



Ciencias Psicológicas  
ISSN: 1688-4094  
ISSN: 1688-4221  
cienciaspsi@ucu.edu.uy  
Universidad Católica del Uruguay Dámaso Antonio  
Larrañaga  
Uruguay

## Consideraciones conceptuales sobre la pasión por el trabajo

Salessi, Solana; Omar, Alicia; Vaamonde, Juan Diego

Consideraciones conceptuales sobre la pasión por el trabajo

Ciencias Psicológicas, vol. 11, núm. 2, 2017

Universidad Católica del Uruguay Dámaso Antonio Larrañaga, Uruguay

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459553539007>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.

## Consideraciones conceptuales sobre la pasión por el trabajo

Conceptual considerations of work passion

Solana Salessi solanasalessi@gmail.com

*Instituto de Investigaciones de la Facultad de Humanidades y Artes,  
Universidad Nacional de Rosario. Argentina. Consejo Nacional de  
Investigaciones Científicas y Técnicas. Argentina., Argentina*

Alicia Omar agraomar@yahoo.com

*Instituto de Investigaciones de la Facultad de Humanidades y Artes,  
Universidad Nacional de Rosario. Argentina. Consejo Nacional de  
Investigaciones Científicas y Técnicas. Argentina., Argentina*

Juan Diego Vaamonde juandvaamonde@yahoo.com.ar

*Instituto de Investigaciones de la Facultad de Humanidades y Artes,  
Universidad Nacional de Rosario. Argentina. Consejo Nacional de  
Investigaciones Científicas y Técnicas. Argentina., Argentina*

Ciencias Psicológicas, vol. 11, núm. 2,  
2017

Universidad Católica del Uruguay  
Dámaso Antonio Larrañaga, Uruguay

Redalyc: [https://www.redalyc.org/  
articulo.oa?id=459553539007](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459553539007)

**Resumen:** La pasión por el trabajo se define como un estado de deseo persistente basado en valoraciones cognitivas y afectivas del propio trabajo. De acuerdo al modelo dualista de Vallerand existen dos tipos de pasión denominados como pasión armoniosa y pasión obsesiva. Por ser un constructo relativamente nuevo en el campo de la psicología organizacional, el presente trabajo se orienta a proporcionar una revisión bibliográfica sistemática. Se examinaron bases especializadas obteniéndose 61 publicaciones científicas correspondientes al período 2003-2017. Del análisis de la literatura se desprende que ambos tipos de pasión se asocian a resultados disímiles, así como a distintos antecedentes contextuales y disposicionales. A la fecha, se dispone sólo de una escala para medir el constructo, la que ha sido adaptada a distintos contextos culturales. El artículo concluye con algunas sugerencias para futuros estudios sobre la temática.

**Palabras clave:** pasión, trabajo, psicología organizacional positiva, psicología laboral, revisión sistemática.

**Abstract:** Work passion is defined as a persistent state of desire based on both cognitive and affective appraisals of one's job. According to Vallerand's dualistic model there are two types of passion called as harmonious passion and obsessive passion. Given its novelty in the field of organizational psychology, the aim of the present study is to provide a systematic literature review of the work passion construct. Specialized bases were examined obtaining 61 scientific publications corresponding to the period 2003-2017. The analysis of the literature shows that both types of passion are associated with dissimilar results, as well as different contextual and dispositional antecedents. To date, there is only one scale available to measure the construct, which has been adapted to diverse cultural contexts. The article concludes with some suggestions for future research on the subject.

**Keywords:** passion, work, positive organizational psychology, occupational psychology, systematic review.

## Introducción

El advenimiento de la psicología positiva al escenario científico trajo consigo nuevos intereses para los estudiosos del comportamiento organizacional. La psicología organizacional positiva (Luthans & Youssef, 2007) se afianzó rápidamente como una corriente próspera y prometedora. Con ella, el estudio del bienestar, de la resiliencia y del funcionamiento óptimo de las organizaciones y sus miembros comenzaron a ganar lugares destacados, opacando el protagonismo del que hasta entonces habían gozado el malestar y el conflicto (Salanova, Llorens, & Martínez, 2016). En este contexto, numerosas investigaciones se abocaron a examinar la influencia favorable de distintos estados y actitudes abiertas al cambio y al desarrollo tales como, por ejemplo, el capital psicológico (Salessi & Omar, en prensa, Youssef-Morgan & Luthans, 2015), las emociones positivas (Winslow, Hu, Kaplan, & Li, 2017), el engagement (Bakker & Schaufeli, 2014; Schaufeli, 2013) y la confianza e identificación organizacional (Omar, Salessi, & Urteaga, 2016), entre otros. En el marco de esta renovada agenda científica el estudio científico de la pasión alcanzó un lugar prominente, trasladándose desde una posición periférica al lugar central que ocupa en la literatura psicológica contemporánea.

La pasión ha sido conceptualizada (Vallerand, 2015; Vallerand et al., 2003; Vallerand & Houliort, 2003) como una fuerte inclinación hacia una actividad que genera placer y que se considera importante en la vida; una actividad en la que se invierte tiempo y energía de manera regular y sostenida. A la luz de estos criterios parece plausible que el trabajo pueda representar una pasión, habida cuenta que, además de ser la actividad productiva por excelencia y el principal organizador de la cotidianidad, constituye un ámbito esencial de realización y desarrollo de la personalidad. En este sentido, la pasión por el trabajo se define como un estado de deseo persistente, basado en valoraciones cognitivas y afectivas del propio trabajo (Perrewé, Hochwarter, Ferris, McAllister, & Harris, 2014). Se trata de un estado positivo y significativo de bienestar derivado de las evaluaciones que el sujeto efectúa de su situación laboral, y que resulta en un trabajo consistente y constructivo (Zigarmi, Nimmon, Houson, Witt, & Diehl, 2009).

Las primeras publicaciones sobre la temática se remontan a principios de este siglo (Vallerand et al., 2003; Vallerand & Houliort, 2003), siendo Vallerand uno de los principales investigadores en abocarse al estudio científico de la pasión. Desde entonces, las investigaciones sobre pasión se han incrementado notablemente, disponiéndose de un importante cúmulo de evidencias que subrayan la importancia de la pasión para la competitividad organizacional y para el bienestar de los trabajadores. Así lo demuestran los diversos hallazgos en torno a las relaciones entre pasión y satisfacción laboral y con la vida (Burke, Astakhova, & Hang, 2015; McAllister, Harris, Hochwarter, Perrewé, & Ferris, 2016; Thorgren, Wincent, & Sirén, 2013); así como entre pasión por el trabajo, engagement, compromiso e identificación organizacional

(Astakhova & Porter, 2015; Burke, Astakhova, & Hang, 2015; Qadeer, Ahmad, Hameed, & Mahmood, 2016). Si bien el corpus disponible es rico y variado, se registra una falta de sistematización. Frente a este cuadro de situación, el objetivo del presente trabajo es proporcionar una revisión bibliográfica sistemática de un constructo de reciente aparición en el escenario científico de la psicología organizacional. Las revisiones sistemáticas son estudios de tipo secundario que procuran hacer una síntesis de las evidencias y desarrollos científicos disponibles sobre un tópico específico (Perestelo-Pérez, citado en Daset & Cracco, 2013). En este sentido, la presente revisión pretende proporcionar una caracterización general de las publicaciones sobre pasión por el trabajo, y relevar los principales antecedentes, consecuencias e instrumentos de medición desarrollados hasta la fecha.

