



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Propiedades psicométricas de la escala pasión por el trabajo en
trabajadores de Huaraz**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

Celidonio Alegre, Yannier Nicolh (ORCID:0000-0003-2806-1860)

ASESOR:

Dr. Noe Grijalva, Hugo Martin (ORCID:0000-0003-2224-8528)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Psicométrica

HUARAZ - PERÚ

2022

Dedicatoria

A las personas que me acompañaron y apoyaron incondicionalmente en mi crecimiento personal y académico.

Agradecimiento

A Dios, a mis padres, amigos y docentes por permitirme desarrollar esta investigación. Asimismo, a la casa de estudios por darme la oportunidad de demostrar mis capacidades.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III.MÉTODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2 Variable y operacionalización.....	10
3.3 Población, muestra y muestreo.....	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5 Procedimientos.....	12
3.6 Método de análisis de datos.....	12
3.7 Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES.....	22
VII. RECOMENDACIONES.....	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de la población de trabajadores por género, Huaraz	10
Tabla 2	Estadísticos descriptivos y correlación ítem - factor de la escala pasión por el trabajo	14
Tabla 3	Análisis Factorial Exploratorio de la escala pasión por el trabajo	15
Tabla 4	Análisis factorial confirmatorio de la escala pasión por el trabajo	16
Tabla 5	Matriz de correlaciones de la escala pasión por el trabajo	18
Tabla 6	Análisis de consistencia interna de la escala pasión por el trabajo	19

Índice de figuras

Figura 1	Estructura factorial de la escala pasión por el trabajo (Tercer modelo)	17
----------	---	----

RESUMEN

La investigación fue de tipo instrumental y como objetivo general se planteó determinar las propiedades psicométricas de la escala pasión por el trabajo en trabajadores de Huaraz. El instrumento que se usó para el estudio fue la Escala Pasión por el trabajo adaptado por Salessi y Omar en la republica de la Argentina. La muestra utilizada para el presente estudio fue de 384 trabajadores; entre ellos profesionales, técnicos y carreras afines, además se tomó en cuenta a ambos géneros, asimismo trabajadores del sector público y privado. Los resultados de la correlación item – factor fue >0.4 , respecto al análisis factorial exploratorio los resultados fueron (Kaiser Meyer Olkin > 0.86 y Barlett $< .001$). En el análisis factorial confirmatorio se hallaron los siguientes valores de ajuste (CFI= 0.95; TLI= 0.94; GFI= 0.94; RMSEA= 0.06; SRMR= 0.04) y finalmente en los indicadores de confiabilidad de Omega y Alfa de Cronbach los valores obtenidos oscilan entre 0.84 y 0.87 siendo considerado como valores aceptables.

Palabras clave: pasión por el trabajo, confiabilidad, validez

ABSTRACT

The research was instrumental and the general objective was to determine the psychometric properties of the passion for work scale in workers from Huaraz. The instrument used for the study was the Passion for Work Scale adapted by Salessi and Omar in the Republic of Argentina. The sample used for the present study was 384 workers; among them professionals, technicians and related careers, in addition, both genders were taken into account, as well as public and private sector workers. The results of the item - factor correlation were > 0.4 , with respect to the exploratory factor analysis the results were (Kaiser Meyer Olkin > 0.86 and Barlett $< .001$). In the confirmatory factor analysis the following adjustment values were found (CFI = 0.95; TLI = 0.94; GFI = 0.94; RMSEA = 0.06; SRMR = 0.04) and finally in the reliability indicators of Omega and Cronbach's Alpha the values obtained oscillate between 0.84 and 0.87 being considered as acceptable values.

Keywords: passion for work, reliability, validity

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo ha contribuido a la civilización del mundo, siendo una acción generadora en el desarrollo económico de muchas naciones, Organización Internacional del Trabajo OIT (2004). Asimismo, el trabajo ha sido fuente de motivación de muchas personas, pues al haber un trabajador motivado, se forja un mejor compromiso con alguna actividad de la organización, dándose de forma connatural (Lisbona, Palací y Castaño, 2016).

La acción de trabajar es una actividad generada por el hombre, que implica esfuerzo y dedicación de forma intelectual y física, y en muchos casos se busca el bienestar y la autorrealización, sin embargo, el problema nace cuando la adicción se torna compulsiva y se dedica demasiado tiempo y energía a las actividades laborales, esto trae consigo consecuencias negativas que pueden ser muy perjudiciales para el entorno familiar, social y personal (Garrido, 2014). Asimismo, en el rubro de la industria y la agricultura suelen usar objetos y animales, lo cual indica que los trabajadores requieren de esfuerzo físico; en cuanto al rubro de información y servicios, los colaboradores laboran con seres humanos y datos, y para ello, deben poseer una inteligencia emocional óptima, cabe mencionar que la mayoría de trabajadores no solo laboran con las manos, sino también con la cabeza y el corazón (Salanova y Schaufeli, 2009).

Por otra parte, debido a la pandemia y el confinamiento social obligatorio, la proliferación del teletrabajo ha causado incertidumbre a los apasionados al trabajo, puesto que el ambiente físico de la empresa donde solían laborar fue trasladado al escenario virtual de sus viviendas (Giniger, 2020).

En Latinoamérica, se hallaron investigaciones de trabajos psicométricos de la variable Pasión por el trabajo (PT), siendo uno de los más recientes el estudio instrumental de la escala PT (Salessi y Omar, 2020), así mismo años atrás desarrollaron el estudio instrumental para encontrar las propiedades psicométricas de la escala PT (Salessi y Omar, 2018), en otros autores se encontró estudios con fines de determinación de las propiedades

psicométricas de la escala PT (Rosario y Gonzáles, 2020), finalmente se halló el trabajo de investigación instrumental para determinar las propiedades psicométricas de la escala PT (Ortega, Martínez y Rodríguez, 2016).

