabajo». Como parte de sus investigaciones sobre el comportamiento organizacional positivo, Luthans y Youssef (2004, p. 165) definieron el capital psicológico como «la aplicación de la capacidad psicológica positiva y de las fortalezas del colaborador, tales como recursos para afrontar las demandas laborales a las que se ve sometido, y que este se integra por cuatro dimensiones: la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia».

El primer elemento del capital psicológico, la autoeficacia, se refiere a la confianza que tiene una persona en su habilidad de ser exitoso mediante el uso de la automotivación, los recursos cognitivos y la ejecución de cursos de acción (Luthans y Youseff, 2004).

Por otra parte, la esperanza ha sido definida por Snyder *et al.* (1996, p. 323) como «un conjunto de aspectos cognitivos que abarcan voluntad de éxito —determinación personal enfocada en el cumplimiento de metas—, proyección y redireccionamiento de metas —planes establecidos para conseguir metas—». Este concepto lo incorporan Luthans y Youseff (2004) como parte del constructo de capital psicológico.

El optimismo está basado en el trabajo de Seligman (1998) y refleja las expectativas de manejar resultados positivos (Luthans y Youseff, 2004).

Finalmente, la resiliencia «se refiere a la habilidad para superar el conflicto, la incertidumbre, adversidad o falla y refleja la capacidad de adaptarse a las demandas estresantes de la vida y salir adelante» (Luthans y Youseff, 2004, p. 165).

Se ha descubierto que el capital psicológico está correlacionado positivamente con el soporte social, así como con el desempeño y el *engagement* (compromiso) laborales (Newman *et al.*, 2014).

Los individuos con altos niveles de capital psicológico tienen expectativas positivas, confían en sus habilidades, incrementan sus esfuerzos y alcanzan elevados niveles de satisfacción laboral (Avey *et al.*, 2011; Newman *et al.*, 2014).

En su libro *The Human Equation*, Pfeffer (1998) indica que ha encontrado en sus investigaciones, en empresas como Southwest, General Electric, Microsoft y muchas otras más de tamaño grande, mediano y pequeño, que el capital psicológico se relaciona de forma inversa con constructos de connotaciones negativas, como estrés laboral, sentimientos de inequidad, incertidumbre en el empleo y conflicto trabajo-familia, lo que sugiere que podría tener un carácter de recurso protector ante estos elementos.

Adicción al trabajo y burnout

Las tendencias de adicción al trabajo de los colaboradores contribuyen de manera importante a que desarrollen el síndrome de *burnout* (Maslach, 1986). El razonamiento que apoya esta idea procede de la teoría de la conservación de recursos, la cual indica que un individuo busca tanto adquirir como mantener sus recursos —por ejemplo, objetos, energías, características personales y condiciones que faciliten alguna habilidad para conseguir las metas deseadas— (Maslach, 1986; Shirom, 2011). En línea con lo anterior, cuando una persona pierde o experimenta alguna amenaza de perder sus recursos, esta condición le provoca estrés que, eventualmente, desencadena el *burnout* (Maslach, 1986; Shirom, 2011).

Los adictos al trabajo invierten una cantidad muy importante de sus recursos, como tiempo y energía en el trabajo, además de que piensan compulsivamente en este, lo que reduce su habilidad para desconectarse de él, lo cual les genera estrés. De igual manera, el consumo de tiempo reduce su participación en actividades de recuperación, lo que arroja muchas consecuencias negativas, como el incremento del conflicto trabajo-familia y una satisfacción baja con su vida (Clark *et al.*, 2016), además de agotar sus recursos, lo que a su vez termina por provocar una condición de *burnout* (Schaufeli *et al.*, 2009).

Adicción al trabajo y capital psicológico

La relación entre la adicción al trabajo y el capital psicológico ha sido poco explorada (Lanzo, Aziz y Wuensch, 2016) y de los cuatro factores individuales que comprenden el capital psicológico, solo la autoeficacia ha sido examinada en forma individual en relación con la adicción al trabajo (Clark *et al.*, 2016).

A pesar de la falta de investigación, los componentes del capital psicológico sugieren un patrón opuesto al de la adicción al trabajo, por lo que puede pensarse en que hay una relación negativa entre el capital psicológico y la adicción al trabajo (Moyer, Aziz y Wuensch, 2017).

Cheung, Tang y Tang (2011) encontraron que la adicción al trabajo tiene una fuerte relación positiva con el *burnout* y a su vez que los individuos con alto capital psicológico experimentan escasos síntomas de *burnout*, lo que apoya el pensamiento de Moyer, Aziz y Wuensch (2017) sobre la relación inversa entre adicción al trabajo y capital psicológico.

Burnout y capital psicológico

El capital psicológico como un recurso personal positivo, es una habilidad que beneficia al colaborador en el alcance de sus metas (Luthans

et al., 2007). Además de acuerdo con la teoría de conservación de recursos, un individuo con un alto capital psicológico debe estar mejor equipado para combatir las restricciones relacionadas con la pérdida de recursos (Maslach, 1986; Shirom, 2011).

De acuerdo con Hobfoll y Shirom (2000), los individuos con una gran cantidad de recursos personales pueden verse menos afectados por la pérdida de recursos y quedar así protegidos.

