



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

Pasión por el trabajo y compromiso profesional en una
universidad privada en el área administrativa de postgrado,
San Miguel, 2024

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración de Empresas

AUTOR:

Amaya Tenorio, Bryan Alexander (orcid.org/0000-0002-0018-970X)

ASESOR:

Dr. Suasnabar Ugarte, Federico Alfredo (orcid.org/0000-0002-4976-6782)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico y empleo de emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SUASNABAR UGARTE FEDERICO ALFREDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Pasión por el trabajo y compromiso profesional en una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San Miguel, 2024", cuyo autor es AMAYA TENORIO BRYAN ALEXANDER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11%, 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, 26 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SUASNABAR UGARTE FEDERICO ALFREDO DNI: 09078477 ORCID: 0000-0002-4976-6782	Firmado electrónicamente por: FSUASNABARU el 02-07-2024 22:35:28

Código documento Trilce: TRI - 0774486



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, AMAYA TENORIO BRYAN ALEXANDER estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Pasión por el trabajo y compromiso profesional en una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San Miguel, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
BRYAN ALEXANDER AMAYA TENORIO DNI: 48430945 ORCID: 0000-0002-0018-970X	Firmado electrónicamente por: BAMAYA el 26-06-2024 07:43:26

Código documento Trilce: TRI - 0774484

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi madre que fue la primera persona que me enseñó a salir adelante mediante mucho esfuerzo y trabajo, la que me enseñó a sentir pasión por lo que siento, gracias por tu labor y tus buenos hábitos y por guiarme por el camino del bien.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia, que fue el soporte emocional y su estímulo constante durante mis estudios, y a las personas que de alguna u otra forma me ayudaron con la realización de esta investigación.

Índice de Contenidos

Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Autenticidad del Autor	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	14
III. RESULTADOS	19
IV. DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Problemas de la investigación	3
Tabla 2 Objetivos de la investigación	5
Tabla 3 Modelo de dos dimensiones desarrollado por Cohen (2007)	10
Tabla 4 Hipótesis de la investigación	12
Tabla 5 Distribución de los participantes	15
Tabla 6 Tabla cruzada de pasión por el trabajo y compromiso profesional.....	19
Tabla 7 Tabla cruzada de pasión armoniosa y compromiso profesional	19
Tabla 8 Tabla cruzada de pasión armoniosa y compromiso profesional	20
Tabla 9 Rangos del alfa de Cronbach	21
Tabla 10 Fiabilidad Alfa de Cronbach de pasión por el trabajo y compromiso profesional.....	21
Tabla 11 Fiabilidad Alfa de Cronbach de pasión armoniosa y obsesiva	22
Tabla 12 Fiabilidad Alfa de Cronbach de compromiso afectivo, normativo y continuidad.	22
Tabla 13 Prueba de normalidad de pasión por el trabajo y compromiso profesional.....	23
Tabla 14 Tabla de relación y correlación de Pearson.	24
Tabla 15 Matriz de correlación de pasión por el trabajo y compromiso profesional.	24
Tabla 16 Matriz de correlación de pasión armoniosa y compromiso profesional. 25	
Tabla 17 Matriz de correlación de pasión obsesiva y compromiso profesional.	26

Resumen

Los estudios de la pasión por el trabajo y el compromiso profesional en el área administrativa, se centran más en su condición de vida y trabajo de esta población. Sin embargo, son pocas las investigaciones que analizan esta realidad de las personas administrativas. La metodología de esta tesis es analizar la pasión por el trabajo y el compromiso profesional en los colaboradores de esta universidad, el presente trabajo es de un diseño no experimental debido a que las variables no se manipulan y de corte transversal porque los datos serán recogidos en un solo momento. Se ha trabajado con una muestra de 92 colaboradores entre distintas carreras y edades. Los resultados indican que tienen una baja pasión por el trabajo y compromiso profesional. El encontrar un valor negativo o bajo en la pasión por el trabajo se considera que los colaboradores reflejan que no trabajan libremente y su participación es obligada por parte del empleador. Por ende, puede decirse que de profesionales que no aman su trabajo, que no es algo importante, que carece de motivación intrínseca. Concluyendo Guiándonos de los resultados, la confiabilidad y validez de todas las variables muestra que la pasión por el trabajo es un predictor del compromiso profesional. Demostrando como los dos tipos de pasión se relacionan de igual manera con el compromiso profesional, bajo niveles de pasión conlleva a bajos niveles de compromiso (motivación, liderazgo e internalización), pero si fuera caso contrario, altos niveles de pasión conlleva a altos niveles de compromiso. Se recomienda que estas variables pueden ser mejoradas mediante unas estrategias adecuadas, lo que vendría a dar un resultado positivo en los colaboradores. Inconscientemente es inevitable algunos aspectos negativos: estrés, agotamiento emocional, podría considerarse hasta algo normal dentro de una vida profesional, pero en ese sentido, se puede atribuir más a las variables de aspectos positivos, y minimizar los aspectos negativos.

Esta investigación tiene como objetivo de desarrollo sostenible la salud y el bienestar de los colaboradores de una empresa, es fundamental dar garantía a la vida saludable, promoviendo un bienestar para todos y en cualquier edad. Acorde a este objetivo, este estudio brinda información verídica y real sobre como una mala pasión laboral puede generar estrés y agotamiento en los colaboradores de una

empresa, por ello es importante diferenciar entre una pasión armoniosa y una pasión obsesiva.