La realidad laboral en el Perú, según el Instituto Peruano de Economía IPE (2020), nos hace referencia que la tasa de informalidad del trabajo ostenta el 72% y ahora debido a la pandemia se estima que subirá al 80%. Por consiguiente, el portal web Info Capital Humano (2016) nos menciona que los trabajadores peruanos tienen un índice del 76% de insatisfacción laboral en sus respectivos puestos de trabajo, dentro de este porcentaje se puede encontrar como causas principales: los bajos desafíos que tienen las empresas, pésimo clima laboral, salario insuficiente, bajas posibilidades de ascensos, comunicación no asertiva, entre otros. También es importante mencionar a Flores et al. (2015) quienes desarrollaron un estudio psicométrico de una variable semejante a PT, el cual fue el entusiasmo por el trabajo (engagement).

A nivel regional (Huaraz), no se han evidenciado trabajos psicométricos de la variable PT, a pesar que, en los últimos años aparecieron empresas mineras y de turismo, creando oportunidades de trabajo para muchos huaracinos (Villari, 2016).

Por lo tanto, se consideró la validación del instrumento de forma distrital en la ciudad de Huaraz, y se planteó la pregunta ¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la escala Pasión por el trabajo en trabajadores de Huaraz?

Respecto a la justificación, se optó por considerar la parte teórica con fines de aporte al conocimiento de la variable PT, así mismo la relación teoría – resultados. En cuanto a la metodología e investigación, será de gran aporte para otras investigaciones en el ámbito organizacional, como también en futuros trabajos psicométricos. En el nivel pragmático, el aporte será poseer un instrumento de carácter psicométrico en beneficio de las empresas, la comunidad científica local e investigadores interesados en el área organizacional y la medición de dicha variable. En el área social, el aporte

servirá para cubrir vacíos de orientación de la variable PT en la población huaracina.

De igual importancia, se estableció el objetivo general; determinar las propiedades psicométricas de la escala pasión por el trabajo en trabajadores de Huaraz, así mismo se plantearon los objetivos específicos, y estos fueron, en primera instancia; determinar la validez a por medio de la correlación ítem-test de la escala pasión por el trabajo en trabajadores de Huaraz, seguidamente; determinar la validez de constructo por medio del Análisis Factorial Exploratorio (AFE) y el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) de la escala pasión por el trabajo en trabajadores de Huaraz, y en última instancia se planteó; determinar los indicadores de confiabilidad de la escala pasión por el trabajo en trabajadores de Huaraz.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes de la presente investigación se hallaron estudios psicométricos desarrollados por los siguientes autores:

Serrano et al. (2017), realizó un estudio psicométrico sobre la adaptación de la escala castellano de la escala Pasión por el Trabajo de Vallerand y Houliort, la muestra estuvo constituida por 513 trabajadores de Cataluña, España. Asimismo, hallaron la validez de constructo a través del AFC, donde tomaron en cuenta 9 ítems resultantes del análisis de contenido, obteniendo un valor de significancia ($p < .01$), error medio cuadrático de aproximación (RMSEA $< .06$), Índice de ajuste comparativo (CFI $> .95$) y el índice de Tucker Lewis (TLI $> .95$). En confiabilidad, el resultado osciló entre .77 y .89. Finalmente hallaron la correlación de ambos factores dando como resultado una correlación positiva de .46.

Ortega et al. (2016), desarrollaron un estudio psicométrico con fines de determinación de las propiedades psicométricas de la escala Pasión por el Trabajo de Vallerand et al. En esta ocasión la muestra estuvo compuesta por 1,016 trabajadores de Puerto Rico. Además, optaron por excluir 2 ítems luego de un análisis cualitativo, asimismo en el AFC obtuvieron como resultados más significativos los siguientes, (RSMEA = .08; CFI = .95). En última instancia obtuvieron la confiabilidad de alfa de Cronbach (α .75 y .94).

Salessi y Omar (2020), realizaron un estudio psicométrico de la escala Pasión por el Trabajo de Vallerand et al. Tuvieron como muestra a 452 trabajadores argentinos, en cuanto a la validez de constructo obtuvieron como resultados más relevantes lo siguiente, (RMSEA = 0.04; CFI = 0.94). En la confiabilidad la determinación fue por factores, en el primer factor obtuvieron $\alpha = 0,79$; y en el segundo factor $\alpha = 0.80$. Finalmente hallaron la validez concurrente a través de correlaciones positivas determinadas mediante el coeficiente de Spearman.

Orgambídez, et al. (2014), trabajaron con una muestra equivalente a 432 trabajadores españoles; el objetivo fue buscar la determinación de la validez de constructo a través del AFC, consideraron la medida de adecuación Kaiser Mayer Olkin ($KMO = .93$) y la prueba de esfericidad de Barlett ($p < 0.001$), además obtuvieron la confiabilidad por factor mediante el alfa de Cronbach; donde el factor pasión armoniosa obtuvo un valor de 0.92 y el factor pasión obsesiva un valor de 0.94, también hallaron la carga factorial de los ítems, obteniendo una carga factorial mayor a 0.40 en cada ítem, finalmente detectaron una correlación positiva entre la pasión armoniosa y obsesiva, a través de la correlación de Pearson ($r = .55, p < .01$).

Bester et al. (2020) realizaron el estudio psicométrico en el país de Sudáfrica. La muestra estuvo conformada por 550 trabajadores de distintas etnias que laboran en tierras sudafricanas, así mismo, descubrieron la validez de constructo a través del AFC; obteniendo como resultados más importantes lo siguiente, ($RMSEA = 0.07$; $CFI = 0.94$). En confiabilidad, hallaron el alfa y Omega; los valores generales obtenidos fueron de 0.81 y 0.75 respectivamente.

Zito y Colombo (2017), adaptaron y descubrieron las propiedades psicométricas de la escala PT de Vallerand, et al. La muestra fue conformada por 101 personas para el AFE y 234 para el AFC, todos ellos trabajadores a tiempo completo. En cuanto al AFE; detectaron la desviación estándar con un valor de 1.4, así mismo, el alfa de Cronbach con un valor general de 0.89; finalmente, en el AFC encontraron como resultados: ($RMSEA = 0.9$) y en el ($CFI = 0.94$).