Las características protectoras de los componentes individuales del capital psicológico han sido planteadas en la literatura. Por ejemplo, Bandura (1997) indica que los individuos con altos niveles de autoeficacia muestran bajos niveles de *burnout*. Esto es así porque, cuando se enfrentan con las demandas y el estrés laboral, los individuos equipados con autoeficacia pueden tener una sensación de confianza en sus competencias para aplicar sus recursos cognitivos y ejecutar las iniciativas necesarias para calmar la presión a la que se ven sujetos.

Por otra parte, características individuales, como ser optimista, pueden constituir un mejor equipamiento para los colaboradores en el manejo del estrés o de la presión a la que pueden estar sometidos por sus actividades cotidianas, ya que estos trabajadores optimistas cuentan con una habilidad para abordar positivamente las situaciones experimentadas (Mensah y Amponsah-Tawiah, 2016). Hallazgos similares hacen eco en la investigación sobre la resiliencia (Avey, Luthans y Jensen, 2009).

Mensah y Amponsah-Tawiah (2016) examinaron cada componente individual del capital psicológico como factor mediador en la relación entre estrés ocupacional y bienestar psicológico, y los resultados confirmaron que cada uno de estos componentes individuales mediaban esta relación.

En cuanto al *burnout*, los resultados de estudios realizados a profesores a nivel profesional en China encontraron que el capital psicológico se relacionaba negativamente con todas las dimensiones del *burnout* y que los profesores con alto nivel de capital psicológico estaban mejor habilitados para lidiar con el estrés en el lugar de trabajo y eran menos proclives a experimentar *burnout* (Cheung, Tang y Tang, 2011; Wang *et al.*, 2012).

Moyer, Aziz y Wuensch (2017) indican que es factible que el capital psicológico tenga una cualidad protectora sobre el *burnout* para los colaboradores que desarrollen este recurso, esto con base en las observaciones empíricas de Cheung y colaboradores (2011), Mensah y Amponsah-Tawiah (2016) y Wang *et al.*, (2012), así como en lo indicado en la teoría de la conservación de recursos (Maslach, 1986; Shirom, 2011).

Hipótesis

En vista de que el capital psicológico es justamente un nuevo constructo, la investigación realizada en asociación con el *burnout* y la adicción al

trabajo hasta el momento no se ha encontrado en México y es limitada inclusive en Estados Unidos y China (Cheung, Tang y Tang, 2011; Lanzo, Aziz y Wuensch, 2016; Moyer, Aziz y Wuensch, 2017; Wang *et al.*, 2012). Sin embargo, estos constructos y sus componentes individuales han sido investigados de manera independiente y sus resultados son tema de interés para la gestión organizacional y del capital humano (Avey *et al.*, 2009; Moyer, Aziz y Wuensch, 2017).

Así que, en este estudio, se plantean dos hipótesis. En la primera, se busca comprobar la relación inversa del capital psicológico con la adicción al trabajo y el *burnout*, que ha sido encontrada previamente en China y en Estados Unidos y, en este caso, para una muestra de colaboradores mexicanos en profesiones que son propensas a la adicción al trabajo. En la segunda, se pretende entender si el capital psicológico como recurso positivo puede mediar la relación entre la adicción al trabajo y el *burnout* para reducir sus consecuencias negativas. Se plantean las siguientes hipótesis específicas:

H1a. La adicción al trabajo presenta una relación positiva y estadísticamente significativa con cada componente individual del *burnout* (desgaste emocional, despersonalización y reducción de la eficacia personal).

H1b. El capital psicológico muestra una relación negativa y estadísticamente significativa con cada síntoma individual del *burnout* (desgaste emocional, despersonalización y reducción de la eficacia personal).

H1c. La adicción al trabajo tiene una relación negativa y estadísticamente significativa con el capital psicológico.

H2a. La relación entre adicción al trabajo y desgaste emocional puede ser mediada por el capital psicológico.

H2b. La relación entre la adicción al trabajo y la despersonalización puede ser mediada por el capital psicológico.

H2c. La relación entre la adicción al trabajo y la reducción de la eficacia personal puede ser mediada por el capital psicológico.

3. Metodología

Este estudio es no experimental, *ex post facto*, transeccional de carácter descriptivo y explicativo.

Muestra

La muestra de participantes fue seleccionada con base en los trabajos que tienen alto riesgo de adicción al trabajo —médicos, enfermeras, profesores, contadores, entre otros—, tomando como base la propuesta de Taris, Van Beek y Schaufeli (2012), para garantizar la presencia de personas con comportamientos adictivos al trabajo.

Participaron 322 personas en este estudio. La muestra estuvo integrada por 119 mujeres (37 %) y 203 hombres (73 %). El rango de edad fue de 25 a 66 años, con una media (M) = 35.7 y desviación estándar (DE) = 11.2. Las profesiones estuvieron distribuidas en las siguientes categorías: profesores, 32 %; contadores, 20 %; consultores, 15 %; gerentes, 16 %; médicos, 10 %; enfermeras, 3 %, y otros, 4 %.

Con fines descriptivos y como marco de referencia para la muestra estudiada se indica el nivel de educación: posgrado, 13 %; profesional, 47 %; técnico-bachillerato, 31 % y otro, 9 %. Los años de experiencia laboral de los participantes, van de un año hasta 23 años, con una M = 11.8 y DE = 7.3. Las horas trabajadas por semana van de 43 a 68 horas, con una M = 48.9 y DE = 6.8.

Aplicación del cuestionario

En la aplicación del cuestionario se solicitó la colaboración a estudiantes que cursan los programas de la maestría en Administración y la maestría en Capital humano de dos universidades privadas líderes ubicadas en la Ciudad de México: las universidades privadas número uno y dos de México de acuerdo con el QS World University Ranking 2019.

