



Original

Yo laboral futuro y proactividad en la carrera profesional, el efecto mediador serial de la pasión académica y la resiliencia

Miguel Bernabé^{a,*}, Richard Merhi^{a,b}, Ana Lisbona^a, y Francisco Palací^a

^a Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, España

^b Contrato Postdoctoral "Margarita Salas", financiado por el Ministerio de Universidades y la Unión Europea-Next Generation EU



INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:

Recibido el 26 de abril de 2023

Aceptado el 20 de octubre de 2023

On-line el 13 de enero de 2024

Palabras clave:

Conductas proactivas de carrera

Yo laboral futuro

Pasión

Resiliencia

Engagement

R E S U M E N

Los estudiantes universitarios desarrollan conductas proactivas para una mejor empleabilidad. Una imagen de un yo futuro laboral puede motivar proactivas en los estudiantes. Los recursos personales, como la pasión académica y la resiliencia, pueden ser la forma en que el yo laboral del futuro genere proactividad en la carrera profesional. Este artículo tiene como objetivo estudiar los efectos mediadores entre el yo futuro laboral, la pasión académica y la resiliencia para predecir la proactividad en la carrera profesional. Un total de 802 estudiantes de pregrado son reclutados para el estudio en edades comprendidas entre los 18 y 27 años ($M = 23.2$, $DT = 2.7$). Para ello, se realizan análisis descriptivos, correlaciones y confiabilidad de las escalas. Posteriormente, se diseña un modelo de regresión jerárquica para estudiar el efecto de la interacción en un modelo serial con pasión y resiliencia utilizando PROCESS. En los resultados se observan efectos indirectos independientes significativos del yo futuro laboral a través de la pasión armoniosa y la resiliencia sobre el comportamiento profesional proactivo. Además, se obtiene una mediación seriada a través de la pasión académica armoniosa y resiliencia. Estos resultados proporcionan evidencia del papel que tiene la pasión académica para generar recursos personales como la resiliencia. También, el yo futuro laboral, puede ser un motivador para un comportamiento proactivo orientado a la carrera en estudiantes.

© 2023 Universidad de País Vasco. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Future work self and proactive career behavior, the serial mediating effect of academic passion and resilience

A B S T R A C T

University students develop proactive behaviors for better employability. An image of a future work self can motivate proactive actions in students. Personal resources such as academic passion and resilience may be the way by which the future work self generates proactive career behaviors. This paper aims to study the mediating effects between future work self, academic passion, and resilience to predict proactive career behavior. A total of 802 undergraduate students with ages ranging from 18 to 27 years, ($M = 23.2$, $SD = 2.7$) were recruited for this study. Descriptive analysis, correlations, and reliability of the scales have been performed. Then, a hierarchical regression model was designed to study the effect of interaction in a serial model with passion and resilience using PROCESS. The results showed significant independent indirect effects of future work self through harmonious passion and resilience on proactive career behavior. Furthermore, a serial mediation through harmonious academic passion and resilience was found. These results provide evidence of the role that academic passion plays in generating personal resources such as resilience. The future work self may as well be a motivator for proactive career-oriented behavior in students.

© 2023 Universidad de País Vasco. Published by Elsevier España, S.L.U. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Keywords:

Proactive career behavior

Future work self

Passion

Resilience

Engagement

Véase contenido relacionado en DOI: <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2023.10.002>

* Autor para correspondencia.

Correo electrónico: mbernabe@psi.uned.es (M. Bernabé).

<https://doi.org/10.1016/j.psicod.2023.10.002>

1136-1034/© 2023 Universidad de País Vasco. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Introducción

Durante su formación académica, los estudiantes universitarios tienden a desarrollar conductas de autorregulación orientadas a objetivos con el fin de mejorar su empleabilidad. Este proceso inevitablemente genera cambios que suponen un desafío e implica la necesidad de persistir desarrollando la resiliencia (Fay y Frese, 2001). La proactividad para la carrera profesional es un predictor relevante para mejorar la empleabilidad en universitarios (Guan et al., 2014). La proactividad para la carrera profesional implica una acción activa para encontrar un nuevo empleo, asegurar uno existente o desarrollar oportunidades profesionales a largo plazo (Grant y Parker, 2009; Parker y Collins, 2010). Acciones como explorar diferentes opciones profesionales y desarrollar estrategias para el logro de objetivos, participar en seminarios profesionales, buscar consejo de otros o participar en cursos para mejorar las habilidades requeridas para su futuro trabajo revelan la proactividad en la carrera profesional en los estudiantes. En este sentido, el yo laboral futuro ha demostrado predecir estas conductas proactivas en estudiantes universitarios (Guan et al., 2014; Strauss et al., 2012; Taber y Blankemeyer, 2015).

El yo laboral futuro y la pasión académica.

El yo laboral futuro se define como una identidad futura imaginada y esperada que captura las esperanzas y aspiraciones relacionadas con la carrera profesional de un individuo (Strauss et al., 2012). El yo laboral futuro sirve como estándar con el que se puede comparar el yo presente (Carver y Scheier, 1998). Por tanto, actúa como un recurso motivacional que favorece el control y orienta la acción (Oyserman y Markus, 1990). Cuando los individuos enfrentan discrepancias entre su yo presente y futuro, se desencadena un proceso de autorregulación destinado a lograr el futuro deseado (Strauss y Kelly, 2016). Strauss et al. (2012) sugieren que dicho efecto de discrepancia solo ocurre si el yo laboral futuro es claro y fácil de imaginar, es decir, si es saliente. Se ha observado que esta discrepancia tiende a mejorar la empleabilidad de los estudiantes universitarios a largo plazo (Guan et al., 2014; Strauss et al., 2012). También puede interactuar con la curiosidad y la confianza (Taber y Blankemeyer, 2015) y con la adaptabilidad profesional y la autoeficacia (Guan et al., 2014). El proceso de autorregulación también explica los esfuerzos y la superación de obstáculos ya que, cuando el comportamiento proactivo se percibe como identitariamente congruente con el yo presente y futuro en un proceso automático de evaluación de la propia identidad (Strauss y Kelly, 2016), las dificultades se perciben como una señal de comportamiento relevante (Oyserman, 2009). Por lo tanto, se espera que el yo laboral futuro esté relacionado con una proactividad en la carrera profesional, pero también con la resiliencia.