Peixoto et al. (2019), desarrollaron el estudio psicométrico de la escala PT de Vallerand, et al. La muestra estuvo conformada por 789 atletas brasileños, el estudio tuvo como objetivo evaluar las propiedades psicométricas por medio del método Hull y modelo exploratorio de ecuaciones estructurales (ESEM), los resultados fueron ($RSMEA = 0.07$; $CFI = 0.96$). Asimismo, llegaron a la conclusión de adecuar la escala a la versión brasileña.

Rosario y González (2020), trabajaron con una muestra de 347 empleados adultos residentes de Puerto Rico. En sus resultados evidenciaron propiedades psicométricas de la escala PT de Vallerand, et al. A través del AFC, donde los resultados reflejaron (RMSEA = 0.7; CFI = 0.97), asimismo, detectaron la fiabilidad ($\alpha = 0.90$).

Respecto a las conceptualizaciones de la pasión, encontramos a los siguientes autores:

Le Senne (1963) describió a la pasión como el carácter profundo e intenso que los seres humanos reflejan desde el interior, así como héroes que quedaron en la historia por su valentía, estas personas apasionadas se describen por su perseverancia y su amplia capacidad de acción, asimismo por sus energías que parecen ser inacabables.

Por otra parte, Balon et al. (2013) refieren que las personas cuando empiezan a palpar internamente la pasión tienden a observar la vida de forma más positiva e intentan dar lo mejor de sí mismos con la intención de superarse. En consecuencia, Vallerand y Houliort (2003) descubrieron que las personas que laboran con pasión poseen mejores ajustes psicológicos en su área de trabajo. Lo que conlleva a las organizaciones a la cima de beneficios dado que la pasión genera en los empleados la capacidad de atraer y fidelizar clientes (Gasparini y Pichot, 2007).

En la descripción y definición de la relación pasión y personalidad encontramos las siguientes posturas:

La pasión surge a través de la personalidad, y cuando este último es flexible, la persona puede realizar sin problemas la actividad que le apasiona, así también como actividades relacionadas a distintos ámbitos de su vida, no obstante, cuando la personalidad se torna rígida y está inmerso en la pasión trae consecuencias de insatisfacción con la actividad apasionada (Retana y Sánchez, 2008).

Épocas atrás han existido modelos de personalidad donde el típico apasionado desapareció, pero surgió nuevamente en la literatura psicológica, sin embargo, hoy en día ya no se le considera como un tipo de personalidad, sino como una fuerza de motivación (Balon, et al. 2013). En la actualidad, el modelo de la pasión en psicología, está considerado desde el enfoque basado en características motivacionales. Nos referimos al modelo dualista de la Pasión (Vallerand et al. 2003).

Vallerand et al. (2003), diseñó el modelo único dualista de la pasión, usando el instrumento psicométrico de la escala pasión por el trabajo, quienes definieron a la pasión como la gran motivación por alguna actividad que le llame la atención a las personas, donde inviertan tiempo y desgaste de energía. Por su parte, Moeller, et al. (2015), define a la pasión como el interés que tiene un individuo para su crecimiento, tanto en lo psicológico como en su identidad. Así también, Orgambidez, et al. (2014) menciona que el tener la alegría para realizar una actividad cotidiana o laboral, nace por una causa en específico, y esto genera pasión. Por lo tanto, la obtención de la pasión se da a través de encontrar actividades significativas para la persona, por ejemplo, practicar deportes, coleccionar álbumes, tocar instrumentos musicales, etc. (Marsh et al., 2013).

Asimismo, Vallerand et al. (2003) propuso dos tipos de pasión: La OP Se relaciona con el acto de controlar de manera precisa la actividad que prefiere una persona, generando tensión por los hechos que puedan ocurrir y la HP hace referencia al acto de realizar una actividad de forma liberal, es decir, elegir la actividad netamente por el placer que genera al individuo, la diferencia entre estos dos tipos de pasión; la OP oprime y tiende a tener afecciones negativas, mientras que la HP mejora el bienestar y genera afecciones positivas.

Así también, Spence y Robbins (1992) determinaron que el workaholism que poseen los colaboradores es un impulso que les impide desempeñarse adecuadamente en las actividades laborales. Por otra parte, se diseñó un modelo teórico tridimensional basado en el workaholism, el cual clasifica a

los trabajadores con la intensidad que poseen en la adicción al trabajo (Spence y Robbins, 1992; McMillan et al., 2002).

- **Participación laboral (Work Involvement):** indica la acción de estar constantemente en participación con las actividades en el trabajo, mediante acotaciones, sugerencias y responsabilidad.
- **Disfrute del trabajo (Work Enjoyment):** es la emoción positiva que se tiene al desempeñar de manera eficaz la actividad laboral.
- **Impulso por el trabajo (Work Drive):** es detectado a partir de una presión interna para el desempeño del trabajo, y es presionado por factores externos.

Respecto a la relación de la pasión, el compromiso y el trabajo, se hallaron los siguientes enunciados:

El compromiso, en inglés denominado “Engagement”, es una variable que guarda relación con la pasión armoniosa (OP), esto se define como una relación beneficiosa con un enfoque positivo y cuando se relaciona al trabajo las características son la dedicación, el vigor y el control, así también los colaboradores se llenan de orgullo, alegría, inspiración y retos (Salanova y Shaufeli, 2009).

Por otra parte, Castañeda (2010), refiere que la pasión obsesiva está relacionada a la adicción al trabajo, debido a que ambos son acciones compulsivas y es muy difícil desligarse del mismo. Asimismo, Scott et al. (1997) hace mención que la adicción al trabajo en inglés denominado “Workaholism”, cuando se vincula con la pasión obsesiva (HP) se puede identificar a través de tres características:

- **Componente conductual:** el trabajo en exceso genera mucho desgaste de energía y tiempo.
- **Proceso de conducta más privado:** los adictos a la labor tienden a tener complicaciones al no poder desvincularse y pensar demasiado en el trabajo incluso en sus horas libres.

- **Compulsión interna:** son compulsivos y se obsesionan al límite, puesto que buscan consistencia ante diversas situaciones.