Se les pidió a los alumnos que aplicaran los cuestionarios de datos generales, adicción al trabajo, *burnout* y capital psicológico. Se les dio una lista de las profesiones con tendencias adictivas y se solicitó a cada uno de los alumnos de los programas antes citados que identificaran a 10 prospectos para entrevistar que encajaran en la lista de profesiones proporcionadas, con lo que la muestra tenía un potencial de 650 participantes. Los alumnos identificaron a los prospectos con base en su red de conocidos apegados al perfil de profesiones con alto riesgo de adicción al trabajo, por lo que la muestra es por conveniencia y presenta un sesgo por este tipo de selección.

Se capacitó a los estudiantes para la aplicación del cuestionario, además de indicarles que la información que proporcionarían sería para un estudio de investigación académica, que las respuestas eran anónimas y que el análisis de la información se integraría a la de un grupo de participantes voluntarios. Se les pidió asimismo que hicieran extensiva a los participantes la

información sobre el uso que se daría a la información que aportaron en los cuestionarios.

Al final se obtuvieron 322 cuestionarios útiles, lo que dio una efectividad del 49.5 % de la muestra.

Adicional al estudio, los alumnos utilizaron la información como parte de sus trabajos finales de las materias a las que atendieron durante el período en que se efectuó la investigación.

Instrumentos de medición

Adicción al trabajo

La adicción al trabajo fue medida utilizando la versión de 10 ítems de la Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) en español (Del Líbano *et al.*, 2010) y que fue validada para ejecutivos mexicanos por Colín y Simón (2014).

La escala DUWAS investiga el sentir de los participantes en relación con su trabajo, y refleja dos componentes de adicción al trabajo: trabajar compulsivamente (TC) y trabajar excesivamente (TE). Un ejemplo de los ítems es el siguiente: «siento que hay algo en mi interior que me impulsa a trabajar incesantemente» (TC) y «generalmente estoy ocupado y tengo muchos asuntos entre manos» (TE). Las respuestas se dan en una escala de frecuencia subjetiva de cinco puntos, que van de 1 «nunca o casi nunca» a 5 «siempre o casi siempre». Mayores puntuaciones muestran mayores niveles de adicción al trabajo.

Desde que se encontró que los dos componentes de la adicción al trabajo están fuertemente correlacionados ($r = 0.67, p < 0.001$), se ha usado de manera general un indicador total para la adicción al trabajo (Balducci *et al.*, 2015; Van Wijhe *et al.*, 2011), situación que para este texto se toma como parámetro de evaluación de la adicción al trabajo.

La consistencia interna fue medida para este estudio con un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.93 y el análisis factorial, ejecutado mediante el método de componentes principales con rotación varimax, aportó dos factores: trabajar excesivamente y trabajar compulsivamente. Ambos explicaron el 73 % de la varianza.

La prueba de factor único generó una varianza común de 18 %. Si hubiera algún problema de varianza asociada con el método, el factor debería explicar el 50 % o más de la varianza, como lo indican Podsakoff *et al.*, (2003).

Burnout

El *burnout* se midió con la escala Maslach y Jackson (1981), en su versión en español, que consta de 22 ítems. A los entrevistados se les preguntó en relación

con cada afirmación del cuestionario, a la cual debían contestar empleando una escala de frecuencia subjetiva que va de «0» - nunca a «6» - todos los días.

En esta escala, se evalúan tres dimensiones: desgaste emocional, despersonalización y reducción de la eficacia personal. A continuación, se muestran ejemplos de los ítems para cada factor. Desgaste emocional con nueve ítems, por ejemplo: «me siento emocionalmente agotado por mi trabajo». En el caso de la despersonalización, la escala se compone de cinco ítems, por ejemplo: «siento que me he hecho más duro al tratar a los colaboradores». La escala de la eficacia personal está integrada por ocho ítems, por ejemplo: «siento que puedo entender fácilmente a los colaboradores».

La consistencia interna para este estudio, medida con el coeficiente alfa de Cronbach, fue: *burnout*, 0.82; desgaste emocional, 0.85; despersonalización, 0.88 y reducción de la eficacia personal, 0.84, y el análisis factorial realizado mediante el método de componentes principales con rotación varimax arrojó tres factores: desgaste personal, despersonalización y reducción de la eficacia personal. Los factores explican el 79 % de la varianza.

La prueba de factor único mostró una varianza común del 23 %, lo que parece indicar que no hay un problema de varianza asociado al método (Podsakoff *et al.*, 2003).

Capital psicológico

El capital psicológico se midió empleando el cuestionario de Luthans *et al.* (2007), que consta de 24 ítems y mide las cuatro dimensiones del constructo, en su versión en español, validada por Azanza *et al.* (2014). En este estudio, el interés fue medir el capital psicológico como constructo y no las dimensiones en particular, aunque para ello se aplicó el cuestionario como lo presentan los autores, con sus cuatro dimensiones.

Se empleó una escala tipo Likert para captar las respuestas, que va de muy en desacuerdo «1» a muy de acuerdo «6».

Para cada una de las cuatro dimensiones se evaluaron seis ítems.

En el caso de la autoeficacia, se muestra un ejemplo de los ítems: «me siento seguro analizando un problema a largo plazo para encontrar una solución». Para la esperanza, un ejemplo de los ítems es: «hay muchas formas de darle la vuelta a cualquier problema». Para la dimensión de optimismo, un ejemplo de los ítems es: «en lo que respecta a mi trabajo, siempre veo el lado bueno de las cosas» y, finalmente, para evaluar a la resiliencia, un ejemplo de los ítems es: «puedo superar las épocas laborales difíciles porque ya me he enfrentado antes a las dificultades».

