

Articulo Pasión por el trabajo y Engagement.docx

 My Files My Files Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:461412976

Fecha de entrega

22 may 2025, 9:07 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

22 may 2025, 9:11 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

Articulo Pasión por el trabajo y Engagement.docx

Tamaño de archivo

5.0 MB

16 Páginas

4592 Palabras

26.294 Caracteres

13% Tính tương đồng nói chung

Tổng cộng của tất cả các kết quả trùng khớp, bao gồm cả các nguồn trùng lặp, cho mỗi c...

Đã lọc khỏi Báo cáo

- Mục lục tham khảo
- Kết quả trùng khớp nhỏ (ít hơn 9 từ)

Nguồn hàng đầu

- 11%  Nguồn Internet
- 2%  Ấn bản
- 8%  Bài tập được nộp (bài của học sinh)

Cờ chỉ báo về tính toàn vẹn

0 cờ chỉ báo về tính toàn vẹn để đánh giá

Không phát hiện thấy văn bản nào nghi ngờ là ngụy tạo.

Các thuật toán trong hệ thống của chúng tôi xem xét kỹ lưỡng một tài liệu để phát hiện sự không nhất quán khiến cho tài liệu đó khác với một bài nộp bình thường. Nếu nhận thấy điều gì lạ, chúng tôi sẽ gắn cờ để bạn xem xét.

Cờ không nhất thiết là dấu hiệu chỉ báo có vấn đề. Tuy nhiên, bạn nên chú ý vào phần đó để xem xét thêm.

Nguồn hàng đầu

- 11% Nguồn Internet
- 2% Ấn bản
- 8% Bài tập được nộp (bài của học sinh)

Nguồn hàng đầu

Các nguồn có số lượng kết quả trùng khớp cao nhất trong bài nộp. Các nguồn chồng chéo sẽ không được hiển thị.

1	Internet	www.coursehero.com	1%
2	Bài đã nộp	Universidad Católica de Santa María on 2022-06-05	1%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
4	Internet	hdl.handle.net	<1%
5	Bài đã nộp	Universidad Nacional de Barranca on 2024-07-31	<1%
6	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
7	Internet	latam.redilat.org	<1%
8	Bài đã nộp	Universidad TecMilenio on 2024-05-15	<1%
9	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	<1%
10	Internet	repositorio.upec.edu.ec	<1%
11	Internet	www.planeacion.unam.mx	<1%

12	Internet	www.slideshare.net	<1%
13	Bài đã nộp	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2025-03-03	<1%
14	Bài đã nộp	Universidad San Ignacio de Loyola on 2024-09-08	<1%
15	Internet	revistas.uptc.edu.co	<1%
16	Internet	riunet.upv.es	<1%
17	Bài đã nộp	Universidad Anahuac México Sur on 2023-11-27	<1%
18	Bài đã nộp	Universidad San Ignacio de Loyola on 2020-07-07	<1%
19	Bài đã nộp	Universidad del Norte, Colombia on 2014-05-23	<1%
20	Internet	es.scribd.com	<1%
21	Internet	revistas.usfx.bo	<1%
22	Internet	tecnologiaysociedad.uniandes.edu.co	<1%
23	Internet	www.adr-alpujarra.com	<1%
24	Bài đã nộp	Universidad Abierta para Adultos on 2025-01-18	<1%
25	Bài đã nộp	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2022-03-25	<1%

26	Bài đã nộp	Universidad San Ignacio de Loyola on 2024-11-10	<1%
27	Internet	adnmundo.com	<1%
28	Internet	burjcdigital.urjc.es	<1%
29	Internet	tdx.cat	<1%
30	Internet	upc.aws.openrepository.com	<1%
31	Internet	www.amazon.com	<1%

RELACIÓN ENTRE LA PASIÓN POR EL TRABAJO Y EL ENGAGEMENT EN EL SECTOR PÚBLICO: EVIDENCIA DE UNA MUNICIPALIDAD DEL NORORIENTE PERUANO

RELATIONSHIP BETWEEN PASSION FOR WORK AND ENGAGEMENT IN THE PUBLIC SECTOR: EVIDENCE FROM A MUNICIPALITY IN NORTH-EAST PERUVIAN REGION

Jenkins Perlino De La Matta Riva
Universidad Peruana Unión
jenkinsdelamatta@upeu.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-2687-5772>

Cristina Silva Pérez
Universidad Peruana Unión
cristinasilva@upeu.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-0317-3500>

Ulises Diaz Castillo
Universidad Peruana Unión
ulises.diaz@upeu.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-3566-2832>