Finalmente, en el área organizacional la importancia de la pasión resalta en lo fundamental que es para el bienestar de los colaboradores, el éxito organizacional a largo plazo, así también para obtener ventajas competitivas (Marsh et al., 2013).

III. MÉTODOLÓGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

En esta ocasión el trabajo se rigió en el tipo de investigación denominado instrumental, puesto que se analizan y presentan evidencias psicométricas de un instrumento de medición psicológica (Ato et al., 2013). Respecto al enfoque corresponde al cuantitativo, dado que se trabajó con datos numéricos estáticos que luego permiten realizar inferencias (Del Canto y Silva, 2013).

Asimismo, el estudio fue de tipo no experimental, ya que en ningún momento se manipuló variables, ni se ha tenido la intención de observar conductas a efecto de estas (Hernández, Fernández, y Bautista, 2018).

3.2 Variable y operacionalización

La tabla de operacionalización de las variables se puede observar en anexos.

3.3 Población, muestra y muestreo

Un total de 12674 profesionales, técnicos y ocupaciones a fines que laboran activamente en la ciudad de Huaraz integraron la población.

Tabla 1

Distribución de la población de trabajadores por género, Huaraz

Trabajadores	Varones	Mujeres	TOTAL
	7370	5304	12674

Fuente: Ministerio de trabajo y promoción del empleo (MTPE, 2010)

Muestra:

Se usó la fórmula para poblaciones finitas, y así determinar el tamaño de la muestra.

$$n = \frac{N Z^2 P (1 - P)}{(N - 1)e^2 + Z^2 P(1 - P)}$$

Donde:

Nivel de confiabilidad : z : 1.96

Proporción de P : P : 0.5

Tamaño poblacional : N : 12674

Error de Muestreo : e : 0.05

Tamaño de la Muestra : n

Reemplazando datos:

$$n = \frac{12674 \times 1.96^2 \times 0.5 (1 - 0.5)}{(12674 - 1) 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 (1 - 0.5)}$$

$$n = \frac{12674 \times 3.8416 \times 0.5 (0.5)}{(12673) 0.0025 + 3.8416 \times 0.5 (0.5)}$$

$$n = \frac{12674 \times 0.9604}{31.682 + 0.9604}$$

$$n = \frac{12.172}{31.682}$$

$$n = 384.1$$

La muestra estuvo conformada por un total de 384 profesionales, técnicos y ocupaciones afines que laboran en entidades privadas o públicas, se tomó en cuenta a ambos géneros.

Muestreo:

El muestreo fue no probabilístico de tipo intencional o por conveniencia, puesto que se aplicó a pequeños subgrupos de la población total (Urbano y Yuni, 2014; Otzen y Manterola, 2017).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Instrumento: Escala pasión por el trabajo

La escala pasión por el trabajo en su versión original fue desarrollada por Vallerand, et al. (2003), posteriormente hubo varias adaptaciones; como su versión traducida y adaptada en la república de La Argentina por Omar y Salessi (2020). Esta escala está conformada por 14 ítems, los cuales se distribuyen en dos dimensiones (**ver apartado 3.2 en anexos**), se aplica con la escala de Likert, así también la aplicación es de forma individual y fue diseñado para el área de la psicología organizacional, con el fin de evaluar la pasión por el trabajo dentro de las organizaciones, en cuanto a la confiabilidad y validez, el instrumento posee un alfa de Cronbach promedio de 0.80.

3.5 Procedimientos

La investigación se inició paralelamente con la determinación de la población a estudiar y la variable de estudio, seguidamente se desarrolló el proceso de descripción y análisis de la realidad problemática y teorías relacionadas a la variable del presente trabajo, posterior a ello se realizó el muestreo correspondiente (**ver apartado 3.3**), se procedió con el permiso a los autores para utilizar el instrumento (**ver en anexos**), también se realizó y aplicó el consentimiento informado siguiendo todos los lineamientos de la ética de investigación (**ver en anexos**), por consiguiente se aplicó la encuesta de forma virtual, como penúltimo paso se aplicó el filtro correspondiente a la base de datos para confirmar la muestra con veracidad y estén inmersos a los criterios de inclusión, finalmente se descargó la base de datos filtrada para su posterior análisis estadístico (**ver apartado 3.6**).

3.6 Método de análisis de datos

Una vez culminado el proceso de reclutamiento de las respuestas, en primera instancia se obtuvo la base de datos de forma cualitativa y fueron cuantificados en el programa Microsoft Office Excel 2019, en segundo lugar, se realizó el análisis estadístico descriptivo por medio del programa estadístico IBM SPSS v 25 donde se halló la media aritmética, la desviación estándar, asimetría y curtosis, según García y Maroto (2017) los valores aceptados para la media

aritmética es de ± 1 y los valores que se acercan a lo ideal es ± 3 . Para Pérez y Medrano (2010) los valores adecuados para la asimetría y curtosis estiman en ± 1.5 . Luego se realizó el AFE con el programa JASP, los valores aceptables dentro de este análisis son en el Kaiser Meyer Olkin (KMO) ≥ 0.80 y los valores superiores a ≥ 0.90 son muy buenos; en Barlett el valor aceptable es < 0.005 y en el Índice de ajuste comparativo (CFI) > 0.80 (Urrutia y Palomino, 2010). Posteriormente se desarrolló la evidencia de validez de constructo mediante el AFC, también se desarrolló con el programa estadístico JASP donde se determinó el mejor modelo por sus valores más adecuados; Según Fernández (2015) en el Error Medio Cuadrático de Aproximación RMSEA el valor aceptable es < 0.07 y en el Residuo Estandarizado Cuadrático Medio SRMR < 0.05 . Finalmente se halló la validez de fiabilidad y la correlación ítem test, respecto a la confiabilidad se halló el alfa de Cronbach, Guttman y McDonald, según Fernández (2015) los valores aceptables son ≥ 0.70 .

3.7 Aspectos éticos

Se realizó el consentimiento informado a las personas que participaron del estudio, indicándoles que fue un trabajo con fines de investigación, así como el recojo de las respuestas fueron de forma anónima, finalmente lo concerniente los aspectos éticos de la investigación se pueden observar en los anexos (Acevedo, 2002).

