



Artículo Original

# Propiedades Psicométricas de la Escala de Pasión Laboral (EPL) en una Muestra de Empleados en Puerto Rico

## Psychometric Properties of Work Passion Scale (WPS) in a Sample of Employees in Puerto Rico

Adam Rosario-Rodríguez <sup>1\*</sup>, Juan Aníbal González-Rivera <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Carlos Albizu University; San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0003-1603-5040>

<sup>2</sup> Ponce Health Sciences University, Ponce, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0003-0622-8308>

\* Correspondencia: dr.adamrosario@gmail.com

**Recibido:** 20 diciembre 2019 | **Aceptado:** 27 diciembre 2019 | **Publicado:** 1 enero 2020

[WWW.REVISTACARIBENADEPSICOLOGIA.COM](http://WWW.REVISTACARIBENADEPSICOLOGIA.COM)

### Citar como:

Rosario-Rodríguez, A., & González-Rivera, J. A. (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>

### RESUMEN

La pasión por el trabajo es un estado de deseo persistente, basado en evaluaciones cognitivas y afectivas hacia el trabajo. La misma ha sido conceptualizada como un constructo bifactorial (pasión armoniosa y pasión obsesiva). El propósito principal de esta investigación fue desarrollar una medida alternativa para la pasión por el trabajo y examinar sus propiedades psicométricas. Para esto, se desarrollaron reactivos basados en la conceptualización teórica del Modelo Dual de la Pasión y se examinó su validez de contenido al igual que sus propiedades psicométricas. Los resultados obtenidos brindaron evidencia de la estructura bifactorial de la Escala de Pasión Laboral y de que ésta posee propiedades psicométricas adecuadas para ser utilizada en investigaciones y diagnósticos organizacionales en Puerto Rico.

**Palabras Claves:** pasión por el trabajo; modelado de ecuaciones estructurales; psicología positiva; validez

### ABSTRACT

Work passion is a persistent state of desire, based on cognitive and affective evaluations of job. This has been conceptualized as a two-factor construct (harmonious passion and obsessive passion). The aim of this research was developing an alternative measure of work passion and analyze its psychometric properties. To do this, items were developed based on the Dualistic Model of Passion, we analyze the content validity as well as the psychometric properties of the scale. The obtained results bring evidence of the two-factor structure of the Work Passion Scale and its adequate psychometric properties for being use in research and organizational diagnosis in Puerto Rico.

**Keywords:** work passion; structural equation modeling, positive psychology, validity

## INTRODUCCIÓN

El trabajo es una actividad fundamental en la vida del ser humano. Dicha actividad puede generar en algunos individuos cierto grado de disfrute y placer por las tareas que realizan en sus empleos. Vallerand et al. (2003) denominan este fenómeno como pasión por el trabajo. La pasión se define como una fuerte inclinación hacia una actividad que le gusta a las personas, que encuentran importante, y donde invierten tiempo y energía (Vallerand et al., 2003). Asimismo, la pasión por el trabajo se define como un estado de deseo persistente, basado en evaluaciones cognitivas y afectivas del trabajo en sí mismo (Perrewé et al., 2014).

La pasión por el trabajo tiene una conceptualización teórica que la subdivide en dos factores: la pasión armoniosa y la pasión obsesiva (Vallerand et al., 2003). La pasión armoniosa se refiere a una internalización autónoma que lleva a los individuos a decidir comprometerse en una actividad que les agrada (e.g. trabajo, música, deportes). Mientras que la pasión obsesiva se refiere a una internalización donde la actividad que le agrada a la persona controla su identidad. Cuando se habla de identidad se refiere a las características y experiencias relevantes del individuo, así como las funciones sociales y auto-reguladoras de estos atributos (Schlenker, 1985). A modo de ejemplo, las personas que sienten pasión por tocar el piano, correr o escribir, no meramente tocan piano, corren o escriben; ellos se auto-identifican como pianistas, corredores o escritores. Esto brinda una explicación sobre cómo las actividades que los individuos consideran como apasionantes forman parte de lo que ellos son o como ellos se autodefinen.

La pasión armoniosa nace de la internalización autónoma de la actividad con la que la persona se identifica (Vallerand et al., 2003). Una internalización autónoma ocurre cuando el individuo acepta libremente una actividad como importante sin desarrollar un apego hacia ella. Este tipo de internalización genera un impulso motivacional para que la persona se involucre en la actividad. De este modo, las personas no sienten la presión de realizar la actividad, sino que eligen libremente hacerla. Con este tipo de pasión, la actividad ocupa un espacio significativo en la vida de la persona, pero no sobrepone su identidad logrando armonía con otros aspectos de su vida.

Por otro lado, la pasión obsesiva es el resultado de una internalización donde la actividad que le agrada a la persona controla su identidad mediante una insistente presión cognitiva al compromiso (Vallerand et al., 2003). Esta presión puede ser intrapersonal e interpersonal, dado que existen ciertos aspectos afectivos atados a la actividad (e.g., aceptación social y/o autoestima) que ejercen una presión intrínseca, o porque el sentido de compromiso hacia la actividad es incontrolable. No obstante, estas personas disfrutan de la actividad que realizan y sienten satisfacción cuando las terminan, algo que las distingue de las personas con adicción al trabajo que no llegan a sentir esa satisfacción una vez culminan la actividad (Graves et al., 2012). Independientemente, este tipo de pasión controla a la persona y eventualmente toma un espacio desproporcionado en la identidad personal, provocando conflictos con otras actividades de su vida (Vallerand et al., 2003).