RESUMEN

La pasión por el trabajo se describe como un entusiasmo natural por las actividades laborales mientras que el engagement laboral se refiere a la energía dedicación y concentración en el trabajo. Este estudio tuvo como objetivo examinar la relación entre estas dos variables en la Municipalidad Distrital de Morales. Participaron 188 empleados. La metodología usada fue de tipo correlacional utilizando una escala de pasión por el trabajo y el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale con un análisis estadístico basado en el coeficiente Rho de Spearman. El resultado mostró una correlación positiva y significativa con Rho de 0.724 ($p = 0.000$). Esto indica que a mayor pasión por el trabajo mayor es el engagement laboral. Estos hallazgos concluyen que la pasión por el trabajo es un factor clave para aumentar el engagement sugiriendo que es importante fomentar esta motivación interna para mejorar el rendimiento y el bienestar en la institución.

Palabras Clave: Pasión, compromiso, vigor, dedicación, gestión.

Abstract

Passion for work is described as a natural enthusiasm for work activities, while work engagement refers to the energy, dedication, and concentration at work. This study aimed to examine the relationship between these two variables in the District Municipality of Morales. A total of 188 employees participated. The methodology used was correlational, using a passion for work scale and the Utrecht Work Engagement Scale questionnaire, with statistical analysis based on Spearman's Rho coefficient. The result showed a positive and significant correlation with a Rho of 0.724 ($p = 0.000$). This indicates that the greater the passion for work, the greater the work engagement. These findings conclude that passion for work is a key factor in increasing engagement, suggesting that it is important to foster this internal motivation to improve performance and well-being in the institution.

Keywords: Passion, engagement, vigor, dedication, management.

INTRODUCCIÓN

En el mundo laboral actual el engagement laboral (EngL) se ha vuelto un factor muy importante para el rendimiento de las empresas e instituciones y el bienestar de los trabajadores. El EngL se entiende como un estado mental favorable relacionado con el la función laboral que incluye energía, dedicación y concentración (Schaufeli et al. 2002). Se ha investigado mucho en diferentes sectores y regiones. En un plano global solo el 20% de los empleados se tiene adecuado EngL (Gallup, 2021). En América Latina la situación no es mejor con un promedio de compromiso del 23% lo que muestra una gran diferencia de EngL y se manifiesta en la satisfacción y productividad laboral (Gallup 2021). En Perú el EngL es de preocupación para las organizaciones de estas el 87% indican que este factor es preocupante (Otoya & Chauca 2023).

En el sector público el EngL es muy importante porque afecta la eficiencia y la calidad de los servicios que se ofrecen a la población. Sin embargo, este sector tiene problemas especiales como la burocracia la falta de recursos y la percepción de que los empleados no son bien reconocidos lo que puede hacer que se sientan menos comprometidos (Bakker & Demerouti, 2017). En la Municipalidad Distrital de Morales que se encuentra en el nororiente de Perú se ha notado un problema similar. Los empleados municipales están lidiando con altos niveles de estrés y desmotivación lo que podría estar relacionado con un bajo EngL.

En la Municipalidad Distrital de Morales (MDM), en los trabajadores se identificaron problemas como el estrés y falta de motivación lo cual está relacionado con un bajo engagement. Esto afecta su rendimiento y dificulta el objetivo de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. Este problema no es único; un estudio de Alvaréz et al., (2020), mostró que el 60% de los trabajadores reportaron bajos niveles de compromiso (engagement). Estos datos resaltan la necesidad urgente de actuar en la municipalidad ya que el bajo engagement laboral no solo reduce la eficiencia, sino que también perjudica el bienestar de todos y se refleja en el servicio prestado a la población en general.

El objetivo de la municipalidad es lograr que los ciudadanos alcancen calidad de vida dentro de la jurisdicción y es preciso contar con trabajadores enfocados en este objetivo y con niveles aceptables de EngL.

La pasión por el trabajo que se entiende como el fuerte deseo de realizar actividades laborales que son importantes y satisfactorias (Vallerand et al., 2003); este factor se ha propuesto como

13 clave para aumentar el EngL. Sin embargo, la conexión entre estas dos variables en el sector público especialmente en las municipalidades peruanas no ha sido abordada. Este estudio tiene como objetivo abordar esta falta de investigación al analizar la relación entre la pasión por el trabajo y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Morales ofreciendo pruebas que ayuden a entender estos conceptos en un contexto local.