La consistencia interna para el constructo del capital psicológico medido con el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0.86 y el análisis factorial, realizado mediante el método de componentes principales con rotación varimax,

aportó cuatro factores: autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia, los cuales explicaron el 81 % de la varianza.

La prueba de factor único generó una varianza de 14 %, lo que parece indicar que no hay un problema de varianza asociado al método (Podsakoff *et al.*, 2003).

Análisis de datos

Se empleó el coeficiente de correlación de Spearman para examinar la relación entre las variables.

La hipótesis relativa a los efectos directos y la mediación de las variables fueron probadas mediante el proceso de análisis condicional basado en el análisis de regresión de mínimos cuadrados, empleando la técnica de *bootstrapping* (remuestreo), un procedimiento de remuestreo no paramétrico que no asume normalidad y que involucra la extracción de varios miles de submuestras (10 000 en este caso) de la colección de datos. A través del *bootstrapping*, los efectos de la distribución se hacen mediante una aproximación empírica y se emplean para calcular intervalos de confianza.

Los modelos analizados en este estudio corresponden al modelo conceptual de la plantilla número 4 de Hayes y para ello se empleó el *software* SPSS versión 20 y la macro PROCESS (Hayes, 2017).

4. Resultados

Los puntos de corte de las correlaciones bivariadas de Spearman se establecieron de acuerdo con la recomendación de Black (2011) y se aprecian en la tabla 1.

Tabla 1. Puntos de corte del coeficiente de correlación de Spearman

Tipo de correlación	Rango de coeficiente de Spearman	
	Mínimo	Máximo
Perfecta	1.0	Máximo
Muy fuerte	0.8	
Fuerte	0.6	Menor a 1.0
Moderada	0.4	Menor a 0.8
Baja	0.2	Menor a 0.6
Muy baja	Mayor a 0.0	Menor a 0.4
Inexistente	0.0	Menor a 0.2

Fuente: Black (2011), p. 82.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos, correlaciones bivariadas de las variables estudiadas (N=322)

	Promedio (M)	Desviación estándar (DE)	1	2	3	4	5	6
1. Adicción al trabajo	3.38	0.63	1					
2. Capital psicológico	2.29	0.72	-0.45**	1				
3. <i>Burnout</i>	3.27	0.51	0.63**	-0.52**	1			
4. Desgaste emocional	3.15	0.58	0.68**	-0.57**	0.72**	1		
5. Despersonalización	3.38	0.53	0.59**	-0.49**	0.67**	0.72**	1	
6. Reducción de la eficacia personal	3.42	0.54	0.48**	-0.46**	0.61**	0.51**	0.47**	1

** $p < 0.001$. * $p < 0.05$.

Fuente: elaboración propia.

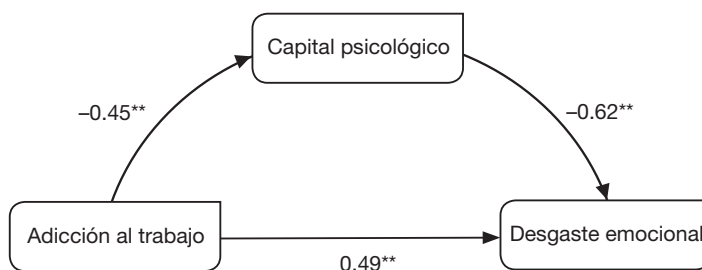
La tabla 2 muestra las correlaciones bivariadas de Spearman entre las variables de estudio. En ella, se aprecia que la variable adicción al trabajo tiene una correlación fuerte y positiva con las variables *burnout*, $r = 0.63$, $p < 0.001$, IC al 95 % (0.56, 0.68); desgaste emocional $r = 0.68$, $p < 0.001$, IC al 95 % (0.59, 0.71) y una correlación moderada y positiva con las variables despersonalización $r = 0.59$, $p < 0.001$, IC al 95 % (0.51, 0.63) y la variable reducción de la eficacia personal $r = 0.48$, $p < 0.001$, IC al 95 % (0.42, 0.54).

Por otro lado, la variable capital psicológico presenta una correlación moderada y negativa con las variables desgaste emocional $r = -0.57$, $p < 0.001$, IC al 95 % (-0.62, -0.52), despersonalización $r = -0.49$, $p < 0.001$, IC al 95 % (-0.53, -0.44) y reducción de la eficacia personal $r = -0.46$, $p < 0.001$, IC al 95 % (-0.51, -0.41).

En cuanto a la relación entre adicción al trabajo y capital psicológico, esta muestra una correlación moderada y negativa $r = -0.45$, $p < 0.001$, IC al 95 % (-0.49, -0.40). (Ver tabla 2).

El análisis de mediación se realizó empleando la macro PROCESS en SPSS versión 20 y los resultados pueden apreciarse en las figuras 1, 2 y 3.

Figura 1. Efecto mediador del capital psicológico sobre el desgaste emocional en presencia de adicción al trabajo.