### *Las dos caras de la pasión por el trabajo: una explicación desde el modelo dualista*

Para comprender cómo una actividad tal como el trabajo puede convertirse en una pasión es importante clarificar cuál es el proceso psicológico involucrado. En este sentido, el modelo dualístico de pasión (Vallerand et al., 2003; Vallerand & Houlfort, 2003) parece tener la respuesta. Dicho modelo se asienta sobre los pilares conceptuales de la teoría de la autodeterminación, de la teoría de las necesidades básicas y de la teoría de la integración orgánica (Vallerand, 2015; Vallerand et al., 2003; Vallerand & Houlfort, 2003). En conjunto, tales aportes contribuyen a explicar por qué los empleados pueden internalizar valores y actividades, y cómo éstos se vuelven parte elemental de su identidad.

Siguiendo los postulados del modelo dualista, el mecanismo explicativo que subyacente a la pasión es la internalización de la actividad (en este caso, el trabajo) en el self. No obstante, el modo como se lleva a cabo este proceso tiñe de connotaciones particulares a la pasión, haciendo posible distinguir dos tipos de pasión: la pasión armoniosa y la pasión obsesiva. Mientras que en la primera la internalización de la actividad en la identidad sucede de manera autónoma, en la segunda ocurre de manera controlada y compulsiva. Por este motivo, la pasión armónica tiende a ser caracterizada como activa y adaptativa, en tanto que la pasión obsesiva, como pasiva y esclavizante (Swimberghe, Astakhova, & Wooldridge, 2014).

En la pasión armoniosa el individuo no experimenta un impulso incontrolable a realizar la actividad apasionante, sino que ésta es libremente elegida por él. La actividad ocupa un espacio significativo, pero no abrumador en su identidad, encontrándose en equilibrio con otros aspectos de su vida. La persona puede comprometerse plenamente en ella con la suficiente apertura para experimentar el mundo en forma no defensiva (Vallerand & Houlfort, 2003). La pasión armoniosa por el trabajo lleva a las personas a invertir esfuerzos de manera sostenida, permitiendo, eventualmente, adquirir nuevas habilidades, desarrollar las propias fortalezas naturales y, favorecer sentimientos de competencia y

eficacia personal. Sumado a eso, la participación en la actividad que uno ama con la flexibilidad que esta pasión supone, proporciona sentimientos de autonomía y emociones positivas (Curran, Hill, Appleton, Vallerand, & Standage, 2015).

Contrariamente, aún valorándola como un aspecto importante y significativo en su vida, el individuo obsesivamente apasionado se siente obligado a realizar la actividad, incluso, en momentos en que no debería. La decisión de participar en ella no responde al libre albedrío, sino a la necesidad imperiosa de hacer frente a las presiones que lo subyugan. A diferencia de la anterior, la pasión obsesiva puede acaparar un espacio desproporcionado en la identidad y ocasionar conflictos con otras esferas vitales. En efecto, las personas obsesivamente apasionadas se aferran enérgicamente a su pasión experimentando, en consecuencia, menor interés por otras actividades (Vallerand & Houliort, 2003).

Si bien en ambos tipos de pasión subsisten necesidades psicológicas básicas que la actividad apasionante debe satisfacer (Forest, Mageau, Sarrazin, & Morin, 2011), en la pasión obsesiva las presiones que compelen a participar en ella se tornan imperiosas e incontrolables. En especial, las personas que cultivan este tipo de pasión se refugian en el trabajo buscando proteger e incrementar su propia estima personal. De aquí que ésta presente notables fluctuaciones al son de las contingencias de la actividad apasionante (Mageau, Carpentier, & Vallerand, 2011). Vale decir que, mientras puedan cumplir los objetivos propuestos y desempeñarse satisfactoriamente, los empleados obsesivamente apasionados experimentarán una mejora significativa en su autoestima. De lo contrario, ésta se verá seriamente perjudicada, motivando un mayor ensimismamiento en el trabajo. Efectivamente, la evidencia empírica indica que la pasión obsesiva se asocia fuertemente a motivaciones de escape o huida. De aquí que, en estos casos la actividad apasionante se imponga como un refugio potencial frente a la falta de satisfacción en otras áreas de su vida (Lalande et al., 2017).

Las personas obsesivamente apasionadas son proclives a experiencias de temor e inseguridad. Su frágil autoestima los hace fácilmente vulnerables a los cambios y a la incertidumbre, reforzando su rigidez y fomentando actitudes suspicaces. Aún mostrando una elevada perseverancia, sus niveles de concentración y fluidez tienden a verse perjudicados. Merced a la disminución de su eficacia y los magros resultados obtenidos en su desempeño, los sentimientos depresivos y las intenciones de abandonar la organización están a la orden del día entre estos empleados (Houliort, Philippe, Vallerand, & Ménard, 2014).

Las personas armoniosamente apasionadas, en cambio, tienden a protagonizar en mayor medida experiencias de afecto positivo. Al tratarse de una internalización libre y autónoma, la pasión armoniosa permite que la persona participe en la actividad de una manera más flexible y adaptativa. Por ello, a diferencia de la pasión obsesiva, esta forma de pasión actúa como una fuerza motivadora que impulsa a involucrarse en la actividad con entusiasmo, favoreciendo la concentración y la implicación positiva en la tarea (Dubreuil, Forest, & Courcya, 2014).

### *La pasión en el entramado conceptual de la psicología organizacional*

La pasión por el trabajo ha sido señalada como candidata legítima para integrar la red nomológica de la psicología organizacional positiva (Vallerand & Verner-Filion, 2013). Sin embargo, su similitud con constructos reclama precisiones conceptuales que permitan identificar sus notas distintivas y subrayar su singularidad.

Entre los constructos afines, quizás sea el engagement uno de los que, en principio, podría presentarse a mayores confusiones. Desde la perspectiva de los especilaistas (Bakker & Schaufeli, 2014; Schaufeli, 2013), el engagement puede ser entendido como un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo, siendo sus principales notas distintivas el vigor, la dedicación y la absorción en la tarea. El vigor se caracteriza por altos niveles de energía y perseverancia en la realización de la tarea. La dedicación hace referencia a sentimientos de entusiasmo, inspiración, orgullo e implicación en el trabajo. La absorción, en tanto, refiere a un estado de plena atención y concentración en la tarea, así como a la sensación que el tiempo pasa rápidamente mientras se está trabajando.