En la literatura revisada, desde los inicios del estudio de la pasión por el trabajo (Vallerand et al., 2003; Vallerand & Houliort, 2003) hasta estudios recientes (e.g., Salessi et al., 2017) se han identificado dos instrumentos principales para medir la pasión por el trabajo: 1) el Modelo Dual de la Pasión de Vallerand et al. (2003); y 2) el modelo de cuatro factores de Johri et al., (2016). El instrumento de Vallerand et al. (2003), ha sido traducido a varios idiomas como, por ejemplo, el español (Chamarro et al., 2015; Serrano-Fernández et al., 2017), e italiano (Zito & Colombo, 2017).

En Puerto Rico, Ortega-Santori et al. (2016) examinaron las propiedades psicométricas de la Escala de Pasión por el Trabajo de Vallerand et al., (2003) en su versión traducida al español por Orgambidez-Ramos et al. (2014). Los hallazgos de Ortega-Santori et al., demostraron que el instrumento es adecuado para ser utilizado en investigaciones e intervenciones organizacionales en Puerto Rico. Además, estos autores demostraron que la pasión por el trabajo y el engagement son dos constructos completamente diferentes, aunque relacionados.

A pesar de que la pasión por el trabajo es un constructo relativamente nuevo, se han realizado distintos tipos de investigaciones explorando cuáles son sus antecedentes y sus consecuencias. Esto es importante porque se necesita conocer qué variables promueven

la pasión por el trabajo y qué consecuencias tiene la pasión por el trabajo en los empleados (e.g., vida familiar y profesional) y en las organizaciones. Ante esto, en la literatura revisada se han identificado algunas variables que se consideran antecedentes de la pasión por el trabajo como, la personalidad (Balon et al., 2013; Vallerand et al., 2014), las demandas y recursos personales (Lavigne et al., 2014; Trepanier et al., 2014), la percepción de apoyo organizacional (Vallerand, 2015), el liderazgo (Vallerand et al., 2003; Vallerand & Houliort, 2003), y la propia cultura organizacional (Vallerand, 2015).

En cuanto a las consecuencias de la pasión por el trabajo, se han identificado variables como, el burnout (Fernet et al., 2014; Vallerand et al., 2010), el bienestar (Thorgren et al., 2013), la satisfacción laboral (Burke et al., 2015), el compromiso organizacional (Houliort et al., 2014), el desempeño (Dubreuil et al., 2014), las conductas extra-rol como los comportamientos de ciudadanía organizacional (Birkeland, 2015; Burke et al., 2015), y el balance familia-trabajo (Houliort et al., 2017).

Se debe destacar que el Modelo Dual de la Pasión de Vallerand et al. (2003) está fundamentado en la teoría de la autodeterminación (Deci & Ryan, 1985). Esta teoría indica que las personas están inherentemente motivadas a internalizar la regulación de actividades importantes. Hay dos tipos de procesos diferentes por el cual esa internalización puede ocurrir: introyección e integración. La introyección se refiere a tomar un proceso valorativo o regulatorio, pero sin asimilarlo como parte esencial de uno mismo. En cuanto a la integración, la regulación es asimilada como parte central del yo de la persona. Es así como la introyección resulta en controlar internamente la regulación, mientras que la integración resulta en la autodeterminación (Deci & Ryan, 1985).

Cuando el contexto social apoya la autodeterminación, la integración tiende a ocurrir, mientras que cuando el contexto social no apoya la autodeterminación, la introyección ocurre (Deci et al., 1994). Ante esto, la teoría de la autodeterminación ve la internalización como el proceso de transformar las regulaciones externas en regulaciones internas, y cuando el proceso ocurre de forma óptima, la integración de esas regulaciones se convierte en parte de la persona (Deci et al., 1994).

Por lo tanto, el mecanismo explicativo que subyace en la pasión es la internalización de la actividad en sí misma, en este caso, el trabajo (Salessi et al., 2017). En la pasión armoniosa, la persona no experimenta un impulso incontrolable para llevar a cabo la actividad que lo emociona, más bien es de elección libre. Esta actividad ocupa un espacio significativo en la identidad de la persona, sin ser incómoda ni afectar el balance con otros aspectos de la vida. La persona puede involucrarse completamente en la actividad con suficiente libertad para experimentar el mundo de una manera no-defensiva (Vallerand, 2015). Asimismo, la pasión armoniosa hace que las personas inviertan en esfuerzos sostenidos, permitiendo que adquieran nuevas destrezas, desarrollen sus fortalezas naturales, y tengan sentidos de competencia y efectividad personal.