MARCO TEÓRICO

Pasión por el trabajo (PT)

26 La PT ha sido entendida de diferentes maneras por varios autores en los últimos años, Salessi et al. (2017), la definen como un fuerte deseo de hacer tareas laborales que son importantes y satisfactorias; Morelo et al. (2022), destacan que la pasión por el trabajo implica un alto nivel de compromiso emocional y motivación interna hacia las tareas laborales; en esa línea Lavigne et al. (2014), la describen como un estado mental positivo que mezcla sentimientos pensamientos y acciones relacionadas con el trabajo; Vallerand & Houliort (2019), la conectan con la energía y entusiasmo que sienten los empleados mientras realizan sus tareas mientras que Zigarmi et al. (2018), subrayan su importancia para el bienestar y la satisfacción en el trabajo. Por otro lado, Ortiz (2012), la relaciona con la autorrealización y el sentido de propósito en el ámbito profesional. Salessi (2020), la define como una fuerza motivadora que lleva a las personas a buscar metas laborales desafiantes y Gulyani & Bhatnagar (2017), la vinculan con la perseverancia y dedicación en trabajos complicados. Todas estas definiciones coinciden en que la pasión por el trabajo es un concepto que abarca múltiples aspectos y tiene un gran impacto en el rendimiento y la satisfacción laboral.

16 La pasión por el trabajo es vista como un elemento clave para el éxito de las organizaciones y el bienestar de las personas. Según Madrid et al. (2018), tener pasión por lo que hacemos no solo mejora la satisfacción en el trabajo, sino que también ayuda a mantener el esfuerzo y el compromiso con nuestras metas profesionales; Morilla & Vázquez (2023), mencionan que una pasión equilibrada se relaciona con un mejor bienestar psicológico y un mejor rendimiento laboral mientras que una pasión excesiva puede causar estrés y cansancio; también resaltan su importancia Santori et al. (2016), quienes señalan que la pasión por el trabajo impulsa la creatividad y la innovación que son muy importantes en lugares de trabajo que cambian rápidamente. Ortiz (2012), indica que los empleados apasionados suelen tener más energía y entusiasmo lo que lleva a una mayor productividad;

1 además Manrique (2019), dice que la pasión por el trabajo ayuda a encontrar un propósito y a sentirse realizados lo cual es fundamental para que las empresas retengan a su talento. Por último, Bellanger (2010), afirma que la pasión en el trabajo es un buen indicador de la capacidad de las personas para adaptarse y resistir en situaciones laborales difíciles. Todos estos autores destacan que tener pasión por el trabajo no solo es beneficioso para los individuos sino que también ayuda al crecimiento y la estabilidad de las organizaciones.

Las dimensiones de la PT que se tomaron para este estudio fueron las de Orgambidez et al. (2014), quienes indican que son: *la pasión armoniosa* (cuando el trabajo se integra de manera equilibrada en la vida de la persona) y *la pasión obsesiva* (cuando el trabajo se apodera de otros aspectos de la vida).

Engagement laboral (EngL)

8 El EngL según varios autores se describe como un estado positivo relacionado con el trabajo. Este estado se caracteriza por energía dedicación y concentración (Schaufeli et al. 2002); Bakker & Demerouti (2017), lo ven como una conexión emocional y mental con el trabajo que se muestra en altos niveles de energía y entusiasmo; para Saks (2019), destaca que el engagement tiene varias dimensiones incluyendo el compromiso emocional mental y conductual hacia el trabajo. Christian & Slaughter (2018), lo definen como un estado de satisfacción y plenitud en el trabajo que está relacionado con un buen desempeño; para Rich & Crawford (2019), señalan que el EngL proviene de la interacción entre los recursos del trabajo y las características personales. Macey & Schneider (2020), lo asocian con una actitud activa y positiva hacia las tareas laborales; Albrecht et al. (2021), lo definen como un estado de bienestar en el trabajo que fomenta la productividad y la satisfacción y Kahn (2022), lo relaciona con la expresión auténtica de uno mismo en el entorno profesional.

1 El EngL es fundamental para el éxito de una organización y el bienestar de sus empleados. Según Toscano et al. (2020), se relaciona con un estado mental positivo importante para aumentar la productividad y la satisfacción en el trabajo; Otoyá & Chauca (2023), señalan que el EngL no solo mejora el rendimiento individual sino que también fortalece el compromiso con la organización y reduce la tasa de rotación de personal; Carrillo (2020), indica que los empleados con altos niveles de compromiso están más dispuestos a enfrentar desafíos y ayudar a alcanzar las metas de la organización; también Ortiz & García (2023), destacan su importancia porque actúa como un enlace entre los recursos laborales y un buen desempeño creando un ambiente de trabajo saludable. El EngL ayuda a alinear los valores

personales con los objetivos de la organización lo que aumenta la motivación interna y fomenta la innovación en el trabajo.

