



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Adaptación de la Escala de Pasión por el trabajo en
colaboradores de Lima Este, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Benites Fernandez, Yaqueline Marlene (orcid.org/0000-0003-1416-8624)

Bocanegra Cucho, Ana Paola (orcid.org/0000-0002-8405-1272)

ASESOR:

Mg. Castro Santisteban, Martin (orcid.org/0000-0002-8882-6135)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A nuestros familiares por su constante apoyo, dedicación y cuidados, por ser nuestra motivación y fortaleza. A nuestros docentes porque con sus aportes potenciaron nuestros conocimientos permitiendo optimizar nuestras habilidades y capacidades dentro de nuestro desarrollo formativo y a nosotras mismas por todo el empeño demostrado durante todo el ciclo universitario.

Ana Paola y Yaqueline Marlene

Agradecimiento

A Dios por habernos dado la vida, por permitirnos seguir compartiendo con nuestros familiares, así como de continuar en la lucha por nuestros sueños. A nuestros familiares quienes también forman parte de nuestra realización, quienes siempre han estado prestos ante cualquier eventualidad. A nuestro docente Mg. Castro Santiesteban Martín, por su dedicación en la enseñanza, por cada asesoría y buenos consejos en la realización de este proyecto de investigación, finalmente a los participantes que colaboraron en el presente trabajo.

Las autoras.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Validez de contenido por criterio de jueces Escala de Pasión por el Trabajo	16
Tabla 2 Validez de constructo a través del Análisis Factorial Exploratorio	17
Tabla 3 Comunalidades de los ítems	20
Tabla 4 Matriz de Componentes Rotados	21
Tabla 5 Validez de constructo a través del Análisis Factorial Confirmatorio	22
Tabla 6 Confiabilidad de la Escala de Pasión por el trabajo por consistencia interna	23
Tabla 7 Confiabilidad de las dimensiones de la Escala de Pasión por el trabajo	24
Tabla 8 Baremos de la escala pasión por el trabajo según su género	25

Resumen

En el presente trabajo de investigación se realizó la adaptación de la Escala de pasión por el Trabajo creada por Vallerand et al., 2003. Este instrumento fue aplicado a una población de 500 personas, hombres y mujeres trabajadores de Lima Este, sus edades promedio fueron de 18 a 55 años. En relación a los resultados obtenidos en la investigación, la validez de contenido por medio del coeficiente V. de Aiken denota un valor de 0.99, siendo válido y significativo. En cuanto a la validez de constructo, el análisis factorial confirmatorio en ajuste absoluto se obtuvo $\chi^2/df = 5.0$; RMSEA= 0.07, en ajuste comparativo un CFI= 0.937 y TLI = 0.942. Así mismo, en la confiabilidad mediante coeficiente Alpha y Omega de Mc' Donald se obtuvo en $\alpha = .897$ y en $\Omega = .899$, lo cual significa una alta carga de fiabilidad. Finalmente se demostró la validez del instrumento concluyendo que puede ser empleada en futuras investigaciones.

Palabras clave: Escala de pasión por el trabajo, evidencias psicométricas, adaptación, constructo, validez, confiabilidad.

Abstract

In the present research work, the adaptation of the Passion for Work Scale created by Vallerand et al., 2003 was carried out. This instrument was applied to a population of 500 people, working men and women from Lima East, their average ages were from 18 to 55 years. In relation to the results obtained in the investigation, the content validity through the Aiken V. coefficient denotes a value of 0.99, being valid and significant. Regarding the construct validity, the confirmatory factorial analysis in absolute adjustment was obtained $\chi^2/df = 5.0$; RMSEA= 0.07, in comparative adjustment a CFI= 0.937 and TLI= 0.942. Likewise, in reliability through McDonald's Alpha and Omega coefficient, $\alpha = .897$ and $\Omega = .899$ were obtained, which means a high reliability load. Finally, the validity of the instrument was demonstrated, concluding that it can be used in future research.

Keywords: Passion for work scale, psychometric evidence, adaptation, construct, validity, reliability.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente vivimos en un estado de búsqueda de satisfacción personal, considerando el bienestar laboral. Uno de los motivos esenciales por el cual las personas migran, son por las oportunidades de empleabilidad. En Europa, la tasa de desempleo se mantiene seis décimas por debajo previo a la pandemia, en febrero de 2020 el desempleo fue de 7,4%. Asimismo, en abril, España volvió a ser el miembro de la Unión Europea con mayor porción de población sin una ocupación situándose con 13,3%. En Latinoamérica y el caribe, el tercer trimestre del 2021, alrededor de 4 millones de personas se encontraban desempleadas, haciendo un total de 28 millones de habitantes en búsqueda de trabajo (OIT, 2021).

La ciudad de Lima, es una megalópolis que abarca el 68,0% de habitantes con edad para trabajar (14 y más años) (INEI, 2020). Esta sección de habitantes, colabora en el movimiento económico, sea en categoría de ocupado o buscando un puesto laboral. Existen virtudes dentro del área laboral que se basan en un deseo persistente como frutos de las valoraciones cognitivas y afectivas del propio trabajo (Salessi, Omar, 2018). En la actualidad, las afecciones de los colaboradores influyen en sus labores, provocando la disminución de productividad e incumplimiento de metas (Gonzalo, 2018).

Como se ha mencionado, ante la aparición de aspectos positivos como negativos dentro del área laboral, es fundamental resaltar que en el Perú (INEI 2020) existen segmentos de persona con deberes; el 69,0% son colaboradores bajo planilla o pagos y, 24,7% son operarios independientes haciendo referencia que son más las personas que laboran bajo un mando y son mínimas las que inician un negocio. Por otro lado, en el año 2019, el país sumó alrededor de 25 millones 109 mil 400 habitantes con la edad para trabajar, que establecen un compromiso y un potencial de trabajo del país. La PET está constituida por 17 millones 970 mil 800 personas financieramente activas; de las cuales 17 millones 307 mil 300 tienen trabajo y 663 mil 500 están en búsqueda de empleo. (INEI 2020).

Con relación a los instrumentos que miden la pasión laboral se encuentra el Modelo Dual de la Pasión (EPL) investigación realizada por Vallerand (2003). La

versión original la componen 14 reactivos teniendo como propósito principal la medición de la pasión por el trabajo; este instrumento ha sido adaptado en parte de África, Europa y Latinoamérica, y traducido a varios idiomas, considerando países como: Sudáfrica (Bester et al. 2020), España (Serrano et al., 2017; Morilla et al., 2019), Puerto Rico (Ortega, Rodríguez y Martínez, 2017; González y Rosario, 2020), Italia (Zito y Colombo, 2017), Brasil (Morais, 2019), Argentina (Salessi y Omar, 2020) y Bélgica (Vergauwe et al., 2021)

En el Perú no se ha desarrollado aún, una herramienta que permita medir la pasión por el trabajo. Se cuentan con investigaciones en donde se ha analizado las propiedades psicométricas del material creado por Vallerand, así como la adaptación argentina de Salessi y Omar (2020), que fue realizada en 384 trabajadores de Huaraz (Celidonio, 2022).

Ante esta realidad, se plantea el siguiente problema: ¿Cuáles son las evidencias psicométricas de la Escala de Pasión por el trabajo en colaboradores de Lima Este, 2022?

Esta investigación se justifica a nivel social, ya que será utilizado por instituciones y profesionales que medirán el constructo, con fines académicos e investigativos y, será útil como antecedente psicométrico. A nivel teórico, ante la carencia de instrumentos que midan la pasión por el trabajo en Lima, se convertirá en una alternativa teórica novedosa y de actualidad. A nivel práctico, aportará con un instrumento confiable y validado, en el ámbito peruano. Y a nivel metodológico, generará una escala de pasión por el trabajo con validez y confiabilidad, con baremos y/o percentiles, por lo tanto, será una herramienta útil para organizaciones privadas y públicas.

Por todo lo mencionado, la presente investigación plantea como objetivo general el precisar las evidencias psicométricas de la Adaptación de la Escala de Pasión por el trabajo en colaboradores de Lima Este; como objetivos específicos se tiene: precisar la validez de contenido de la Escala de Pasión por el Trabajo; precisar la validez de constructo de la Escala de Pasión por el trabajo; precisar la confiabilidad de la Escala de Pasión por el Trabajo y finalmente elaborar normas percentilares.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel Internacional, Bester et al. (2020) como objetivo de su investigación, tuvo el de probar la validez y confiabilidad de la Escala de Pasión de dos factores (Vallerand et al., 2003). El diseño fue transversal, cuantitativo. La muestra fue de 550 sudafricanos de diversas etnias entre ellos directivos y personal, considerando ambos sexos. Como resultado, los hallazgos proporcionaron evidencia de confiabilidad, validez e invariancia de medición ya que el alfa y omega presentó valores de 0.81 y 0.75.