En cuanto a la pasión, se entiende como una fuerte inclinación hacia una actividad que gusta a los individuos, que es importante, con la que se identifican y en la que están dispuestos a invertir grandes cantidades de tiempo y energía (Vallerand y Houlfort, 2003). La pasión por una actividad no solo incluye un componente afectivo, sino también un componente de internalización (Pollack et al., 2020). Esta internalización en la propia identidad puede ser autónoma o controlada. Esto, a su vez, conduce a dos formas diferenciadas de pasión: la armoniosa, que se asocia a una internalización autónoma, y la obsesiva, que se asocia a una internalización controlada (Vallerand y Houlfort, 2003). En el ámbito académico, la pasión académica se define como una fuerte inclinación a estudiar una materia, invertir tiempo y energía e identificarse con ella (Lisbona et al., 2012). Las investigaciones han demostrado que la pasión académica en los estudiantes universitarios de pregrado afecta a su bienestar (Bernabé et al., 2014, 2023). La teoría de la autodeterminación (Deci y Ryan, 2000) explica cómo se realiza una

actividad con pasión. Con respecto al comportamiento académico, esta se considera autodeterminada cuando satisface necesidades psicológicas básicas (p. ej. competencia, autonomía y relación). Los estudiantes se involucran más, cuanto más sienten que sus necesidades psicológicas están satisfechas, y por tanto más probable es que participen en actividades de aprendizaje y estudio. Con ello, a su vez, aumentaría su implicación en la actividad, mejorando su implicación y propiciando el desarrollo de la pasión (Vallerand et al., 2014). Estos resultados han sido observados en el estudio de Orsini et al. (2019) donde encuentran que las experiencias óptimas de los estudiantes de odontología durante el curso influyen positivamente en la satisfacción de sus necesidades psicológicas básicas, lo que a su vez favorece la pasión armoniosa. El modelo dualista de pasión de Wallerand (2003) sugiere que existen dos formas de pasión: pasión armoniosa y pasión obsesiva. La diferencia entre ellas es el locus de control de la participación en la actividad (Manchiraju y Sadachar, 2018). Los estudiantes armoniosamente apasionados sienten que han elegido voluntaria y autónomamente participar en la actividad deseada, mientras que los estudiantes obsesivamente apasionados experimentan presión para participar en la actividad (Vallerand, 2015). Según el modelo dualista de la pasión, cuando a los estudiantes del primer grupo se les impide realizar su actividad, experimentan una mayor sensación de control y equilibrio con el resto de las actividades de su vida cotidiana. Por el contrario, el segundo grupo sufre malestar en parte debido a pensamientos intrusivos sobre lo que deberían estar haciendo en su lugar (Vallerand et al., 2014). Además, la identidad también puede explicar la pasión (Vallerand y Houlfort, 2003). En este sentido, Berzonsky (2011) propone la existencia de tres estilos de procesamiento de la identidad: informativo, normativo y evitativo difuso. Bouizegarene et al. (2018) sugieren que los dos primeros están asociados con la pasión. El estilo informativo implica la aceptación de compromisos identitarios que surgen de un proceso de exploración minucioso de las elecciones identitarias. Se caracteriza por la flexibilidad para cambiar la propia imagen de uno mismo y se asocia con una pasión armoniosa. Por otro lado, el estilo normativo implica la construcción de la propia identidad imitando las normas sociales e internalizando los significados, creencias y valores de otras personas, esforzándose por mantener sus puntos de vista en lugar de cambiarlos, lo que se relaciona con la pasión obsesiva (Bouizegarene et al., 2018). De esta manera, esa identidad del futuro yo laboral, flexible en cuanto a la autoimagen y emergente de un proceso minucioso, predice positivamente una pasión armoniosa. Ocurre lo contrario si el yo laboral futuro surge de las normas, creencias y valores sociales de los demás. La flexibilidad del estilo informativo en relación con la autoimagen también explica el proceso de evaluación de la propia identidad que genera congruencia identitaria propuesto por Strauss y Kelly (2016). Por lo tanto, se espera que los estudiantes con un yo laboral futuro claro y congruente, elaborado mediante un proceso minucioso, experimenten una pasión más armoniosa y menos pasión obsesiva en su comportamiento académico.

Pasión académica y resiliencia

La resiliencia ha demostrado ser un recurso personal de los estudiantes ante situaciones adversas. Mejora su rendimiento académico y aumenta el compromiso académico, el apoyo social y el optimismo (Ayala y Manzano, 2018; Brewer et al., 2019; Morales-Rodríguez, 2021). Además, es un predictor de adaptación tanto en ingenieras como en estudiantes de educación media (Khilji y Pumroy, 2018; Santilli et al., 2020). Sin embargo, rara vez se ha estudiado la resiliencia en personas apasionadas a pesar de que se espera que alcancen un cierto nivel de ella para superar la adversidad y desarrollar su actividad apasionada (Vallerand, 2015). Este efecto puede ocurrir a través de una “vía positiva”, ya que experi-

mentar emociones positivas predice la resiliencia en los estudiantes (Carmona-Halty et al., 2021; Ramos-Díaz et al., 2019; Rivera et al., 2021; Sarrionandia et al., 2018). La teoría de ampliación y construcción (Fredrickson, 2001) explica el papel de las emociones positivas en el desarrollo de la resiliencia y la proactividad en la carrera profesional. Según esta teoría, las emociones positivas y negativas pueden tener funciones adaptativas y efectos fisiológicos distintos y complementarios. Las emociones negativas están asociadas con tendencias de acción específicas, que enfocan y limitan los pensamientos y acciones de uno. Por el contrario, las emociones positivas amplían los pensamientos y acciones de los individuos, construyendo así importantes recursos personales como la resiliencia (Fredrickson, 1998, 2001; Tugade y Fredrickson, 2007). En cuanto a la pasión académica, se espera que la dimensión armoniosa promueva la resiliencia en mayor medida que la obsesiva (Fisher et al., 2018; Paquette et al., 2022; Vankakova et al., 2021). Esto se debe a que las evaluaciones de desafío están asociadas con la primera, mientras que las evaluaciones de amenaza están asociadas con la segunda (Lavoie et al., 2021). También se ha observado que las experiencias de afecto influyen en la proactividad, ya que experimentar emociones negativas conduce a comportamientos más conservadores y a la evitación de riesgos, mientras que las emociones positivas promueven objetivos de cambio en uno mismo (Ilies y Judge, 2005). En este sentido, Zhang et al. (2022) señalan que la pasión armoniosa predice la conducta proactiva en el trabajo, mientras que no se observan efectos significativos para la pasión obsesiva.

Además, la resiliencia es un recurso personal incluido en el capital psicológico positivo (Luthans et al., 2015). Puede ser un predictor del comportamiento profesional proactivo en los estudiantes, ya que predice la adaptabilidad profesional de los empleados (Safavi y Bouzari, 2019), así como la empleabilidad percibida en los estudiantes universitarios (Ayala y Manzano, 2021; Baluku et al., 2021). Al respecto, Bateman (2016) sugiere que la proactividad es un proceso de autorregulación orientado a objetivos. En línea con este enfoque, los individuos implementan estrategias proactivas para enfrentar los cambios en el *status quo* y modificar los caminos para encaminarlos hacia el futuro deseado. Esto requiere inevitablemente asumir riesgos que implican la amenaza de una pérdida de recursos, lo que, de acuerdo con la teoría de la conservación de los recursos (Hobfoll, 2011), movilizará la resiliencia para minimizar los riesgos y aumentar las ganancias. Por lo tanto, se espera que la resiliencia de los estudiantes, como parte de su capital psicológico positivo, prediga positivamente la proactividad en la carrera profesional.

