



Personalidad y disposición a fluir en el trabajo:  
¿un camino al bienestar psicológico  
o a la adicción al trabajo?  
*Personality and Flow at Work: A way to  
Psychological Well or Workaddiction?*

ENEIDA B. APONTE G.<sup>1</sup>

[eapont@gmail.com](mailto:eapont@gmail.com)

Universidad Metropolitana

ANTHONY C. MILLÁN DE L.<sup>2</sup>

[anmillan@unimet.edu.ve](mailto:anmillan@unimet.edu.ve)

Universidad Metropolitana

Recibido: 25/06/2013

Aceptado: 17/07/2013

## Resumen

En relación con la salud psicológica ocupacional, entendida ésta como bienestar psicológico de los trabajadores, diversos investigadores han identificado una relación significativa entre la disposición a fluir en el trabajo y el bienestar psicológico, pero otros también han propuesto que dicha disposición a fluir en el trabajo podría ser un antecedente de la adicción al trabajo en lugar del bienestar. Una salida a esta paradoja ha sido la noción

---

<sup>1</sup> Escuela de Psicología (UNIMET). Lic. en Administración (UNESR), Esp. en Finanzas (UCV), Lic. en Psicología (UNIMET)

<sup>2</sup> Lic: Educador - Desarrollo de los RRHH. Lic.: Psicólogo Industrial - Organizacional: F.V.P. 6180. Magíster en Psicología. Doctorando en Ciencias Sociales y Humanidades. Investigador acreditado por el MCTI y la ONCTI como PEII clase A. Miembro Activo 032: Sociedad Venezolana de Psicología Positiva.



de personalidad autotélica, sin embargo no se ha ahondado en describir sus componentes. Este estudio se propuso como objetivo principal explicar los factores de personalidad que anteceden a la disposición a fluir en el trabajo y posean un efecto diferencial en la manifestación del bienestar psicológico y/o la adicción al trabajo, en una muestra multiocupacional de trabajadores del Distrito Metropolitano de Caracas.

El tipo de investigación fue explicativo y el diseño no experimental; la muestra estuvo conformada por 263 trabajadores del Distrito Metropolitano de Caracas. Para la recolección de información se utilizaron los siguientes instrumentos: Escala de Disposición a Fluir en el Trabajo [EDFT-3], Escala de Bienestar Psicológico [EBP], Escala Holandesa Breve de Adicción al Trabajo [DUWAS-10] e Inventario de Personalidad [NEO-FFI]. Para el análisis de datos se utilizó la técnica análisis de ruta.

Como resultado se obtuvo que la extraversión, la apertura y la responsabilidad son los factores de personalidad que anteceden a la disposición a fluir en el trabajo y que el neuroticismo es el factor diferencial entre la aparición del bienestar psicológico o la adicción al trabajo.

**Palabras clave:** Disposición a fluir en el trabajo; bienestar psicológico; adicción al trabajo; personalidad.

## Abstract

With the approach of welfare in organizations, various researchers have identified a significant relationship between flow at work and psychological well-being, but other researchers have proposed that the flow at work could be the antecedent of addiction work instead of welfare, so this study sought explain personality factors preceding the disposition to flow at work and having a differential effect on the manifestation of psychological and / or workaholism.

The research was explanatory and non-experimental design, the sample consisted of 263 employees of the Metropolitan District of Caracas, for data collection used the following instruments: Disposition to Flow at Work Scale [EDFT-3], Psychological Well-Being Scale [EBP], Dutch Work Addiction Scale [DUWAS-10] and Personality Inventory [NEO-FFI], for data analysis technique was used path analysis.

The result was that extraversion, openness to experience and conscientiousness are personality factors preceding the disposition to flow at work



and that neuroticism is the differentiating factor between the onset of psychological well-being or workaholism.

**Key words:** Flow at work, Psychological well-being, Workaholism, Personality.

## Introducción

El bienestar psicológico es un componente de la noción de salud desde que la Organización Mundial para la Salud [OMS] ampliara el término en 1946 (OMS, 2004), pero que ha tenido poca atención dentro de las publicaciones académicas de acuerdo con Schui y Krampen (2010), si bien desde el año 2007 ha venido teniendo auge con el advenimiento de la Psicología Positiva. Por su parte, la línea de investigación N° 343 establecida por el Ministerio del Poder Popular para Ciencia, Tecnología e Innovación de Venezuela (MCTI, 2011: 21), establece como prioritario para la nación definir cuáles aspectos sociales, culturales, psicológicos y genéticos están asociados a la salud laboral, incluida en ella la salud psicológica o bienestar. En este sentido, y desde la psicología positiva, se señala al constructo de flujo en el trabajo como un precursor fundamental para la prosecución del bienestar (Seligman, 2011), aunque autores como Del Líbano, Rodríguez, Llorens, Cifre y Salanova (2006) proponen que ésta puede ser más bien un antecedente a la adicción al trabajo. Csikszentmihalyi (1998) comenta que más que el flujo, la adicción sucede cuando el trabajador no posee una personalidad autotélica, sin ahondar en los componentes específicos de ella. Este estudio se centró en explicar el valor diferencial que tienen la personalidad y la disposición a fluir en el trabajo como antecedentes del bienestar psicológico y/o la adicción al trabajo.