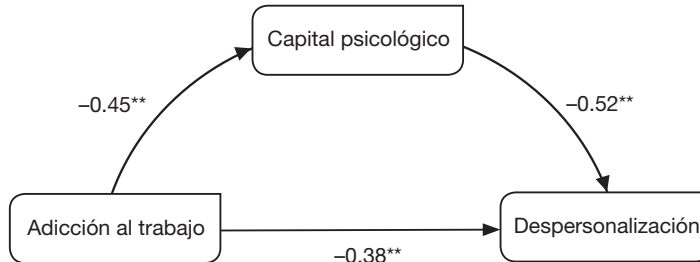


Nota: ** $p < .001$

Fuente: elaboración propia.

El efecto total de la adicción al trabajo sobre el desgaste emocional $r = 0.77$, se separó en el efecto directo 0.49 , $p < 0.001$, IC al 95 % (0.43, 0.52) y el efecto indirecto 0.27 , $p < 0.001$, IC al 95 % (0.21, 0.34). El 36.2 % del efecto total corresponde al efecto indirecto (ver figura 2).

Figura 2. Efecto mediador del capital psicológico sobre la despersonalización en presencia de adicción al trabajo.

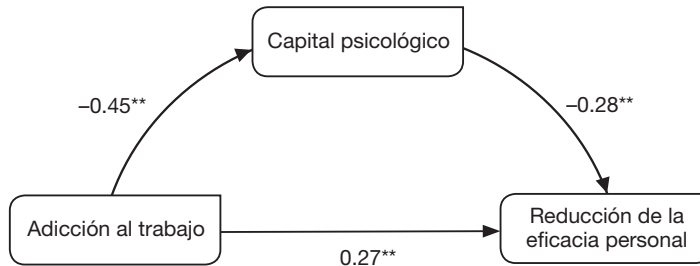


Nota: ** $p < .001$

Fuente: elaboración propia.

El efecto total de la adicción al trabajo sobre la despersonalización $r = 0.62$, se separó en el efecto directo 0.38 , $p < 0.001$, IC al 95 % $(0.30, 0.44)$ y el efecto indirecto 0.23 , $p < 0.001$, IC al 95 % $(0.17, 0.29)$. El 37.9 % del efecto total corresponde al efecto indirecto (ver figura 3).

Figura 3. Efecto mediador del capital psicológico sobre la reducción de la eficacia en presencia de adicción al trabajo.



Nota: ** $p < .001$

Fuente: elaboración propia.

El efecto total de la adicción al trabajo sobre la reducción de la eficacia personal $r = 0.40$, se separó en el efecto directo 0.27 , $p < 0.001$, IC al 95 % $(0.215, 0.321)$ y el efecto indirecto 0.13 , $p < 0.001$, IC al 95 % $(0.07, 0.17)$. El 31.7 % del efecto total corresponde al efecto indirecto.

Los resultados muestran una mediación parcial del capital psicológico sobre las dimensiones del *burnout* en empleados con características adictivas al trabajo.

5. Conclusiones

En tiempos recientes, los colaboradores en las empresas han dedicado más tiempo a trabajar como consecuencia de varios aspectos, como el incremento en la competencia por puestos de trabajo y la reducción de personal por optimización de procesos de negocio; la incorporación de la tecnología que extiende la disponibilidad del empleado a lugares más allá de la oficina o sitio físico de trabajo (Ng *et al.*, 2007).

La sobrecarga de trabajo ha traído consigo, indudablemente, efectos adversos que han sido documentados de forma amplia en la literatura, y estos incluyen cuestiones como conductas adictivas al trabajo, síndrome de adicción al trabajo, síndrome de *burnout*, afectaciones a la salud y conflicto trabajo-familia (Clark *et al.*, 2016).

Como estos efectos pueden afectar varios aspectos de la vida de los empleados, es conveniente que se realicen investigaciones para entender las consecuencias que tienen estas altas inversiones de tiempo en el trabajo y en particular las relaciones entre adicción al trabajo, capital psicológico, *burnout* y otras situaciones vinculadas con el estrés laboral (Clark *et al.*, 2016; Ng *et al.*, 2007).

Varios autores han indicado que los recursos positivos del empleado, como el capital psicológico o el *engagement* laboral, entre otros, pueden ayudar a cumplir con las tareas actuales de los colaboradores y sobrellevar las largas jornadas de trabajo y estrés que ocasionan (Cheung, Tang y Tang, 2011; Lanzo, Aziz y Wuensch, 2016; Mensah y Amponsah-Tawiah, 2016; Moyer, Aziz y Wuensch, 2017; Wang *et al.*, 2012).

No obstante, los recursos positivos con los que cuenta el empleado son susceptibles de desgaste a lo largo del tiempo, debido al estrés al que está sometido el colaborador; en el largo plazo existe la posibilidad de que experimente consecuencias negativas como el *burnout*, por lo que resulta importante entender el manejo de aspectos como el capital psicológico o el *engagement* laboral para proteger al trabajador (Luthans *et al.*, 2007).

La relación entre el capital psicológico y la adicción al trabajo no ha sido suficientemente estudiada. A pesar de ello, por hallazgos en estudios previos, se ha encontrado que el capital psicológico tiene una relación inversa con el *burnout* y, a su vez, este último tiene una relación positiva con la adicción al trabajo, por lo que puede pensarse que la relación entre estos es inversa (Clark *et al.*, 2016; Cheung, Tang y Tang, 2011).

Al momento de realizar esta investigación, los únicos dos estudios encontrados en la literatura que exploran la relación entre la adicción al trabajo y el capital psicológico son los de Lanzo, Aziz y Wuensch (2016) y Moyer, Aziz y Wuensch (2017), en los que se encontró una relación negativa ambas variables.