El presente estudio

Este artículo tiene como objetivo estudiar los efectos mediadores entre el yo laboral futuro, la pasión académica y la resiliencia como predictores de la proactividad en la carrera profesional. En este sentido, el modelo integrador de conducta proactiva propuesto por Parker et al. (2010) parece relevante para este estudio. Según el Modelo de Antecedentes y Procesos de Motivación Proactiva (PMPA) (Parker et al., 2010), la proactividad en la carrera profesional está determinada tanto por procesos motivacionales como de generación de objetivos. Los estados motivacionales incluyen variables basadas en el control (“puedo hacer”), la motivación intrínseca (“razón para”) y el afecto positivo (“energizado para”). Mientras que los procesos de establecimiento de objetivos comprenden, por un lado, variables basadas en la generación de estos, como imaginar un futuro diferente o planificar cambios en uno mismo; y, por otro lado, variables basadas en el esfuerzo por alcanzarlos y la perseverancia para superar los obstáculos. Como se ha dicho, se ha demostrado que el yo laboral futuro, la pasión y la resiliencia tienen efectos independientes en la predicción de la proactividad (Paquette et al.,

2022; Strauss et al., 2012; Zhang et al., 2022), pero se desconocen los efectos de la interacción entre ellos. Por lo tanto, se espera que el yo laboral futuro, dado que actúa como contraste entre la imagen actual y la deseada (“Razón para”), prediga la pasión académica (“Energizado para”). Esto, a su vez, predice la resiliencia para predecir la proactividad en la carrera profesional.

En resumen, se espera que el efecto del yo laboral futuro para predecir el comportamiento proactivo de los estudiantes siga un “camino positivo”. Es decir, será mayor y significativo a través de la dimensión armoniosa de la pasión académica. Esto se debe a dos razones: primero, el yo laboral futuro es congruente con el yo presente; estudiar una carrera universitaria conduce a una identidad futura flexible con la propia imagen de uno mismo, satisfaciendo así necesidades psicológicas básicas en línea con la teoría de la autodeterminación (Deci y Ryan, 2000). En segundo lugar, según el modelo dualista de la pasión, la pasión armoniosa se asocia con emociones afectivas positivas (Vallerand y Houlfort, 2003). Estas emociones, como propone la teoría de ampliación y construcción (Fredrickson, 2001), predicen la movilización de recursos personales para superar obstáculos. En este caso, la resiliencia está relacionada con la proactividad (Fay y Frese, 2001). Sin embargo, es poco probable que se produzcan efectos intermedios del yo laboral futuro a través de una “vía negativa”. La razón de esto es que los estudiantes con un cierto nivel de pasión obsesiva pueden tener un yo laboral futuro menos definido y que surge de normas, significados y valores sociales. Por lo tanto, su elección de estudiar una determinada carrera universitaria podría no haber sido ni voluntaria ni deseada. Esto genera malestar y un aumento de conductas defensivas o evitativas que desmovilizan el desarrollo de recursos personales para superar obstáculos. *Hipótesis 1:* El yo laboral futuro está relacionado tanto con la resiliencia como con la proactividad en la carrera profesional. *Hipótesis 2:* El yo laboral futuro está asociado en mayor medida a la pasión armoniosa que a la pasión obsesiva. *Hipótesis 3:* La pasión académica, en concreto, su dimensión armoniosa, se asocia con la resiliencia y la proactividad en la carrera profesional. *Hipótesis 4:* La resiliencia se asocia positivamente con la proactividad en la carrera profesional. *Hipótesis 5:* El yo laboral futuro tendrá un efecto indirecto a través de la pasión académica, en concreto, su dimensión armoniosa y la resiliencia en la proactividad en la carrera profesional.

Método

Participantes

Participan un total de 802 estudiantes universitarios (edad: 18–27 años). La muestra está compuesta por 68.2% mujeres y la edad promedio es de 23.2 años ($DT = 2.7$). Los estudiantes están matriculados en carreras universitarias de pregrado (93.4%), en concreto, en psicología (62.1%), ingeniería (15.8%), administración de empresas (6.4%), derecho (4.8%), artes y ciencias del lenguaje (4.6%), ciencias (2.4%), educación (2.2%) y ciencias de la salud (1.7%). Su distribución por cursos académicos es la siguiente: primer año (13.8%), segundo año (24.3%), tercer año (19.4%) y cuarto año (42.5%).

Instrumentos

Características sociodemográficas. Se elabora un cuestionario *ad hoc* para recopilar datos sociodemográficos como sexo y edad. También se recogen datos sobre los estudios que cursaban y el año académico.

Yo laboral futuro. Se utiliza la escala *Future Work Self* (Strauss et al., 2012) para medir la representación laboral futura de los estudiantes. Se adapta a estudiantes universitarios españoles para el presente estudio (Ver material complementario). El análisis

factorial confirmatorio corrobora la estructura unidimensional ($KMO = .79$, $\chi^2 = 2389.18(10)$, $p < .001$, $VAR = 58.81\%$, $\lambda [.81 - .63]$). Se pide a los participantes que imaginen el trabajo que esperan realizar y cómo serían ellos ese trabajo. Teniendo esa imagen en mente, se pide a los participantes que respondan 5 ítems (p. ej. “El tipo de futuro trabajo que quiero está muy claro en mi mente”). Se utiliza una respuesta tipo Likert de 5 puntos (1 = totalmente en desacuerdo, 5 = totalmente de acuerdo). Se realizan pruebas de validez y fiabilidad del cuestionario para la dimensión evaluada ($\alpha = .87$, $\omega = .87$, $CFC = .92$, $AVE = .71$).

Pasión Académica. Se evalúa mediante la versión española de la Escala de Pasión Académica (Lisbona et al., 2012) adaptada de la versión original de Vallerand et al. (2003) para estudiantes universitarios. La escala consta de 14 ítems distribuidos en dos factores: *pasión armoniosa* (7 ítems, p. ej. “Estoy totalmente comprometido con mis estudios”) y *pasión obsesiva* (7 ítems, p. ej. “Mi estado de ánimo depende de si puedo estudiar algo”). Se utiliza una respuesta tipo Likert de 5 puntos (1 = totalmente en desacuerdo, 5 = totalmente de acuerdo). El análisis de validez y fiabilidad del cuestionario para las dimensiones evaluadas arroja los siguientes resultados: *armoniosa* ($\alpha = .88$, $\omega = .87$, $CFC = .92$, $AVE = .64$), *obsesiva* ($\alpha = .87$, $\omega = .88$, $CFC = .64$, $AVE = .92$).