La disposición a fluir ha sido definida por Csikszentmihalyi (1998) como un estado en el que la persona se encuentra completamente absorta en una actividad para su propio placer y disfrute, durante la cual el tiempo vuela y las acciones, pensamientos y movimientos se suceden unos a otros sin pausa. En el contexto laboral, Csikszentmihalyi y Csikszentmihalyi (1998) indican que una persona entra en estado de flujo cuando

tiene la sensación de que sus habilidades son adecuadas para enfrentarse a los desafíos o retos cotidianos que le presenta el trabajo.

La disposición a fluir en el trabajo ha sido relacionada con el bienestar psicológico. Este último ha sido definido por Vásquez y Hervás (2009) como un término general que incluye elementos reflexivos o valorativos, así como reacciones y estados emocionales experimentados en el curso cotidiano de la vida; cubre un rango de elementos que van desde estados de dicha transitorios hasta valoraciones sobre el sentido de la vida.

Adicionalmente, autores han propuesto que la disposición a fluir en el trabajo podría estar relacionada con la adicción al trabajo. Becoña y Oblitas (2004) indican que una adicción consiste en una pérdida de control de la persona ante cierto tipo de conductas que tienen como características producir dependencia, síndrome de abstinencia, tolerancia, vivir para y en función de esa conducta y más específicamente, Polaino-Lorente (1998) expresan que el adicto al trabajo estaría caracterizado por una excesiva dedicación laboral, por hacer de ella el único objetivo de su vida, por su desinterés por todo lo que no sea su trabajo y por su incapacidad para parar de trabajar.

Al ser el bienestar un constructo positivo y la adicción al trabajo un constructo negativo, ¿cómo se puede explicar que la disposición a fluir en el trabajo produzca ambos escenarios? La respuesta podría ser dada por la personalidad, que según Allport (como se citó en Carver y Scheier, 1997: 5), “es la organización dinámica, dentro del individuo, de los sistemas psicofísicos que crean patrones característicos de conducta, pensamientos y sentimientos” y más específicamente por una combinación de rasgos de personalidad. Al respecto, Costa y McCrae (2003) definen los rasgos de personalidad como las dimensiones de las diferencias individuales en las tendencias que muestran patrones consistentes de pensamientos, sentimientos y acciones.

## Método

A continuación se presenta la metodología que se utilizó para dar respuesta a la interrogante planteada.



## Diseño de la investigación

De acuerdo con el alcance de la investigación, se considera este estudio de tipo explicativo ya que determinó cómo se relacionan, en términos de causalidad, los factores de personalidad, la disposición a fluir en el trabajo, el bienestar psicológico y el riesgo de adicción al trabajo, utilizando el análisis de ruta y específicamente la estrategia de desarrollo del modelo.

El diseño de la investigación fue no experimental, debido a que no se manipularon deliberadamente las variables a estudiar sino que se observaron en su contexto natural, para luego ser analizadas. El tipo de diseño fue transversal, debido a que se obtuvo la información en una muestra de la población en un momento dado del tiempo.

La población de este estudio estuvo compuesta por la población activa en el sector formal, de ambos sexos, del Distrito Metropolitano de Caracas en Venezuela. Para realizar la estimación de la población se tomó la información de las proyecciones del Instituto Nacional de Estadísticas [INE] (2011) para el Distrito Capital y el estado Miranda, debido a que el Distrito Metropolitano al ser una unidad político-territorial, no se posee información de su población, pero los municipios que lo conforman están contenidos en su mayoría en el Distrito Capital y el estado Miranda, los cuales poseen una población laboral activa correspondiente a un total de 1.637.257 adultos para el primer trimestre del año 2011.

El tipo de muestreo fue no probabilístico, la técnica de muestreo seleccionada fue muestreo por cuotas, utilizando como criterio el sexo. Para calcular el tamaño de la muestra y garantizar la representatividad de la población, se utilizó de forma referencial la fórmula que se utiliza en técnicas de muestreo probabilístico, para la estimación del tamaño de la muestra a partir del parámetro  $\pi$  con un error máximo admisible de 3%, así como un nivel de confianza  $(1-\alpha)$  de 95%; el cálculo arrojó que la muestra debería estar conformada por 248 sujetos. También se consideró, para garantizar la potencia estadística de la técnica de análisis de ruta, la utilización de “20 casos por cada uno de los parámetros para evaluar los efectos del modelo” (Angelucci, 2007: 37).

## Hipótesis

Las hipótesis de la investigación fueron las siguientes:

- **Hipótesis 1:** Los factores de personalidad son antecedentes a la disposición a fluir en el trabajo y permiten diferenciar la manifestación del bienestar psicológico y/o la adicción al trabajo.
- **Hipótesis 2:** La disposición a fluir en el trabajo influye en el bienestar psicológico de manera directa y positiva.
- **Hipótesis 3:** La disposición a fluir en el trabajo influye en la adicción al trabajo de manera directa y negativa, o en su defecto la relación que existe es no significativa.