Si bien engagement y pasión por el trabajo comparten su naturaleza motivacional, presentan dos diferencias esenciales. En primer lugar, la pasión presupone como requisito ineludible que el trabajo sea parte fundamental de la identidad y del autoconcepto del individuo (Vallerand et al., 2003; Vallerand, 2015); condición que no se observa necesariamente entre los trabajadores engaged (Bakker & Schaufeli, 2014; Birkeland & Buch, 2015). En segundo lugar, numerosa evidencia empírica (Bakker & Oerlemans, 2016; Beattie & Griffin, 2014) ha subrayado que el engagement constituye un estado relativamente transitorio en lugar de una experiencia estable y permanente. De aquí que oscile diariamente al ritmo de las experiencias laborales; situación que no se comprueba en el caso de la pasión. En este sentido, la pasión ha sido definida como un estado permanente y no fluctante de deseo por el trabajo (Perrewé et al., 2014; Vallernad et al., 2003; Vallerand & Houliort, 2003; Zigarmi et al., 2009). En efecto, se ha demostrado (Forest, Mageau, Crevier-Braud, Bergeron, & Lavigne, 2012) que la pasión se encuentra libre del influjo de los pormenores laborales cotidianos, siendo susceptible de modificación sólo bajo intervenciones específicas. En otras palabras, mientras que el engagement reflejaría más la intensidad de las experiencias en el trabajo, la pasión aludiría a la calidad de la relación con él (Birkeland & Buch, 2015; Ho, Wong, & Lee, 2011; Trépanier, Fernet, Austin, Forest, & Vallerand, 2014).

La adicción al trabajo representa otro de los constructos que mayor análisis ha merecido a la hora de diferenciarlo de la pasión. De acuerdo a los expertos (Del Líbano, Llorens, Schaufeli, & Salanova, 2010) la adicción se caracteriza por dos componentes principales: (a) trabajar excesivamente duro y, (b) experimentar un irresistible impulso a trabajar. Mientras que el primer componente es de naturaleza conductual, apuntando directamente a la cantidad excepcional de tiempo dedicado a la actividad laboral; el segundo es de índole motivacional, refiriéndose



a un sentimiento obsesivo por el trabajo, incluso cuando el individuo no está trabajando. Así, un adicto al trabajo es una persona que invierte considerable cantidad de tiempo en actividades relacionadas con el trabajo con consecuencias negativas para su desarrollo social y familiar; continúa concentrándose en el trabajo aun en sus momentos de ocio, y trabaja más allá de las expectativas, necesidades o demandas de la organización.

Si bien la compulsión por el trabajo es el denominador común que pasión y adicción comparten, subsisten entre ellos diferencias sustanciales. En este sentido, en la adicción disfrutar de la actividad que se está realizando no tiene cabida (Graves, Ruderman, Ohlott, & Weber, 2012). Contrariamente, en la pasión por el trabajo el placer constituye un aspecto central; incluso, entre los obsesivamente apasionados. En efecto, se ha señalado (Donahue, Forest, Vallerand, Lemyre, Crevier-Braud, & Bergeron, 2012) que, mientras los adictos no sienten entusiasmo por lo que hacen, los apasionados experimentan un impulso incontrolable de trabajar en una actividad que encuentran significativa y extremadamente valiosa. A su vez, se ha demostrado (Salessi & Omar, en prensa) que son capaces de protagonizar experiencias de afecto positivo, y que las emociones negativas y el pensamiento rumiante típico de los adictos sólo ocurre entre los apasionados cuando no están trabajando (Carpentier, Mageau & Vallerand, 2011; Curran, Hill, Appleton, Vallerand, & Standage, 2015; Lavigne, Forest, & Crevier-Braud, 2012). Por último, se ha comprobado (Birkeland & Buch, 2015) que pasión y adicción por el trabajo constituyen constructos conceptual y empíricamente distinguibles, siendo el primero un predictor significativo del segundo.

Finalmente, el constructo flow también amerita un análisis comparativo que permita deslindar sus similitudes y diferencias con la pasión por el trabajo. La experiencia óptima de flow ha sido definido como una sensación holística que la gente experimenta cuando puede actuar con implicación total (Csikszentmihaly, Khosla, & Nakamura, 2016). Aplicada a la situación laboral, puede definirse como una experiencia a corto plazo caracterizada por la inmersión absoluta en el trabajo, emociones positivas y experiencias de disfrute motivadas por la propia tarea (Bakker, 2008). Partiendo de esta conceptualización es posible advertir que, al igual que la pasión, el flow presupone experiencias de placer, motivación e interés por la actividad independientemente de los resultados derivados de la participación en ella. No obstante, en el flow la actividad laboral no es necesariamente significativa en la vida de la persona, constituyendo un fenómeno emergente de la interacción con la tarea y, por ende, circunscripto al tiempo que insuma la misma. En efecto, se ha demostrado (Engeser & Baumann, 2016) que el flow es una experiencia temporal antes que un estado psicológico persistente en el tiempo como sí lo es la pasión por el trabajo (Perrewé et al., 2014; Vallernad et al., 2003; Vallerand & Houlfort, 2003; Zigarmi et al., 2009). Además, a diferencia de la pasión el flow es un fenómeno de naturaleza cognitiva antes que motivacional (Vallerand, 2015). Finalmente, la evidencia empírica (Carpentier et al., 2015; Curran et al., 2015; Lavigne

et al., 2012) muestra consistentemente que el flow es un resultado y no un determinante de la pasión por el trabajo.

## Método

Se realizó un estudio exploratorio enmarcado en los lineamientos de la revisión bibliográfica sistemática (Perestelo-Pérez, citado en Daset & Cracco, 2013) con el objetivo de lograr una aproximación al estado actual del conocimiento científico sobre pasión por el trabajo.

### *Procedimiento*

- Fase 1. Se consultaron las bases de datos especializadas Psychology and Behavioral Sciences Collection, PsycINFO, PsycARTICLES, Academic Search Complete, E-Book Academic Collection, Fuente Académica Premier y Scielo. Los descriptores ingresados, tanto en español como en inglés, fueron los términos “pasión”, “trabajo”, “armoniosa” y “obsesiva”. El período de tiempo sobre el cual se focalizó la búsqueda abarcó los últimos 14 años; más precisamente, desde enero del año 2003 hasta el mes de junio inclusive del año 2017. Las fuentes examinadas fueron publicaciones académicas indizadas y arbitradas, disertaciones, libros y tesis doctorales, excluyéndose revistas de divulgación científica, diarios y publicaciones comerciales. Con base en tales criterios se obtuvieron, inicialmente, 281 resultados.

- Fase 2. De los resultados preliminares se seleccionaron sólo aquellos que cumplieran con las siguientes condiciones: (a) que el término pasión refiriera explícitamente al constructo pasión por el trabajo y; (b) que se tratara de estudios empíricos o artículos teóricos desarrollados en el campo de la psicología. A la luz de tales criterios, se excluyeron aquellas publicaciones en las que el término pasión era utilizado metafóricamente sin hacer alusión al fenómeno bajo estudio. Del mismo modo, se prescindió de aquellos trabajos que abordaban el estudio de la pasión desde una perspectiva filosófica, ética o antropológica. Con base en tales criterios, se conservaron sólo 61 de las 281 referencias preliminares.

- Fase 3. Las 61 publicaciones seleccionadas fueron analizadas críticamente en función de los ejes explicitados (apéndice). A continuación, se exponen los resultados obtenidos según los diferentes aspectos estudiados.