Resiliencia. Se evalúa mediante la Escala de Resiliencia de Connor-Davidson (Connor y Davidson, 2003), validada para su uso en población española (Soler Sánchez et al., 2016), y adaptada a estudiantes universitarios españoles para este estudio. El análisis factorial confirmatorio corrobora la estructura unidimensional de la muestra del estudio ($KMO = .887$, $\chi^2 = 2930.611(45)$, $p < .001$, $VAR = 40.71\%$, $\lambda [.52 - .72]$). El cuestionario consta de 10 ítems (p. ej., “Soy capaz de adaptarme a los cambios”) distribuidos en un único factor. Se utiliza un formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos (1 = nada cierto; 5 = completamente cierto). Se realizan pruebas de validez y fiabilidad del cuestionario para la dimensión evaluada ($\alpha = .86$, $\omega = .87$, $CFC = .92$, $AVE = .53$).

Proactividad en la carrera profesional. Se evalúa mediante *Proactive Career Behavior Scale* (Strauss et al., 2012) adaptada a estudiantes universitarios españoles por Bernabé et al. (2018). La escala consta de 13 ítems distribuidos en cuatro factores: *planificación de carrera* (cuatro ítems, p. ej., “Estoy planificando lo que quiero hacer en los próximos años de mi carrera”); *desarrollo proactivo de habilidades* (tres ítems, p. ej., “Desarrollo habilidades que tal vez no sean tan necesarias ahora pero que serán útiles en puestos futuros”); *búsqueda de consejo* (tres ítems, p. ej., “Busco consejo de mi profesor/es sobre la capacitación o experiencia adicional que necesito para mejorar mis perspectivas laborales futuras”); *creación de redes* (tres ítems, p. ej., “Estoy creando una red de colegas a los que puedo recurrir para obtener apoyo”). Se utiliza una escala de respuesta tipo Likert de 1 a 5 (1 = totalmente en desacuerdo, 5 = totalmente de acuerdo). Las pruebas de validez y fiabilidad del cuestionario para las dimensiones evaluadas arrojan los siguientes resultados: *planificación de carrera* ($\alpha = .85$, $\omega = .85$, $CFC = .91$, $AVE = .72$); *desarrollo proactivo de habilidades* ($\alpha = .77$, $\omega = .78$, $CFC = .86$, $AVE = .67$); *búsqueda de consejo* ($\alpha = .92$, $\omega = .93$, $CFC = .96$, $AVE = .89$) y *creación de redes* ($\alpha = .85$, $\omega = .86$, $CFC = .92$, $AVE = .78$). Para toda la escala, las pruebas de validez y fiabilidad muestran los siguientes resultados: $\alpha = .87$, $\omega = .86$, $CFC = .98$, $AVE = .77$. Se utiliza como indicador el promedio total de la escala.

Procedimiento

El diseño del estudio es transversal. Los participantes son invitados por el equipo de investigación y se le proporciona el enlace al cuestionario a través de diferentes plataformas en línea. Se sigue el muestreo de bola de nieve. La recogida de datos se realiza durante el segundo semestre del año académico utilizando Qualtrics®. Antes de administrar el cuestionario, se informa a los participantes sobre

la confidencialidad y el anonimato de sus respuestas, se les solicita su consentimiento informado y aceptan continuar con la investigación. Este estudio cuenta con la aprobación del comité de ética de la Universidad Nacional de Educación a Distancia y se ajusta a los lineamientos éticos de la Declaración de Helsinki.

Análisis estadístico

Se realizan análisis estadísticos descriptivos y pruebas de fiabilidad a las puntuaciones de los cuestionarios. Se calculan la media, la desviación estándar y la correlación producto-momento de Pearson ($p < .05$, $p < .01$). Según Hair et al. (2007), se estima la distancia de Mahalanobis (D^2) para identificar valores atípicos. La validez y fiabilidad de los instrumentos de medición se determinan utilizando los coeficientes α de Cronbach, ω de McDonald, Confiabilidad Compuesta (CFC) y Varianza Promedio Extraída (AVE). En general, se sugieren valores de α , ω y CFC de .70 y AVE de .50 como apropiados (Hair et al., 2011; Kalkbrenner, 2023). El análisis de regresión jerárquica para el modelo de *proactividad en la carrera profesional* se calcula utilizando las variables de investigación. A continuación, se utiliza la macro PROCESS para SPSS para mediación múltiple serial (Modelo 6). Este procedimiento permite estudiar los efectos directos e indirectos del *yo laboral futuro* sobre la *proactividad en la carrera profesional* mientras modela un proceso en el que el *yo laboral futuro* se relaciona con la *pasión académica*, que a su vez, se relaciona con la resiliencia, concluyendo con la *proactividad en la carrera profesional* como resultado (Figura 1). Se realizan estimaciones bootstrap corregidas por sesgo para los efectos indirectos sobre la variable dependiente y se calculan junto con los errores estándar e intervalo de confianza del 99%. El efecto total es el resultado aditivo de los efectos directos y todos los efectos indirectos mediadores. Se utiliza bootstrapping con 5000 muestras con intervalos acelerados y corregidos por sesgo para hacer inferencias. Los análisis se realizan utilizando el paquete estadístico SPSS.

Resultados

Análisis preliminar

Los resultados de los análisis descriptivos se muestran en la Tabla 1. La prueba de distancia de Mahalanobis no muestra valores atípicos en la muestra del estudio ($p > .001$ en todos los casos). Se observan correlaciones estadísticamente significativas entre el *yo laboral futuro*, la *pasión armoniosa*, la *resiliencia* y la *proactividad en la carrera profesional* ($p < .01$ en todos los casos). El estudio no encuentra una correlación significativa entre la *pasión obsesiva* y el *futuro laboral* ($p = .41$) y la *resiliencia* ($p = .72$). Si se encuentra una correlación positiva entre la *pasión obsesiva* y la *proactividad en la carrera profesional*.

La Tabla 2 muestra el resultado del análisis de regresión realizado previamente. En el primer paso, la *resiliencia* predice la *proactividad en la carrera profesional* ($R^2 = .125$, $p = .001$). En el segundo paso, se incluye *pasión obsesiva* ($\Delta R^2 = .050$, $p = .001$), y el modelo también es estadísticamente significativo. En el tercer y cuarto paso, se incluyen *pasión armoniosa* ($\Delta R^2 = .174$, $p = .001$) y *yo laboral futuro* ($\Delta R^2 = .036$, $p = .001$), respectivamente.