## Participantes

La muestra para este estudio quedó constituida por 263 participantes válidos que laboraban en el Distrito Metropolitano de Caracas, de los cuales 51,33% eran del sexo femenino y el 47,53% del sexo masculino. El intervalo de edad de los participantes fue desde 21 años hasta 86 años, con un promedio de 40,56 años y una desviación estándar de  $\pm 10,43$  años. Los sujetos que participaron en el estudio reportaron, en cuanto a su estado civil, estar casados en 43,35 %, solteros en 43,35%, divorciados en 8,37%.

El grado de instrucción que poseen los participantes estuvo distribuido porcentualmente como se indica a continuación: 3,42% reporta estudios a nivel básico, 4,56% a nivel de bachillerato, 45,25% a nivel universitaria, 40,68% con estudios a nivel de postgrado. El sector laboral de los sujetos que participaron en el estudio fue distribuido entre un 47,91% en el sector privado y 51,71% en el sector público. En relación con la antigüedad en el cargo, el intervalo del tiempo fue de entre 1 mes y un máximo de 40 años, con un promedio de 10,12 años de antigüedad y una desviación estándar de  $\pm 8,05$  años. Se reportó un total de 21 profesiones y 17 ocupaciones.



## Instrumentos

- **Tercera versión de la Escala de Disposición a Fluir en el Trabajo [EDFT-3]:** desarrollada por Millán, D'Aubeterre y Garassini (2012b), la cual mide el grado en que un trabajador se encuentra en un estado psicológico óptimo, en términos de motivación y el disfrute personal de la tarea, para realizar su rol laboral; a través de 20 ítems, con una escala de respuesta de gradación tipo Likert de cinco (5) puntos. Cuenta con indicadores adecuados de consistencia interna ( $\alpha = 0.913$ ). En relación a su validez, Millán, D'Aubeterre y Garassini (2012b) señalan que posee validez de constructo dada la coincidencia entre la estructura teórica, la estructura empírica (obtenida a partir del análisis factorial exploratorio) y la validez de criterio, dada la presencia de relaciones estadísticamente significativas, de magnitud entre buena ( $.35 < r < .45$ ) y excelente ( $r > .55$ ) en diferentes estudios.
- **Escala de Bienestar Psicológico [EBP]:** construida por Sánchez-Cánovas (2007) y validada en el país por Millán y D'Aubeterre (2011). Consta de 65 ítems, distribuidos en forma diferencial en cuatro subescalas: bienestar psicológico subjetivo, bienestar material, bienestar laboral y relaciones con la pareja. La escala de respuesta es de gradación tipo Likert de cinco puntos, con dos sistemas de valoraciones distintas que van desde Nunca o Casi Nunca hasta Siempre, para el caso de las subescalas de bienestar subjetivo, material y laboral. En el caso de la subescala de relaciones con la pareja, la valoración va desde Totalmente en desacuerdo hasta Totalmente de acuerdo. La confiabilidad de este instrumento ha sido reseñada por Millán y D'Aubeterre (2011), con una consistencia interna a través del Alfa de Crombach con un valor de  $\alpha = .923$  y resultados significativos de validez convergente, divergente en su correlación con enfermedades físicas y trastornos psicológicos, evaluación de afecto positivo, afecto negativo y *burnout*, también su y de constructo a partir de la coincidencia de su estructura factorial (empírica), con la dimensional (teórica).

- **Escala holandesa breve de adicción al trabajo [DUWAS-10]:** esta escala breve fue validada por Del Líbano *et al.* (2010), consta de 10 ítems distribuidos en forma diferencial, en dos dimensiones: trabajar excesivamente y trabajar compulsivamente. La escala de respuesta es de gradación tipo Likert de 4 puntos, con valoraciones distintas que van desde Casi Nunca hasta Casi Siempre; tiene un puntaje total de 40 puntos. Para la validación del instrumento se realizaron análisis factoriales confirmatorios en una muestra heterogénea de 2.714 trabajadores holandeses ( $n= 2.164$ ) y españoles ( $n= 550$ ). Los resultados confirmaron la estructura bifactorial de la adicción al trabajo: trabajar excesivamente y trabajar compulsivamente. La confiabilidad de este instrumento, según Del Líbano *et al.* (2010), medida a través del Alfa de Crombach es de  $a = 0,78$  para la dimensión trabajar excesivamente y de  $a = 0,79$  para la dimensión trabajar compulsivamente.
- **Inventario de personalidad Neorreducido de Cinco Factores [NEO-FFI]:** Costa y McCrae (2008) proponen una revisión de la forma (S) del instrumento [NEO PI-R], que ofrece una medida rápida y general de los cinco factores de personalidad. Consta de cinco escalas de 12 elementos que miden cada uno de los factores y utiliza el formato de respuesta tipo Likert, con cinco alternativas que van desde 1= En total desacuerdo, hasta 5= Totalmente de acuerdo. El instrumento mide cinco factores de personalidad: neuroticismo (N), extraversión (E), apertura a la experiencia (O), amabilidad (A) y responsabilidad (C). El Alfa de Crombach para los cinco factores del instrumento se encuentra entre 0,86 y 0,92.