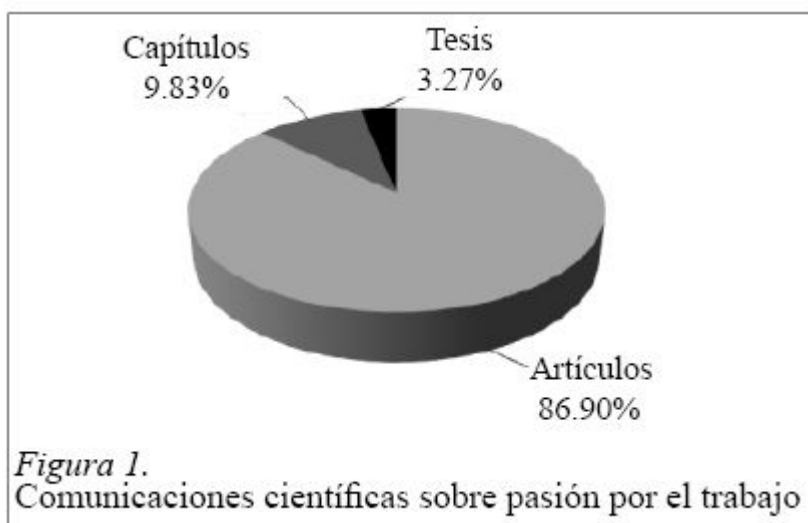
## Resultados

### *Características generales de las publicaciones sobre pasión por el trabajo*

En lo que hace al tipo de publicación, la mayor parte de las comunicaciones sobre el constructo consisten en artículos, contabilizándose 53 trabajos en revistas académicas indizadas y arbitradas,

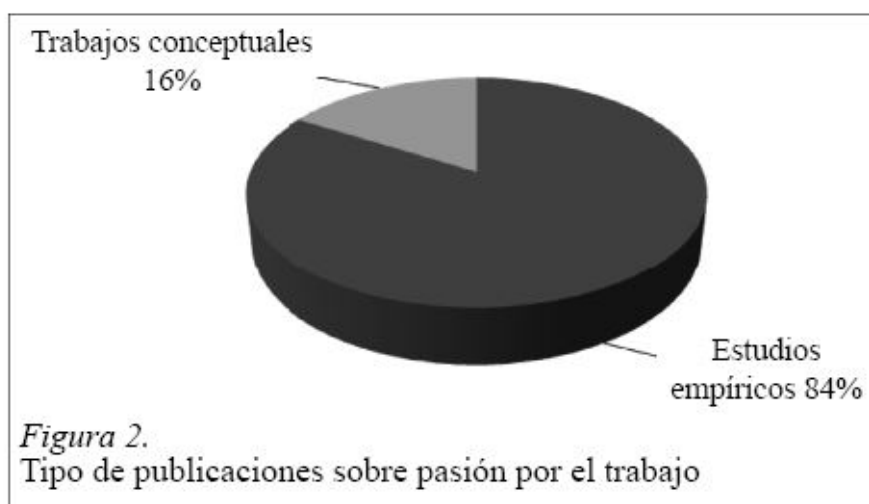


seguidas por seis capítulos de libro y dos tesis doctorales. Tales resultados se representan gráficamente en la figura 1.

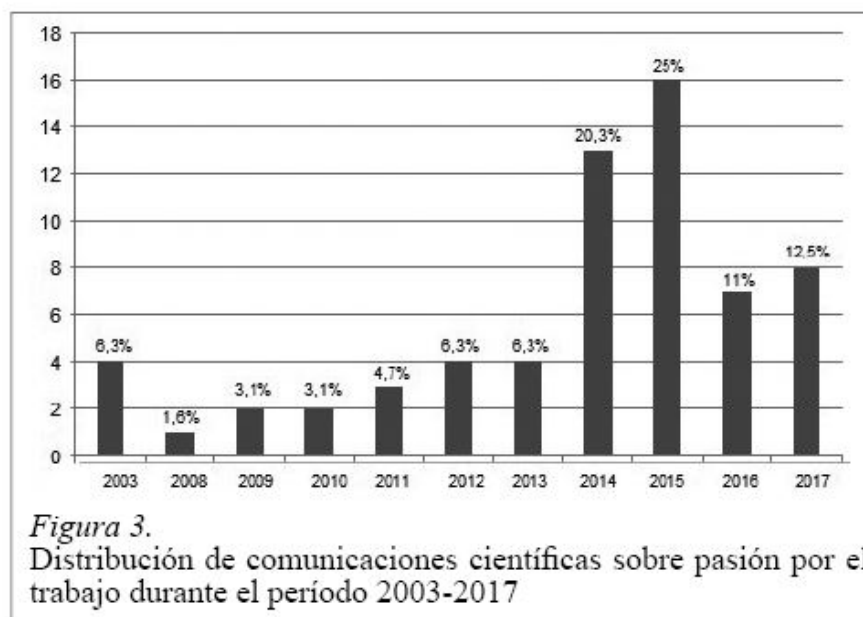


En cuanto al contenido de las comunicaciones científicas, la inspección de la figura 2 indica que el mayor porcentaje obedece a verificaciones empíricas en las que se han examinado distintos roles de la pasión por el trabajo; vale decir, como variable independiente, como variable mediadora/moderadora y, como variable dependiente.

Se identifican diez trabajos conceptuales, donde se inscriben tanto aquellas publicaciones de tipo teórico sobre el constructo como una sistematización de la bibliografía publicada circunscripta al período 2010-2015.



En lo que hace a la distribución de las publicaciones a lo largo del período de tiempo considerado, la figura 3 muestra una presencia sostenida de trabajos sobre esta temática a partir del año 2008, encontrándose la mayor concentración de publicaciones en el año 2015, con un 25% del total de los trabajos encontrados.



### *Antecedentes de la pasión por el trabajo*

El análisis de las publicaciones centradas en determinar los antecedentes de la pasión indica que los estudios se han interesado tanto por analizar la influencia de factores contextuales, como el impacto de las diferencias individuales. A continuación se reseñan los principales predictores identificados en la literatura.

- Pasión por el trabajo y personalidad. Entre los factores de personalidad, apertura a la experiencia, conciencia, amabilidad y extraversión han demostrado relaciones moderadas pero significativas con la pasión armoniosa. En el caso de la pasión obsesiva los resultados parecen menos concluyentes, habiéndose encontrado sólo relaciones significativas (en sentido negativo) con amabilidad (Balon, Lecoq, & Rimé, 2013). Entre los rasgos de personalidad más influyentes, el perfeccionismo auto-orientado ha revelado ser un antecedente significativo para ambos tipos de pasión, si bien también se ha encontrado que un impacto significativo sobre la pasión obsesiva por parte del perfeccionismo prescrito socialmente (Vallerand, Houlfort, & Forest, 2014). Finalmente, la orientación de la personalidad también ha sido identificada como un factor explicativo relevante. Concretamente, la orientación autónoma ha mostrado estar vinculada a la pasión armoniosa, en tanto que la orientación controlada se ha revelado como un vehículo conducente a la pasión obsesiva (Vallerand, 2015). En la misma línea, mientras que el locus de control interno contribuye directamente al desarrollo de la pasión armoniosa, la percepción de falta de control (locus externo) emerge como determinante clave de la pasión obsesiva (Zigarmi, Galloway, & Roberts, 2016).