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Estadísticos descriptivos y correlación ítem - factor de la escala pasión por el trabajo

Factor	Ítems	Media	DE	Asimetría	Curtosis	Item rest correlation
Pasión armoniosa	Ítem 1	4,15	0,676	-1,516	5,538	0.447
	Ítem 2	4,04	0,721	-1,572	4,686	0.446
	Ítem 3	3,99	0,740	-1,419	3,514	0.583
	Ítem 4	3,92	0,853	-1,293	1,990	0.497
	Ítem 5	4,19	0,726	-1,341	3,831	0.495
	Ítem 6	4,09	0,678	-1,480	4,908	0.533
	Ítem 7	3,88	0,802	-1,214	2,255	0.238
Pasión obsesiva	Ítem 8	4,16	0,847	-1,367	2,409	0.535
	Ítem 9	4,15	0,791	-1,392	3,170	0.623
	Ítem 10	3,90	0,794	-1,399	2,961	0.493
	Ítem 11	4,02	0,738	-1,485	4,274	0.562
	Ítem 12	4,51	0,712	-1,972	5,552	0.566
	Ítem 13	3,86	0,863	-1,379	2,236	0.514
	Ítem 14	4,35	0,754	-1,606	4,059	0.581

Nota: DE: Desviación estándar

En la tabla 1, se observa que la media total de los ítems es de 3.8 y la desviación estándar tiene un total de 0.76, asimismo se observa en la asimetría y curtosis que la mayoría de ítems exceden el rango de -1.5/+1.5. Finalmente, en la correlación ítem – factor, se observa que los valores oscilan entre 0.44 y 0.58 con excepción del ítem 7.

Tabla 3

Análisis Factorial Exploratorio de la escala pasión por el trabajo

ítems	Pasión obsesiva	Pasión armoniosa	KMO
Ítem 1		0.756	0.763
Ítem 2		0.766	0.852
Ítem 3		0.665	0.904
Ítem 4		0.772	0.860
Ítem 5		0.636	0.910
Ítem 6		0.779	0.793
Ítem 7			0.837
Ítem 8	0.741		0.886
Ítem 9	0.756		0.911
Ítem 10	0.635		0.908
Ítem 11	0.701		0.909
Ítem 12	0.829		0.855
Ítem 13	0.585		0.899
Ítem 14	0.794		0.878

KMO: 0.86 Barlett: < .001

En la tabla 2, se observa la distribución de los ítems a cada factor, además se visualiza que el valor del Kaiser Meyer Olkin es de: 0.86 y el Barlett tiene un valor de: < .001, siendo considerados como aceptables (Urrutia y Palomino, 2010).

Tabla 4

Análisis factorial confirmatorio de la escala pasión por el trabajo

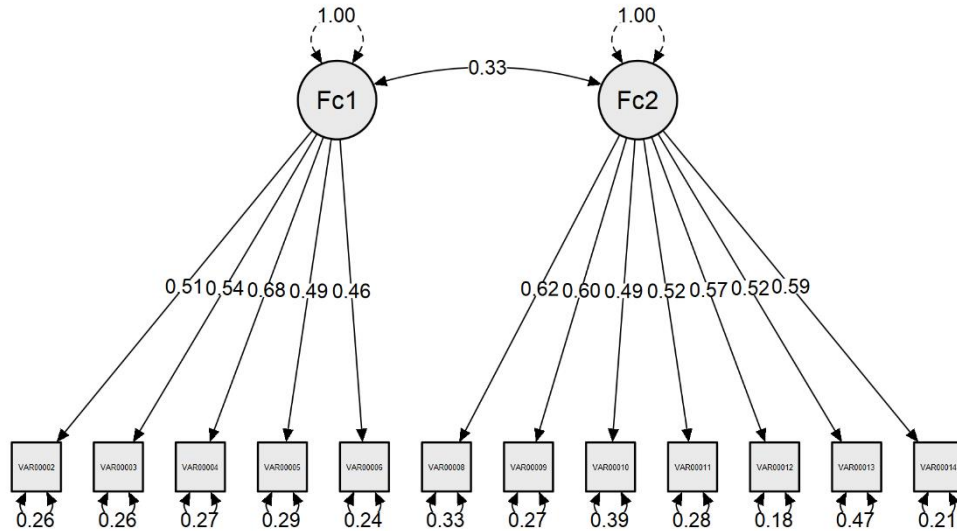
Modelos	X ²	DF	P	CFI	TLI	GFI	RMSEA	SRMR	AIC
Primer modelo (Prueba del autor, con 2 dimensiones y 14 ítems)	298.874	76	< .001	0.90	0.88	0.89	0.08	0.05	10249.988
Segundo modelo (2 Dimensiones y 13 ítems)	271.978	64	< .001	0.91	0.89	0.90	0.09	0.05	9344.449
Tercer modelo (2 Dimensiones y 12 ítems)	145.630	53	< .001	0.95	0.94	0.94	0.06	0.04	8772.353

Nota: GFI= índice de bondad del ajuste, AIC= Criterio de información de Akaike, SRMR= residuo cuadrático medio, RMSEA= error de aproximación cuadrático medio, CFI= índice de ajuste comparativo, TLI = Índice de Tucker-Lewis.

En la tabla 3, se puede observar que el tercer modelo tiene mejores y adecuados valores de ajuste: >.95, >.94, >.94, lo que indica que existe un buen ajuste del modelo y son valores aceptables (Urrutia y Palomino, 2010). En el tercer modelo se optó por extraer el ítem 1 ya que estaba afectando directamente a los índices de ajuste, valga recalcar que en el KMO el ítem 1 obtuvo un valor bajo, asimismo se extrajo el ítem 7 ya que en el AFE tuvo un corte de 0.1 además en la correlación ítem – factor estuvo por debajo del 0.3

Figura 1

Estructura factorial de la escala pasión por el trabajo (Tercer modelo)



En la figura 1, se muestra que no existe tanta covarianza entre los factores, además se observan las cargas factoriales de los ítems evidenciando que el factor 1 (Pasión armoniosa) tiene 5 ítems y el factor 2 (Pasión obsesiva) tiene 7 ítems.