## Procedimiento

- **Fase preparatoria:** en esta fase se contactó por medio de correo electrónico a los empleados, se les comunicó el propósito de la investigación y se les solicitó su consentimiento a participar en el estudio.





- **Fase de trabajo de campo:** en esta fase los participantes completaron los instrumentos; en el correo electrónico enviado se les indicó la dirección electrónica en donde se encontraban los instrumentos; los participantes, si consentían su participación, llenaron los instrumentos en línea, utilizando la herramienta Google Docs, módulo formularios.
- **Fase de codificación:** una vez aplicados los instrumentos, las respuestas se transcribieron automáticamente, luego se codificaron en una matriz de datos para el cálculo de los puntajes de cada variable con el uso del software Excel 2007.
- **Fase de análisis de resultados:** sobre los datos del estudio se realizaron los análisis que se indican a continuación con el apoyo del software estadístico Pasw Statistics, versión 18 (SPSS® 18) y el módulo Analysis of Moment Structures, versión 16.0 (Amos™ 16).
- **Análisis exploratorio de datos:** este análisis, según Shaughnessy, Zechmeister y Zechmeister (2007), permitió detectar aquellos datos ausentes, imposibles y atípicos.
- **Análisis univariante:** este análisis describe el comportamiento general de la muestra y las variables en estudio una a una, se evaluó la tendencia central, dispersión y forma de la distribución de puntuaciones por variable. Asimismo, este tipo de análisis permitió evaluar la heterogeneidad de los datos.
- **Análisis bivariante:** este tipo de análisis permitió evaluar la relación estadística existente en cada par de variables (dos en dos) a partir del coeficiente de correlación de Pearson.
- **Análisis multivariado:** se utilizó la técnica estadística “análisis de ruta», que permite la simulación de las relaciones causales multivariantes, dado que por medio de ella se pueden examinar estas relaciones de manera simultánea y caracterizar el efecto de unas con respecto a otras (Angeluchi, 2007). Para efectuar el aná-

lisis de ruta se realizó la comprobación de los supuestos, el análisis de los indicadores de ajuste, el análisis de los efectos y por último el diagrama de ruta.

## Resultados

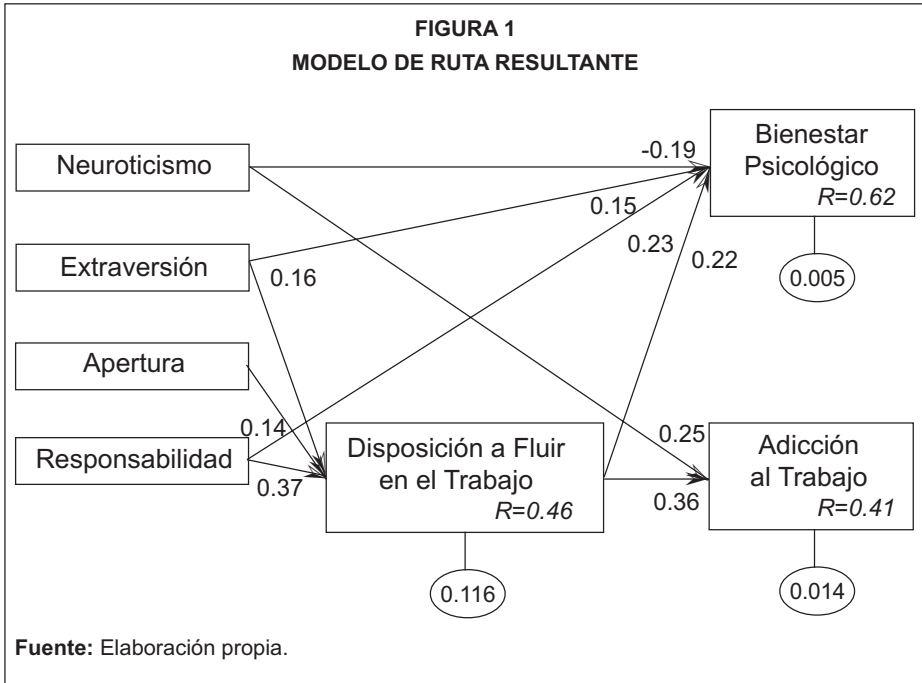
Los mejores predictores del bienestar psicológico son los factores neuroticismo ( $p = 0.000$ ;  $r = -.453$ ) y responsabilidad ( $p = 0.000$ ;  $r = .495$ ). Les siguen en orden de importancia los factores extraversión ( $p = 0.000$ ;  $r = .435$ ), amabilidad ( $p = 0.000$ ;  $r = .352$ ) y la disposición a fluir en el trabajo ( $p = 0.000$ ;  $r = .406$ ); y como último predictor encontramos el factor apertura ( $p = 0.001$ ;  $r = .205$ ).

El neuroticismo ( $p = 0.000$ ;  $r = .215$ ) y la disposición a fluir en el trabajo ( $p = 0.000$ ;  $r = .284$ ) son predictores de la adicción al trabajo que se pueden calificar como suficientes.