Las dimensiones del EngL para este estudio se tomaron las propuestas por Juárez (2015), quien indica que son: *Vigo* se refiere a tener mucha energía y resistencia mental cuando se realizan tareas laborales así como la disposición para esforzarse incluso ante dificultades, *Dedicación*: implica un fuerte compromiso emocional con el trabajo caracterizado por entusiasmo inspiración y orgullo hacia las actividades que se realizan y *Absorción* se define como un estado de total concentración en el trabajo donde el tiempo parece pasar volando y el empleado se sumerge por completo en sus tareas.

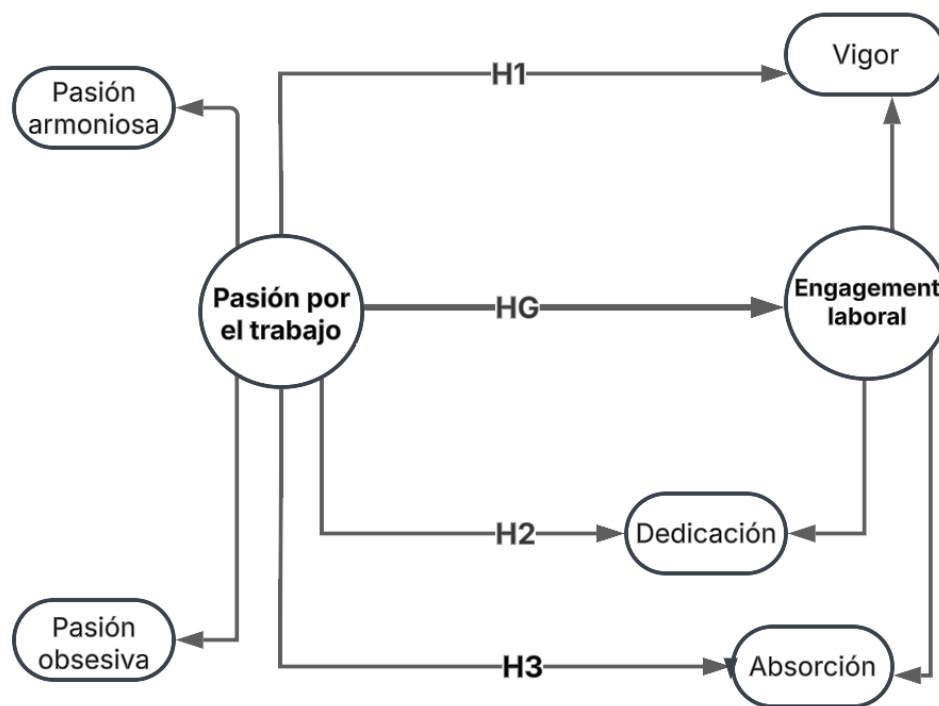


Figura 1. Modelo teórico propuesto.

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio fue desarrollado en la provincia de San Martín en el Perú, los datos corresponden a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales (MDM).

La secuencia metodológica de este estudio fue de acuerdo a Cresweelle (2014), por lo cual este es básico pues se propuso contribuir al entendimiento la pasión por el trabajo y el

engagement solo profundizando estos conceptos. Se usó un enfoque cuantitativo aplicando análisis numéricos y métodos estadísticos para procesar la información recolectada. El diseño del estudio fue no experimental lo que significa que se analizaron las variables en su entorno natural sin hacer cambios en ellas. La recolección de datos se realizó en un solo momento siguiendo un enfoque transversal. Además, el estudio fue descriptivo-correlacional lo que permitió describir el comportamiento de las variables y analizar estadísticamente las relaciones entre ellas estableciendo así una base sólida para identificar tendencias y conexiones importantes en el área de estudio.

La población fueron los trabajadores de la MDM, estos cumplen diferentes funciones y según el área del personal a octubre 2024 fueron un total de 238.

Para ser parte de este estudio se establecieron criterios de inclusión: Los que por libre voluntad decidieron participar, no estar de licencia o vacaciones y mantener vínculo laboral mayor a 8 meses. Se excluyeron: trabajadores sin interés por participar del estudio, los que estaban de licencia o vacaciones, trabajadores con vinculo laboral menor a 8 meses, practicantes y trabajadores que forman parte de la planilla de otras empresas.

Los trabajadores que cumplieron estos criterios fueron 188.

La muestra se hizo por medio de un muestreo no probabilístico intencional, es el que toma a individuos que cumplen con características que ayudan a conseguir el objetivo de un estudio (Hernández, 2021). En este estudio la muestra fueron los 188 trabajadores de la MDM.