Por otro lado, la persona que esta obsesivamente apasionada con su trabajo, lo valora como un aspecto importante y significativo de su vida, sintiendo deseos de llevar a cabo la actividad, incluso en momentos donde no debería (Salessi et al., 2017). Es necesario comprender que, en este caso, la decisión de participar en la actividad no responde a la libertad de hacerlo. Por consiguiente, la pasión obsesiva puede acaparar un espacio desproporcionado en la identidad de la persona y crear conflictos con otras esferas de su vida. De hecho, las personas obsesivamente apasionadas sienten una fuerte atracción por su pasión, y sienten menos interés en otras actividades de su vida (Vallerand & Houliort, 2003).

En ambos tipos de pasión hay necesidades psicológicas básicas que la actividad placentera puede satisfacer (Forest et al., 2011). En la pasión obsesiva la presión que involucra llevar a cabo la actividad es imperiosa e incontrolable. Las personas que presentan este tipo de pasión encuentran refugio en su trabajo, buscando proteger y aumentar su propia autoestima. Siempre y cuando, ellos puedan alcanzar sus metas y desempeñarse satisfactoriamente, los empleados que están obsesivamente apasionados pueden experimentar una mejoría significativa en su autoestima. De otro modo, la autoestima estaría seriamente comprometida, impulsando a una mayor participación en el trabajo (Salessi et al., 2017).

Las personas obsesivamente apasionadas están predisuestas a experimentar miedo e inseguridad.

La fragilidad de su autoestima hace que sean vulnerables al cambio y a la incertidumbre, reforzando su rigidez y actitudes sospechosas. Incluso, con altos niveles de perseverancia, sus niveles de concentración y fluidez suelen afectarse de forma negativa. Por el poco sentido de autoeficacia y su pobre desempeño, podrían presentar síntomas asociados a la depresión, falta de ánimo en sus funciones laborales y deseos de renunciar a sus empleos (Houlfort et al., 2014).

Por otro lado, las personas que experimentan pasión armoniosa presentan más experiencias de afecto positivo que las personas obsesivamente apasionadas. Debido a que la pasión armoniosa se sostiene por la libertad y una internalización autónoma, la persona participa de la actividad laboral de una manera más flexible y adaptativa. Este tipo de pasión actúa como una fuerza motivante que impulsa al empleado a involucrarse en la actividad con entusiasmo, favoreciendo la concentración e inmersión positiva en la tarea (Dubreuil et al., 2014).

Con la finalidad de ampliar los estudios sobre la pasión por el trabajo en Puerto Rico, se desarrolló una escala alternativa para medir la pasión por el trabajo basada en el Modelo Dual de la Pasión de Vallerand et al. (2003). Hay varias preguntas importantes por responder en esta investigación: 1) ¿La escala de pasión laboral desarrollada cumple con las propiedades psicométricas adecuadas para ser utilizada en el contexto científico y laboral de Puerto Rico?; 2) ¿La escala tendrá propiedades psicométricas congruentes con estudios previos sobre la pasión por el trabajo? Para contestar estas preguntas, se examinaron las propiedades psicométricas de la escala de pasión laboral.

Para contestar estas preguntas, se analizó la estructura factorial de la escala mediante el análisis de factores confirmatorio con ecuaciones estructurales (CFA-SEM). A su vez, se calculó la consistencia interna de cada dimensión, se examinó la capacidad de discriminación de los reactivos, se analizó la fiabilidad del instrumento, así como la validez convergente y divergente de los factores de la escala.

## MÉTODO

### Diseño de Investigación

En esta investigación se utilizó un diseño de estudio instrumental (Montero & León, 2007) en donde se examinaron las propiedades psicométricas de la

escala de pasión laboral desarrollada. A continuación, se presenta la información sociodemográfica de la muestra, así como las medidas y los procedimientos generales utilizados.

### Participantes

El procedimiento para la selección de los participantes fue por disponibilidad, tipo no probabilístico. La muestra estuvo constituida por 347 empleados adultos residentes de Puerto Rico. La edad de los participantes osciló entre los 21 a los 74 años ( $M = 42.23$ ,  $DE = 12.24$ ). El número de años que llevan trabajando los participantes de este estudio fluctuaron entre 1 a 50 años ( $M = 18.04$ ,  $DE = 11.91$ ). La mayoría de los participantes eran mujeres (74.4%,  $n = 258$ ), personas casadas (40.6%,  $n = 141$ ), con una preparación académica de Maestría (36.3%,  $n = 126$ ), trabajadores de organizaciones privadas (57.6%,  $n = 200$ ), del sector de la educación (37.5%,  $n = 130$ ), empleados a tiempo completo (79.3%,  $n = 275$ ), y no supervisaban empleados (66.6%,  $n = 231$ ). La Tabla 1 contiene los datos sociodemográficos de la muestra en su totalidad.

### Instrumentos

Para esta investigación se utilizaron dos instrumentos: 1) una hoja de datos sociodemográficos, y 2) la Escala de Pasión Laboral (EPL) desarrollada. La hoja de datos sociodemográficos solicitaba información respecto al género, edad, estado civil, preparación académica, número de años que lleva trabajando, tipo de organización, sector laboral, tipo de jornada laboral y si supervisa empleados.