Tabla 5

Matriz de correlaciones de la escala pasión por el trabajo

ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	-													
2	,524**	-												
3	,450**	,470**	-											
4	,422**	,531**	,532**	-										
5	,337**	,388**	,449**	,491**	-									
6	,654**	,469**	,424**	,469**	,397**	-								
7	,140**	0.090	,224**	,185**	,207**	,141**	-							
8	0.099	,128*	,255**	,143**	,209**	0.062	,162**	-						
9	,138**	,146**	,283**	,138**	,209**	,187**	,165**	,543**	-					
10	0.073	,120*	,191**	,135**	,195**	,177**	,181**	,353**	,395**	-				
11	,158**	,117*	,206**	0.098	,148**	,157**	,155**	,343**	,405**	,484**	-			
12	,140**	,145**	,205**	,124*	,161**	,142**	,156**	,518**	,508**	,364**	,481**	-		
13	0.073	,107*	,257**	,124*	,185**	,133**	,103*	,416**	,471**	,348**	,393**	,339**	-	
14	,136**	,136**	,284**	,113*	,141**	,111*	0.064	,452**	,440**	,366**	,399**	,518**	,432**	-

En la tabla 4, se observa la correlación de los ítems, todos correlacionan de forma positiva, habiendo hallado la correlación con el coeficiente de Spearman ya que en la prueba de normalidad el resultado arrojó una distribución con anormalidad, determinando el uso de la estadística no paramétrica.

Tabla 6

Análisis de consistencia interna de la escala pasión por el trabajo

Factores	M	DE	Asimetría	Curtosis	N de ítems	α	ω	IC de confianza (95%)	
								Lim. inf.	Lim. Sup.
Pasión Armoniosa	28.27	3.65	- 1,425	3,765	5	0.84	0.84	0.215	0.309
Pasión obsesiva	28.96	4.17	-1,894	5,696	7	0.87	0.87	0.255	0.354

Nota: DE = Desviación Estándar; α = Coeficiente de alfa de Cronbach, ω = coeficiente Omega; M = Media; IC = Intervalos de Confianza; Lim. Inf. = Límite Inferior; Lim.Sup. = Límite Superior

En la tabla 5, se evidencia los valores de los coeficientes alfa de Cronbach y Coeficiente de Omega por cada dimensión, donde observamos que para ambas dimensiones se obtiene $\alpha= 0.84$ y $\omega= 0.87$.

V. DISCUSIÓN

El estudio tuvo como objetivo determinar las evidencias psicométricas de la escala pasión por el trabajo en trabajadores de la ciudad de Huaraz, a través de los estadísticos descriptivos; como asimetría, curtosis, media, desviación estándar, asimismo se halló la correlación ítem – factor, de similar forma se determinó el AFE y AFC. Finalmente se halló el análisis de fiabilidad de consistencia interna de Omega y Alfa de Cronbach.

En la correlación ítem – factor fue aplicado a los 14 reactivos que comprenden el instrumento de escala pasión por el trabajo, donde se hallaron valores que oscilan de 0.44 y 0.58 con excepción del ítem 7, según Domínguez (2019) indica que dichos valores son aceptables para estudios psicométricos, este apartado se corrobora con los resultados obtenidos por Salessi y Omar (2020) dado que obtuvieron valores mayores a 0.40.

En el análisis factorial exploratorio AFE se tuvo como fin observar la distribución de los ítems en cada factor, dicha distribución estuvo conformada por un modelo bifactorial, el factor pasión obsesiva el cual estuvo compuesto por el ítem 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14 y el factor pasión armoniosa estuvo compuesto por el ítem 1, 2, 3, 4, 5 y 6, no obstante, el ítem 7 no fue considerado porque obtuvo un valor de corte estadístico bajo que según Domínguez (2019) los valores menores a 0.50 no son aptos, en valores generales se obtuvo el Kayser Meyer Olkin ($>.86$) y en la significancia de Barlett ($p = <0.001$). De similar forma, Orgambidez, et al. (2014) obtuvieron valores generales del KMO $=.93$ y Barlett ($p = <0.001$).

Para el análisis factorial confirmatorio AFC se usaron tres modelos, el primer modelo fue con la distribución de ítems que usaron los autores de la prueba; es decir 7 ítems para cada factor, el segundo modelo fue de la distribución de los datos obtenidos en el AFE mencionado anteriormente y el tercer modelo se obtuvo a través de la extracción del ítem 1 y 7; dado que estaban afectando considerablemente a los valores de ajuste. Comparando resultados, el tercer modelo fue el que obtuvo mejores índices de ajuste; así como el índice de ajuste comparativo (CFI) tuvo un valor incremental de $>.95$, en el índice de bondad de ajuste (GFI) y el índice de Tucker – Lewis (TLI) se

evidenció valores de $>.90$, en el criterio de información de Akaike (AIC) se obtuvo un valor más bajo de los tres modelos mencionados, en el residuo cuadrático medio (SRMR) se obtuvo el valor de < 0.04 lo cual indica que existe un ajuste adecuado y en el error de aproximación cuadrático medio (RMSEA) se halló un valor de < 0.06 mostrando también buen ajuste. Asimismo, se obtuvo las cargas factoriales donde se halló en el factor pasión armoniosa oscilan entre 0.46 y 0.68 y para el factor pasión obsesiva los valores varían de 0.49 y 0.62, así también se encontró poca covarianza entre ambos factores. Es así que los resultados mencionados se corroboran con el trabajo de Ortega et al. (2016) que reportan el mismo resultado en el ajuste incremental (CFI= $>.95$), sin embargo, difiere en el valor de (RSMEA = .08). Asimismo, Serrano et al. (2017) obtuvieron los mismos valores (RMSEA $<.06$; CFI $>.95$). Por otra parte, Bester et al. (2020) obtuvieron valores ligeramente menos favorables (RMSEA = 0.07; CFI = 0.94), por otro lado, Orgambídez, et al. (2014) obtuvieron en una muestra española en la carga factorial valores mayores a 0.40, lo cual corrobora que la prueba aplicada en poblaciones de habla hispana tiene mucha relevancia, así como en este estudio realizado en la ciudad de Huaraz.