- Pasión por el trabajo, demandas y fortalezas personales. Diversos estudios (Forest et al., 2012; Lavigne, Forest, Fernet, & Crevier-Braud, 2014; Trepanier, Fernet, Austin, Forest, & Vallerand, 2014) han demostrado que las demandas y recursos laborales se vinculan en forma diferencial con la pasión. En este sentido, cuanto más se experimenta presión para realizar una actividad exigente, más probable es que se movilice y refuerce la pasión de tipo obsesiva. Por el contrario, la percepción de recursos para afrontar los desafíos laborales favorece la internalización autónoma del trabajo y, de ese modo, el desarrollo de la pasión armoniosa.

- Pasión por el trabajo y percepción de apoyo organizacional. La evidencia (Perrewé et al., 2014; Vallerand, 2015; Zigarmi et al., 2009) en torno a la relevancia de los factores situacionales muestra que el apoyo proveniente de personas que ocupan posiciones claves (por ejemplo, supervisores, gerentes, etc.) no sólo promueve el desarrollo de la pasión armoniosa, sino que también ayuda a mantenerla en el tiempo. En efecto, las organizaciones que valoran la contribución de sus miembros y hacen esfuerzos genuinos para dotar a sus empleados de un entorno saludable, flexible y seguro crean condiciones óptimas que favorecen la pasión armoniosa.

- Pasión por el trabajo, liderazgo y cultura organizacional. De acuerdo al modelo dualista de pasión (Vallerand et al., 2003; Vallerand & Houliort, 2003) un entorno que favorezca la autonomía puede constituirse en un factor central para el desarrollo de la pasión armoniosa. Contrariamente, un ambiente controlador puede allanar el camino a una internalización obsesiva de la actividad apasionante. En sintonía con tales presunciones, la evidencia en torno al impacto del liderazgo señala que el liderazgo transformacional, vale decir, aquél centrado en lograr cambios significativos entre sus seguidores, predice positivamente la pasión armoniosa de los empleados (Robertson & Barling, 2013). Sumado a eso, se ha encontrado que mientras una cultura organizacional de clan (centrada en las relaciones de pertenencia y colaboración entre los miembros) predice positivamente la pasión armoniosa; una cultura de mercado orientada a resultados contribuye significativamente al desarrollo y sostenimiento de la pasión obsesiva (Vallerand, 2015).

### *Consecuencias de la pasión por el trabajo*

El análisis de las publicaciones focalizadas en deslindar las consecuencias de la pasión por el trabajo indica que ésta se asocia a un amplio abanico de conductas concomitantes que incluyen desde la mera perseverancia en la realización de las tareas, hasta la involucración del individuo en comportamientos discrecionales que exceden los prescriptos para su rol. Sin embargo, la evidencia también muestra que la pasión obsesiva puede relacionarse a resultados negativos; especialmente, en los momentos en los que la persona no se encuentra abocada a la actividad apasionante.

A continuación, se presentan las principales evidencias en torno a las consecuencias de la pasión.

- Pasión por el trabajo, burnout y bienestar. El impacto de la pasión sobre el bienestar psicológico admite ser considerado dentro del juego de efectos directos e indirectos entre la pasión y otros mecanismos mediadores. En este sentido, se ha encontrado (Carpentier et al., 2012; Thorgren et al., 2013) que las personas armoniosamente apasionadas son proclives a experimentar estados positivos como el flow durante la realización de la actividad apasionante; lo que redundará, a su vez, en mayor bienestar, menor ansiedad y menor sintomatología depresiva. Contrariamente, los individuos con elevada pasión obsesiva tienden a protagonizar mayores episodios de rumiación sobre la actividad cuando están implicados en otra tarea. A su vez, se ha demostrado que la pasión obsesiva juega un papel clave en el desarrollo del burnout, habida cuenta que incrementa el conflicto entre las esferas del trabajo y otras actividades, resultando en mayores índices de despersonalización, agotamiento emocional y escasa realización personal (Fernet, Lavigne, Vallerand, & Austin, 2014; Vallerand, Paquet, Philippe & Charest, 2010).

- Pasión por el trabajo, satisfacción laboral y compromiso organizacional. La evidencia disponible subraya consistentemente que, mientras la pasión armoniosa se vincula a mayor satisfacción laboral, a un fuerte compromiso con la organización y, a menores intenciones de renunciar, la pasión obsesiva exhibe un patrón inverso (Burke, Astakhova, & Hang, 2015; Houliort et al., 2014; Thorgren et al., 2013; Vallerand et al., 2010).

- Pasión por el trabajo y rendimiento laboral. En lo que respecta al desempeño, las investigaciones revisadas muestran que, si bien la pasión no se traduce directamente en rendimientos eficientes, sí constituye un ingrediente indispensable por su influencia sobre variables clave que pueden officiar como mediadores. En este sentido, se ha comprobado que la pasión armoniosa predice positivamente la concentración y la vitalidad en el trabajo, redundando en mayores niveles de rendimiento (Dubreuil et al., 2014). Del mismo modo, se ha encontrado que la identificación con la organización y el engagement actúan como mediadores parciales (Astakhova & Porter, 2015; Qadeer, Ahmad, Hameed, & Mahmood, 2016), explicando una fracción del impacto que la pasión armoniosa tiene sobre el desempeño laboral.

- Pasión por el trabajo y comportamientos extra rol. Los hallazgos en torno al rol predictivo de la pasión en la explicación de comportamientos que sobrepasan las prescripciones de la tarea distan de ser concluyentes. Por un lado, algunos autores (Birkeland, 2015; Burke et al., 2015; Thorgren et al., 2013) han informado que, mientras la pasión armoniosa se vincula a una mayor implicación en comportamientos de ciudadanía organizacional, la pasión obsesiva presenta un patrón inverso. Incluso, la relación entre ambas variables parece seguir un patrón curvilíneo, siendo más pronunciada frente a niveles muy altos o muy bajos de pasión obsesiva. Asimismo, recientemente se ha demostrado (Kong, 2016) que la pasión por el trabajo puede asociarse a comportamientos poco éticos que pretenden beneficiar a la organización (por ejemplo, tergiversar u ocultar

información que podría dañar la imagen pública de la compañía, alterar la contabilidad para posicionarla mejor en el mercado, etc.).

- Pasión por el trabajo e interface trabajo-familia. En lo que respecta al impacto de la pasión por el trabajo sobre otros dominios vitales, se ha encontrado que la pasión armoniosa predice mayores índices de enriquecimiento tanto en la dirección trabajo-familia como en la dirección familia-trabajo, al tiempo que se vincula negativamente al conflicto entre ambas esferas. La pasión obsesiva, en tanto, muestra un patrón contrapuesto, explicando mayor percepción de conflicto familia-trabajo y trabajo-familia, menores índices de enriquecimiento, y menos satisfacción laboral y familiar (Houlfort, Philippe, Bourdeau, & Leduc, 2017; Vallerand et al., 2010). En sintonía con tales hallazgos, se ha demostrado que, mientras la pasión armónica contribuye significativamente a la calidad de las relaciones sociales, la pasión obsesiva comporta menos satisfacción interpersonal (Philippe, Vallerand, Houlfort, Lavigne, & Donahue, 2010). De hecho, se ha informado (Birkeland & Nerstad, 2015; Kong, 2016) que la pasión obsesiva se encuentra vinculada a comportamientos negativos, tales como falta de respeto, desinterés por las opiniones de los demás y conductas de instigación al rechazo.