Al realizar la comprobación de los supuestos necesarios para realizar el análisis de ruta, se evidenció la ausencia de normalidad de las variables y los residuos, y se decidió utilizar la solución planteada por Batista y Coenders (2000), de emplear contrastes robustos, lo cual supuso, en el presente estudio, utilizar como método de estimación la distribución libre asintótica (ADF), que es apropiado para cualquier distribución continua. Los demás supuestos se cumplieron, a saber: presencia de observaciones independientes entre las variables exógenas y la independencia entre los residuos.

Las medidas de ajuste absoluto indicaron un buen nivel de ajuste, las medidas de ajuste incremental ofrecen evidencia suplementaria para aceptar el modelo propuesto y las medidas de ajuste de parsimonia aportaron suficientes evidencias para considerarlo como una representación aceptable de los constructos supuestos.

La Figura 1 muestra el modelo de ruta resultante, que posee una mayor capacidad de explicación sobre la manifestación del bienestar psicológico ( $R = .62$ ) que sobre la adicción al trabajo ( $R = .41$ ).



Fuente: Elaboración propia.

Se confirmó la hipótesis 1, ya que se determinaron los factores del perfil de personalidad que anteceden a la disposición a fluir en el trabajo y diferencian su efecto en la manifestación del bienestar psicológico o la adicción al trabajo, el cual está compuesto por los factores: extraversión, apertura y responsabilidad, ya que muestran rutas significativas y positivas hacia la disposición a fluir en el trabajo y el factor que permite diferenciar la manifestación del bienestar psicológico o la adicción al trabajo es el neuroticismo, ya que posee una ruta directa y negativa al bienestar psicológico y una ruta directa y positiva a la adicción al trabajo.

Asimismo, tres factores de personalidad (neuroticismo, extraversión y responsabilidad) resultaron significativos para la predicción del bienestar psicológico, y el factor de personalidad "neuroticismo" resultó significativo para la predicción de la adicción al trabajo.

Los factores extraversión y responsabilidad explican mejor el bienestar psicológico, por poseer efectos totales mayores hacia esta variable y los factores “neuroticismo” y apertura explican mejor la adicción al trabajo.

Al identificarse relaciones causales significativas y positivas entre disposición a fluir en el trabajo y bienestar ( $b = +.22$ ;  $p = .001$ ) y disposición a fluir en el trabajo y adicción al trabajo ( $b = +.36$ ;  $p = .000$ ), se confirma la hipótesis 2 y se rechaza la hipótesis 3, ya que se esperaba una relación negativa o no significativa entre la disposición a fluir en el trabajo y adicción al trabajo.

Se destaca que en el diagrama de ruta obtenido la variable con menor error de predicción fue bienestar psicológico (0.005), y haciendo referencia a la calidad predictiva del modelo resultante la correlación de la variable “adicción al trabajo” se puede calificar como “buena”, la de disposición a fluir en el trabajo como “muy buena” y por último la correlación del bienestar psicológico como “excelente”, de acuerdo con la tipología de Prieto y Muñiz (2000).

## Discusión

En cuanto al grado de disposición a fluir en el trabajo y el bienestar psicológico, esta investigación encontró la existencia de una relación causal, positiva y significativa entre estas variables ( $b = +.22$ ;  $p = .001$ ), que podría estar explicada fenomenológicamente por la importancia que tiene el trabajo en la realidad psicosocial del ser humano adulto, que según Rísquez (2005) supone, aparte de la existencia de una identidad más definida, la solución a la crisis psicosocial que conlleva el advenimiento de la actividad laboral a partir de la concreción de su vocación y la autorrealización en el trabajo; por ello Alonzo (2011) indica que el trabajo es una fuente de autorrealización, promotora de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas potenciales y actuales.

Ahora bien, considerando que el bienestar psicológico también posee un componente de bienestar material, y en el entendido que el empleo



es la principal fuente para obtener ingresos del adulto, Kahneman y Deaton (2010), encontraron que no es necesario poseer altos ingresos económicos para predecir el bienestar, aunque si es necesario al menos un nivel de ingresos moderado, pues la relación entre ellos es exponencial; es decir, que cuando una persona llega a niveles de ingresos moderados disminuye la tasa de crecimiento del bienestar, estabilizándose y por lo tanto altos ingresos no traen concomitantemente altos niveles de bienestar.

Otro de los componentes del bienestar psicológico es el bienestar laboral, lo que hace posible que cuando una persona posee una disposición a fluir alta en el trabajo, probablemente presente niveles de bienestar psicológico altos. Millán y D'Aubeterre (2012) indican que la disposición a fluir en el trabajo es debido a que su valoración del trabajo es más de un reto y no de una amenaza vital. Este planteamiento es retomado por Rodríguez y Cifre (2012) cuando sostienen que el trabajo ofrece a los adultos la posibilidad de experimentar flujo, el cual se manifiesta cuando el trabajador percibe a las tareas que realiza en su rol, como retadoras y además cuenta con las habilidades para hacerle frente.