En este estudio para colaboradores mexicanos en trabajos con riesgo de presentar tendencias adictivas o adicción al trabajo, se obtuvieron resultados similares a los de investigaciones previas.

Los colaboradores con tendencias adictivas al trabajo o con adicción al trabajo mostraron una correlación positiva que va de moderada a fuerte con las variables que integran el constructo *burnout* y que son: el desgaste emocional, la despersonalización y la reducción en la eficacia personal, lo cual permite corroborar la H1a. Esto en el mismo sentido que lo encontrado por Clark *et al.* (2016) y por Schaufeli *et al.* (2009).

Adicionalmente, los resultados mostraron una correlación moderada y negativa entre los constructos capital psicológico y las variables que integran el constructo *burnout* —desgaste emocional, despersonalización y reducción en la eficacia personal—, lo que permite confirmar la H1b. En línea con lo encontrado en China por Cheung, Tang y Tang (2011) y Wang, Liu, J. Wang y L. Wang (2012); en Ghana por Mensah y Amponsah-Tawiah (2016) y en Estados Unidos por Moyer, Aziz y Wuensch (2017).

En relación con la H1c, los resultados indicaron una relación moderada y negativa entre los constructos adicción al trabajo y capital psicológico, por lo que se confirma la hipótesis, en concordancia con lo planteado por Cheung, Tang y Tang (2011) y Lanzo, Aziz y Wuensch (2016).

En cuanto al rol de mediación del capital psicológico entre el constructo de adicción al trabajo como variable independiente y las variables que integran el constructo *burnout* como variable dependiente —desgaste emocional, despersonalización y reducción en la eficacia personal—, los resultados indican una mediación parcial del capital psicológico —el efecto indirecto es superior a 30 % del efecto total— entre la adicción al trabajo y las variables desgaste emocional, despersonalización y reducción de la eficacia personal —integrantes del constructo *burnout*—, lo que permite confirmar parcialmente H2a, H2b y H2c.

Esos resultados coinciden con lo encontrado por Moyer, Aziz y Wuensch (2017), donde hay una mediación parcial de capital psicológico entre la adicción al trabajo y las variables desgaste emocional y despersonalización, además de una mediación débil entre la adicción al trabajo y la reducción de la eficacia personal, que a su parecer puede explicarse por factores de premio-recompensa a los colaboradores, en los que se premia en el corto plazo por seguir comportamientos adictivos —aumentos de sueldo, bonos o promociones— que no impactan en la eficacia personal.

No obstante, en el largo plazo, existe la posibilidad de que estos estímulos temporales acaben siendo parte de la condición operativa del trabajo y dejen de ser percibidos como extraordinarios, lo cual trae como consecuencia *burnout*, por lo que para poder confirmar o descartar esta condición

se necesita un estudio longitudinal que la evalúe, como ya lo han sugerido Moyer, Aziz y Wuensch (2017).

Aun cuando este estudio aportó hallazgos importantes sobre la relación entre adicción al trabajo, capital psicológico y *burnout*, así como sobre el papel mediador del capital psicológico entre la adicción al trabajo y el *burnout* para una muestra de colaboradores en México, también hay algunas limitaciones que deberán de replantearse para abrir líneas futuras de investigación.

Los resultados provienen de un estudio transeccional, por lo que esta condición limita las conclusiones posibles y no permite hacer inferencias causales, por lo que resultaría muy interesante proseguir con la investigación con estudios longitudinales que permitan hacer generalizaciones sobre los hallazgos.

Por otra parte, la muestra del estudio está sesgada intencionalmente a profesiones con alto riesgo de adicción al trabajo, de modo que la muestra podría ampliarse para buscar resultados de sectores poblacionales más típicos, además del sesgo que implicó un muestreo por conveniencia, en el que los participantes formaban parte de la red de contactos de alumnos de los programas de maestría que ayudaron a recabar la información. Asimismo, la información fue recolectada por autoinforme de los participantes, lo que trae consigo otra fuente de sesgo potencial en sus respuestas.

Aunque la *vox populi* pudiera indicar que un colaborador que trabaja mucho tiempo en la empresa es un buen empleado, lo que la experiencia empírica muestra es todo lo contrario. Trabajar en exceso trae consecuencias negativas para la persona —en su salud—, sus relaciones —conflicto trabajo-familia— y también para la empresa —pérdida de compromiso y productividad ocasionada por el *burnout*.

Como puede apreciarse de los resultados de este estudio para colaboradores mexicanos y de otros estudios internacionales (Cheung, Tang y Tang, 2011; Lanzo, Aziz y Wuensch, 2016; Moyer, Aziz y Wuensch, 2017), la adicción al trabajo tiene una sólida relación con el *burnout*.

Un recurso que puede emplearse por las empresas como mediador del efecto de los comportamientos adictivos al trabajo y sus consecuencias, como el *burnout*, es el capital psicológico, ya que este tiene un rol de mediación entre estas variables y puede ayudar a reducir los efectos del *burnout*, ocasionados por trabajar obsesivamente y en exceso, como se indica en los resultados de la presente investigación.

Por lo anterior, una aplicación práctica de estos resultados puede ser la generación de programas para el desarrollo del capital psicológico de los colaboradores como parte de su formación institucional, para darles herramientas que fortalezcan su autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia, variables que integran el constructo de capital psicológico.