### *Medición de la pasión por el trabajo*

De la revisión bibliográfica realizada se desprende que la Escala de Pasión desarrollada por Vallerand et al. (2003) es, hasta la fecha, la única herramienta disponible para la evaluación de este constructo en el ámbito laboral. Se trata de una escala tipo Likert de 7 puntos presentada bajo el formato acuerdo-desacuerdo, constituida por 14 ítems distribuidos equitativamente en las sub-escalas de pasión armoniosa y pasión obsesiva. La primera fue operacionalizada mediante indicadores que resaltan la adaptación y el equilibrio en relación a otras áreas (por ejemplo: “esta actividad está en armonía con otras actividades de mi vida”;  $\alpha = .79$ ). La pasión obsesiva, en tanto, a través de ítems que enfatizan la falta de control en relación a la actividad apasionante y la dependencia de la misma (por ejemplo, “el impulso es tan fuerte que no puedo dejar de hacer esta actividad”;  $\alpha = .89$ ).

Hasta el momento se han efectuado seis adaptaciones del instrumento. Dos para la población española (Orgambídez-Ramos, Borrego-Alés, & Gonçalves, 2014; Serrano-Fernández, Boada-Grau, Gil-Ripoll, & Vigil-Colet, 2017), una para la población italiana (Zito & Colombo, 2017), una para la población holandesa (van der Knaap & Herman, 2015), dos para la población portuguesa (Gonçalves, Orgambídez-Ramos, Ferrão, & Parreira, 2014; Martins, Araújo, & Almeida, 2014) y una para la población argentina (Salessi & Omar, en prensa). En conjunto, estos estudios brindan evidencia favorable a la validez factorial de la escala, replicando la estructura bi-factorial informada por Vallerand et al. (2003) con adecuados niveles de consistencia interna. A estos hallazgos se suman las evidencias proporcionadas por Marsh et al. (2013), quienes

demonstraron la invarianza del instrumento a distintos niveles (configural, métrica y estricta), a través de dos idiomas (inglés y francés), en relación a diversas actividades (trabajo, educación, deporte y placer), y entre hombres y mujeres. De sus resultados se desprende que la estructura subyacente a la Escala de Pasión (Vallerand et al., 2003) es invariante en todos los grupos considerados. Vale decir que, sea entre varones y mujeres, franceses y anglosajones, así como entre las diversas actividades apasionantes, tanto la configuración del modelo de medida, como las saturaciones factoriales correspondientes a cada ítem y los valores interceptales de los factores son equivalentes.

## Conclusión

El presente estudio tuvo el objetivo de proporcionar una revisión bibliográfica sistemática sobre el constructo pasión por el trabajo, con miras a proporcionar una puesta al día sobre el estado de conocimientos. El análisis de la producción bibliográfica de estos últimos 14 años muestra que, aun siendo un concepto relativamente nuevo, la investigación creciente y sostenida a partir del año 2008 ha permitido construir un corpus de conocimientos rico y variado.

La evidencia empírica acumulada demuestra que la pasión interviene en la explicación de diversas actitudes y comportamientos organizacionalmente relevantes, tales como bienestar (Carpentier et al., 2012; Fernet et al., 2014), la satisfacción laboral (Thorgren et al., 2013; Vallerand et al., 2010), el compromiso con la organización y las intenciones de permanencia (Burke et al., 2015; Houliort et al., 2014), el desempeño laboral (Astakhova & Porter, 2015; Dubreuil et al., 2014; Qadeer et al., 2016), la implicación en comportamientos extra rol (Burke et al., 2015; Thorgren et al., 2013) y el enriquecimiento trabajo-familia (Houliort et al., 2017). Sea en calidad de protagonista principal como variable independiente, o como actor de reparto que se enlaza a otros factores para influir indirectamente, amplificando o amortiguando los efectos de otras variables, la pasión por el trabajo ha demostrado ser un constructo multifacético capaz de desempeñar diversos roles.

En lo que hace a sus determinantes, la evidencia indica que el proceso de internalización subyacente a la pasión no es un proceso de “todo o nada” (Vallernad, 2015; Valleran et al., 2003; Vallerand & Houliort, 2003). En este sentido, la investigación contemporánea muestra que la variabilidad interindividual no se debe tanto a las diferencias en rasgos fijos y estables, sino más bien a características relativamente maleables y abiertas al desarrollo, tales como, por ejemplo, el capital y fortalezas psicológicas (Forest et al., 2012). Sumado a eso, cada nueva experiencia con la actividad apasionante representa una oportunidad para el cambio o la modificación; incluso, de un tipo de pasión a otro (Valleran et al., 2003; Vallerand & Houliort, 2003). En la misma línea, la importancia del contexto y de los factores situacionales ha sido comprobada en reiteradas investigaciones, las que han subrayado, particularmente, el rol predictivo del apoyo organizacional, el liderazgo transformacional y las



prácticas organizacionales centradas en las personas (Lavigne et al., 2014; Robertson & Barling, 2013; Trepanier et al., 2014; Vallernad, 2015).

Del recorrido realizado en el presente artículo se desprenden algunas implicancias prácticas. En este sentido, las organizaciones preocupadas por garantizar el bienestar de sus miembros e incrementar sus niveles de productividad, deberían concentrarse en la creación de un entorno capaz de contribuir al florecimiento de la pasión armoniosa. ¿Cómo lograrlo? Promoviendo, por ejemplo, una cultura que afiance los lazos interpersonales y fomente un sentido de pertenencia y espíritu de grupo; formando a quienes ocupen posiciones clave como líderes transformacionales que inspiren a sus seguidores; diseñando puestos que brinden mayor autonomía en la planificación del trabajo y fortalezcan el sentido de autoeficacia.

Para continuar incrementando el acervo de conocimientos sería importante que futuros estudios se aboquen a otras líneas, tales como:

- examinar los orígenes de la pasión por el trabajo analizando, por ejemplo, la transición de la escuela al primer empleo;
- investigar el ciclo evolutivo de la pasión con especial énfasis en las fluctuaciones a lo largo del tiempo y en la posibilidad que una pasión obsesiva devenga en armoniosa o viceversa;
- ahondar en el estudio de su acción como “tercera variable”, capaz de mediar o moderar las relaciones entre un sinnúmero de constructos psicológicos pertenecientes tanto a la psicología organizacional como a otras áreas de la disciplina;
- elaborar medidas alternativas y delinear intervenciones tendientes a su desarrollo en el lugar de trabajo;
- conducir estudios longitudinales que permitan evaluar los efectos de las intervenciones en el tiempo.;
- profundizar el estudio del “lado oscuro” de la pasión indagando si, además de los comportamientos incivilizados la pasión obsesiva se asocia a otros fenómenos potencialmente dañinos para la organización, para sus miembros o para el mismo trabajador. En esta línea sería interesante explorar si, bajo ciertas condiciones (por ejemplo, estrés y presiones elevadas), la pasión armoniosa también puede conducir a resultados negativos.