Análisis de efectos directos e indirectos

En primer lugar, con respecto al análisis de ruta del modelo propuesto (Figura 2), los resultados revelan que el *yo laboral futuro* está asociado con la *resiliencia* ($\beta = .28$, $EE = .023$, $p = .001$) y la *proactividad en la carrera profesional* ($\beta = .21$, $EE = .023$, $p = .001$). También se asocia con la *pasión armoniosa* ($\beta = .29$, $EE = .03$, $p = .001$), pero no con la *pasión obsesiva* ($\beta = -.05$, $EE = .034$, $p = .200$). Los resultados

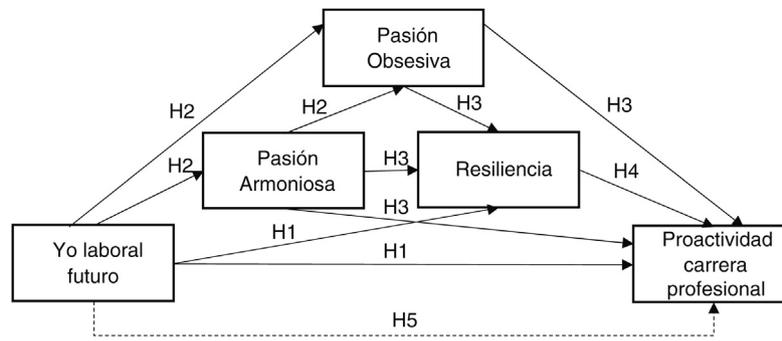


Figura 1. Modelo teórico propuesto.

Tabla 1
Análisis descriptivo y matriz de correlación de Pearson

	M	DT	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Yo laboral futuro	3.40	.99	-								
2. Pasión armoniosa	3.59	.87	.29**	-							
3. Pasión obsesiva	2.42	.95	.04	.28**	-						
4. Resiliencia	3.86	.75	.34**	.35**	-.01	-					
5. Proactividad carrera profesional	3.93	.73	.39**	.54**	.22**	.35**	-				
6. Planificación de carrera	3.89	.86	.36**	.44**	.15**	.26**	.66**	-			
7. Desarrollo proactivo de habilidades	3.74	.85	.33**	.47**	.18**	.34**	.71**	.48**	-		
8. Búsqueda de consejo	2.65	1.25	.25**	.38**	.16**	.20**	.77**	.29**	.36**	-	
9. Creación de redes	3.30	1.09	.21**	.31**	.15**	.26**	.74**	.29**	.35**	.43**	-

** p < .01.

Tabla 2
Modelo de regresión para el modelo de proactividad en la carrera profesional

Variable	β	EE	IC 95%		p	
			LI	LS		
Modelo 1 Resiliencia	F = 111.078 R ² = .125 p = .001	.354	.038	.324	.472	.001
Modelo 2 Resiliencia Pasión obsesiva	F = 82.411 R ² = .175 p = .001	.357	.037	.329	.473	.001
Modelo 3 Resiliencia Pasión obsesiva Pasión armoniosa	F = 138.583 R ² = .349 p = .001	.224	.025	.124	.223	.001
Modelo 4 Resiliencia Pasión obsesiva Pasión armoniosa Yo laboral futuro	F = 120.979 R ² = .385 p = .001	.164	.035	.116	.253	.001
		.093	.023	.027	.117	.001
		.413	.027	.299	.405	.001
		.206	.023	.107	.196	.001

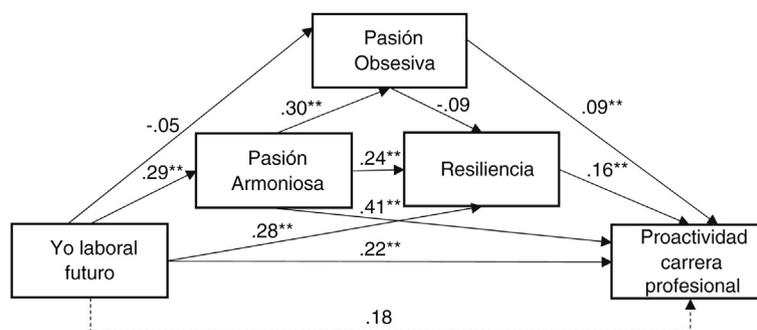


Figura 2. Modelo final de proactividad en la carrera profesional.

** p < .01

Tabla 3
Efectos indirectos sobre la proactividad en la carrera profesional de los estudiantes

Efectos	Beta	EE	Bootstrap 99% IC	
			LI	LS
Efectos indirectos				
<i>Yo laboral futuro</i> →				
<i>Pasión armoniosa</i>	.121	.013	.066	.118
<i>Pasión obsesiva</i>	-.004	.004	-.017	.004
<i>Resiliencia</i>	.046	.011	.001	.017
<i>Pasión armoniosa</i> → <i>Pasión obsesiva</i>	.008	.003	.003	.013
<i>Pasión armoniosa</i> → <i>Resiliencia</i>	.011	.003	.004	.021
<i>Pasión obsesiva</i> → <i>Resiliencia</i>	.001	.001	-.001	.003
<i>Pasión armoniosa</i> → <i>Pasión obsesiva</i> → <i>Resiliencia</i>	-.001	.001	-.003	.001

para la pasión muestran un efecto positivo de su dimensión *armoniosa* sobre la *resiliencia* ($\beta = .24$, $EE = .027$, $p = .001$), sobre la *pasión obsesiva* ($\beta = .30$, $EE = .040$, $p = .001$) y en la *proactividad en la carrera profesional* ($\beta = .41$, $EE = .027$, $p = .001$). Por el contrario, la *pasión obsesiva* no tiene un efecto significativo sobre la *resiliencia* ($\beta = -.09$, $EE = .024$, $p = .007$), pero muestra un efecto positivo sobre la *proactividad en la carrera profesional* ($\beta = .09$, $EE = .023$, $p = .001$). En cuanto a la *resiliencia*, los resultados muestran un efecto significativo sobre la *proactividad en la carrera profesional* ($\beta = .16$, $EE = .035$, $p = .001$).

En segundo lugar, se analizan los efectos indirectos del modelo teórico. Todas las variables incluidas en el modelo de mediación en serie de conducta profesional proactiva son significativas ($R^2 = .62$, $F = 120.979$, $p = .001$). Sobre el efecto total del *yo laboral futuro* sobre la *proactividad en la carrera profesional* ($R^2 = .38$, $F = 137.008$, $p = .001$), se observan valores adecuados ($\beta = .38$, $EE = .024$, $p = .001$). Lo mismo ocurre con su efecto directo ($\beta = .15$, $EE = .023$, $p = .001$). La **Tabla 3** muestra los efectos indirectos del *yo laboral futuro* sobre la *proactividad en la carrera profesional*. Por tanto, todas las variables mediadoras del modelo de mediación en serie son estadísticamente significativas.