Rosario y Gonzales (2020), en su estudio, tuvieron como propósito principal la creación de una opción referente a pasión por el trabajo y explorar sus propiedades psicométricas. El diseño fue instrumental, en el que se inspeccionaron las propiedades psicométricas de la escala de pasión laboral desarrollada. La proporción de los trabajadores adultos para la muestra fue de 347 residentes de Puerto Rico, la edad de los colaboradores fue de 21 a 74 años. Los resultados manifestaron convicción de la estructura bifactorial de la Escala de Pasión Laboral y de que cuenta con propiedades psicométricas apropiadas para emplearlas en estudios y análisis organizacionales en Puerto Rico. Los índices alfa de Cronbach y la fiabilidad compuesta para ambos factores estuvieron por encima de lo esperado ($\geq .70$).

Salessi y Omar (2020), en su trabajo de investigación establecieron analizar la estructura factorial y determinar las propiedades psicométricas de la versión traducida y adaptada de la Escala de Pasión por el Trabajo (Vallerand et al., 2003). El diseño fue instrumental, en donde participaron 452 colaboradores argentinos de 35 a 56 años. Como resultado, se obtuvo que el factor Pasión Armoniosa tuvo un alfa ordinal de 0,79 y un CR de 0,80, mientras que el factor Pasión Obsesiva destacó ligeramente dichos valores, 0,80 y 0,81, lo que concluye una evidencia favorable de la adaptación argentina de la Escala de Pasión por el Trabajo.

Ortega et al. (2017), desarrollaron un estudio psicométrico para examinar las propiedades psicométricas de la Escala de Pasión por el Trabajo de Vallerand et al. (2003) traducida por Orgambidez et al. (2014). Se consideró una muestra de 1,016 de diversos sectores, trabajadores de Puerto Rico. En su desarrollo,

prefirieron no considerar 2 ítems tras un estudio cualitativo, asimismo en el AFC arrojaron los siguientes datos, (RSMEA = .08; CFI = .95). Como último paso consiguieron la confiabilidad de alfa de Cronbach (α .75 y .94). Se concluye como resultado que la escala es apta para ser usada en investigaciones e intervenciones organizacionales.

Zito y Colombo (2017), en su trabajo de investigación se centraron en evaluar la propiedad psicométrica de la versión italiana de la Escala de Pasión, ejecutada por Vallerand y colaboradores, destinada al entorno laboral. Fue de tipo factorial confirmatorio y factorial exploratoria. La muestra contó con la participación de 355 colaboradores de ambos sexos, con un promedio de edades de 29 a 42 años, empleados de tiempo completo. Como resultado se obtuvo que los coeficientes alfa de Cronbach fueron de .92 para HP y .87 para OP, confirmando una buena consistencia interna, lo que demuestra que el modelo italiano de la Escala de Pasión administrada al trabajo se puede emplear en investigaciones, admitiendo así relevar un significativo elemento particular que repercute en la calidad de vida laboral y bienestar propio.

Serrano et al (2017) publicaron una adaptación de escala de pasión por el trabajo en la ciudad de Catalonia, España; donde los colaboradores fueron 513 empleados a través un muestreo no probabilístico, los resultados que apoyan el modelo de dos componentes y manifiestan un acuerdo fiable fue de TLI= .95; CFI= .97; RMSEA= .07 , así mismo se obtuvo una puntuación de .46 en la correlación de ítems , los índices de confiabilidad de Omega y Alfa de Cronbach arrojaron una valoración de 0.85 y 0.89 siendo porcentajes permisibles. En su investigación determinaron la efectividad de una distribución de los factores y se demuestran índices estadísticos pertinentes, concluyendo que el instrumento puede ser velozmente aplicado y es factible su interpretación.

En Perú no se encuentran muchas investigaciones sobre el estudio psicométrico de Escala de Pasión Laboral. A nivel nacional, Celidonio (2022) en su investigación se plantea como objetivo general, establecer las propiedades psicométricas de la escala pasión por el trabajo en trabajadores de Huaraz. Fue de tipo factorial confirmatorio y factorial exploratoria. Se tuvo una muestra conformada

por 384 colaboradores; entre ellos profesionales, técnicos y carreras afines, del sector público y privado, por último, se consideró ambos géneros. Los hallazgos de la correlación ítem – factor fue >0.4 , en el análisis factorial confirmatorio se obtuvieron los subsiguientes valores de ajuste (CFI= 0.95; TLI= 0.94; GFI= 0.94; RMSEA= 0.06; SRMR= 0.04), con relación al estudio factorial exploratorio los resultados fueron (Kaiser Meyer Olkin > 0.86 y Barlett $< .001$) por último, en los indicadores de confiabilidad de Omega y Alfa de Cronbach los resultados conseguidos fluctúan entre 0.84 y 0.87 considerándose estadísticamente admisibles.

Con respecto a la conceptualización de la variable pasión, se puede decir que esta nos produce felicidad o infelicidad, porque está ligado a lo que se ejecuta y el estado anímico que se tiene en ese momento. Es decir que no se trata solo de lo que sentimos en ese instante, sino también al resultado de lo que hacemos cuando se tiene alguna emoción (Ceballos.2006).

La acción de trabajar es primordial en cada persona, el realizar una acción ocasiona en ellos un regocijo y goce al momento de ejercer las actividades laborales, Vallerand et al. (2003) nombran a este sentimiento como pasión por el trabajo. Además, la pasión por el trabajo se puede considerar como una aspiración constante, apoyado en valoraciones cognoscitivas y afectivas que implica el trabajo (Perrewé et al., 2014).

La pasión por el trabajo posee definiciones teóricas dividiéndolas en dos componentes: la pasión armoniosa y la pasión obsesiva (Vallerand et al., 2003). La pasión armoniosa hace mención a interiorizar de manera libre, lo que conlleva a las personas a animarse a desarrollar actividades que les satisfacen (trabajo, música, deportes). Por otro lado, la pasión obsesiva hace mención a un conjunto de actividades de agrado de la persona que de una manera u otra esta llega a controlarlos.

La pasión armoniosa subyace de la interacción libre dentro de una actividad en la cual la persona se reconoce (Vallerand et al., 2003). Una acción íntegra se provoca a partir de que una persona reconoce de manera libre una acción como trascendental donde no existe una dependencia a ella. Puntualmente la pasión

armoniosa, hace que la actividad irrumpa en un área característica del día a día de las personas, pero no añade su identificación obteniendo conformidad con distintos puntos de su vida.

La pasión obsesiva es la consecuencia de una interiorización en el que la actividad que le complace al individuo dirige su identificación a través de una obstinada coacción cognoscitiva a la responsabilidad (Vallerand et al., 2003). Esta combinación consigue ser intrapersonal e interpersonal, debido a que preexisten algunos semblantes afectuosos ligados a la diligencia (tolerancia social y/o autoestima) que practican una imposición personal, puesto que la noción de responsabilidad alrededor de la actividad es descontrolado. Sin embargo, estos individuos se regocijan de las acciones que ejecutan y experimentan gozo cuando las concluyen, algo que las diferencian de aquellas con dependencia al trabajo que no consiguen a sentir ese deleite al término de acciones laborales (Graves et al., 2012).

En la perspectiva histórica las principales publicaciones sobre el contenido pasión por el trabajo, se inician a comienzos de este siglo, siendo Vallerand uno de los investigadores primordiales en dedicarse a las observaciones científicas de pasión laboral (Vallerand et al, 2003; Vallerand y Houliort, 2003). Es ahí que, las investigaciones han incrementado notoriamente, contando con una importante cantidad de evidencias que recalcan el valor de la pasión para la competitividad empresarial y para el confort del personal perteneciente a una organización. Esta misma pasión por el trabajo se divide en sub escalas como lo son la pasión armoniosa y pasión obsesiva. La primera fue operacionalizada a través de indicadores que destacan el equilibrio y la adaptación que se vinculan a otros campos, por otro lado, la pasión obsesiva mediante ítems que destacan la ausencia de control en correlación con la actividad apasionante y dependencia hacia la misma (Salessi, Omar y Vaamonde, 2017).