**Escala de Pasión Laboral (EPL).** La EPL fue desarrollada por los investigadores. La versión original de la escala estuvo compuesta por 24 reactivos. Para la redacción de los reactivos, se tomó como base teórica el Modelo Dual de la Pasión de Vallerand et al. (2003). Estos reactivos fueron evaluados por siete jueces expertos en el tema. Luego de la evaluación de los jueces (Método Lawshe), la escala quedó conformada por 10 reactivos. La evaluación de los jueces es importante para asegurar que los reactivos estén alineados con el Modelo Dual de la Pasión (Vallerand et al., 2003). La escala se contesta con un anclaje de respuestas estilo Likert que fluctúa entre 1 (*Totalmente en desacuerdo*) hasta 4 (*Totalmente de acuerdo*). Un ejemplo de reactivo indica “*Siento que mi trabajo y yo somos inseparables*”.



**Tabla 1***Datos Sociodemográficos.*

|                              | <i>f</i> | %    |
|------------------------------|----------|------|
| <i>Género</i>                |          |      |
| Femenino                     | 258      | 74.4 |
| Masculino                    | 89       | 25.6 |
| <i>Estado Civil</i>          |          |      |
| Casado/a                     | 141      | 40.6 |
| Convivencia                  | 37       | 10.7 |
| Soltero/a                    | 109      | 31.4 |
| Divorciado/a                 | 54       | 15.6 |
| Viudo                        | 5        | 1.4  |
| Otro (noviazgo)              | 1        | 0.3  |
| <i>Preparación Académica</i> |          |      |
| Esc. Superior o menos        | 5        | 1.4  |
| Curso Técnico                | 7        | 2.0  |
| Créditos Universitarios      | 18       | 5.2  |
| Grado Asociado               | 12       | 3.5  |
| Bachillerato                 | 109      | 31.4 |
| Maestría                     | 126      | 36.3 |
| Doctorado                    | 66       | 19.0 |
| Otro (Juris Doctor)          | 4        | 1.2  |
| <i>Tipo de Organización</i>  |          |      |
| Privada                      | 200      | 57.6 |
| Pública                      | 100      | 28.8 |
| Federal                      | 18       | 5.2  |
| Org. sin fines de lucro      | 29       | 8.4  |
| <i>Sector</i>                |          |      |
| Ventas                       | 21       | 6.1  |
| Servicio                     | 106      | 30.5 |
| Manufactura                  | 9        | 2.6  |
| Educación                    | 130      | 37.5 |
| Transportación               | 3        | 0.9  |
| Seguridad                    | 7        | 2.0  |
| Tecnología                   | 5        | 1.4  |
| Entretenimiento              | 7        | 2.0  |
| Salud                        | 54       | 15.6 |
| Distribución                 | 3        | 0.9  |
| Otro                         | 2        | 0.6  |
| <i>Tipo de Jornada</i>       |          |      |
| Tiempo completo              | 275      | 79.3 |
| Tiempo parcial               | 72       | 20.7 |
| <i>Supervisa empleados</i>   |          |      |
| Sí                           | 116      | 33.4 |
| No                           | 231      | 66.6 |

Nota:  $N = 347$ .

### Procedimientos Generales

La recopilación de datos se llevó a cabo mediante el uso de cuestionarios electrónicos a través de la plataforma PsychData utilizando como lugar de reclutamiento las redes sociales (Facebook, Twitter, WhatsApp). Todos los participantes tuvieron acceso primeramente a una hoja de consentimiento

informado (electrónica) en donde se les explicaba el propósito del estudio, sus derechos como participantes, así como los posibles riesgos y beneficios, y la información de contacto de los investigadores. Al final del consentimiento informado el participante debía indicar si aceptaba participar del estudio o no. Si el participante indicaba que aceptaba participar del estudio podía completar los instrumentos de esta investigación, en caso contrario, era enviado al final del estudio en la sección de agradecimientos. Esta investigación fue aprobada por el Comité para la Ética en la Investigación (IRB, por sus siglas en inglés) de la Universidad Carlos Albizu en San Juan, Puerto Rico. Los datos de este estudio fueron analizados en el programa estadístico STATA (versión 15).

### RESULTADOS

Como parte de los análisis, se examinó la normalidad multivariante de la escala mediante los estadísticos  $M$  de Mardia, Henze-Zirkler y Doornik-Hansen, los cuales no brindaron evidencia de normalidad (Mardia mAsimetría = 17.70,  $\chi^2(220) = 1,034, 08, p < .001$ ; Mardia mCurtosis = 161.6312,  $\chi^2(1) = 626.46, p < .001$ ; Henze-Zirkler = 2.61,  $\chi^2(1) = 9,446.17, p < .001$ ; Doornik-Hansen  $\chi^2(20) = 370.80, p < .001$ ). Al no cumplirse con la normalidad multivariante, se justifica utilizar las correcciones de Satorra y Bentler (2001) para calcular las bondades de ajuste de los modelos en el análisis de factores confirmatorio con ecuaciones estructurales.