Para la recolección de los datos se hizo uso de la tecnica denominada encuesta utilizando para medir la PT la metrica Passionate workers validada al español por Orgambidez et al. (2014), esta distribuida en 2 dimensiones y 14 ítems y para medir el EngL la métrica del Engagement de Juárez (2015), distribuida en 3 dimensiones con 16 ítems, ambos se miden por medio de la escala de Likert de 5 puntos.

Estos instrumentos cumplen con fiabilidad aceptable según el coeficiente Alfa de Crobach (0.916; 0.952). Se considera fiable cuando el coeficiente es mayor a 0.7 (Arévalo & Padilla, 2016).

Para validez se consultó a 4 expertos y estos indicaron que los instrumentos eran adecuados para cumplir los objetivos del estudio.

Para iniciar con este trabajo se solicitó autorización a la autoridad correspondiente, en cuanto nos otorgaron se inició con el proceso; el periodo de observación fue de octubre a noviembre del 2024, se aplicó la encuesta de manera virtual por medio de la herramienta Forms de

Microsoft. Los datos fueron procesados por medio del Excel y el SPSS26; se hicieron uso de técnicas estadísticas: Alfa de Cronbach en la determinación de la fiabilidad, estadística descriptiva para el análisis descriptivo, prueba de normalidad K-S para elección de la técnica inferencial adecuada y el Rho Spearman para las correlaciones.

RESULTADOS

Perfil de los participantes

El perfil de los participantes en el estudio muestra una notable distribución demográfica donde la mayoría son hombres con un 59%. La edad más común entre ellos está entre los 31 y 40 años que representa el 41% de la muestra. En cuanto a su educación el 49.5% de los participantes tiene un título universitario lo que indica que hay un grupo con buena formación académica. Además, el tiempo de trabajo revela que el 31.9% de los encuestados tiene de 4 a 6 años de experiencia lo que sugiere que hay personas de experiencia en el lugar de trabajo.

Tabla 1.
Perfil de los participantes

Variable	Categoría	f	%
Género	Femenino	77	41.00%
	Masculino	111	59.00%
Edad (años)	20 a 30	63	33.50%
	31 a 40	77	41.00%
	41 50	32	17.00%
	> 50	16	8.50%
	Técnico	72	38.30%
Instrucción	Superior universitaria	93	49.50%
	Posgrado	23	12.20%
Tiempo de relación laboral (años)	< 1	38	20.20%
	1 a 3	50	26.60%
	4 a 6	60	31.90%
	> 6	40	21.30%

Descripción de las variables y dimensiones

El análisis de las variables y dimensiones evaluadas en el estudio muestra una distribución importante en los niveles más altos de las categorías analizadas. En el caso de la (PT) el 36.

2% de los participantes se encuentra en un nivel medio mientras que la (PA) destaca con un 41. 5% en este mismo nivel. Por otro lado, (PO) tiene un 45.2% en el nivel bajo lo que sugiere que este aspecto es menos común. El (EngL) muestra su mayor nivel con un 38.8% en el nivel medio lo que indica un compromiso moderado entre los participantes. En cuanto al (Vi) el 44.1% está en el nivel medio mientras que la (De) tiene un 44. 7% en el nivel medio. Por último, la (Ab) presenta un 36. 7% en el nivel medio.

Tabla 2.

Descripción de variables y dimensiones

Variable/Dimensión	Bajo		Medio		Alto	
PT	64	(34.0%)	68	(36.2%)	56	(29.8%)
PA	62	(33.0%)	78	(41.5%)	48	(25.5%)
PO	85	(45.2%)	56	(29.8%)	47	(25.0%)
EngL	63	(33.5%)	73	(38.8%)	52	(27.7%)
Vi	61	(32.4%)	83	(44.1%)	44	(23.4%)
De	64	(34.0%)	84	(44.7%)	40	(21.3%)
Ab	67	(35.6%)	69	(36.7%)	52	(27.7%)

Nota: PT=Pasión por el trabajo; PA=Pasión armoniosa; PO=Pasión obsesiva; EngL=Engagement laboral; Vi=Vigor; De=Dedicación; Ab=Absorción.

Prueba de normalidad

El análisis siguiente (K-S), muestra que la Sig. < 0.05; es por esta razón que se tomó la decisión de utilizar el análisis inferencial Rho Spearman (Mendivelso, 2022)

Tabla 3.