En cuanto a la perspectiva filosófica, tenemos a Aristóteles citado por Garces y Giraldo (2017), en donde refiere que el modo de ser y las facultades de las personas están relacionadas con las pasiones o emociones, y estas se diferencian por el placer y el dolor. Llamó pasiones a lo que contiene: miedo, irritación, hambre

y, en general, todo lo que en sí mismo va, generalmente seguido de placer o dolor y no hay alguna cualidad que les pertenezca, pero sí con respecto a las facultades.

En la perspectiva epistemológica, con respecto a la variable pasión, al inicio, recibió poca atención en el campo de la psicología, dado que quienes la estudiaron se concentraron en los aspectos motivacionales. El concepto de pasión ha sido situado también en diferentes contextos, por ello, algunos autores empezaron un nuevo enfoque hacia la pasión y lo definieron como una sólida predisposición o deseo hacia una acción que agrada a una persona (o incluso ama), una actividad que considera importante en su vida y a la cual dedicó energía y tiempo (Serrano et al, 2017).

El modelo dual de la escala de pasión por el trabajo se afirma sobre las pilastras conceptuales de la teoría de la autodeterminación, teoría de necesidades básicas y teoría de la integración orgánica (Vallerand, 2015; Vallerand et al., 2003; Vallerand & Houffort, 2003).

La Teoría de la autodeterminación es una amplia teoría sobre la motivación del individuo que se vincula con el funcionamiento y desarrollo de la personalidad en ámbitos sociales. Examina el nivel en que las conductas de las personas son autodeterminadas o volitivas, es decir, si el nivel en que cumplen sus acciones es en alto grado de reflexión y se envuelven con sus labores independientes de elección (Deci y Ryan, 1985 citado por Moreno y Martínez, 2006).

La teoría de necesidades básicas se basa en la existencia de ciertas necesidades que surgen en la vida de toda persona y que conlleva a tomar acciones para satisfacerlas, desde la más urgente hasta la de menor grado. Según Maslow, un individuo se motiva cuando percibe deseo, ansia, voluntad o carencia. El concepto primordial de la teoría de Maslow es la autorrealización, haciendo referencia a la realización, a ser completamente humano, llegando a hacer y ser todo lo que se propone (Maslow 1968, citado por Elizalde et al., 2006).

La teoría de la integración orgánica relata los tipos de motivación extrínseca y sus respectivos niveles de regulación. Su proceso consta de tres factores que son: Competencia, el individuo requiere asumir desafíos; conflicto, que

se genera por contradicciones en la conducta esperada y control en donde se requiere que el proceso de internalización esté ausente de presiones y controles (Deci y Ryan, 1985 citado por Suarez, 2008).

En cuanto a la adaptación de un instrumento, Sánchez y de la Fuente (2020), refieren que la transformación podrá ser válida y utilizada en un contexto diferente de donde y para quienes fueron creados. Regularmente, adaptar una prueba suele ser más funcional que tener que crear una nueva y conlleva ejecutar la traducción de la versión principal del test, si fuera el caso.

A continuación, se presentan las teorías psicométricas; para la producción y análisis de un instrumento. Muñiz y Fonseca (2018) proponen dos modelos psicométricos utilizados: Teoría Clásica de los Test (TCT) y Teoría de Respuesta a los Ítems (TRI).

La Teoría Clásica de los Test (TCT), es una de las más populares y se fundamenta en el modelo lineal presentado por Spearman, refiere que las variables se relacionan de manera directa, la puntuación visible de un individuo en un test, es una función lineal de dos componentes, puntaje real y el desacierto de medición tácito en la evaluación (Ramos, 2018).

La Teoría de la Respuesta al Ítem (TRI), según Paek y Cole (2019), surge como un conjunto de modelos dirigidos a resolver las restricciones de la TCT con una mayor demanda matemática, con una muestra más amplia y con supuestos exigentes. La Teoría de Respuesta al ítem intenta examinar cómo la persona procede frente al contenido del test, es decir, estudia la respuesta de cada individuo en cada reactivo de la herramienta.

La psicometría, dentro de la psicología, se encarga de los procesos de medición de la conducta humana, incorporando tests psicométricos (Ramos, 2018). Es un conjunto de métodos y técnicas que en la práctica se utilizan para recoger cierta cantidad de datos empíricos acerca del desempeño, rendimiento, valor de un grupo o individuo dentro de un ámbito peculiar con la finalidad de contrastarlo con un específico constructo teórico; por consiguiente, se elaboran instrumentos que

acceden adecuar aquellos datos, calibrar y restar las inexactitudes de medida del rasgo (Gonzales, 2018).

Por su parte Villasís et al, (2018), refiere que la conceptualización de validez en investigación hace referencia a lo real o se aproxima a lo verdadero dentro de un estudio. Se estima que los resultados de una investigación son legítimos cuando está inmune a equivocaciones, estos sesgos que se muestran en el progreso de una investigación corresponden a desaciertos metodológicos y pueden agruparse en las siguientes categorías: de selección, en la medición y de confusión. Una de las propiedades principales del test, que estadísticamente afianza que este mida el atributo para el cual fue construido (Ramos, 2018).

La confiabilidad, pertenece a una propiedad psicométrica que se relaciona con la ausencia de error en la medición; o del grado de estabilidad y equilibrio de los resultados logrados a lo largo de continuos procedimientos de medición con una misma herramienta (Manterola, 2018). Se considera como la exactitud, consistencia y precisión de un test.

Tanto el alfa de Cronbach y Omega de McDonald son modelos que ayudan a verificar la consistencia interna, para ello se basan en la correlación que existen entre ítems en los dos casos se puede evaluar que tanto mejoraría o empeoraría si se quitara un determinado ítem; en algunos casos suele darse que al eliminar un ítem mejora el valor de la consistencia interna (Frías, 2021).

Normas de interpretación

Baz (2020) menciona que las normas de interpretación se rigen a la estandarización de pruebas ya que se hace cargo de los resultados del estudio en grupo y subgrupo y pueden calcularse en locales, regionales y nacionales. Así mismo, resalta que las normas de edad y grado permiten una media de calificaciones. Es así, que para el presente trabajo se ha agrupado en géneros a los participantes y medido la media de sus respuestas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se rigió bajo una orientación cuantitativo puesto que trató con fenómenos o características que se puedan medir, es decir, asignar un número a través de técnicas estadísticas para analizar los datos recolectados, el propósito más importante se fundamenta en la descripción y explicación de los resultados conseguidos (Sánchez, 2018). De tipo psicométrico ya que tuvo como finalidad evaluar las propiedades psicométricas; como es la confiabilidad y validez de los valores obtenidos del instrumento (Ato et al., 2013)

Su diseño fue instrumental, no experimental y transversal; instrumental porque busca estudiar las propiedades psicométricas de un instrumento psicológico, este tipo incluye el análisis de nuevas escalas o validaciones de la misma (Ato, López y Benavente, 2013). Al no manipular variable alguna para generar efecto alguno sobre otra, es no experimental, y es transversal, ya que se recaudaron los datos por única vez y en una sola oportunidad (Hernández-Sampieri, y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Pasión por el trabajo

Definición conceptual

La pasión por el trabajo se conceptualiza como aquel estado de bienestar que conlleva al trabajador a ejecutar esfuerzos para dar una “milla adicional” que posibilite conseguir las metas de la organización, ser buenos empleados y adjudicar objetivos superiores a lo trazado (Cáceres y Calonge 2016).

Definición operacional

Se empleó la Escala de Pasión por el Trabajo (Vallerand et al., 2003), que está compuesta por 14 ítems con conformación tipo Likert de 5 puntos (variando

desde 1 = Totalmente en desacuerdo a 5 = Totalmente de acuerdo), repartidos equitativamente entre las subescalas: Pasión armoniosa y Pasión obsesiva.

Indicadores

La escala de pasión por el trabajo está conformada por dos dimensiones: Pasión armoniosa y obsesiva, a su vez consta de indicadores que comprenden la adaptación y el equilibrio, así como falta de control y dependencia.

Escala de medición

Se empleó la escala ordinal ya que muestra información estadística de forma ordenada, por categorías y jerarquías, lo que determinará la magnitud de la variable (Flores et al. 2017).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Es un total de 2 491 856 habitantes adultos, que viven dentro de los 8 distritos que pertenecen a Lima Este (INEI, 2017), varones y mujeres con rango de 18 a 55 años de edad.