## Referencias

- Astakhova, M. & Porter, G. (2015). Understanding the work passion-performance relationship: The mediating role of organizational identification and moderating role of fit at work. *Human Relations* 68(8), 1315-1346. doi: 10.1177/0018726714555204.
- Balon, S., Lecoq, J., & Rimé, B. (2013). Passion and personality: Is passionate behaviour a function of personality? *European Review of Applied Psychology*, 63(1), 59-65. doi: 10.1016/j.erap.2012.06.001
- Bakker, A. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior* 72(3), 400-414. doi: 10.1016/j.jvb.2007.11.007

- Bakker, A. & Oerlemans, W. (2016). Momentary work happiness as a function of enduring burnout and work engagement. *Journal of Psychology*, 150, 755-778. doi: 10.1080/00223980.2016.1182888.
- Bakker, A. & Schaufeli, W. (2014). Work engagement. In P.C. Flood & Y. Freeney (Eds.), *Organizational Behaviour: The Blackwell Encyclopedia of Management*. West Sussex, UK: Wiley.
- Beattie L. & Griffin, B. (2014). Day-level fluctuations in stress and engagement in response to workplace incivility: A diary study. *Work & Stress*, 28, 124-142. doi: 10.1080/02678373.2014.898712. ,
- Bélanger, J., Pierro, A., Kruglanski, A., Vallerand, R., De Carlo, N., & Falco, A. (2015). On feeling good at work: The role of regulatory mode and passion in psychological adjustment. *Journal of Applied Social Psychology*, 45(6), 319-329. doi: 10.1111/jasp.12298.
- Birkeland, I. (2015). Obsessive passion for work and organizational citizenship behaviour: A curvilinear investigation. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 1-1. doi: 10.5465/AMBPP.2015.16076
- Birkeland, I. & Buch, R. (2015). The dualistic model of passion for work: Discriminate and predictive validity with work engagement and work aholism. *Motivation & Emotion* 39(3), 392-408. doi: 10.1007/s11031-014-9462-x.
- Birkeland, I. & Nerstad, C. (2015). Incivility is (not) the very essence of love: Passion for work and incivility instigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 77-90. doi: 10.1037/a0039389
- Burke, R., Astakhova, M., & Hang, H. (2015). Work passion through the lens of culture: Harmonious work passion, obsessive work passion, and work outcomes in Russia and China. *Journal of Business & Psychology*, 30(3), 457-471. doi: 10.1007/s10869-014-9375-4
- Carpentier, J., Mageau, G., & Vallerand, R. (2012). Ruminations and flow: Why do people with a more harmonious passion experience higher well-being? *Journal of Happiness Studies*, 13(3), 501-518. doi: 10.1007/s10902-011-9276-4.
- Csikszentmihaly, M., Khosla, S., & Nakamura, J. (2016). Flow at work. In L. Oades, M. Steger, A. Delle Fave, & J. Passmore (Eds.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work* (pp.99-109). New York, NY: John Wiley & Sons Inc.
- Curran, T., Hill, A., Appleton, P., Vallerand, R., & Standage, M. (2015). The psychology of passion: A meta-analytical review of a decade of research on intrapersonal outcomes. *Motivation & Emotion*, 39(5), 631-655. doi: 10.1007/s11031-015-9503-0.
- Daset, L. R. & Cracco, C. (2013). Psicología basada en la Evidencia: algunas cuestiones básicas y una aproximación a través de una revisión bibliográfica sistemática. *Ciencias Psicológicas* 7(2), 209-220.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M. y Schaufeli, W. B. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 22, 143-150.
- Donahue, E., Forest, J., Vallerand, F., Lemyre, P., Crevier-Braud, L., & Bergeron, E. (2012). Passion for work and emotional exhaustion: The mediating role of rumination and recovery. *Applied Psychology: Health & Well-Being*, 4, 341-368. doi: 10.1111/j.1758-0854.2012.01078.x.

- Dubreuil, P., Forest, J., & Courcya, F. (2014). From strengths use to work performance: The role of harmonious passion, subjective vitality, and concentration. *Journal of Positive Psychology*, 9(4), 335-349. doi: 10.1080/17439760.2014.898318
- Engeser, S. & Baumann, N. (2016). Fluctuation of flow and affect in everyday life: A second look at the paradox of work. *Journal of Happiness Studies*, 17, 105-124. doi: 10.1007/s10902-014-9586-4
- Fernet, C., Lavigne, G., Vallerand, R., & Austin, S. (2014). Fired up with passion: Investigating how job autonomy and passion predict burnout at career start in teachers. *Work & Stress*, 28(3), 270-288. doi: 10.1080/02678373.2014.935524.
- Forest, J., Mageau, G., Crevier-Braud, L., Bergeron, E., Dubreuil, P., & Lavigne, G. (2012). Harmonious passion as an explanation of the relation between signature strengths' use and well-being at work: Test of an intervention program. *Human Relations*, 65(9), 1233-1252. doi: 10.1177/0018726711433134
- Forest, J., Mageau, G., Sarrazin, C., & Morin, E. (2011). Work is my passion: The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 17-30. doi: 10.1002/cjas.170
- Gonçalves, G., Orgambídez-Ramos, A., Ferrão, C., & Parreira M. (2014). Adaptation and initial validation of the Passion Scale in a Portuguese sample. *Psychological Writings*, 7(2), 19-27. doi: 10.5231/psy.writ.2014.2503
- Graves, L. M., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Weber, T. J. (2012). Driven to work and enjoyment of work: Effects on managers' outcomes. *Journal of Management*, 38, 1655-1680. doi: 10.1177/0149206310363612
- Ho, V., Wong, S., & Lee, C. (2011). A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. *Journal of Management Studies*, 48, 26-47. doi: 10.1111/j.1467-6486.2009.00878.x
- Houliort, N., Philippe, F., Bourdeau, S., & Leduc, C. (May, 2017). A comprehensive understanding of the relationships between passion for work and work-family conflict and the consequences for psychological distress. *International Journal of Stress Management* [Electronic Version]. doi: 10.1037/str0000068
- Houliort, N., Philippe, F., Vallerand, R., & Ménard, J. (2014). On passion and heavy work investment: Personal and organizational outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 25-45. doi: 10.1108/JMP-06-2013-0155.
- Kong, D. (2016). The pathway to unethical pro-organizational behaviour: Organizational identification as a joint function of work passion and trait mindfulness. *Personality & Individual Differences*, 93, 86-91. doi: 10.1016/j.paid.2015.08.035.
- Lalande, D., Vallerand, R., Lafrenière, M., Verner-Filion, J., Laurent, F., Forest, J., & Paquet, Y. (2017). Obsessive passion: A compensatory response to unsatisfied needs. *Journal of Personality*, 85, 119-280. doi: 10.1111/jopy.12229
- Lavigne, G., Forest, J., & Crevier-Braud, L. (2012). Passion at work and burnout: A two-study test of the mediating role of flow experiences. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 21, 518-546. doi: 10.1080/1359432X.2011.578390