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
PT	0.15	188	0.00
PA	0.092	188	0.00
PO	0.119	188	0.00
EngL	0.157	188	0.00
Vi	0.116	188	0.00
De	0.112	188	0.00
Ab	0.074	188	0.00

Análisis de correlación

Los resultados encontrados indican que en todos los casos $p < 0.05$ indicando que existe relación significativa; la relación entre la PT y EngL presenta un coeficiente $Rho = 0.724$ indica que el tipo de relación es fuerte; la relaciones entre PT y Vi; PT y De; PT y Ab presentan coeficientes ($Rho = 0.664$; $Rho = 0.613$, $Rho = 0.660$) que indican que las relaciones con positivas.

Tabla 5.

Determinación de las correlaciones

Engagement y dimensiones	Pasión por el trabajo	
	Rho	p
EngL	,724**	0.000
Vi	,664**	0.000
De	,613**	0.000
Ab	,660**	0.000

Nota: Si $p < 0.05$ existe relación; si $p > 0.05$ no existe relación

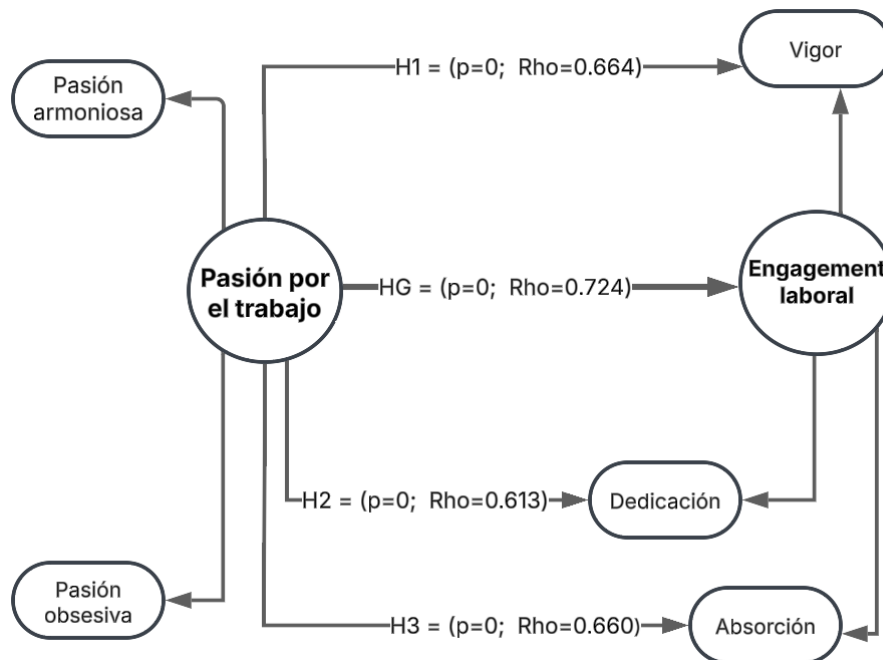


Figura 2. Comprobación del modelo.

Discusión.

Los resultados de la investigación realizada en la MDM muestran una relación positiva y significativa entre la PT y el EngL con un coeficiente Rho de 0. 724 ($p = 0. 000$). Esto indica que a medida que aumenta la PT también lo hace el nivel de EngL. Además, las diferentes dimensiones del compromiso —vigor (Rho = 0. 664 $p = 0. 000$); dedicación (Rho = 0. 613 $p = 0. 000$) y absorción (Rho = 0. 660 $p = 0. 000$)— también presentan vínculos positivos y significativos con la PT. Estos resultados sugieren que los empleados que sienten entusiasmo por sus tareas suelen mostrar más energía involucramiento emocional y concentración en sus responsabilidades laborales. Este patrón refuerza la idea de que la PT es un factor clave para aumentar el EngL lo que es importante para la gestión de recursos humanos en entornos municipales donde la motivación interna puede ser un recurso valioso para mejorar el rendimiento y el bienestar de la organización.