Para los criterios de inclusión se consideraron a personas con un promedio de edad de 18 a 55 años, que residan en las jurisdicciones que pertenecen a Lima Este y que acepten ser participantes haciendo uso del consentimiento informado. Miranda et al. (2016) refieren que los discernimientos de inclusión son las singularidades que debe tener un sujeto o pieza a estudiar para que participe de la investigación, dentro de ellas se pueden considerar: el sexo, la edad, grado de educación, nivel socioeconómico, estado civil, entre otros.

Con respecto a los criterios de exclusión, se tuvo en cuenta a los participantes que no hayan completado el formulario, participantes que no se encuentren laborando al momento de realizar la encuesta, así como los formularios duplicados.

Muestra

La muestra lo conformaron 500 personas entre mujeres y varones que se encuentran entre la edad de 18 a 55 años y sean habitantes de cualquier distrito que pertenezca a Lima Este (Ate, La Molina, Chaclacayo, El Agustino, Cieneguilla, Lurigancho - Chosica, Santa Anita y San Juan de Lurigancho). Se comprende por muestra a una parte o subconjunto representado por una población, elegida de forma aleatoria, que está bajo observación científica con el fin de lograr resultados para una investigación determinada (López y Fachelli 2015).

Para el cálculo de los participantes en la muestra, se consideró el número de ítems que conforman el instrumento. La consistencia interna de las propiedades psicométricas con relación a la muestra propone que la validación se ejecute con no menos de 400 colaboradores (Campo y Oviedo, 2008).

Muestreo

En esta investigación el muestreo fue de tipo no probabilístico ya que la elección de los participantes no se asocia a la suerte, dependerá de las características que considere el autor, quien decide el tipo de muestras que desea utilizar de manera que se ajusten a la investigación (Hernández, Sampieri y Mendoza, 2018). Se empleó la técnica bola de nieve o muestreo por redes, una vez transcrita la escala de pasión por el trabajo al formulario Google, se procedió con la difusión mediante un enlace (conexión al documento digital) a familiares, amigos y conocidos, y estos a su vez difundirán tal enlace a sus familiares, amigos y conocidos como producto multiplicador (Hernández y Carpio, 2019).

El propósito del muestreo es estudiar la relación existente entre la disposición de una variable en una población en blanco y en la muestra a estudiar (Otzen y Manterola, 2017).

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnica

Se usó la encuesta, que emplea como instrumento un cuestionario para la recolección de datos, compuesta por interrogantes o aseveraciones destinadas a una determinada muestra (Sánchez et al. 2018). La herramienta utilizada fue un formulario de Google Drive, con el objetivo de recoger datos de forma virtual, de fácil aplicación y entendimiento.

Instrumento: Escala pasión por el trabajo

Fue creada por Vallerand, et al. (2003), lo conforman 14 ítems dividiéndose en dos dimensiones (pasión obsesiva y pasión armoniosa). La validación inicial se ejecutó con base a los datos obtenidos por una muestra de 539 estudiantes canadienses, posterior a ello existen diversas adaptaciones en donde se obtuvieron evidencias propicias de validez de su estructura interna, como de su confiabilidad; dentro de ellas se cuenta con la versión traducida y adaptada en Argentina por Omar y Salessi (2020).

En Perú, se cuenta con una reciente investigación en donde se empleó la adaptación argentina en pobladores de Huaraz obteniendo la fiabilidad mediante la consistencia interna, la valoración de acuerdo del coeficiente de Omega y alfa de Cronbach tuvieron como resultado entre 0.84 y 0.87 que lo hace confiable, así mismo, la validez de la herramienta se confirmó mediante los valores CFI (índice de ajuste comparativo) = 0.95 y RMSEA (error a la aproximación) = 0.06, todos ellos admisibles (Celidonio, 2022). Por ello se ha optado utilizar el mismo instrumento, pero en una muestra de trabajadores de Lima Este.

3.5. Procedimientos

Para realizar el presente trabajo, como primer punto se solicitó la autorización de los autores de la herramienta, seguidamente se ejecutó la revisión de validez de contenido empleando el juicio de expertos; luego se produjo un formulario en Google drive en el que se hará la presentación de los autores. En la

siguiente sección, se ubicó el consentimiento informado y el correo electrónico de las autoras para cualquier consulta; seguidamente, se procedió a compartir la encuesta por redes sociales para adquirir la información de la muestra objetivo.

Una vez culminado se realizó el filtro de la base de datos que se haya desarrollado el formulario con la muestra total para confirmar la legitimidad de los datos la misma que sirvió para generar la matriz para su análisis psicométrico.

3.6. Método de análisis de datos

Se empleó el Método Lawshe ya que pasó por una evaluación de jueces que tuvieron respuestas tipo Likert que oscilaron entre 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 4 (totalmente de acuerdo). Seguidamente los valores de confiabilidad de la prueba mediante el valor de Aiken que fluctúa entre 0 y 1 que nos brinda la validez del instrumento y con estos dos pasos la ejecución de la misma.

Seguidamente, para instaurar la relación de las variables de la prueba, se desarrollaron tablas que analizaron la carga de los reactivos por intermedio del análisis factorial confirmatorio, así como la correlación, se hará uso del paquete estadístico SPSS versión 26, la plataforma PsychData, Excel y estadísticas descriptivas para el estudio de los datos propuesto, para ello se presentó gráficas circulares como barras y tablas para los resultados obtenidos.

Gran parte del estudio radica esencialmente en analizar la información que se presenta, en un primer momento, de forma descriptiva. El término análisis se concibe en dos criterios, la primera como el desarrollo del hallazgo de aspectos o elementos que definan y sitúen las fases estudiadas. La segunda, como una lectura sencilla de los resultados conseguidos (Hidalgo, 2019).

3.7. Aspectos éticos

Acorde al código de ética de la Universidad César Vallejo (2022), se rechazó cualquier plagio en nuestra investigación, por tal motivo, se citaron de manera correcta las fuentes utilizadas, así mismo se empleó el modelo APA 7ma edición. En consecuencia, este proyecto de investigación se verá reflejado en la similitud por la fuente turnitin. Los principios éticos dentro de una investigación son importantes porque se espera que sea transparente como valorar las opiniones dentro sus descubrimientos. La ética, debe estar presente en los autores y debe ser acatada, haciendo uso de las condiciones formales de citación y referenciación (Salazar et al. 2018).

Por otro lado, se tuvo en cuenta el principio de beneficencia, la misma que brinda el bienestar de los participantes y de la sociedad, así mismo, se tendrá en consideración la no maleficencia donde se debe evitar no causar daño a nadie, teniendo en cuenta la integridad de las personas evitando las negligencias. Con relación al principio de autonomía, se respetó la participación voluntaria de los participantes lo que conlleva a permitirle retirarse cuando lo vean conveniente, ya que no son obligados ni mucho menos cohesionados a formar parte del estudio. Finalmente, el principio de justicia se tuvo en cuenta en todo el proceso del estudio resaltando el trato igualitario, el respeto, la distribución igualitaria de los recursos, teniendo en cuenta la privacidad, intimidad y confidencialidad.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Validez de contenido por criterio de jueces Escala de Pasión por el Trabajo

Experto Evaluador	Pasión Obsesiva							Pasión Armoniosa						
	Adaptación			Equilibrio				Falta de control				Dependencia		
	1	2	6	3	4	5	7	10	11	12	8	9	13	14
Experto 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Experto 2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
Experto 3	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Experto 4	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1
Experto 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Experto 6	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Experto 7	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0
Experto 8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7

V. de Aiken 1.00 1.00 1.00 0.86 1.00 1.00 1.00 1.00 1.00 1.00 1.00 1.00 1.00 1.00 1.00 **0.99**

La tabla 1 consta de los resultados de los jueces para la validez de contenido usando el coeficiente de Aiken que presentó un puntaje total de 0.99 por lo que se considera aplicable. En cuanto a coherencia y redacción del instrumento, por sugerencia, se realizaron las modificaciones pertinentes a los ítems 3,4,5,10,11 y 14 considerando a la población participante.

Tabla 2

Validez de constructo a través del Análisis Factorial Exploratorio

<i>Resultados de KMO y Barlett</i>		
<i>KMO</i>		.911
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	6272.949
	gl.	91
	Sig.	<.001

En la tabla 2, se obtiene como resultado que el índice general de KMO es de 0.911, lo que evidencia un análisis exploratorio aceptable. En la prueba Bartlett, el resultado fue de 0.001, los valores menores a 0.05 se encuentran como válidos (Montoya, 2007).