#### Análisis Factorial Confirmatorio

Se realizó un análisis de factores confirmatorio con ecuaciones estructurales utilizando el método de estimación de máxima verosimilitud. Para ello, se analizaron dos modelos comparativos: el modelo 1 (M1) donde los 10 reactivos cargaban a un solo factor, y el modelo 2 (M2) para examinar el modelo bifactorial. Para evaluar el ajuste de los modelos se utilizaron los siguientes índices de bondad de ajuste con las correcciones de Satorra-Bentler (Byrne, 2010): Chi-Cuadrado ( $\chi^2$ ), Error Medio Cuadrático de Aproximación (RMSEA; los valores deben ser  $\leq .08$  para indicar un buen ajuste), Índice Tucker-Lewis (TLI), Índice de Ajuste Comparativo (CFI) y el Criterio de Información Akaike (AIC). Para que exista un buen ajuste del modelo, los valores de CFI y TLI deben ser  $\geq .95$  (Byrne, 2010). Por su parte, el AIC es utilizado

para examinar la parsimonia de los modelos y comparar los mismos, el modelo con el menor índice es el mejor (Schumacker & Lomax, 2010).

Los resultados del análisis de factores confirmatorio para el M1 no mostraron un ajuste adecuado del mismo (véase Tabla 2). Esto sugiere que la estructura factorial de la escala no está conformada por un solo factor al igual que sugiere la literatura. Ante el resultado anterior, se procedió a poner a prueba el modelo de bifactorial (M2). Los resultados arrojaron un buen ajuste para el M2,  $\chi^2$  corregido = 88.55 (34)  $p < .001$ , *RMSEA* corregido = .07, *CFI* corregido = .97, *TLI* corregido = .96, *AIC* = 6,745.72. Estos índices cumplen con lo que Satorra y Bentler (2001) considera como niveles aceptables. A su vez, se examinaron los coeficientes de regresión de cada reactivo, esperando que cada uno de estos fuese mayor a .65, según recomiendan Schumaker y Lomax (2010). Los coeficientes de regresión fluctuaron entre .72 a .88. En la Figura 1 se muestra el modelo bifactorial de la Escala de Pasión Laboral.

Al observar los índices de ajuste de los dos modelos, el M2 evidenció mejores indicadores de ajuste que el M1, demostrando ser más parsimonioso. No obstante, se procedió a comparar los modelos utilizando el AIC. La literatura científica indica que el mejor modelo es aquel con el menor valor en este índice (Littlewood-Zimmerman & Bernal-García, 2011; Schumacker & Lomax, 2010). El M2 presentó un índice menor que el M1 en el AIC (véase Tabla 2).

**Análisis de los Reactivos**

Se analizó la discriminación de los 10 reactivos del M2 mediante el índice de correlación biserial ( $r_{bis}$ ). Los índices de discriminación de los reactivos para el factor de Pasión Armoniosa fluctuaron entre .67 a .80, mientras que para el factor de Pasión Obsesiva oscilaron entre .72 a .82 (véase Tabla 3). Todos los índices

de discriminación del M2 sobrepasaron el valor mínimo recomendado de .30 (Field, 2018).

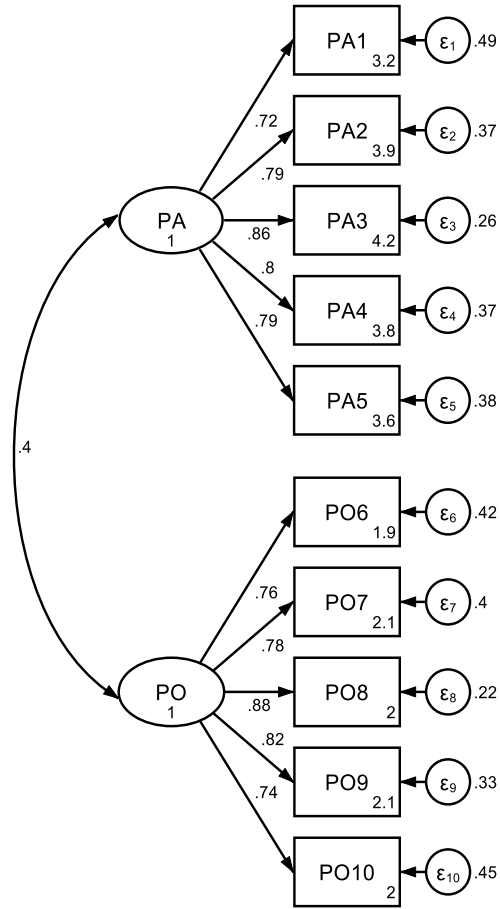


Figura 1. Modelo de Bifactorial de Pasión por el Trabajo.