Paradójicamente, la disposición a fluir en el trabajo también está vinculada a la adicción al trabajo. Esta investigación encontró la existencia de una relación causal positiva y significativa entre estas variables ( $b = +.36$ ;  $p = .000$ ). Al respecto, Del Líbano *et al.* (2006), proponen que es posible que el inicio de la adicción al trabajo sea producto de las experiencias positivas que se generarían, mediante un mecanismo de recompensa promovido por el estado de flujo en el trabajo; lo cual les llevarían a implicarse más profundamente en esta actividad, haciéndoles asumir una mayor dedicación con ésta, hasta que finalmente se instale la adicción psicológica al trabajo.

La propuesta de los autores anteriormente mencionados coincide con el mecanismo de creación de la adicción psicológica de Echeburúa y Corral (2009), en la cual indican que ésta es iniciada con la realización de una actividad placentera que activa mecanismos psicofisiológicos que subyacen al placer e inducen al ser humano a repetir la actividad para



generar dopamina y así obtener sensación de placer, lo cual es deseado, pero cuando las personas no alcanzan un nivel de satisfacción global repartido en varias actividades como las relaciones familiares y personales, el trabajo, el ocio, entre otros, entonces se corre el riesgo de centrar toda su atención en una sola actividad y predisponerlo a la adicción, creando mecanismos de pérdida de control y dependencia de la actividad adictiva y la generación de una afectación negativa de su vida, que inicialmente fue instaurada por el aspecto placentero de la conducta y termina por ser controlada por el alivio de la tensión emocional que la actividad adictiva le produce.

Echeburúa y Corral (2009), tomando en consideración la secuencia evolutiva de este tipo de adicción, proponen que cuando el trabajo no se realiza por el placer que éste produce, sino por el alivio del malestar de las consecuencias negativas y crecientes en otras áreas de la vida, se instaura el comportamiento adictivo en el trabajo, lo cual es un factor de la disminución de la salud física y mental.

Ahora bien, observando que los constructos bienestar psicológico y adicción al trabajo son antagónicos, ¿cómo se puede explicar entonces que la disposición a fluir en el trabajo pueda producir ambos escenarios? La respuesta a esta pregunta vendría dada probablemente por la configuración del perfil de personalidad.

Existe una combinación de factores de personalidad que llevan a la disposición a fluir en el trabajo; los factores identificados son tres de los cinco grandes factores de personalidad propuestos por Costa y McCrae (2008), a saber: extraversión, apertura y responsabilidad. A continuación se explica cada uno de ellos.

La extraversión es la característica principal de las personas sociables y es parte integrante del patrón conductual de la personalidad autotélica; específicamente, el movimiento de integración, también está vinculado con el elemento "Relaciones" en el Modelo de Bienestar de Seligman (2011), el cual propone que el bienestar se logra en las relaciones con los demás. Con relación a la adicción al trabajo, la extraversión también



se caracteriza por la actividad, lo que concuerda con Sender (2010), quien indica que las personas adictas al trabajo son activas.

La apertura, según Costa y McCrae (2008), se manifiesta en personas que están interesadas tanto por el mundo exterior como por el interior, lo que les permite según Delle Fave, Bassi y Massimini (2009), identificar oportunidades para la concentración y la implicación propias de las experiencias de fluidez. Las personas con altos puntajes en el factor apertura experimentan los sentimientos y emociones de una manera más profunda e intensa, lo cual, según Echeburúa y Corral (2009), está relacionado con estados emocionales que aumentan la vulnerabilidad psicológica a las adicciones.

La responsabilidad es un rasgo de las personas que aprenden a controlar sus deseos, e implica tener la capacidad de postergación para tomar decisiones que exijan sacrificar el placer a corto plazo por el beneficio de la autorrealización a largo plazo, lo cual estaría vinculado con el elemento: “Logros” en el Modelo de Bienestar de Seligman (2011). En su lado negativo, Digman y Takemoto-Chock (como se citó en Costa y McCrae, 2008) indican que el factor responsabilidad puede conducir a la adicción al trabajo en relación al componente de competencia y necesidad de logros.

Otro de los hallazgos de esta investigación, es la influencia del factor neuroticismo en el modelo explicado. Este factor podría estar relacionado con la adicción al trabajo debido a que ésta se caracteriza, según Echeburúa y Corral (2009), por la pérdida del control, la dependencia al trabajo para aliviar el malestar emocional, la tolerancia y la interferencia grave en la vida cotidiana; y estas características están asociadas a los sentimientos negativos, a la ansiedad y la vulnerabilidad incluidas en este factor.

Por su parte, Sender (2010) indica que el adicto al trabajo combina la actividad con la impulsividad y una propensión al descontrol emocional. Esta impulsividad está asociada a una fuerte activación emocional que facilita el encendido del sistema de alarma del organismo ante los

estímulos estresantes, y sus mecanismos de afrontamiento son inmaduros o inadecuados, manifestándose en hostilidad.