- Lavigne, G., Forest, J., Fernet, C., & Crevier-Braud, L. (2014). Passion at work and workers' evaluations of job demands and resources: A longitudinal study. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(4), 255-265. doi: 10.1111/jasp.12209
- Luthans, L. & Youssef, C. (2007). Emerging positive organizational behaviour. *Journal of Management*, 33, 321-349. doi: 10.1177/0149206307300814
- McAllister, C., Harris, J., Hochwarter, W., Perrewé, P., & Ferris, G. (2016). Got resources? A multi-sample constructive replication of perceived resource availability's role in work passion: Job outcomes relationships [Electronic Version]. *Journal of Business and Psychology*. Retrieved from: <http://www.scilit.net/article/10.1007/s10869-016-9441-1>
- Mageau, G., Carpentier, J., & Vallerand, R. (2011). The role of self-esteem contingencies in the distinction between obsessive and harmonious passion. *European Journal of Social Psychology*, 41(6), 720-729. doi: 10.1002/ejsp.798.
- Martins, M., Araújo, A., & Almeida, L. (2014). Paixão pelo trabalho e competências de gestão interpessoal: validação de escalas para a sua avaliação junto de gestores empresariais. *Psychologica*, 57, 61-76. doi: 10.14195/1647-8606\_57\_1\_4
- Omar, A., Salessi, S., & Urteaga, F. (2016). Liderazgo, confianza y flexibilidad laboral como predictores de identificación organizacional: un estudio con trabajadores argentinos. *Pensamiento Psicológico*, 14, 33-47. doi:10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.lcf
- Orgambidez-Ramos, A., Borrego-Alés, Y., & Gonçalves, G. (2014). Passionate workers: A Spanish adaptation of the Passion Scale. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 30(2), 43-48. doi: 10.1016/j.rpto.2014.06.005.
- Perrewé, P., Hochwarter, W., Ferris, G., Mcallister, C., & Harris, J. (2014). Developing a passion for work passion: Future directions on an emerging construct. *Journal of Organizational Behaviour*, 35(1), 145-150. doi: 10.1002/job.1902
- Philippe, F., Vallerand, R., Houliort, N., Lavigne, G., & Donahue, E. (2010). Passion for an activity and quality of interpersonal relationships: The mediating role of emotions. *Journal of Personality and Social*, 98(6), 917-932. doi: 10.1037/a0018017
- Qadeer, F., Ahmad, A., Hameed, I., & Mahmood, S. (2016). Linking passion to organizational citizenship behavior and employee performance: The mediating role of work engagement. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*, 10(2), 316-334.
- Robertson, J. & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviours. *Journal of Organizational Behaviour*, 34, 176-194. doi: 10.1002/job.1820
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I.M. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37, 177-184.
- Salessi, S. & Omar, A. (en prensa). Capital psicológico y regulación emocional en el trabajo: el rol mediador de la satisfacción laboral. *Estudios de Psicología* (Campinas).
- Salessi, S. & Omar, A. (en prensa). Validación de la Escala de Pasión por el Trabajo: un estudio instrumental. *Psycké*.

- Schaufeli, W. (2013). What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice* (pp. 15-30). London, UK: Routledge.
- Serrano-Fernández, M. J., Boada-Grau, J., Gil-Ripoll, C., & Vigil-Colet, A. (2017). Spanish adaptation of the Passion Toward Work Scale (PTWS). *Anales de Psicología*, 33, 403-410. doi:10.6018/analesps.33.2.24052
- Swimberghe, K., Astakhova, M., & Wooldridge, B. (2014). A new dualistic approach to brand passion: Harmonious and obsessive. *Journal of Business Research*, 67(12), 2657-2665. doi: 10.1016/j.jbusres.2014.04.003
- Thorgren, S., Wincent, J., & Sirén, C. (2013). The influence of passion and work-life thoughts on work satisfaction. *Human Resource Development Quarterly*, 24(4), 469-492. doi: 10.1002/hrdq.21172.
- Trepanier, S., Fernet, C., Austin, S., Forest, J., & Vallerand, R. (2014). Linking job demands and resources to burnout and work engagement: Does passion underlie these differential relationships? *Motivation & Emotion*, 38(3), 353-366. doi: 10.1007/s11031-013-9384-z
- van der Knaap, M. & Herman, G. (2015). Validation of the Dutch Passion Scale based on the dualistic model of passion. *Gedrag en Organisatie*, 28(1), 46-60.
- Vallerand, R. (2015). *The psychology of passion. A dualistic model*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Vallerand, R., Blanchard, C., Mageau, G., Koestner, R., Ratelle, C., Le'onard, M., et al. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 756-767. doi: 10.1037/0022-3514.85.4.756
- Vallerand, R. J., & Houliort, N. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualization. In S. W. Gilliland, D. Steiner, & D. Skarlicki (Eds.), *Emerging perspectives on values in organizations* (pp. 175-204). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Vallerand, R., Houliort, N., & Forest, J. (2014). Passion for work: Determinants and outcomes. In M. Gagné (Ed.), *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory* (pp. 85-105). Oxford: Oxford University Press.
- Vallerand, R., Paquet, Y., Philippe, F., & Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of Personality*, 78(1), 289-312. doi: 10.1111/j.1467-6494.2009.00616.x.
- Vallerand, R., & Verner-Filion, J., (2013). Making peoples' life most worth living: On the importance of passion for positive psychology. *Terapia Psicológica*, 31, 35-48.
- Winslow, C., Hu, X., Kaplan, S., & Li, Y. (2017). Accentuate the positive: Which discrete positive emotions predict which work outcomes? *Psychologist-Manager Journal*, 20, 74-89. doi: 10.1037/mgr0000053
- Youssef-Morgan, C. & Luthans, L. (2015). Psychological capital and well-being. *Stress & Health*, 31, 180-188. doi: 10.1002/smi.2623
- Zigarmi, D., Galloway, F., & Roberts, T. (2016). Work locus of control, motivational regulation, employee work passion, and work intentions: An empirical investigation of an appraisal model. *Journal of Happiness Studies*, 18, 169-190. doi:10.1007/s10902-016-9813-2

- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2009). Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review*, 8(3), 300-326. doi: 10.1177/1534484309338171
- Zito, M. & Colombo, L. (2017). The Italian version of the Passion for Work Scale: First psychometric evaluations. *Journal of Work and Organizational Psychology* 33, 47-53. doi: 10.1016/j.rpto.2017.01.003

## Información adicional

*Correspondencia:* Solana Salessi, Univ. Nacional de Rosario. Balcarce 855, 9 A, Rosario (2000), Santa Fe, Argentina. Alicia Omar. Univ. Nacional de Rosario. Juan Diego Vaamonde, Univ. Nacional de Rosario.

*Recibido:* 02/02/2017

*Revisado:* 10/04/2017

*Aceptado:* 21/06/2017

*Cómo citar este artículo:* Salessi, S., Omar, A., & Vaamonde, J. D. (2017). Consideraciones conceptuales sobre la pasión por el trabajo. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 165-178. doi: <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1488>