Tabla 3

Comunalidades de los ítems

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
1. Este trabajo me permite vivir diversas experiencias.	1.000	.722
2. Las cosas que aprendo en este trabajo hacen que lo valore más.	1.000	.766
3. Este trabajo está en armonía con otras actividades de mi vida.	1.000	.619
4. Este trabajo da a conocer las cualidades que valoro en mí.	1.000	.740
5. Estoy completamente comprometido con este trabajo.	1.000	.682
6. Este trabajo me permite vivir experiencias inolvidables	1.000	.676
7. Este trabajo es una pasión que todavía logro controlar.	1.000	.569
8. No puedo vivir sin este trabajo.	1.000	.802
9. Dependo emocionalmente de este trabajo.	1.000	.821
10. Me es difícil controlar la necesidad de realizar este trabajo.	1.000	.818
11. La pasión es tan fuerte que no puedo dejar de hacer este trabajo.	1.000	.831
12. Tengo un sentimiento casi obsesivo por este trabajo.	1.000	.848
13. Mi estado de ánimo depende de este trabajo.	1.000	.688
14. No puedo imaginar mi vida sin este trabajo.	1.000	.826

Método de extracción: análisis de componentes principales.

En la tabla 3, se observa que los 14 ítems mantienen una carga alta, por tanto, cumplen con lo esperado y son aceptables. Mientras mayor sea la puntuación de comunalidad, mejor será el resultado (Detrinidad, 2016).

Tabla 4

Matriz de Componentes Rotados

	Factor		Unicidad
	1	2	
po12	0.911		0.170
po14	0.894		0.201
po11	0.892		0.192
po10	0.888		0.211
po9	0.885		0.207
po8	0.860		0.231
po13	0.787		0.376
pa2		0.861	0.258
pa4		0.838	0.295
pa1		0.820	0.319
pa5		0.789	0.371
pa6		0.786	0.381
pa3		0.739	0.454
pa7		0.700	0.510

Nota. El método de extracción 'Residuo mínimo' se usó en combinación con una rotación 'varimax'

En la tabla 4, se visualiza la agrupación de los ítems obtenidos a través del método Varimax, los cuales se encuentran ordenados de acuerdo a las cargas factoriales. Tras realizar el análisis factorial exploratorio de los 14 ítems, cada ítem explorado presenta cargas factoriales mayor a 0.30 considerándose óptimas (Fernández, 2015).

Tabla 5

Validez de constructo a través del Análisis Factorial Confirmatorio

Indicadores de ajuste	Valor	Índices Óptimos
<i>Ajuste absoluto</i>		
χ^2 /gl Razón de chi cuadrado/ grados libertad	5.0	≤ 5.00 (admisible)
RMSEA Error cuadrático medio de aproximación	0.07	≤ 0.07 (admisible)
<i>Ajuste comparativo</i>		
CFI Índice de ajuste comparativo	0.953	≥ 0.90 (admisible)
TLI Índice de ajuste no normado	0.942	≥ 0.90 (admisible)

Nota: RMSEA= Error cuadrático promedio de aproximación, CFI= Índice de ajuste comparativo, TLI= Índice de Tucker-Lewis,

En la tabla 5, se observan los datos del análisis factorial confirmatorio en donde la razón chi cuadrado y grados libertad obtuvo un valor de 5.0 mostrando un ajuste aceptable, así mismo el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) arrojó un valor de 0.07 mostrando un ajuste menor haciéndolo admisible según Chávez (2022). Por otro lado, el ajuste comparativo (CFI) puntuó 0.953 lo cual es un buen ajuste y, por último, el ajuste no normado (TLI) obtuvo un valor de 0.942, siendo aceptable según Flores et al (2017).

Tabla 6

Confiabilidad de la Escala de Pasión por el trabajo por consistencia interna

α	Ω	N de elementos
,897	,899	14

En la tabla 6, el alfa de Cronbach en la confiabilidad de los ítems de la escala de pasión por el trabajo fue de ,897 acercándose a 1, por lo tanto, se considera óptima para aplicación de test. El puntaje obtenido para Omega Mac Donald fue de ,899, ambos valores oscilan entre 0.70 y 0.90 lo cual es aceptable, según lo señalado por Campo y Oviedo (2018).

Tabla 7

Confiabilidad de las dimensiones de la Escala de Pasión por el trabajo

Dimensiones	Coefficiente Alfa (α)	Coefficiente Omega ω	N de elementos
Pasión armoniosa	0.921	0.922	7
Pasión obsesiva	0.958	0.959	7

En la Tabla 7, se evidencia que el Alfa de Cronbach en la dimensión de pasión armoniosa es 0.921 y en pasión obsesiva es 0.958 encontrándose en un nivel aceptable. Por otro lado, el coeficiente Omega en la dimensión de pasión armoniosa es 0.922 y en pasión obsesiva 0.959 ubicándolos dentro de los parámetros admisibles según Campo y Oviedo (2018).

Tabla 8

Baremos de la escala pasión por el trabajo según su género

Puntajes directos	Rangos	Percentil	Femenino 57.2%	Masculino 42.8%
Ítems 1 al 14	Bajo	25	3.7143	3.7857
	Medio	50	4.1429	4.1786
	Alto	75	4.5000	4.5000

En la tabla 8, observamos que se estimaron los baremos a través de rangos y percentiles donde se estableció que el rango bajo tiene un percentil de 25 donde el sexo femenino obtuvo una media en sus respuestas de 3,7143 a diferencia del sexo masculino de 3,7857; el rango medio tiene un percentil de 50 con una media en el sexo femenino de 4,1429 y de 4,1786 el sexo masculino, por último, el rango alto tiene un percentil de 75 donde el sexo femenino tuvo una media de 4.5 al igual que el sexo masculino.

Así mismo, la población femenina representó el 57,2% y el masculino de 42.8%.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo general precisar las evidencias psicométricas de la Adaptación de la Escala de Pasión por el trabajo en colaboradores de Lima Este. Inicialmente el test fue valorado por ocho jueces obteniendo un puntaje 0.99 en la escala de Aiken siendo 1 totalmente de acuerdo y 0 en desacuerdo. Los jueces realizaron observaciones con referencias en los ítems 3,4,5,10,11 y 14 recomendando la sustitución de dichos ítems de la escala de pasión por el trabajo. El valor de Aiken permite verificar la relevancia de cada uno de los ítems contenidos en su constructo para ello tomaba en consideración no sólo el número de categorías que se le había presentado a los jueces sino también el número de expertos que habían participado (Aiken 1918).

Se precisó la validez de constructo a través del Análisis Factorial Exploratorio donde se obtuvo como resultado que el índice general de KMO es de 0,911, evidenciando que el análisis exploratorio es aceptable así mismo los valores de Bartlett tuvieron un resultado de 0.001. Orgambidez, et al. (2014), también presentó resultados similares en su trabajo realizado a 432 trabajadores españoles en donde se tomaron en cuenta la medida de adecuación Kaiser Mayer Olkin ($KMO = .93$) y la prueba de esfericidad de Barlett ($p < 0.001$). El KMO es un resultado estadístico que muestra la correspondencia de varianza en las variables que suelen ser causadas por factores subyacentes, la prueba de esfericidad de Bartlett precisa que las variables no estén relacionadas contrastando el supuesto de que la matriz de correlaciones es una matriz de identidad (IBM spss statistics), así mismo se realizó el análisis de componentes rotados a través del método Varimax, en donde los 14 ítems presentaron cargas factoriales mayor a 0.30 considerándose óptimas (Fernández, 2015).

Seguidamente los resultados de los datos del análisis factorial confirmatorio de la distribución original en donde la razón chi cuadrado y grados libertad obtuvo un valor de 5.0 mostrando un ajuste aceptable. Así mismo, el error de aproximación cuadrático medio (RMSEA) se obtuvo un valor de 0.07 la cual es un ajuste absoluto no aceptable este debe ser menor a 0.05, ya que significa el ajuste anticipado con

el valor general de la población indicando un error de aproximación del modelo con la realidad, en cuanto al índice de ajuste comparativo (CFI) se obtuvo un valor de 0.953 lo cual es aceptable ya que este debe ser mayor 0.90 lo que significa que es mínimo lo que se puede modificar en el test para su uso. Por último, el índice de Tucker y Lewis (1973), que expresa la proporción de varianza explicada por el modelo factorial, arrojó un valor de 0.942, indicando un ajuste apropiado ya que este debe ser mayor 0.90. Al momento de hacer la comparación entre los factores ajustes absolutos resultó no aceptable sin embargo en los ajustes comparativos existe una aceptabilidad. Estos resultados son comparados con el trabajo de Celidonio (2022) en su investigación establecer la Propiedades psicométricas de la Escala de la escala de pasión por el trabajo en trabajadores de Huaraz la validez del instrumento se confirmó mediante los valores CFI (índice de ajuste comparativo) = 0.95 y RMSEA (error a la aproximación) = 0.06 valores aceptados entonces se puede indicar que el modelo de la escala de pasión es adecuado. Si los resultados en X^2/gl son mayores a 5 significa que supera la condición óptima, su función es comparar dos distribuciones de proporciones o más de dos y establecer que la discrepancia no corresponda al azar (Flores et al, 2017).