En relación al rasgo neuroticismo, Friedman, Kern y Reynolds (2010) encontraron en una investigación longitudinal que altos puntajes de este rasgo se relacionan con baja salud física en mujeres y hombres, así como también con un aumento del riesgo de mortalidad para las mujeres pero no para los hombres, lo cual podría estar explicado por la preocupación de tomar medidas más adecuadas para mantener la salud.

La relevancia del factor neuroticismo en este modelo, que viene dada porque permite establecer el perfil diferencial entre el bienestar y la adicción al trabajo, debido a que su efecto no pasa por la disposición a fluir en el trabajo como lo hacen los otros factores, y que tiene una ruta directa y negativa al bienestar psicológico ( $b = -.19$ ;  $p = .001$ ) y una ruta directa y positiva a la adicción al trabajo ( $b = +.25$ ;  $p = .000$ ), adicionalmente explica mejor la adicción al trabajo por poseer un efecto total mayor.

## Limitaciones y recomendaciones a futuras investigaciones

Tomando en consideración que el perfil de personalidad resultante en esta investigación no explica totalmente el modelo, en particular respecto a la adicción al trabajo ( $R = 0.41$ ), se recomienda continuar estudiando nuevos modelos que incorporen otras variables a las diferencias aquí identificadas, para proporcionar una mejor explicación a ambos fenómenos por igual. En este sentido se podría incluir el modelo dual de la pasión de Vallerand (2008) y la noción de perfeccionismo, como lo indican McMillan, O'Driscoll, Marsh y Brady (como se citó en Del Líbano, 2011), en la teoría que explica el origen de la adicción al trabajo.

Esta proposición se debe a que ambos constructos podrían incorporar, desde la noción de carácter, el porqué existiría una vinculación más bien de tipo obsesivo con el trabajo, ya que en teoría, cuando se posee un alto grado de perfeccionismo o de pasión de tipo obsesivo con el trabajo, a la persona le resultaría más difícil el poder establecer una





distancia emocional segura con su trabajo; suponiendo así, tanto un mayor poder de explicación de la adicción como de cierto grado de pérdida del bienestar psicológico. Por ello en este escenario la disposición a fluir en el trabajo rompería su vínculo dual con el bienestar y la adicción, porque lo que explicaría dicho vínculo no sería la capacidad de fluir en este contexto sino la presencia de cierta estructura de personalidad (temperamento), ligada a una manifestación específica del mismo durante su proceso de socialización (carácter), expresada en una estructura de personalidad más bien de tipo pasional-obsesiva o perfeccionista con respecto al trabajo; tales relaciones hipotéticas se encuentran aún por esclarecer.



## Referencias

- ALONZO, C. (2011). *Cuadernos de psicología del trabajo*. Buenos Aires, Argentina: JCE Ediciones.
- ANGELUCCI, L. (2007). "Análisis de ruta: conceptos básicos", *Analogías* 9, 31-59.
- BATISTA, J.M. y COENDERS, G. (2000). *Modelos de ecuaciones estructurales*. Madrid, España: La Muralla.
- BECOÑA, E. y OBLITAS, L. (2004). "Adicciones y salud". En L. Oblitas (Coord.). *Psicología de la salud y calidad de vida* (pp. 149-164). Distrito Federal, México: Thomson.
- CARVER, C.S. y SCHEIER, M.F. (1997). *Teorías de la personalidad* (3ª ed.). Distrito Federal, México: Prentice Hall.
- COSTA, P.T. y McCRAE, R.R. (2003). *Personality in Adulthood. A Five-Factor Theory Perspective*. New York, EEUU: Guilford Press.
- COSTA, P.T. y McCRAE, R.R. (2008). *Inventario de Personalidad NEO revisado (NEO PI-R)*. Madrid, España: TEA Ediciones.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. (1998). *Fluir (Flow): Una psicología de la felicidad* (6ª ed.). Barcelona, España: Kairós.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. y CSIKSZENTMIHALYI, I. (1998). *Experiencia óptima: Estudios psicológicos del flujo en la conciencia*. Bilbao, España: Desclée de Brouwer.
- DEL LÍBANO, M. (2011). *A journey into the heart of workaholism*. Valencia, España: Universitat Jaume I.
- DEL LÍBANO, M.; LLORENS, S.; SALANOVA, M. y SCHAUFELI, W. (2010). "Validación de la escala breve de adicción al trabajo". *Psycotema*, 22 (1), 143-150.
- DEL LÍBANO, M.; RODRÍGUEZ, A.M.; LLORENS, S.; CIFRE, E. y SALANOVA, M. (2006). "Adicción al trabajo y flow: una relación conflictiva". *Riesgo Laboral*, 14, 34-37.
- DELLE FAVE, A.; BASSI, M. y MASSIMINI, F. (2009). "Experiencia óptima y evolución humana". En C. Vázquez y G. Hervás (Coords.). *La ciencia del bienestar. Fundamentos de una psicología positiva* (pp. 209-230). Madrid, España: Alianza Editorial.