Se analizan las diferentes vías del modelo propuesto y los resultados se muestran en la **Figura 2**. Los resultados revelan dos efectos indirectos en serie del *yo laboral futuro* sobre la *proactividad en la carrera profesional* (**Tabla 3**). Uno, a través de la *pasión armoniosa* y la *resiliencia*, y el otro a través de la *pasión armoniosa* y la *pasión obsesiva*. El contraste entre los efectos indirectos seriales de ambos mediadores (*pasión armoniosa* > *resiliencia*) en comparación con sus efectos indirectos independientes revela efectos mayores cuando se tratan por separado ($\beta = .034$, $EE = .010$, $IC [.016 - .056]$). Además, los efectos indirectos del *yo laboral futuro* sobre la *proactividad en la carrera profesional* muestran valores más altos a través de la *pasión armoniosa* que a través de la *resiliencia* ($\beta = .075$, $EE = .021$, $IC [.034 - .117]$). El contraste entre la vía *pasión armoniosa* - *pasión obsesiva* y la vía *pasión armoniosa* - *resiliencia* no es significativo ($\beta = -.003$, $EE = .004$, $IC [-.011 - .005]$).

Discusión

Este artículo tiene como objetivo estudiar los efectos mediadores entre el *yo laboral futuro*, la *pasión académica* y la *resiliencia* para predecir la *proactividad en la carrera profesional*. Por un lado, los resultados del estudio confirman que el *yo laboral futuro* está asociado tanto con la *resiliencia* como con la *proactividad en la carrera profesional* (hipótesis 1). Por tanto, según **Strauss y Kelly (2016)**, se observa un proceso de autorregulación entre los participantes, en el que el *yo laboral futuro* es un motivador que predice los esfuerzos y la superación de obstáculos, aumentando así la construcción de *resiliencia* y mejorando la *proactividad en la carrera profesional*. Por otro lado, el estudio también confirma la asociación entre el *yo laboral futuro* y la *pasión armoniosa* (hipótesis 2), pero no con la *pasión obsesiva*. De este modo, como se esperaba, los participantes

crean *yoes laborales futuros* flexibles y minuciosos a través de un proceso informativo (**Bouizegarene et al., 2018**) que predice una mayor *pasión armoniosa*, mientras que no hay evidencia estadística de que esté relacionada con la dimensión obsesiva. En cuanto a las variables mediadoras del modelo propuesto, en concreto, la *pasión académica* y la *resiliencia*, los resultados del estudio confirman la asociación entre la dimensión armoniosa de la pasión tanto con la *resiliencia* como con la *proactividad en la carrera profesional* (hipótesis 3) mientras que, al mismo tiempo, la *resiliencia* está asociada positivamente con la *proactividad en la carrera profesional* (hipótesis 4). En consecuencia, se confirma una “vía positiva” a través de la cual la *pasión armoniosa* predice un aumento de la *resiliencia*, en línea con estudios previos (**Carmona-Halty et al., 2021; Fisher et al., 2018; Paquette et al., 2022; Ramos-Díaz et al., 2019; Rivera et al., 2021; Sarrionandia et al., 2018; Vankakova et al., 2021**). Aunque los resultados muestran que la *pasión armoniosa* a través de la *pasión obsesiva* influye en la *proactividad en la carrera profesional*, los efectos de mediación en serie de la *pasión armoniosa* y la *resiliencia* son mayores que cuando se consideran las variables mediadoras por separado. Una posible explicación para esto es que los estudiantes con puntuaciones más altas en la dimensión obsesiva pueden intentar desarrollar conductas proactivas que sean congruentes con su actividad. Esto no está necesariamente guiado por su *yo laboral futuro*, sino por la satisfacción de una necesidad de congruencia con su experiencia, como responder a las necesidades de los demás.

El estudio también encuentra que los estudiantes que desarrollan una *pasión armoniosa* por sus estudios superan los obstáculos y tienen mayores niveles de *resiliencia*. En cuanto a la *proactividad en la carrera profesional*, estos resultados corroboran hallazgos anteriores (**Safavi y Bouzari, 2019; Zhang et al., 2022**). Por tanto, la dimensión *armoniosa* como la *resiliencia* son predictores de *proactividad en la carrera profesional*. Los resultados de este estudio muestran que la conducta de estudio, cuando se realiza de manera armoniosa, se asocia con una mayor planificación de carrera, creación de redes o búsqueda de asesoramiento para lograr objetivos profesionales. Estos resultados confirman la función adaptativa que la *pasión armoniosa* y la *resiliencia* podrían tener en la obtención de recursos, como sugiere la teoría de ampliación y construcción (**Fredrickson, 2001**). Además, se destaca el papel que puede tener el capital psicológico en la predicción de la *proactividad*. Por último, los resultados de este estudio confirman el efecto indirecto del *yo laboral futuro* a través de la *pasión académica* y la *resiliencia* sobre la *proactividad en la carrera profesional* (hipótesis 5). Específicamente, el grado de elaboración de su *yo laboral futuro* por parte de los estudiantes predice positivamente una *pasión académica armoniosa*, que, a su vez, predice la *resiliencia* y, eventualmente, la *proactividad en la carrera profesional* en los participantes de la investigación. Sin embargo, los resultados no muestran ningún efecto estadísticamente significativo consistente con una posible “vía negativa”, dado que no se encuentran mediadores en el lado de la dimensión obsesiva entre el *yo laboral futuro* y la *proactividad*

en la carrera profesional. Estos resultados sólo revelan un efecto directo positivo marginal de la *pasión obsesiva* sobre la *proactividad en la carrera profesional*.

Se evidencia que una mayor elaboración del *yo laboral futuro* conduce a una alta motivación y movilización de recursos personales para mejorar aspectos como la planificación, la búsqueda de asesoramiento o el desarrollo de las habilidades que los estudiantes consideran esenciales para su autoimagen laboral. En cuanto a la pasión por sus estudios, se observan diferencias en los resultados. Para la *pasión armoniosa*, actúa como un motivador guiado por el *yo laboral futuro* y predice tanto la *resiliencia* como la *proactividad en la carrera profesional*. Sin embargo, no se observa ningún efecto para la *pasión obsesiva*, por lo que se espera que una imagen elaborada del *yo laboral futuro* del participante no esté directamente relacionada con la dimensión *pasión obsesiva*. Estos resultados pueden explicarse a partir de la conceptualización de ambas dimensiones *per se*, dado que la *pasión armoniosa* se asocia con motivadores intrínsecos (i.e., disfrute de la actividad) y un mayor bienestar, mientras que la *pasión obsesiva* está guiada principalmente por contingencias externas (i.e., adaptarse a las expectativas de los demás) y mayor malestar. En consecuencia, el *yo laboral futuro* provocaría un papel deseado que guiaría armoniosamente el comportamiento de estudio y mejoraría la adquisición de resiliencia. Se observa una *proactividad en la carrera profesional* en la muestra de la investigación, como resultado de estos efectos considerados tanto de forma independiente como en serie. Los resultados también demuestran los efectos de interacción dentro de los estados motivacionales propuestos por Parker et al. (2010) en su modelo teórico. De este modo, la *pasión académica armoniosa* (“energizado para”), así como la *resiliencia* (“puedo hacer”) y el *yo laboral futuro* (“razón para”), predicen la *proactividad en la carrera profesional* de forma independiente, pero también cuando interactúan entre sí. Así, como indica, la elaboración de una identidad futura provoca una discrepancia con el yo presente que favorece una conducta de estudio apasionada, mejorando la resiliencia y superando obstáculos.