En el desarrollo de la precisión de la confiabilidad de la Escala de Pasión por el Trabajo como primer valor se analizó la confiabilidad total de todos los ítems, el alfa de Cronbach fue de ,897 acercándose al número 1 siendo consistentes los ítems entre sí, el resultado de Omega fue de ,899 revelando una alta confiabilidad. Rosario y Gonzales (2020), en su estudio, tuvieron como propósito principal la creación de una opción referente a pasión por el trabajo y explorar sus propiedades psicométricas los índices alfa de Cronbach y la fiabilidad compuesta para ambos factores estuvieron por encima de lo esperado ($\geq .70$). Domínguez y Merino (2017) señalan que una alternativa al coeficiente Alpha de Cronbach es el coeficiente Omega McDonald donde se considera la carga factorial y la unidad de ítem.

Así mismo, se desarrolló la confiabilidad de las dimensiones de la Escala de Pasión por el trabajo. El alfa de Cronbach en las dimensiones pasión armoniosa y pasión obsesiva obtuvieron los siguientes resultados ,921 y ,958. Por otro lado, en el coeficiente de Omega las dimensiones obtuvieron valores de ,922 y ,959. Ortega et al. (2017), desarrollaron un estudio psicométrico para examinar las propiedades

psicométricas de la Escala de Pasión por el Trabajo obtuvieron resultados similares en la confiabilidad de alfa de Cronbach (α .75 y .94) concluyendo que la escala es apta para ser usada en investigaciones e intervenciones organizacionales. Todos los puntos mostraron una correlación positiva y estadísticamente significativa con la escala de pasión por el trabajo, refiriéndose a la consistencia o estabilidad de una medida (Kerlinger y Lee, 2002). Es importante señalar que una fiabilidad demasiada elevada no asegura la sensibilidad, especificidad y validez predictiva incremental del instrumento, el coeficiente Omega en las dimensiones de pasión armoniosa es de 0.922 y pasión obsesiva es de 0.959 ubicándolos dentro de los parámetros admisibles según Campo y Oviedo (2018).

Al determinarse de que esta escala cuenta con adecuadas propiedades psicométricas se elaboró datos percentilares para colaboradores de Lima Este, donde las puntuaciones bajas (25), tuvo una media de respuestas de 3,7143; las puntuaciones medias (50), con una media en el sexo femenino de 4,1429 y de 4,1786 el sexo masculino, los niveles altos (75), el sexo femenino tuvo una media de 4.5 al igual que el sexo masculino. Así mismo, la población femenina representó el 57,2% y el masculino de 42.8%.

Finalmente considerando el trabajo de Adaptación de la Escala de Pasión por el Trabajo en colaboradores de Lima Este, 2022 se puede determinar que el instrumento es válido, óptimo y se encuentra dentro de los parámetros de confiabilidad permitidos para ser utilizado.

Dentro de limitaciones que se identificó en la investigación, un punto importante fue la carencia de instrumentos que midan la pasión por el trabajo, a nivel internacional solo se halló la creada por Vallerand et. al (2003), la cual ha sido traducida y adaptada a diversos idiomas, y a nivel nacional solo se encontró el análisis de las propiedades psicométricas del instrumento ya mencionado.

VI. CONCLUSIONES

Primera. – Se determinó que existen adecuadas evidencias psicométricas de la adaptación de la Escala de Pasión por el trabajo en colaboradores de Lima Este.

Segunda. – Se determinó la validez de contenido de la adaptación de la Escala de Pasión por el trabajo a través del coeficiente de V de Aiken que tuvo un valor adecuado, por ser mayor o igual a 0.8, considerándolo aplicable.

Tercera. – La validez de constructo de la Escala de Pasión por el trabajo en colaboradores se realizó por medio del análisis exploratorio obteniendo un resultado válido, además de un análisis factorial confirmatorio en donde chi cuadrado y grados libertad.

Cuarta. – La confiabilidad de la adaptación de la Escala de Pasión por el trabajo en colaboradores de Lima Este mediante el coeficiente Alfa de Cronbach y el Omega de McDonald's, obtuvo como resultado 0.897 y 0.899 respectivamente, confirmando su fiabilidad.

Quinta. – Se elaboraron normas percentilares y baremos, lo que permite una mejor interpretación de resultados de la adaptación de la Escala de Pasión por el trabajo en colaboradores de Lima Este, de acuerdo al género

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. – Se sugiere realizar futuras investigaciones sobre la variable de Pasión por el trabajo, adaptando o creando instrumentos que permitan minimizar la carencia de las mismas
- Segunda. – Para futuras investigaciones de esta variable, se recomienda contar con un número mayor de participantes para un estudio más amplio, así como emplear la escala en diversos ambientes a nivel nacional.
- Tercera. – Se considera adecuado para el estudio de la escala emplear variables convergentes y divergentes, con el fin de conseguir una mayor relevancia en cuanto validez.
- Cuarta. – Se recomienda a futuros investigadores, tener presente la media de los géneros para un buen control y antecedentes, de cuánto puede variar este porcentaje a lo largo del tiempo, ayudando así a interpretar mucho mejor los resultados.
- Quinta. – Se sugiere para las próximas investigaciones, realizar un focus group con la finalidad de evaluar la comprensión de los ítems.
- Sexta. – El instrumento puede ser utilizado por instituciones y profesionales que deseen medir el constructo pasión por el trabajo ya sea con fines investigativos o académicos, su estudio será útil como antecedente psicométrico.

REFERENCIAS

- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Baldeón, C. (2021). Pasión por el trabajo y el tecnoestrés en teletrabajadores en Lima Metropolitana, 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70943/Baldeon_TCDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baz, Raúl. (2020). Resumen: Normas de calificación de una prueba psicológica. <https://medium.com/hablemos-de-psicolog%C3%ADa/resumen-normas-de-calificacion-de-una-prueba-psicologica-b7c2bf6cd3d6>
- 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>
- Campo Arias, A. y Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una escala: la consistencia interna. Bogotá, Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>
- Ceballos, M. (2006). *Las pasiones: interacción y retórica. Signo y Pensamiento*, XXV (49), 170-187. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86004912>
- Celidonio (2022). Propiedades psicométricas de la escala pasión por el trabajo en trabajadores de Huaraz. Universidad César Vallejo. [file:///C:/Users/User/Downloads/Celidonio_AYN-SD%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Celidonio_AYN-SD%20(4).pdf)
- Chávez, E. (2022). Autoeficacia académica: análisis de estructura interna e invarianza en estudiantes de secundaria de Lima Metropolitana. *Propósitos y Representaciones*, 10(2), e1541. <https://doi.org/10.20511/pyr2022.v10n2.1541>
- Detrinidad, E. (2016). Análisis Factorial Exploratorio y Confirmatorio aplicado al modelo de secularización propuesto por Inglehart-Norris. Periodo 2010-2014

(Estudio de caso España, Estados Unidos, Alemania, Holanda) WSV. (Tesis de Maestría, Universidad De Granada).
<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/14375>

Elizalde, A., Martínez, F. y Martí, M. (2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona. POLIS, Revista Latinoamericana, 5 (15), ISSN: 0717-6554. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30517306006>

Fernandez, A. (2015). Aplicacion del analisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. Costa Rica
<file:///C:/Users/Laptop/Downloads/22216-Texto%20del%20art%C3%ADculo-58156-1-10-20160311.pdf>

Eurostat Statistics Explained (2020). Archive Empleo – estadísticas manuales
https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics/es&oldid=496968

Flores, E. Miranda, M. y Villasís, M. (2017). *El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. Estadística inferencial. Revista Alergia México.* <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v64n3/2448-9190-ram-64-03-0364.pdf>