- ECHEBURÚA, E. y CORRAL, P. (2009). Las adicciones con o sin droga: Una patología de la libertad. En E. Echeburúa, Labrador, F.J. y E. Becoña (Coords.). *Adicción a las nuevas tecnologías en adolescentes y jóvenes* (pp. 29-44). Madrid, España: Pirámide.
- FRIEDMAN, H.S.; KERN, M.L. y REYNOLDS, C.A. (2010). "Personality and Health, Subjective Well-Being, and Longevity". *Journal of Personality* 78 (1), 180-216, doi: 10.1111/j.1467-6494.2009.00613.x
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (2011). *Indicadores Globales de la Fuerza de Trabajo, según Sexo, del Distrito Capital*. Recuperado de [http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com\\_contentyview=categoryid=103yltemid=40#](http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com_contentyview=categoryid=103yltemid=40#)
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (2011). *Indicadores Globales de la Fuerza de Trabajo, según Sexo, del Estado Miranda*. Recuperado de [http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com\\_contentyview=categoryid=103yltemid=40#](http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com_contentyview=categoryid=103yltemid=40#)
- KAHNEMAN, D. y DEATON, A. (2010). "High income improves evaluation of life but not emotional well-being". *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America [PANAS]*, 107 (38) 16489-16493. doi/10.1073/pnas.1011492107
- MILLÁN, A.C. y D'AUBETERRE, M.E. (2011). "Validación de la Escala de Bienestar Psicológico en una muestra multiocupacional venezolana". *Revista CES Psicología*, 4 (1), 52-71.
- MILLÁN, A.C. y D'AUBETERRE, M.E. (2012). "Fluir en el trabajo: Un camino al bienestar de los trabajadores". En M.E. Garassini y C. Camilli (Eds.). *La felicidad duradera: Estudios sobre el bienestar en la psicología positiva* (pp. 255-274). Caracas, Venezuela: Alfa.
- MILLÁN, A. C. y D'AUBETERRE, M.E. (2013). "Confirmación de la estructura factorial de la escala de disposición a fluir en el trabajo". En A. Salcedo (Ed.). *Estadística en la Investigación: competencia transversal en la formación universitaria*. Caracas, Venezuela: Programa de Cooperación Interfacultades, Vicerrectorado Académico de la Universidad Central de Venezuela, pp. 117-144.
- MILLÁN, A.; D'AUBETERRE, M.E. y GARASSINI, M.E. (noviembre, 2012b). *Propiedades psicométricas de la Escala de Disposición a Fluir en el Trabajo Versión 3 [EDFT-3]*. Trabajo presentado en la LXII Convención Anual de la Asociación Venezolana para el Avance de la Ciencia (ASOVAC), Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela.



- MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN (2011) *Necesidades de Investigación 2011: Definición de Áreas*. Recuperado el 29 de marzo de 2012 de: [http://www.oncti.gob.ve/oncti/index.php?option=com\\_phocadownload&view=category&id=11&Itemid=86](http://www.oncti.gob.ve/oncti/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=11&Itemid=86)
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2004). *Promoción de la salud mental*. Recuperado de [http://www.who.int/mental\\_health/evidence/promocion\\_de\\_la\\_salud\\_mental.pdf](http://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf)
- PAPALIA, D.; OLDS, S. y FELDMAN, R. (2005). *Desarrollo humano* (9ª ed.). Distrito Federal, México: McGraw-Hill.
- POLAINO-LORENTE, A. (1998). "El workaholism como neurosis de autorralización en el trabajo". En J. Buendía (Ed.). *Estrés laboral y salud* (pp. 159-171). Madrid, España: Biblioteca Nueva.
- PRIETO, G. y MUÑIZ, J. (2000). "Un modelo para evaluar la calidad de los test utilizados en España". *Papeles del Psicólogo* (77), 65-72.
- RÍSQUEZ, F. (2005). *Conceptos de Psicodinamia*. Caracas, Venezuela: Monte Ávila Editores.
- RODRÍGUEZ, A.M. y CIFRE, E. (2012). *Guías de Optimización: Flow y bienestar subjetivo en el trabajo*. Madrid, España: Síntesis.
- SÁNCHEZ-CÁNOVAS, J. (2007). *Escala de Bienestar Psicológico* (2ª ed.). Madrid, España: TEA Ediciones.
- SCHUI, G. y KRAMPEN, G. (2010). "Bibliometric analyses on the emergence and present growth of positive psychology". *Applied psychology: Health and well-being*, 2 (1), 52-64. doi:10.1111/j.1758-0854.2009.01022.x
- SELIGMAN, M.E. (2011). *La vida que florece*. Barcelona, España: Ediciones B.
- SENDER, R. (2010). *El trabajo como adicción*. Navarra, España: Leer-e.
- SHAUGHNESSY, J.; ZECHMEISTER, E. y ZECHMEISTER, J. (2007) *Métodos de Investigación en Psicología* (7ª ed.). Distrito Federal, México: McGraw-Hill.
- VALLERAND, R.J. (2008). "On the psychology of passion: In search of what makes people's lives most worth living". *Canadian psychology*. 49 (1), 1-13. doi: 10.1037/0708-5591.49.1.1
- VÁZQUEZ, C. y HERVÁS, G. (2009). *La ciencia del bienestar. Fundamentos de una psicología positiva*. Madrid, España: Alianza Editorial.