**Fiabilidad, Validez Convergente y Discriminante**

Como parte de los objetivos de esta investigación se analizó la confiabilidad y la fiabilidad compuesta para el M2 de la Escala de Pasión Laboral. Como muestra la Tabla 4, los índices alfa de Cronbach y la fiabilidad compuesta para ambos factores estuvieron por encima de los esperado ( $\geq .70$ ). Además, se analizó la validez convergente y discriminante mediante

Tabla 2

Bondades de Ajuste para los Modelos del CFA.

| Modelo | $\chi^2_{corr}$ | GL | <i>RMSEA</i> <sub>corr</sub> | <i>CFI</i> <sub>corr</sub> | <i>TLL</i> <sub>corr</sub> | <i>AIC</i> |
|--------|-----------------|----|------------------------------|----------------------------|----------------------------|------------|
| M1     | 693.13          | 35 | .23                          | .60                        | .48                        | 7,534.66   |
| M2     | 88.55           | 34 | .07                          | .97                        | .96                        | 6,745.72   |

Nota: N = 347.  $\chi^2_{corr}$  = chi cuadrado corregido; GL = grados de libertad; *RMSEA*<sub>corr</sub> = Error Medio Cuadrático de Aproximación corregido; *CFI*<sub>corr</sub> = Índice de Ajuste Comparativo corregido; *TLL*<sub>corr</sub> = Índice Tucker-Lewis corregido; *AIC* = Akaike Information Criterion; Todos los estadísticos  $\chi^2_{corr}$  fueron significativos a  $p < .$

la Varianza Media Extraída (VME). Para que exista validez convergente, la VME debe superar el valor de .50 (Bagozzi & Yi, 1988). En cuanto a la validez discriminante, los dos factores no comparten una cantidad sustancial de varianza entre sí. Según los valores en la Tabla 4, la escala cumple con los criterios de validez convergente y validez discriminante. Además, se analizó la relación entre los factores de la escala mediante la correlación  $r$  de Pearson la cual evidenció una relación directa moderada baja (Champion, 1981) y estadísticamente significativa entre los factores (véase Tabla 4).

## DISCUSIÓN

El objetivo de este estudio fue desarrollar una medida de la pasión por el trabajo alternativa y examinar sus propiedades psicométricas. Los resultados obtenidos indican que la Escala de Pasión Laboral posee las propiedades psicométricas adecuadas para ser utilizada en investigaciones y diagnósticos organizacionales Puerto Rico como una medida alternativa de la pasión por el trabajo. Estos resultados son congruentes con los obtenidos por otros estudios sobre la pasión por el trabajo desde el Modelo Dual de la Pasión de Vallerand et al. (2003) (e.g., Burke et al., 2015; Houliort et al., 2017; Ortega-Santori et al., 2016; Zito & Colombo, 2017). De esta manera se cuenta con un instrumento válido y simple para medir la pasión por el trabajo desde una perspectiva bifactorial (pasión armoniosa y pasión obsesiva), posibilitando su uso en la investigación industrial organizacional, así como

para diagnósticos organizacionales y la gestión de Recursos Humanos.

La medición de la pasión por el trabajo es un indicador de importancia a considerar en el contexto laboral. Los niveles de pasión por el trabajo pueden ayudar a predecir consecuencias positivas como, el bienestar psicológico (Thorgren et al., 2013), la satisfacción laboral (Burke et al., 2015), el compromiso organizacional (Houliort et al., 2014), el balance familia-trabajo (Houliort, 2017) e incluso, los comportamientos de ciudadanía organizacional (Birkeland, 2015). Además, la medición de la pasión por el trabajo puede contribuir a predecir consecuencias negativas en los empleados como el *burnout* (Fernet et al., 2014). El conocer las consecuencias de la pasión por el trabajo ayuda a que se hagan las gestiones necesarias para promoverlas (e.g., consecuencias positivas) o evitarlas/reducirlas (e.g., consecuencias negativas).

Los resultados obtenidos robustecen la teoría del Modelo Dual de la Pasión de Vallerand et al. (2003), ya que se confirmó la estructura dual en la escala. En adición, los análisis realizados brindan evidencia sobre la validez de constructo de la escala. Por otro lado, el lenguaje sencillo y su constitución de 10 reactivos (cinco reactivos por factor), hacen de la Escala de Pasión Laboral un instrumento de fácil administración y evaluación. Las puntuaciones de la escala deben ser calculadas por factor mediante el uso de la media. Cada reactivo cuenta con un anclaje de respuesta que va de 1 (*Totalmente en desacuerdo*) hasta 4 (*Totalmente*

**Tabla 3**

*Índices de discriminación de los factores.*

|  | $r_{bis^1}$ | $r_{bis^2}$ |
|--|-------------|-------------|
| 1. Mi trabajo mantiene un balance con las demás áreas de mi vida.  | .67         |             |
| 2. Mi trabajo hace que esté consciente de mis mejores cualidades.  | .73         |             |
| 3. Aprecio mi trabajo por las experiencias que me ofrece.          | .80         |             |
| 4. Amo involucrarme activamente en mi trabajo.                     | .74         |             |
| 5. Disfruto el tiempo que paso en mi trabajo.                      | .74         |             |
| 6. No tendría vida sin mi trabajo.                                 |             | .72         |
| 7. Cuando no estoy trabajando siempre pienso en mi trabajo.        |             | .72         |
| 8. Siento que mi trabajo y yo somos inseparables.                  |             | .82         |
| 9. Siento un impulso por ir a trabajar cuando no estoy trabajando. |             | .76         |
| 10. Mi trabajo es lo más importante en mi vida.                    |             | .72         |

*Nota:*  $N = 347$ .  $r_{bis^1}$  = índices de discriminación para el factor de Pasión Armoniosa;  $r_{bis^2}$  = índices de discriminación para el factor de Pasión Obsesiva.