Al comparar estos resultados con estudios recientes se encuentran tanto similitudes como diferencias que enriquecen el estudio. Obeng et al. (2021), examinó cómo la pasión armoniosa actúa como un puente entre el ambiente de trabajo y el rendimiento ($\beta = 0.32$, $p < 0.01$). Descubrieron que un entorno positivo ayuda a aumentar la pasión lo que a su vez mejora la participación de los empleados. Esto apoya los hallazgos de este estudio, aunque ellos también señalan que la relación entre el líder y el miembro del equipo puede afectar esta conexión. Esto sugiere que el liderazgo en el gobierno local podría tener un impacto en esta relación. En el estudio de Jung & Sohn (2022), que analiza cómo los diferentes tipos de pasión afectan el Engagement en el trabajo; reportaron que la pasión armoniosa aumenta el engagement (Rho=0.755; $p=0$) mientras que la pasión obsesiva no tiene un impacto significativo (Rho=0.322; $p=0$); esto contrasta con este estudio que no distinguió entre los tipos de pasión lo que podría sugerir que en su contexto prevalece la pasión armoniosa. Louro & Gabardo (2023), estudiaron el engagement como un mediador entre los recursos laborales y el diseño del trabajo y encontraron que un alto nivel de engagement promueve comportamientos proactivos (Rho=0.877; $p=0$). Esto coincide con los hallazgos de este estudio, aunque las diferencias culturales entre los entornos educativos y municipales indican que es necesario adaptar el enfoque. Por último, Otoo (2024), mostró que el engagement influye en la relación entre los recursos laborales (Rho=0.677; $p=0$) y la intención de cambiar de trabajo (Rho=0.554; $p=0$) lo que resalta la importancia del engagement como una variable mediadora, aunque su estudio se centró en la industria farmacéutica que es diferente del contexto público.

4 Los resultados de este estudio coinciden con lo que se ha estudiado anteriormente al mostrar que existe una relación positiva entre la pasión y el engagement. Sin embargo, la falta de un análisis sobre los diferentes tipos de pasión y factores externos como el liderazgo sugiere que se deben hacer más investigaciones sobre estos temas. Esto ayudaría a crear intervenciones más específicas para fomentar una pasión saludable y un ambiente de trabajo positivo en el ámbito municipal.

Conclusiones

2 Se analizaron las relaciones entre la PT y el EngL en la Municipalidad Distrital de Morales en el que se muestra una conexión positiva y fuerte con un coeficiente Rho de 0. 724 ($p = 0.000$) lo que sugiere que tener más PT se relaciona directamente con un aumento en el EngL de los empleados. Además, las diferentes dimensiones del EngL también muestran relaciones importantes: el vigor ($Rho = 0.664$ $p = 0.000$) la dedicación ($Rho = 0.613$ $p = 0.000$) y la absorción ($Rho = 0.660$ $p = 0.000$) todas con valores estadísticamente significativos refuerzan la idea de que la PT ayuda a aumentar la energía el involucramiento emocional y la concentración en las tareas. Estos resultados indican que la PT es un factor clave para mejorar el EngL por lo que es importante que se implementen estrategias en las organizaciones que fomenten esta motivación interna para optimizar el rendimiento y el bienestar de los trabajadores municipales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez Rios, N., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Desarrollo organizacional en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 955-971. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.133
- Arévalo AVECILLAS, D. X., & Padilla Lozano, C. P. (2016). Medición de la Confiabilidad del Aprendizaje del Programa RStudio Mediante Alfa de Cronbach. *Revista Politécnica*, 37(1), 68. Recuperado a partir de https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista_politecnica2/article/view/469
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

- Bellanger, Wendy. (2010). Amor y trabajo. *Argumentos* (México, D.F.), 23(63), 309-312. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-57952010000200013&lng=es&tlng=es.
- Carrillo Vera, Priscila Elizabeth. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador. *Revista San Gregorio*, (40), 77-89. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1307>
- Creswell, J. W. (2014). *Diseño de investigación: Enfoques cualitativos, cuantitativos y mixtos* (4.^a ed.). Publicaciones SAGE.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Gallup, I. (2021). State of the global workplace 2021 report. Gallup, 191. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-globalworkplace.aspx>
- Gao, Y., Yue, Y., & Li, X. (2023). La relación entre el capital psicológico y el compromiso laboral del profesorado de preescolar: Un análisis del perfil latente. *Frontiers in Psychology*, 14, 1084836. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1084836>
- Gulyani, G. & Bhatnagar, J. (2017). Mediator analysis of passion for work in Indian millennials: Relationship between protean career attitude and proactive work behavior. *Career Development International*, 22(1), 50-69. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2016-0057>
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. *Work & Stress*, 24(1), 74–98. <https://doi.org/10.1080/02678371003699372>
- Hernández González, Osvaldo. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&tlng=es.
- Juárez García, Arturo. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit*, 21(2), 187-194. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200002&lng=es&tlng=es.