Flores, O., Lajo, Y., Zevallos, A., Rondán, P., Lizaraso, F., & Jorquiera, T. (2017). Análisis Psicométrico de un Cuestionario para Medir el Ambiente Educativo en una Muestra de Estudiantes de Medicina en Perú. Rev Perú Med Exp Salud Pública 30(2). <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v34n2/a14v34n2.pdf>

Frías N. (2021) Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>

Garces, L. y Giraldo, C. (2017). Aristóteles: conceptualización e interpretación. Revista Espacios Vol. 39 (Nº 04) Año 2018. Pág. 26.
<file:///C:/Users/User/Downloads/a18v39n04p26.pdf>

- González, I. (2018). Aportes de la psicometría al ejercicio profesional e investigativo en ciencias de la salud. MedUNAB: Universidad Autónoma de Bucaramanga. <https://revistas.unab.edu.co/index.php/medunab/article/view/3519>
- Guerra García, G. (2018). ¿Cómo ayudar a los empleados a gestionar sus emociones? <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-ayudar-a-los-empleados-a-gestionar-sus-emociones>
- Gure, G. (2015). *Different scale construction approaches used to attitude measurement in social science research. International Journal of Research in Economics and Social Sciences*, 5(1), 26-44. <https://www.semanticscholar.org/paper/DIFFERENT-SCALE-CONSTRUCTION-APPROACHES-USED-TO-IN-Gure/ca5e26b8a1961500547ef8daeee1b39fd7f40a2c>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, A. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo <https://alerta.salud.gob.sv/introduccion-a-los-tipos-de-muestreo/>
- Hidalgo, A. (2019). *Técnicas estadísticas en el análisis cuantitativo de datos. Revista Sigma*, 15 (1). Pág. 28–44. <http://funes.uniandes.edu.co/15431/1/Sureda2019Construccion.pdf>
- INEI. (2017). Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas. <http://censo2017.inei.gob.pe/>
- INEI. (2020). Ocupados a nivel nacional alcanza 16 millones 848 mil 600 personas en el II trimestre de 2021. <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/ocupados-a-nivel-nacional-alcanza-16-millones-848-mil-600-personas-en-el-ii-trimestre-de-2021-13058/#:~:text=Poblaci%C3%B3n%20con%20empleo%20adecuado%20disminuy%C3%B3,en%20915%20mil%20100%20personas.>

- López, P. y Fachelli, S. (2015). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Universitat Autònoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf
- Manterola, C. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. Laboratorio e Infectología. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rci/v35n6/0716-1018-rci-35-06-0680.pdf>
- Maslow, A. (2008). Motivación y personalidad. (2ª Ed.), Madrid, España: Editorial Díaz de Santos, S.A. <https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- Miranda, M., Villasís, M. y Arias, J. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia México*, 63 (2),201-206. ISSN: 0002-5151. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Montoya, O. (2007). Aplicación del análisis factorial a la investigación de Mercados, caso de estudio. Ariel. <https://docplayer.es/43830776-Aplicacion-delanalisis-factorial-a-la-investigacion-de-mercados-caso-de-estudio.html>
- Moreno, J. y Martínez, A. (2006). *Importancia de la teoría de la autodeterminación en la práctica físico-deportiva: fundamentos e implicaciones prácticas*. Cuadernos de Psicología del Deporte, vol. 6, núm. 2, 2006, págs. 39-54. Redalyc, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=227017635004>
- Muñiz, J. y Fonseca, E. (2018). Diez pasos para la construcción de un test. *Psicothema* 2019, Vol. 31, No. 1, 7-16 <https://www.psicothema.com/pdf/4508.pdf>
- OIT. Organización Internacional del trabajo (2021). Panorama laboral 2021 América latina y el caribe. https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf
- Ortega, C., Rodríguez, R. y Martínez, M. (2017). 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. Colombia

file:///C:/Users/Laptop/Downloads/La_pasion_por_el_trabajo_vino_viejo_en_botella_nue.pdf

Otzen, T. y Mantareola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. *Int. J. Morphol.*
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Paek, I. y Cole, K. (2019). *Using R for Item Response Theory Model Applications*. New York, NY: Routledge.
<https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781351008167/using-item-response-theory-model-applications-insu-paek-ki-cole>

Ramos, Z. (2018). *Psicometría Básica*. AREANDINA. Fundación Universitaria del Área Andina. Bogotá.
<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1491/75%20PSICOMETR%C3%8DA%20B%C3%81SICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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>

Salazar, B., Icaza, M. y Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311.
<http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

Salessi, S., Omar, A. y Vaamonde, J. (2017). *Consideraciones conceptuales sobre la pasión por el trabajo*. Uruguay
<https://www.redalyc.org/journal/4595/459553539007/459553539007.pdf>

Salessi, S. y Omar, A. (2020). *Pasión por el Trabajo: Un Estudio Instrumental con Trabajadores Argentinos*. PSYKHE.
<https://www.scielo.cl/pdf/psykhe/v29n1/0718-2228-psykhe-29-01-00111.pdf>

Sánchez, F. (2018). *Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos*. *Revista Digital De Investigación En Docencia Universitaria*. ISSN 2223-2516.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma
<file:///C:/Users/User/Downloads/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Serrano, M., Boada, J., Gil, C. y Vigil, A. (2017). Spanish adaptation of the passion toward work scale (PTWS). Madrid
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16750533024>
- Suárez, Z. (2008). Motivación académica en estudiantes de enseñanza de enseñanza universitaria postobligatoria en La Isla de Gran Canaria. Universidad de las Palmas de Gran Canaria.
https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/3425/1/Motivacion_academica_tesis.pdf
- Vallerand, R. (2015). The psychology of passion. A dualistic model. Oxford, UK: Oxford University Press.
<https://www.redalyc.org/journal/4595/459553539007/459553539007.pdf>
- Villasís, M. et al. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. Rev Alerg Mex.65(4):414-421
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>
- Zito, M. y Colombo, L. (2017). *The Italian version of the Passion for Work Scale: First psychometric evaluations. Journal of Work and Organizational Psychology* 47-53.
<https://journals.copmadrid.org/jwop/files/tr2017v33n1a6.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Propiedades psicométricas de la Escala de Pasión por el Trabajo en colaboradores de Lima Este, 2022			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS	MÉTODO	INSTRUMENTO
¿Cuáles son las evidencias psicométricas de la Escala de Pasión por el trabajo en colaboradores de Lima Este, 2022?	<p style="text-align: center;">General</p> <p>Determinar las evidencias psicométricas de la Escala de Pasión por el trabajo en colaboradores de Lima Este, 2022.</p> <p style="text-align: center;">Específico</p> <p>O1. Determinar la validez de contenido de la Escala de Pasión por el Trabajo, 2022.</p> <p>O2. Determinar la validez de constructo de la Escala de Pasión por el trabajo, 2022.</p> <p>O3. Determinar la confiabilidad de la Escala de Pasión por el Trabajo y finalmente elaborar normas percentiles.</p>	<p>Diseño:</p> <p>Básico no experimental</p> <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> La población es de 2 491 856 habitantes adultos, de los 8 distritos pertenecientes a Lima Este, varones y mujeres de 18 años a 55 años. <p>Muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> 500 adultos de ambos sexos. <p>Muestreo:</p> <ul style="list-style-type: none"> No probabilístico por conveniencia. 	<p>La escala pasión por el trabajo adaptada por Omar y Salessi (2020).</p> <p>Este instrumento lo conforman 14 ítems, los cuales se dividen en dos dimensiones (pasión obsesiva y pasión armoniosa).</p>

		Estadísticos:	
--	--	----------------------	--

- V de Aiken
- Análisis descriptivo de los ítems.
- Análisis factorial confirmatorio y exploratorio.
- Coeficiente de confiabilidad Alfa y Omega
- Baremos.