Esta investigación, aunque transversal, sugiere la multicausalidad de los comportamientos, percepciones y actitudes de los estudiantes hacia sus carreras que interactúan entre sí a través de espirales o caminos positivos y negativos (Xanthopoulou et al., 2009). Es decir que, en términos positivos, según Fredrickson (2001), la existencia de mayores fortalezas y recursos, como la *pasión armoniosa*, permite movilizar mayores niveles de esfuerzo y energía con un resultado previsiblemente mejor; este hecho se ve reforzado por los recursos iniciales (Parker et al., 2010). Además, aunque la naturaleza voluntaria de la participación en el estudio puede haber sesgado el estudio hacia estudiantes más motivados, la muestra mostró un amplio rango de puntuaciones para las variables evaluadas con niveles apropiados de variabilidad.

Las limitaciones de este estudio incluyen el uso de pruebas de autoinforme y un diseño transversal. Aunque habitualmente se aplican en el análisis de este tipo de variables, pueden introducir un sesgo en las respuestas de los participantes (Podsakoff et al., 2003), por lo que sería preferible un diseño más sofisticado para futuros estudios. En cuanto a la composición de la muestra, por género y titulación universitaria, las percepciones de los estudiantes sobre determinadas titulaciones universitarias están expuestas a estereotipos de género (Barberá et al., 2008). En consecuencia, es deseable una muestra más amplia de carreras universitarias y un enfoque de género.

Desde una perspectiva pragmática, este estudio proporciona evidencia de la relevancia de contar con una adecuada orientación profesional y académica institucional que satisfaga las demandas específicas de los estudiantes universitarios en términos de orientación vocacional, académica y profesional. Este adecuado asesoramiento y orientación a los estudiantes de pregrado puede favorecer dos aspectos: en primer lugar, la elección de estudios en

función de su pasión, lo que a su vez favorecerá un mayor éxito y bienestar académico. En segundo lugar, garantizará que la elección del estudiante sea realista y que la elección de los estudios cumpla correctamente con las expectativas expresadas como un proceso dinámico. Además, como ya se ha dicho, una imagen más clara del *yo laboral futuro* irá ligada a una mayor movilización de otros recursos como la motivación. Por último, este estudio corrobora la importancia de potenciar recursos como la pasión o la resiliencia, como elementos del capital psicológico que se dirige a promover un mayor bienestar y orientación del *yo laboral futuro*.

Material suplementario

La escala Future Work Self

La escala *Future Work Self* (Strauss et al., 2012) se describe en la subsección de instrumentos. Mediante un procedimiento de retrotraducción, la versión española del cuestionario fue traducida al español por tres hablantes nativos; finalmente, un traductor revisó la correspondencia entre las versiones inglesa y española, la cual coincidía con la versión traducida. La escala se distribuye en cinco ítems.

La versión en español se puede ver en el [Apéndice 1](#).

Agradecimientos

Financiación de la UNED para la edición en acceso abierto.

Apéndice 1.

Ítems de la versión española de la escala *Future Work Self* (Strauss et al., 2012).

Tomando tu imagen profesional futura, indica el grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones:

1. Este futuro es muy fácil de imaginar para mí.
2. La imagen mental de este futuro es muy clara.
3. Puedo imaginar fácilmente mi trabajo futuro.
4. Estoy muy convencido de quién quiero ser en mi futuro trabajo.
5. El tipo de futuro trabajo que quiero está muy claro en mi mente.

Referencias

- Ayala, J. C., y Manzano, G. (2018). Academic performance of first-year university students: The influence of resilience and engagement. *Higher Education Research & Development*, 37(7), 1321–1335. <https://doi.org/10.1080/07294360.2018.1502258>
- Ayala, J. C., y Manzano, G. (2021). The influence of psychological capital on graduates' perception of employability: The mediating role of employability skills. *Higher Education Research & Development*, 40(2), 293–308. <https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1738350>
- Baluku, M. M., Mugabi, E. N., Nansamba, J., Matagi, L., Onderi, P., y Otto, K. (2021). Psychological capital and career outcomes among final year university students: The mediating role of career engagement and perceived employability. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 6(1), 55–80. <https://doi.org/10.1007/s41042-020-00040-w>
- Barberá, E., Candela, C., y Ramos, A. (2008). Career selection, professional development and gender stereotypes. *International Journal of Social Psychology*, 23(2), 275–285. <https://doi.org/10.1177/021347408784135805>
- Bateman, T. (2016). Proactive goals and their pursuit. En S. Parker y U. Bindl (Eds.), *Proactivity at work* (pp. 295–329). Routledge.
- Bernabé, M., Lisbona, A., y Palací, F. J. (2018). *Preliminary study of a questionnaire for proactivity in the professional career*. II International Congress of Work Psychology and Human Resources, Valencia.
- Bernabé, M., Lisbona, A., Palací, F. J., y Martín-Aragón, M. (2014). Social identity, passion and well-being in university students, the mediating effect of passion. *The Spanish Journal of Psychology*, 17, E81. <https://doi.org/10.1017/sjp.2014.85>
- Bernabé, M., Merhi, R., Lisbona, A., y Palací, F. J. (2023). Perfectionism and academic engagement, the mediating role of passion for the studies. *Educación XXI*, 26(2), 71–90. <https://doi.org/10.5944/educxx1.133706>
- Berzonsky, M. D. (2011). A social-cognitive perspective on identity construction. En S. J. Schwartz, K. Luyckx, y V. L. Vignoles (Eds.), *Hand-*