**Tabla 4**

*Medias, Desviaciones Estándar, Alfas de Cronbach, Fiabilidad Compuesta, Varianza Media Extraída y Correlaciones.*

|                     | M    | DE   | $\alpha$ | FC  | VME | 1   | 2   |
|---------------------|------|------|----------|-----|-----|-----|-----|
| 1. Pasión Armoniosa | 3.09 | 0.70 | .89      | .89 | .63 | -   | .40 |
| 2. Pasión Obsesiva  | 1.73 | 1.73 | .90      | .90 | .64 | .37 | -   |

*Nota:* N = 347. M = media; DE = desviación estándar;  $\alpha$  = alfa de Cronbach; FC = fiabilidad compuesta; VME = varianza media extraída; La correlación sobre la diagonal representa la correlación entre los factores latentes, mientras que la correlación bajo la diagonal representa la correlación de las puntuaciones directas. Todas las correlaciones fueron significativas a  $p < .001$ .

de acuerdo). De esta forma, las puntuaciones promedio estarían entre 1 a 4, en donde una puntuación promedio de 3 o mayor representaría un nivel alto de pasión (armoniosa u obsesiva).

Como parte de las limitaciones de esta investigación, se encuentra el tipo de muestreo no probabilístico por disponibilidad. Esto hace que la generalización de los resultados sea limitada. Sin embargo, se obtuvo una muestra heterogénea y de un tamaño razonable para poder poner a prueba el modelo bifactorial de la escala utilizando el análisis de factores confirmatorio con ecuaciones estructurales. Otra de las limitaciones radica en el uso de plataformas electrónicas para la recopilación de los datos, ya que limita la oportunidad de participar de las investigaciones solo a personas que tengan acceso a internet y que, de cierta manera, dominen el uso de computadores y/o estén familiarizadas con el uso de plataformas digitales. No obstante, esta técnica ayudó a una recopilación de datos relativamente ágil en la cual se pudo extraer información útil para los análisis de las propiedades psicométricas de la escala. Además, el uso del internet para la recopilación de datos es una práctica en crecimiento en la investigación psicológica y psicométrica.

Para futuros estudios, se recomienda que se utilice la Escala de Pasión Laboral para medir el constructo de la pasión por el trabajo en Puerto Rico y otros países latinoamericanos. Además, se recomienda examinar la relación entre la Escala de Pasión Laboral con la Escala de Pasión por el Trabajo validada por Ortega-Santori et al. (2016) en Puerto Rico, de esta manera se podría obtener evidencia de equivalencia entre las medidas. Es importante que los instrumentos

psicométricos tengan versiones alternativas equivalentes para robustecer las medidas longitudinales. Asimismo, se recomienda realizar estudios longitudinales para analizar si la pasión por el trabajo se mantiene constante en los empleados o si se ve afectada en el tiempo. Esto contribuiría a entender este fenómeno a través del tiempo y a fortalecer la conceptualización teórica de la pasión por el trabajo.

## CONCLUSIÓN

Las personas pueden sentir pasión por diversas actividades en su vida, entre ellas, el trabajo. La pasión por el trabajo puede darse de dos maneras: una pasión libre y en armonía con las demás esferas de la vida personal (pasión armoniosa), o una pasión controladora que enfoca sus energías de pensamiento en el trabajo y crea un impulso por regresar a trabajar incluso en el tiempo libre (pasión obsesiva). En esta investigación, se desarrolló una medida alternativa para la pasión por el trabajo y se analizaron sus propiedades psicométricas. Los análisis realizados brindaron evidencia empírica que confirman que la Escala de Pasión Laboral tiene propiedades psicométricas adecuadas para ser utilizada en investigaciones y en diagnósticos organizacionales. De esta forma, se aporta un instrumento válido, simple y breve alternativo para medir la pasión por el trabajo en las organizaciones en Puerto Rico y en el resto de Latinoamérica.