En cuanto al análisis de consistencia interna se obtuvo el coeficiente de Omega y Alfa de Cronbach obteniendo valores de 0.84 para la pasión armoniosa y 0.87 para la pasión obsesiva. Estos valores difieren un poco a los resultados obtenidos por Ortega et al. (2016) dado que ellos reportan la consistencia interna de α .75 y .94, de similar forma Serrano et al. (2017) obtuvieron los valores de .77 y .89 y Salessi y Omar (2020) hallaron en el primer factor 0.79 y en el segundo 0.80.

Es así que, se evidencia que los resultados mantienen óptimos y claros valores estadísticos y guardan relación con las teorías estudiadas, manteniendo su dinámica bifactorial; que incluye la pasión armoniosa y obsesiva (Vallerand et al. 2003). Así también, se pudo identificar y corroborar con la teoría que la pasión verdaderamente resurgió en la literatura psicológica y es una fuerza de motivación para los colaboradores de distintas empresas y también trabajos independientes (Balon, et al. 2013).

VI. CONCLUSIONES

- Los valores de la correlación ítem-test de la escala pasión por el trabajo en trabajadores de Huaraz oscilan entre los valores aceptables de 0.44 y 0.58
- Se halló la distribución estadística con el análisis factorial exploratorio encontrándose un valor general del KMO 0.86 y significancia de Barlett $< .001$, la distribución obtenida fue bifactorial, asimismo se comprobó si los valores eran adecuados a través del análisis factorial confirmatorio, donde se obtuvo ajustes adecuados al modelo (CFI $> .95$; TLI $> .94$; GFI $> .94$) (RSMEA = 0.06; SRMR = 0.04).
- Se halló la fiabilidad a través de la consistencia interna, los valores en el coeficiente de omega y alfa de Cronbach oscilaron entre 0.84 y 0.87.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda para estudios posteriores realizar otro tipo de validez como el convergente o divergente cuyo propósito es verificar que ambas pruebas guarden relación positiva o negativa.
- Se recomienda trabajar otro tipo de índice de confiabilidad como el test retest para medir la estabilidad de las medidas obtenidas.
- Se recomienda usar los resultados psicométricos del presente estudio para trabajos correlaciones o programas preventivos relacionados a la psicología organizacional.

REFERENCIAS

- Acevedo, I. (2002). Aspectos éticos en la investigación científica. *Ciencia y enfermería*, 8(1), 15-18. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532002000100003>
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Balon, S., Lecoq, J., & Rimé, B. (2013). Passion and personality: ¿Is passionate behaviour a function of personality? *European Review of Applied Psychology / Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 63(1), 59–65. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2012.06.001>
- Bester, M., Coetzee, M. y van Lill, X. (2020). Exploring the factor structure of the Passion Scale: ¿Are the dualistic types of passion relevant for workers in the South African context? *Sa journal of industrial psychology*, 46(1) at 1867. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1788>
- Castañeda, E. (2010). Adicción al trabajo. Patología psicosocial del siglo XXI. *Salud de los Trabajadores*, 18 (1), 1315-0138.
- Del Canto, E., y Silva, A. (2013). Metodología cuantitativa: Abordaje desde la complementariedad en ciencias sociales. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 3(141), 25-34.
- Domínguez, S. (2019). Correlación entre residuales en análisis factorial confirmatorio: una breve guía para su uso e interpretación. *Interacciones revistas de avances en psicología*, 5(3), 1-7. <https://doi.org/10.24016/2019.v5n3.207>
- Fernández, A. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. *Revista de Ciencias Económicas*. 33 (2), 39-66. <http://doi.org/10.15517/rce.v33i2.22216>

- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206.
- García, J. y Maroto, F. (2017). Interpretación de resultados estadísticos. *Medicina intensiva*. 42(6), 370 – 379. <https://doi.org/10.1016/j.medin.2017.12.013>
- Garrido, María. (2014). Adicción al trabajo: características, detección y prevención desde una perspectiva integral. *Enfermería Global*, 13(33), 1695-6141.
- Gasparini, W. y Pichot, L., (2007). Régulation des relations de travail et culture sportive. *L'Homme et la Société*, 1(163), 35-57.
- Giniger, N. (2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1), 26-27.
- Hernández, R., Fernández, C., y Bautista, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Info Capital Humano (2016, mayo). Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo. <https://n9.cl/n2k2>
- Instituto Peruano de Economía (2020). Casi la mitad de empleos se perdieron. <https://www.ipe.org.pe/portal/casi-la-mitad-de-empleos-se-perdieron/>
- Le Senne, R. (1963) *Traité de caractérologie*. Lyon: Les Temps Modernes.
- Lisbona, A., Palací, F., y Castaño, M. (2016). ¿Podemos apasionarnos por el trabajo?: una revisión de la pasión para el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 165-169.
- Marsh, H., Vallerand, R., Lafrenière, M., Parker, P., Morin, A, Carbonneau, N., Jowett, S., Bureau, J, Fernet, C., Guay, F., Salah A., y Paquet, Y. (2013). Passion: Does One Scale Fit All? Construct Validity of Two Factor Passion Scale and Psychometric Invariance Over Different Activities and Languages.

Psychological Assessment, 25 (3), 796–809.
<https://doi.org/10.1037/a0032573>

McMillan, L., Brady, E., O'Driscoll, M., y Marsh, N. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75 (3), 357-368.
<https://doi.org/10.1348/096317902320369758>

Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2010). Dinámica ocupacional en la región de Ancash.
https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/publicaciones_dnpefp/DINAMICA_OCUPACIONAL_ANCASH.pdf

Moeller, J., Keiner, M., y Grassinger, R. (2015). Two sides of the same coin: ¿Do the dual 'types' of passion described distinct subgroups of individuals? *Journal for Person-Oriented Research*, 1(3), 131-150.