- book of identity: Theory and research (pp. 55–76). Springer New York. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_3
- Bouzigarene, N., Bourdeau, S., Leduc, C., Gousse-Lessard, A.-S., Houffort, N., y Vallerand, R. (2018). We are our passions: The role of identity processes in harmonious and obsessive passion and links to optimal functioning in society. *Self and Identity*, 17(1), 56–74. <https://doi.org/10.1080/15298868.2017.1321038>
- Brewer, M. L., van Kessel, G., Sanderson, B., Naumann, F., Lane, M., Reubenson, A., y Carter, A. (2019). Resilience in higher education students: A scoping review. *Higher Education Research & Development*, 38(6), 1105–1120. <https://doi.org/10.1080/07294360.2019.1626810>
- Carmona-Halty, M., Salanova, M., Llorens, S., y Schaufeli, W. B. (2021). Linking positive emotions and academic performance: The mediated role of academic psychological capital and academic engagement. *Current Psychology*, 40(6), 2938–2947. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00227-8>
- Carver, C. S., y Scheier, M. F. (1998). *On the self-regulation of behavior*. Cambridge University Press.
- Connor, K. M., y Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2000). The «What» and «Why» of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Fay, D., y Frese, M. (2001). The concept of personal initiative: An overview of validity studies. *Human Performance*, 14(1), 97–124. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1401_06
- Fisher, R., Merlot, E., y Johnson, L. W. (2018). The obsessive and harmonious nature of entrepreneurial passion. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 24(1), 22–40. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-01-2017-0011>
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300–319. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.300>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Grant, A. M., y Parker, S. K. (2009). 7 Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *Academy of Management Annals*, 3(1), 317–375. <https://doi.org/10.5465/19416520903047327>
- Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z., Zhou, X., Xu, J., Zhu, F., Wang, Z., Fu, R., Liu, S., Wang, Y., Hu, T., y Ye, L. (2014). New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 136–145. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.003>
- Hair, J. F., Anderson, R., Tatham, R., y Black, W. (2007). *Analysis multivariate*. Prentice Hall.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., y Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed, a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–151. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hobfoll, S. (2011). Conservation of resources theory: Its implication for stress, health, and resilience. En *The Oxford handbook of stress, health, and coping* (pp. 127–147). Oxford University Press.
- Ilies, R., y Judge, T. A. (2005). Goal regulation across time: The effects of feedback and affect. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 453–467. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.3.453>
- Kalkbrenner, M. T. (2023). Alpha, Omega, and H internal consistency reliability estimates: Reviewing these options and when to use them. *Counseling Outcome Research and Evaluation*, 14(1), 77–88. <https://doi.org/10.1080/21501378.2021.1940118>
- Khilji, S. E., y Pumroy, K. H. (2018). We are strong and we are resilient: Career experiences of women engineers. *Gender, Work & Organization*, 26(7), 1032–1052. <https://doi.org/10.1111/gwao.12322>
- Lavoie, C.-É., Vallerand, R., y Verner-Filion, J. (2021). Passion and emotions: The mediating role of cognitive appraisals. *Psychology of Sport and Exercise*, 54, 101907. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2021.101907>
- Lisbona, A., Bernabé, M., Palací, F. J., Gómez-Bernabé, A., y Martín-Aragón, M. (2012). Estudiar con pasión: Relación con la iniciativa personal y el engagement. *Ciencia & Trabajo*, Special Issue, 89–95.
- Luthans, F., Youssef, C., y Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Manchiraju, S., y Sadachar, A. (2018). Passion and self-determination: Exploring social networking site addiction using a dualistic framework. *Social Networking*, 07(03), 126–136. <https://doi.org/10.4236/sn.2018.73010>
- Morales-Rodríguez, F. M. (2021). Fear, stress, resilience and coping strategies during COVID-19 in Spanish university students. *Sustainability*, 13(11), 5824. <https://doi.org/10.3390/su13115824>
- Orsini, C., Tricio, J., Tapia, D., y Segura, C. (2019). How dental students' course experiences and satisfaction of their basic psychological needs influence passion for studying in Chile. *Journal of Educational Evaluation for Health Professions*, 16(37), 1–7. <https://doi.org/10.3352/jeehp.2019.16.37>
- Oyserman, D. (2009). Identity-based motivation and consumer behavior. *Journal of Consumer Psychology*, 19(3), 276–279. <https://doi.org/10.1016/j.jcps.2009.06.001>
- Oyserman, D., y Markus, H. R. (1990). Possible selves and delinquency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(1), 112–125. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.1.112>
- Paquette, V., Vallerand, R., Houffort, N., y Fredrickson, B. L. (2022). Thriving through adversity: The role of passion and emotions in the resilience process. *Journal of Personality*, 91(3), 789–805. <https://doi.org/10.1111/jopy.12774>
- Parker, S., Bindl, U. K., y Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827–856. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>
- Parker, S., y Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633–662. <https://doi.org/10.1177/0149206308321554>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, Y., y Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioural research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Pollack, J. M., Ho, V. T., O'Boyle, E. H., y Kirkman, B. L. (2020). Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 311–331. <https://doi.org/10.1002/job.2434>
- Ramos-Díaz, E., Rodríguez-Fernández, A., Axpe, I., y Ferrara, M. (2019). Perceived emotional intelligence and life satisfaction among adolescent students: The mediating role of resilience. *Journal of Happiness Studies*, 20(8), 2489–2506. <https://doi.org/10.1007/s10902-018-0058-0>
- Rivera, M., Shapoval, V., y Medeiros, M. (2021). The relationship between career adaptability, hope, resilience, and life satisfaction for hospitality students in times of Covid-19. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29, 100344. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100344>
- Safavi, H. P., y Bouzari, M. (2019). The association of psychological capital, career adaptability and career competency among hotel frontline employees. *Tourism Management Perspectives*, 30, 65–74. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.02.001>
- Santilli, S., Grossen, S., y Nota, L. (2020). Career adaptability, resilience, and life satisfaction among Italian and Belgian middle school students. *The Career Development Quarterly*, 68(3), 194–207. <https://doi.org/10.1002/cdq.12231>
- Sarrionandia, A., Ramos-Díaz, E., y Fernández-Lasarte, O. (2018). Resilience as a mediator of emotional intelligence and perceived stress: A cross-country study. *Frontiers in Psychology*, 9, 2653. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02653>
- Soler Sánchez, M. I., Meseguer de Pedro, M., y García Izquierdo, M. (2016). Psychometric properties of the Spanish version of the 10-item Connor-Davidson resilience scale (10-item CD-RISC) in a sample of workers. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 48(3), 159–166. <https://doi.org/10.1016/j.rlp.2015.09.002>
- Strauss, K., Griffin, M. A., y Parker, S. K. (2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 580–598. <https://doi.org/10.1037/a0026423>
- Strauss, K., y Kelly, C. (2016). An identity-based perspective on proactivity. En *Proactivity at work* (pp. 330–355). Routledge.
- Taber, B. J., y Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20–27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.005>
- Tugade, M. M., y Fredrickson, B. L. (2007). Regulation of positive emotions: emotion regulation strategies that promote resilience. *Journal of Happiness Studies*, 8(3), 311–333. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9015-4>
- Vallerand, R. (2015). *The psychology of passion: A dualistic model*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/978019977600.001.0001>
- Vallerand, R., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., y Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756–767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- Vallerand, R., y Houffort, N. (2003). Passion at work. *Emerging perspectives on values in organizations*, 66(8), 175–204.
- Vallerand, R., Houffort, N., y Forest, J. (2014). Passion for work: Determinants and outcomes. En M. Gagné (Ed.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory* (pp. 85–105). Oxford University Press.
- Vankakova, J., Chamorro, A., y Martínez-Martí, M. L. (2021). Does Passion mediate the Effect of Character Strengths on the Resilience of Athletes? *Cuadernos Psicología del Deporte*, 21(2), 32–46.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., y Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- Zhang, Q., Wang, X., Nerstad, C. G. L., Ren, H., y Gao, R. (2022). Motivational climates, work passion, and behavioral consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 43(9), 1579–1597. <https://doi.org/10.1002/job.2661>