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Pasión por el trabajo	La pasión por el trabajo se conceptualiza como ese estado de bienestar que lleva al colaborador a ejecutar esfuerzos para dar una “milla adicional” que permita conseguir los objetivos de la organización, ser buenos colaboradores y adjudicar logros superiores a lo esperado (Cáceres y Calonge 2016).	Se empleará la Escala de Pasión por el Trabajo (Vallerand et al., 2003), que se encuentra compuesto por 14 ítems con formato tipo Likert de 5 puntos (variando desde 1 = Totalmente en desacuerdo a 5 = Totalmente de acuerdo), distribuidos equitativamente entre las subescalas de Pasión armoniosa y Pasión obsesiva (Salessi y Omar, 2020).	Pasión armoniosa (ítems 1,2,3,4,5,6 y 7)	Adaptación (1,2,6)	Ordinal
				Equilibrio (3,4,5,7)	
			Pasión Obsesiva (ítems 8,9,10,11,12,13 y 14)	Falta de control (10,11,12)	
				Dependencia (8,9,13,14)	

Anexo 3: Matriz de procedimiento psicométrico del instrumento

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	EVIDENCIAS PSICOMETRICAS	INDICADORES	TÉCNICA
Evidencias psicométricas de la Escala de Pasión.	Se da mediante la evaluación de la validación, confiabilidad y normas de interpretación del instrumento psicológico (Sánchez et al. 2018).	Validez	-Validez de contenido -Validez de constructo	- V de Aiken-Criterio de jueces y análisis descriptivo de datos. - Análisis Factorial Exploratorio - Análisis Factorial Confirmatorio
		Confiabilidad	Consistencia Interna	Coeficiente alfa Coeficiente omega.
		Normas de interpretación	Baremos	Percentiles por sexo.

Anexo 4: Instrumento

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	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

Anexo 5: Instrumento adaptado

Escala Pasión por el Trabajo

Benites y Bocanegra (2022)

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 armonía con otras actividades de mi vida.	1	2	3	4	5
4	Este trabajo da a conocer las cualidades que valoro en mí.	1	2	3	4	5
5	Estoy completamente comprometido 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 es difícil controlar la necesidad de realizar este trabajo.	1	2	3	4	5
11	La pasión 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 imaginar mi vida sin este trabajo.	1	2	3	4	5

Anexo 6: Solicitud y autorización para el uso del instrumento por parte del autor.

Permiso para el uso de su adaptación de la Escala de Pasión por el Trabajo Recibidos x



Yaqueline Benites <ybenitesf89@gmail.com>

24 jun 2022, 11:27 (hace 11 días)



para solanasalessi ▾

Estimada doctora Solana Salessi:

Le saluda Yaqueline Benites y Ana Paola Bocanegra, estudiantes de la carrera de Psicología en la Universidad César Vallejo de Lima-Perú, nuestros números de Orcid son: 0000-0003-1416-8624 y 0000-0002-8405-1272, respectivamente.

Por la presente, solicito permiso para aplicar su instrumento adaptado a la población de Argentina, LA ESCALA DE PASIÓN POR EL TRABAJO, con el fin de realizar un análisis de sus propiedades psicométricas, que será utilizada con fines académicos.

¡Gracias por su respuesta!



Solana Salessi

24 jun 2022, 13:13 (hace 11 días)



para mí ▾

Hola Yaqueline!

Gracias por tu interés en mi trabajo!

Autorizo el uso de la escala.

Cordialmente,

Solana





Yaqueline Benites <ybenitesf89@gmail.com>

vie, 22 abr, 18:28 ★ ↶ ⋮

para vallerand.bob ▾

Good morning Dr. Robert J. Vallerand, I am Yaqueline Benites and Ana Paola Bocanegra, students of Psychology at the Universidad César Vallejo in Lima-Peru, our Orcid numbers are: 0000-0003-1416-8624 and 0000-0002-8405-1272, respectively.

I hereby request permission to apply your instrument called PASSION FOR WORK SCALE, in order to carry out an analysis of its psychometric properties, which will be used for academic purposes.

Thank you for your response!valle



Bob Vallerand <vallerand.bob@gmail.com>

sáb, 23 abr, 09:37 ☆ ↶ ⋮

para mi ▾

🌐 inglés ▾ > español ▾ [Traducir mensaje](#)

[Desactivar para: inglés](#) ✕

Hi,

You have my permission. However, in order to ensure the appropriate translation, I recommend to use the double back-translation procedure.

Good luck with your reseach

RJV

Robert J. Vallerand, Ph.D., FRSC

Chaire de Recherche du Canada/Canada Research Chair-1

in Motivational Processes and Optimal Functioning

Anexo 7: Consentimiento informado

Estimado:

Con el debido respeto nos presentamos ante usted., somos: Yaqueline Marlene Benites Fernández y Ana Paola Bocanegra Cucho, estudiantes del XI ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo. Actualmente, nos encontramos realizando un trabajo de investigación para obtener el título profesional de licenciadas en psicología. Los datos brindados serán tratados confidencialmente, en caso tenga alguna duda escribir a los correos: ybenitesf@ucvvirtual.edu.pe o abocanegracu@ucvvirtual.edu.pe.

Si usted desea participar, agradeceríamos completar el siguiente formulario de preguntas para lo cual confirme su decisión en el siguiente apartado.

- Sí, acepto.
- No acepto.

Anexo 8: Validación de jueces.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESCALA DE PASION POR EL TRABAJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Gina Paola Noel Bravo**

DNI: 40435400

Formación académica del validador:

Especialidad del validador:

14 de octubre del 2022.



.....
Gina Paola Noel Bravo
PSICÓLOGA
C. P. P. 10355

Firma del juez validado

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESCALA DE PASION POR EL TRABAJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []


Apellidos y nombres del juez validador: **JOE SAENZ TORRES**

DNI:

Formación académica del validador: **Mg. En Psicología**

Especialidad del validador:

14 de octubre del 2022.



Mg. Joe J. Saenz Torres
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 22210

Firma del juez validado

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESCALA DE PASION POR EL TRABAJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Jessica Ross Audureau

DNI: 08199129

Formación académica del validador:

Especialidad del validador:

14 de octubre del 2022.



Firma del juez validado

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESCALA DE PASION POR EL TRABAJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Beatriz Ampuero Puestas Mendoza**

DNI: 41651420

Formación académica del validador:

Especialidad del validador:

14 de octubre del 2022.



Firma del juez validado

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESCALA DE PASION POR EL TRABAJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Milagros Ordinola Villegas

DNI:

Formación académica del validador: Mg. En Psicología

Especialidad del validador: Educación Universitaria

23 de septiembre del 2022.



Milagros Ordinola Villegas
Psicóloga Mg. en T.C.C.
C.Pa.P. 12181

Firma del juez validado

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESCALA DE PASION POR EL TRABAJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Karim Aguilar Mori

DNI: 09910746

Formación académica del validador: Mg. En Psicología Clínica y Educativa

Especialidad del validador: Educación Universitaria

23 de septiembre del 2022.


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESCALA DE PASION POR EL TRABAJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

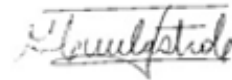
Apellidos y nombres del juez validador: **Giuliana Cecilia Castro Carrasco de Azcarra**

DNI: 10070596

Formación académica del validador: **Mg. En Psicología**

Especialidad del validador: **Educación Universitaria**

23 de septiembre del 2022.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESCALA DE PASION POR EL TRABAJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []


Apellidos y nombres del juez validador: **Fernando Antonio Paredes Jara**

DNI:

Formación académica del validador: **Mg. En Psicología**

Especialidad del validador: **Educación Universitaria**

23 de septiembre del 2022.


FERNANDO ANTONIO PAREDES JARA
PSICÓLOGO
CPSP 13444

Firma del juez validado

Anexo 9: Validez de contenido por V. de Aiken

EXPERTO EVALUADOR	PASION OBSESIVA							PASION ARMONIOSA							
	Adaptación y Equilibrio							Falta de control y Dependencia							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
EXPERTO 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
EXPERTO 2	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	
EXPERTO 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
EXPERTO 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
EXPERTO 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
EXPERTO 6	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	
EXPERTO 7	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	
EXPERTO 8	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	
	8	8	5	7	6	8	5	8	8	6	7	8	8	5	
Valor de Aiken	1.14	1.14	0.71	1.00	0.86	1.14	0.71	1.14	1.14	0.86	1.00	1.14	1.14	0.71	0.99

El coeficiente V de Aiken es 0.99, quiere decir el instrumento de recolección de datos tiene excelente validez



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTRO SANTISTEBAN MARTIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Adaptación de la Escala de Pasión por el Trabajo en colaboradores de Lima Este, 2022

", cuyos autores son BOCANEGRA CUCHO ANA PAOLA, BENITES FERNANDEZ YAQUELINE MARLENE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 13 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTRO SANTISTEBAN MARTIN DNI: 08553897 ORCID: 0000-0002-8882-6135	Firmado electrónicamente por: CCASTROSA10 el 13-01-2023 11:30:38

Código documento Trilce: TRI - 0518695