- Jung, Y., y Sohn, Y. W. (2022). ¿La pasión por el trabajo beneficia o dificulta el compromiso profesional de los empleados? El papel mediador de la interacción trabajo-familia y el papel moderador del apoyo a la autonomía. *PLoS ONE*, 17(6), e0269298. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269298>
- Lavigne, G. L., 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 Psychology*, 44, 255-265. <https://doi.org/10.1111/jasp.12209>
- Louro, E. S. y Gabardo-Martins, L. M. D. (2023). La mediación del compromiso laboral en las relaciones de recursos con el job crafting. *Ciencias Psicológicas*, 17(2). <https://doi.org/10.22235/cp.v17i2.1234>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Capital psicológico: Desarrollo de la ventaja competitiva humana*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Madrid, H. P., Diaz, M. T., Leka, S., Leiva, P. I. & Barros, E. (2018). A finer grained approach to psychological capital and work performance. *Journal of Business and Psychology*, 33(4), 461-477. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9503-z>
- Manrique, M. (2019). Las pasiones alegres en el trabajo elaborativo en pedagogía. *Revista científica de uces*, 24(2), 96-107. <https://publicacionescientificas.uces.edu.ar/index.php/cientifica/article/view/681>
- Mendivelso, F. (2022). Prueba no paramétrica de correlación de Spearman. *Revista Médica Sanitas*, 24(1). <https://doi.org/10.26852/01234250.578>
- Morelo Pereira, M., Ferreira, M. C., y Valentini, F. (2022). La mediación de la pasión armoniosa por el trabajo en la relación entre el liderazgo de servicio y las intenciones laborales: Un estudio longitudinal. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(2), 11–24. <https://doi.org/10.14718/ACP.2022.25.2.13>
- Morilla-Luchena, A., & Vázquez-Aguado, O. (2023). Pasión por el trabajo y compromiso organizacional en profesionales que trabajan con personas migrantes: aproximación en entidades españolas. *Alternativas. Cuadernos De Trabajo Social*, 30(2), 228–249. <https://doi.org/10.14198/ALTERN.22399>
- Navarro-Abal, Y., López-López, M. J., & Climent-Rodríguez, J. A. (2018). Engagement (compromiso), resiliencia y empatía en auxiliares de enfermería. *Enfermería Clínica (English Edition)*, 28(2), 103–110. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2017.08.009>

- Obeng, A. F., Zhu, Y., Azinga, S. A. y Quansah, P. E. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral: Investigación del rol mediador de la pasión armoniosa por el trabajo y el rol moderador del intercambio y coaching entre líderes y miembros. *SAGE Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211008462>
- Orgambídez-Ramos, Alejandro, Yolanda Borrego-Alés & Gabriela Gonçalves. (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>
- Ortiz Isabeles, Cristian Jonathan, & García Avitia, César Augusto. (2023). Relación del engagement laboral con variables sociodemográficas y laborales en trabajadores mexicanos del sector terciario. *Psicumex*, 13, e550. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v13i1.550>
- Ortiz Monasterio, Fernando. (2012). La pasión en el trabajo del médico. *Revista de la Facultad de Medicina (México)*, 55(6), 2-3. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0026-17422012000600001&lng=es&tlng=es.
- Otoo, F. N. K. (2024). ¿Media el compromiso del empleado la relación entre los recursos laborales y las intenciones de rotación del personal? *IIMT Journal of Management*, 1(2), 130-170. <https://doi.org/10.1108/IIMTJM-10-2023-0032>
- Otoya Tafur, C., & Chauca Calvo, M. (2023). Engagement laboral y variables asociadas. *Acta Psicológica Peruana*, 7(1), 70-91. <https://doi.org/10.56891/acpp.v7i1.369>
- Salessi, Solana, Omar, Alicia, & Vaamonde, Juan Diego. (2017). Consideraciones conceptuales sobre la pasión por el trabajo. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 165-178. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1488>
- Salessi, S. (2020). Capital psicológico, pasión por el trabajo y comportamiento innovador: un estudio exploratorio con docentes santafesinos. *Revista De Psicología*, 19(1), 88–103. <https://doi.org/10.24215/2422572Xe045>
- Santori, C. O., Martínez-Lugo, M. & Montalbán, R. 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://doi.org/10.21772/ripo.v35n2a02>

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Toscano-deCairo, Claudia Alejandra, Vesga-Rodríguez, Juan Javier, & Avendaño-Prieto, Bertha Lucía. (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el compromiso. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 138-146. <https://doi.org/10.14718/acp.2020.23.1.7>
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., ... & 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. J., & Houliort, N. (Eds.). (2019). *Passion for work: Theory, research, and applications*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190648626.001.0001>
- Zigarmi, D., Galloway, F., & Roberts, T. P. (2018). Work Locus of Control, Motivational Regulation, Employee Work Passion, and Work Intentions: An Empirical Investigation of an Appraisal Model. *Journal of Happiness Studies*, 19(1), 231–256. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9813-2>
- Rodríguez, R. L., Martínez, M., & Salanova, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: Una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 13(3). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-3.joet>