Además, puede ser recomendable generar programas de intervención en el caso de empleados con un *burnout* manifiesto, para contenerlo y evitar el fomento de prácticas de trabajo en exceso que invadan otras actividades del trabajador y desequilibren su balance de vida (Lambert *et al.*, 2016; Weigl *et al.*, 2016).

A manera de resumen, puede decirse que los hallazgos de este estudio complementan la literatura existente y, en particular, los contextualizan a una muestra mexicana con un sesgo a posiciones con alto riesgo de comportamientos adictivos al trabajo.

En primer lugar, se confirma la relación entre las diferentes variables de estudio, en las que hay una correlación fuerte y positiva entre la adicción al trabajo y el *burnout*. Por otra parte, hay una correlación moderada pero negativa entre el capital psicológico y el *burnout* y, finalmente, una correlación moderada y negativa entre la adicción al trabajo y el capital psicológico.

En segundo lugar, se confirma que el capital psicológico puede mediar parcialmente entre los constructos de adicción al trabajo —variable independiente— y el desgaste por trabajo —variable dependiente—, lo que da la oportunidad de desarrollar este recurso positivo en las empresas para que medie entre el estrés laboral ocasionado por las largas jornadas laborales y los comportamientos adictivos al trabajo de los colaboradores.

En tercer lugar, se identificó la posibilidad de realizar estudios longitudinales sobre estas variables para entender la relación causal entre ellas y, a su vez, comprender más ampliamente estos fenómenos para proponer alternativas de gestión que apoyen a los colaboradores y a la organización.

Finalmente, se presentó una propuesta para generar programas de desarrollo del capital psicológico en las organizaciones con el fin de proveer recursos positivos a los colaboradores.

Referencias bibliográficas

- Andreassen, C. S. (2014). «Workaholism: an overview and current status of the research». *Journal of Behavioral Addictions*, (1): 1-11. 10.1556/JBA.2.2013.017
- Avey, J. B., Luthans, F. y Jensen, S. M. (2009). «Psychological capital: a positive resource for combating employee stress and turnover». *Human Resource Management*, 48 (5): 677-693. 10.1002/hrm.20294
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. y Mhatre, K. H. (2011). «Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance». *Human Resource Development Quarterly*, 22 (2): 127-152. 10.1002/hrdq.20070
- Azanza, G., Domínguez, A. J., Moriano, J. A. y Molero, F. J. (2014). «Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España». *Anales de la Psicología*, 39 (1): 294-301. 10.6018/anaesps.30.1.153631
- Aziz, S., y Zickar, M. J. (2006). «A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome». *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (1): 52-62. 10.1037/1076-8998.11.1.
- Balducci, C., Avanzi, L., Consiglio, C., Fraccaroli, F. y Schaufeli, W. A. (2015). «Cross-National Study on the Psychometric Quality of the Italian Version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)». *European Journal of Psychology Assessment*, 33: 1-7.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. Nueva York: Freeman.
- Black, K. (2011). *Estadística en los negocios*. México: Grupo Editorial Patria.
- Caruso, C. C. (2006). «Possible broad impacts of long work hours». *Industrial Health*, 44 (4): 531-536. 10.2486/indhealth.44.531
- Cheung, F., Tang, C. S. y Tang, S. (2011). «Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school-teachers in China». *International Journal of Stress Management*, 18 (4): 348-371. 10.1037/a0025787
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y. y Baltes, B. B. (2016). «All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism». *Journal of Management*, 42 (7): 1-38.
- Colín, C. G. y Simón, N. (2014). «Adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos». *Psicología Iberoamericana*, (2) 22: 17-27.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M. y Schaufeli, W. (2010). «Validity of a brief workaholism scale». *Psychotema*, 22: 143-150.
- Hayes, A.F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Londres: The Guilford Press.
- Hobfoll, S. E. y Shirom, A. (2000). «Conservation of resources theory: applications to stress and management in the workplace». En Golembiewski, R.T. (ed.). *Handbook of Organization Behavior* (57-81). Nueva York: Dekker.

- Huyghebaert, T., Fouquereau, E., Lahiani, F., Beltou, N., Gimenes, G. y Gillet, N. (2016). «Examining the longitudinal effects of workload on ill-being through each dimension of workaholism». *International Journal of Stress Management*, 25 (2): 144-162. 10.1037/str0000055
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B. y Hogan, N. L. (2016). «Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment». *The Social Science Journal*, 53 (1): 22-32. 10.1016/j.soscij.2015.10.001
- Landsbergis, P. A., Schnall, P. L., Belkic, K. L., Baker, D., Schwartz, J. E. y Pickering, T. G. (2011). «Workplace and cardiovascular disease: relevance and potential role for occupational health psychology». En Quick, J. C. y Tetrick, L. E. (eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (243-264). Washington: American Psychological Association.
- Lanzo, L., Aziz, S. y Wuensch, K. L. (2016). «Workaholism and incivility: stress and psychological capital's role». *International Journal of Workplace Health Management*, 9 (2): 165-183.
- Luthans, F. y Youssef, C. M. (2004). «Human, social, and now positive psychological capital management: investing in people for the competitive advantage». *Organizational Dynamics*, 33 (2): 143-160. 10.1016/j.orgdyn.2004.01.003
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. y Norman, S. M. (2007). «Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction». *Personnel Psychology*, 60 (3): 541-572. 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
- Maslach, C. (1986). «Stress, burnout and workaholism». En Killberg, R.R., Nathan, P.E. y Thoreson, R.W. (eds.), *Professionals in Distress: Issues, Syndromes and Solutions in Psychology* (53-73). Washington: American Psychological Association.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). «The measurement of experienced burnout». *Journal of Organizational Behavior*, 2 (2): 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. y Leiter, M. P. (2001). «Job burnout». *Annual Review of Psychology*, 52 (1): 397-422.
- 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 (3): 227-254. 10.1037/a0035700
- Mensah, J. y Amponsah-Tawiah, K. (2016). «Mitigating occupational stress: the role of psychological capital». *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31 (4): 189-203. 10.1080/15555240.2016.1198701
- Molino, M., Bakker, A. B. y Ghislieri, C. (2016). «The role of workaholism in the job demands-resources model». *Anxiety, Stress, and Coping*, 29 (4): 400-414. 10.1080/10615806.2015.107083
- Moyer, F., Aziz, S. y Wuensch, K. (2017). «From workaholism to burnout: psychological capital as a mediator». *International Journal of Workplace Management*, 10 (3): 213-227. 10.11008/IJWHM-10-2016-0074

- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. y Hirst, G. (2014). «Psychological capital: a review and synthesis». *Journal of Organizational Behavior*, 35 (1): 120-138. 10.1002/job.1916
- 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 (1): 111-136. 10.1002/job.424
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction*. Cleveland: World Publishing Company.
- Podsakoff, P., Mackenzie, S., Lee, J. y Podsakoff, N. (2003). «Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies». *Journal of Applied Psychology*, 88 (5): 879-903. 10.1037/0021-9010.88.5.879
- Pfeffer, J. L. (1998). *The human equation: building profits by putting people first*. Boston: Harvard Business School Press.
- Salanova, M., López-González, A. A., Llorens, S., del Líbano, M., Vicente-Herrero, M. T. y Tomás-Salvá, M. (2016). «Your work may be killing you! Workaholism, sleep problems and cardiovascular risk». *Work and Stress*, 30 (3): 228-242. 10.1080/02678373.2016.1203373
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Heijden, F. van der, y Prins, J. T. (2009). «Workaholism, burnout, and well-being among junior doctors: the mediating role of role conflict». *Work and Stress*, 23 (2): 155-172. [https://doi: 10.1080/02678370902834021](https://doi.org/10.1080/02678370902834021)
- Seligman, M. (1998). *Learned Optimism*. Nueva York: Pocket Books.
- Shirom, A. (2011). «Job-related burnout: a review of major research foci and challenges». En Quick, J. C. y Tetrick, L. E. (eds.). *Handbook of Occupational Health Psychology* (2ª ed.; 223-241). Washington, American Psychological Association.
- Snyder, C. R., Sympson, S., Ybasco, F., Borders, T., Babyak, M. y Higgins, R. (1996). «Development and validation of the State hope scale». *Journal of Personality and Social Psychology*, 70 (2): 321-335. 10.1037/0022-3514.70.2.321
- Spence, J. T. y Robbins, A. S. (1992). «Workaholism: definition, measurement, and preliminary results». *Journal of Personality Assessment*, 58 (1): 160-178. 10.1207/s15327752jpa5801_15
- Taris, T. W., Van Beek, I. y Schaufeli, W. B. (2012). «Demographic and Occupational Correlates of Workaholism». *Psychological Reports*, 110: 547-554. 10.2466/03.09.17.PR0.110.2.547-554
- Van Beek, I., Taris, T. W. y Schaufeli, W. B. (2011). «Workaholic and work engaged employees: dead ringers or worlds apart?». *Journal of Occupational Health Psychology*, 16 (4): 468-482. 10.1037/a0024392
- Van Wijhe, C., Peeters, M., Schaufeli, W. y Hout, M. V. D. (2011). «Understanding workaholism and work engagement: The role of mood and stop rules». *Career Development International*, 16: 254-270. 10.1108/13620431111140156



- Wang, Y., Liu, L., Wang, J. y Wang, L. (2012). «Work-family conflict and burnout among Chinese doctors: the mediating role of psychological capital». *Journal of Occupational Health*, 54 (3): 232-240. 10.1539/joh.11-0243-OA
- Weigl, M., Stab, N., Herms, I., Angerer, P., Hacker, W. y Glaser, J. (2016). «The associations of supervisor support and work overload with burnout and depression: a cross-sectional study in two nursing settings». *Journal of Advanced Nursing*, 72 (8): 1774-1788. 10.1111/jan.12948

El autor

Carlos Gabriel Colín Flores cursó estudios de Ingeniería Química en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM); hizo una maestría en Administración en el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM) y diversos diplomados en la Universidad Iberoamericana, en EGADE, del Tec de Monterrey, y en la Kennan Flagler School de la Universidad de Carolina del Norte, Chappel Hill, además de cursos de especialización en estrategia y *pricing* en la Wharton Business School de la Universidad de Pennsylvania y la Graduate School of Business de la Universidad de Columbia, entre otras. Tiene grado de doctor en Administración (organizaciones) por la UNAM. Ha sido ejecutivo de empresas como Coca-Cola Femsa, Grupo Peñafiel, Grupo Cuervo, Grupo Resistol, entre otras. Es catedrático en el programa de MBA de la Universidad Anáhuac México en el campus norte y sur, y profesor en temas de *pricing* e inteligencia de mercados en el Tecnológico de Monterrey. Actualmente, es director general de administración de la empresa ZD Logística y Negocios, consultor independiente y profesor-investigador en la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Anáhuac México.

carlos_colin01@prodigy.net.mx
carlos.colin01@gmail.com