Orgambidez, A., Borrego, Y., y Gonçalves, G. (2014). Passionate workers: A Spanish adaptation of the Passion Scale. *Journal of work and organizational psychology*. 30(2), 43 – 48. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2014.06.005>

Organización Internacional del Trabajo (2004). ¿Qué es el trabajo decente?
https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

Ortega, C., Martínez, M., & Rodríguez, R. (2016). La pasión por el trabajo, ¿vino viejo en botella nueva?: Un análisis psicométrico de la Escala de Pasión por el Trabajo de Vallerand et al. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 35(2), 68-79. <https://dx.doi.org/10.21772/ripo.v35n2a02>

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232.

Peixoto, E., Nakano, T., Castillo, R., Oliveira, R. y Abaide, M. (2019). Passion Scale: Psychometric Properties and Factorial Invariance via Exploratory Structural

Equation Modeling (ESEM). *Paídel*, 29 (1), 1982-4327.
<https://doi.org/10.1590/1982-4327e2911>

Pérez, E., y Medrano, L. (2010). Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales y Metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2(1), 58-66.

Retana, B., y Sánchez, R. (2008). Diseño y validación de escalas para medir características de personalidad en personas apasionadas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 2 (26), 93-115.

Rosario, A., y González, J. (2020). Propiedades psicométricas de la Escala de Pasión Laboral (EPL) en una muestra de empleados en Puerto Rico. *Revista Caribeña de Psicología*, 4(1), 26-35. <https://doi.org/10.37226/rcp.v4i1.1829>

Salanova, M., y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza editorial.

Salessi, S., y Omar, A. (2020). Pasión por el Trabajo: Un Estudio Instrumental con Trabajadores Argentinos. *Psykhē*, 29(1), 1-16.
<https://dx.doi.org/10.7764/psykhe.29.1.1262>

Salessi, S., y Omar, A. (2018). Pasión por el Trabajo. Evidencias de Validez Discriminante, Predictiva e Incremental. *psicologia: Ciência e Profissão*, 38(3), 522-536. <https://doi.org/10.1590/1982-37030004752017>

Scott, K., Moore, K., y Miceli, M. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287–314. <https://doi.org/10.1023/A:1016986307298>

Serrano, M., Boada, J., Gil, C., y Vigil, A. (2017). Spanish adaptation of the Passion Toward Work Scale (PTWS). *Anales de Psicología*, 33 (2), 403-410.

Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160–178. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15

- Urbano, C. y Yuni, J. (2014). Técnicas para investigar: Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación.
- Urrutia, J. Y Palomino, L. (2010). Componentes Principales En La Determinación De Estaciones Con Patrones Homogeneos De Temperatura En El Chocó. *Scientia Et Technica*, (45), 257-262.
- Vallerand, R., Blanchard, C., Mageau, G., 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: Toward a New Conceptualization.
- Villari, C. (2016). Observaciones sobre la situación socio-lingüística de Huaraz (Ancash, Perú). *Indiana*, 33 (1), 91-107.
- Zito, M., y Colombo, L. (2017). The Italian version of the Passion for Work Scale: First psychometric evaluations. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33 (1), 47 – 53. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.01.003>

ANEXOS

Operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Pasión por el trabajo	Es un conjunto de conductas que están acompañadas y estas incluyen desde la perseverancia hasta conductas descontroladas que excedan el límite (Salessi y Omar, 2020).	La variable pasión por el trabajo será medido mediante la escala de 14 ítems de Vallerand et al. 2003, en este caso se usará la prueba adaptada en la republica de Argentina de 14 ítems (Salessi y Omar, 2020).	Pasión armoniosa (ítems 1,2,3,4,5,6 y 7) Pasión Obsesiva (ítems 8,9,10,11,12,13 y 14)	Ordinal

Escala Pasión por el Trabajo

Salessi y Omar (2020)

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones sobre el trabajo. Por favor, luego de leer cada oración, marque la opción que mejor representa sus sentimientos y pensamientos habituales. El significado de cada número es el siguiente:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

1	Este trabajo me permite vivir diversas experiencias	1	2	3	4	5
2	Las cosas que aprendo en este trabajo hacen que lo valore más	1	2	3	4	5
3	Este trabajo está en equilibrio con otras actividades de mi vida	1	2	3	4	5
4	Este trabajo refleja las cualidades que valoro en mí	1	2	3	4	5
5	Estoy completamente implicado con este trabajo	1	2	3	4	5
6	Este trabajo me permite vivir experiencias inolvidables	1	2	3	4	5
7	Este trabajo es una pasión que todavía logro controlar	1	2	3	4	5
8	No puedo vivir sin este trabajo	1	2	3	4	5
9	Dependo emocionalmente de este trabajo	1	2	3	4	5
10	Me cuesta controlar la necesidad de realizar este trabajo	1	2	3	4	5
11	El impulso es tan fuerte, que no puedo dejar de hacer este trabajo	1	2	3	4	5
12	Tengo un sentimiento casi obsesivo por este trabajo	1	2	3	4	5
13	Mi estado de ánimo depende de este trabajo	1	2	3	4	5
14	No puedo concebir mi vida sin este trabajo	1	2	3	4	5

Consentimiento informado

¡Hola! soy estudiante del XI ciclo de la carrera profesional de psicología, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar las evidencias de validez de la Escala de Pasión por el Trabajo en trabajadores de Huaraz.

Requisitos de participación:

- Ser mayor de 18 años
- Laborar actualmente en la ciudad de Huaraz y tener alguna carrera profesional, técnica u ocupaciones a fines.

Su participación consistirá en responder de forma anónima el cuestionario adjunto.

Cualquier duda o consulta al correo:

ynca1998@gmail.com

Si desea participar, por favor responda "Si", y continúe con el cuestionario; si es "No", le agradecemos su respuesta.

Prueba de normalidad

Escala	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Pasión por el trabajo	0.147	384	0.000

*El valor de 0.000 en significancia indica que se debe de usar la estadística no paramétrica