**Financiamiento:** La presente investigación fue autofinanciada por los propios investigadores.

**Conflicto de Intereses:** No existen conflictos de intereses de parte de los autores de la investigación.



## REFERENCIAS

- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94. <https://doi.org/10.1007/BF02723327>
- Balon, S., Lecoq, J., & Rimé, B. (2013). Passion and personality: Is passionate behaviour a function of personality? *European Review of Applied Psychology*, 63, 59-65. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2012.06.001>
- Birkeland, I. (2015). Obsessive passion for work and organizational citizenship behaviour: A curvilinear investigation. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 1-1. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2015.16076>
- Burke, R., Astakhova, M., & Hang, H. (2015). Work passion through the lens of culture: Harmonious work passion, obsessive work passion, and work outcomes in Russia and China. *Journal of Business & Psychology*, 30, 457-471. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9375-4>
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Psychology Press.
- Chamarro, A., Penelo, E., Fornieles, A., Oberst, U., Vallerand, R. J., & Fernandez-Castro, J. (2015). Psychometric properties of the Spanish version of the passion scale. *Psicothema*, 27(4), 402-409. <https://doi.org/10.7334/psicothema2015.80>
- Champion, D. J. (1981). *Basic statistics for social research* (2nd ed.). McMillan.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.
- Deci, E. L., Eghrari, H., Patrick, B. C., & Leone, D. R. (1994). Facilitating internalization: The self-determination theory perspective. *Journal of Personality*, 62(1), 119-142.
- Dubreuil, P., Forest, J., & Courcy, F. (2014). From strengths use to work performance: The role of harmonious passion, subjective vitality, and concentration. *Journal of Positive Psychology*, 9(4), 335-349. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.898318>
- Fernet, C., Lavigne, G., Vallerand, R., & Austin, S. (2014). Fired up with passion: Investigating how job autonomy and passion predict burnout at career start in teachers. *Work & Stress*, 28, 270-288. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.935524>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). Sage.
- Forest, J., Mageau, G., Sarrazin, C., & Morin, E. (2011). Work is my passion: The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 17-30. <https://doi.org/10.1002/cjas.170>
- Graves, L. M., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Weber, T. J. (2012). Driven to work and enjoyment of work: Effects on managers' outcomes. *Journal of Management*, 38, 1655-1680. <https://doi.org/10.1177/0149206310363612>
- Houliort, N., Philippe, F., Vallerand, R., & Ménard, J. (2014). On passion and heavy work investment: Personal and organizational outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 25-45. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0155>
- Houliort, N., Philippe, F., Bourdeau, S., & Leduc, C. (2017). A comprehensive understanding of the relationships between passion for work and work-family conflict and the consequences for psychological distress. *International Journal of Stress Management*. <https://doi.org/10.1037/str0000068>
- Johri, R., Misra, R. K., & Bhattacharjee, S. (2016). Work passion: Construction of reliable and valid measurement scale in the Indian context. *Global Business Review*, 17(3S), 148S-158S. <https://doi.org/10.1177/0972150916631206>
- Lavigne, G., Forest, J., Fernet, C., & Crevier-Braud, L. (2014). Passion at work and workers' evaluations of job demands and resources: A longitudinal study. *Journal of Applied Social Psychology*, 44, 255-265. <https://doi.org/10.1111/jasp.12209>
- Littlewood-Zimmerman, H. F., & Bernal-García, E. R. (2011). *Mi primer modelamiento de ecuación estructural: LISREL*. Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional (CINCEL).
- Montero, I., & León, O. G. (2007). A guide for naming research studies in psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862.
- Orgambidez-Ramos, A., Borrego-Alés, Y., & Gonçalves, G. (2014). Passionate workers: A Spanish adaptation of the passion scale. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 30(2), 43-48. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2014.06.005>
- Ortega-Santori, C., Martínez-Lugo, M., & Rodríguez-Montalbán, 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), 68-78. <https://doi.org/10.21772/riipo.v35n2a02>
- Perrewé, P., Hochwarter, W., Ferris, G., McAllister, C., & Harris, J. (2014). Developing a passion for work passion: Future directions on an emerging construct. *Journal of Organizational Behaviour*, 35(1), 145-150. <https://doi.org/10.1002/job.1902>
- Salessi, S., Omar, A., & Vaamonde, J. D. (2017). Conceptual considerations of work passion. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 165-178. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1488>
- Satorra, A., & Bentler, P. M. (2001). A scaled difference chi-square test statistic for moment structure analysis. *Psychometrika*, 66(4), 507-514. <https://doi.org/10.1007/BF02296192>
- Schlenker, B. R. (1985). Identity and self-identification. In B. R. Schlenker (Ed.), *The self and social life* (pp. 65-99). McGraw-Hill.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). Erlbaum.
- Serrano-Fernández, M. J., Boada-Grau, J., Gil-Ripoll, C., & Vigil-Colet, A. (2017). Spanish adaptation of the passion toward work scale (PTWS). *Anales de Psicología*, 33(2), 403-410. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.240521>
- Thorgren, S., Wincent, J., & Sirén, C. (2013). The influence of passion and work-life thoughts on work satisfaction. *Human*

*Resource Development Quarterly*, 24, 469-492. 24.  
<https://doi.org/10.1002/hrdq.21172>

Trepanier, S., Fernet, C., Austin, S., Forest, J., & Vallerand, R. (2014). Linking job demands and resources to burnout and work engagement: ¿Does passion underlie these differential relationships? *Motivation & Emotion*, 38, 353-366.  
<https://doi.org/10.1007/s11031-013-9384-z>

Vallerand, R. (2015). *The psychology of passion. A dualistic model*. Oxford University Press.

Vallerand, R. J., & Houliort, N. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualization. En S. W. Gilliland, D. Steiner, & D. Skarlicki (Eds.), *Emerging perspectives on values in organizations* (pp. 175-204). Information Age Publishing.

Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. a, Koestner, R., Ratelle, C., Leonard, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame:

On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-67.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>

Vallerand, R., Houliort, N., & Forest, J. (2014). Passion for work: Determinants and outcomes. In M. Gagné (Ed.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory* (pp. 85-105). Oxford University Press.

Vallerand, R., Paquet, Y., Philippe, F., & Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of Personality*, 78, 289-312. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00616.x>

Zito, M., & 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>



Obra bajo licencia de Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0).  
© 2020 Autores.