Palabras clave: pasión, trabajo, armoniosa, obsesiva, compromiso, profesional, afectivo, normativo, continuidad, organización.

Abstract

Studies of passion for work and professional commitment in the administrative area focus more on the living and working conditions of this population. However, there are few investigations that analyze this reality of administrative people. The methodology of this thesis is to analyze the passion for work and professional commitment in the collaborators of this university. The present work has a non-experimental design because the variables are not manipulated and cross-sectional because the data will be collected in a single moment. We have worked with a sample of 92 collaborators between different careers and ages. The results indicate that they have low passion for work and professional commitment. Finding a negative or low value in passion for work is considered to indicate that employees reflect that they do not work freely and their participation is forced by the employer. Therefore, it can be said that professionals do not love their work, that it is not something important, that they lack intrinsic motivation. Concluding Guided by the results, the reliability and validity of all the variables shows that passion for work is a predictor of professional commitment. Demonstrating how the two types of passion are equally related to professional commitment, low levels of passion lead to low levels of commitment (motivation, leadership and internalization), but if the opposite were the case, high levels of passion lead to high levels of commitment. It is recommended that these variables can be improved through appropriate strategies, which would give a positive result to the collaborators. Unconsciously, some negative aspects are inevitable: stress, emotional exhaustion, it could even be considered normal in a professional life, but in that sense, more can be attributed to the variables of positive aspects, and minimize the negative aspects.

This research has the sustainable development objective of the health and well-being of a company's employees. It is essential to guarantee healthy living, promoting well-being for everyone and at any age. In accordance with this objective, this study provides true and real information about how a bad work passion can generate stress and exhaustion in a company's employees, which is why it is important to differentiate between a harmonious passion and an obsessive passion.

Keywords: passion, passion for work, harmonious, obsessive, professional commitment, affective, normative, continuity, organization.

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo del primer capítulo se hizo la búsqueda de artículos científicos y tesis, nacionales y extranjeras, en referencia al tema de investigación de pasión por el trabajo con el fin de conocer más y estudiar su relación que tenga con el compromiso profesional. En tal sentido se plantea la problemática del estudio, se indica la justificación metodológica, teórica, social y cómo influye esta investigación en las organizaciones, también se determina los objetivos e hipótesis.

La pasión es una inclinación fuerte por una actividad que genera placer al individuo, donde se gasta energía y fuerza (Tung-ju et al.,2023); es el agente psicológico que protege la dedicación y el compromiso durante su periodo de tiempo, sean largos o cortos (Chummar et al.,2023). La mayoría de las personas laboran por su propia necesidad económica y no por alguna motivación de servicio, por defecto, el centro laboral se ha vuelto en un punto interesante para las personas y las sociedades capitalistas (Hochwarter et al., 2022). En estos últimos años, las investigaciones sobre la pasión por el trabajo han ido tomando más importancia en diferentes ámbitos, y más específicamente en el entorno laboral (Pereira et al., 2022), y este tipo de pasión se divide en dos puntos esenciales, básicos e importantes: (a) pasión armoniosa y (b) pasión obsesiva (Tung-ju et al.,2023).

La pasión por el trabajo es una idea nueva en las organizaciones que toma más importancia e influencia en las literaturas de gestión (El-Gazar et al.,2023), esta idea es genial para poder usarla de ejemplo y emplearlo en las empresas, por ello es importante el interés de las empresas capitalistas dedicar y gastar en el compromiso de los colaboradores mientras en ellos se pueda mantener de forma lineal y progresiva la pasión por el trabajo (Weng et al., 2022). Este tipo de pasión determina en un estado de aspiración y anhelo persistente y consecutivo, inspirado en una valoración afectiva y cognitiva del trabajo (Salessi y Omar, 2020), es por eso que se debe alentar el bienestar y la motivación en las organizaciones para que los colaboradores mantenga este estado de éxtasis motivacional y puedan generar más productividad con alta eficiencia en sus puntos laborales (Morilla y Vázquez, 2023).

Distintos tipos de pasión generan varios efectos. La pasión armoniosa es muy asociada con la capacidad de poder adaptarse de forma psicológica, tales como:

compromiso, bienestar, desempeño y satisfacción laboral. La pasión obsesiva es más asociada con las consecuencias de adaptarse, tales como: conflicto interpersonal, cinismo, angustia y agotamiento (Jung et al., 2022). La pasión por el trabajo causa una relación más fortificante con el compromiso profesional, guiándonos con el modelo dualista de la pasión, el colaborador que tiene pasión por su trabajo se siente identificado y tiene una motivación más fuerte, experimentando así un compromiso profesional superior a la normal (Jung et al., 2022). Los colaboradores que tienen una pasión armoniosa dan a resaltar un compromiso profesional y una satisfacción laboral, a diferencia de los que tienen una pasión obsesiva que solo se generan a ellos mismo estrés, ansiedad, agotamiento físico y mental e inclusive pueden llegar a tener el síndrome de burnout, alterando la autoestima y la personalidad del colaborador (Jung et al., 2022).

En el ámbito nacional, la pasión por el trabajo tiene un inicio en la filosofía de Descarte quien fue uno de los primeros en anunciar en su obra las pasiones del alma. Él teoriza que la pasión es considerada como un pensamiento profundo y a veces oscuro, la pasión es el pensamiento que balancea el alma a conformarse a tener lo necesario para vivir y sin ello esto se puede suprimir fácilmente (Baldeon 2021). Todas las características individuales, y también del entorno, se determinan por los comportamientos de los superiores y colaboradores de las empresas y organizaciones en las que laboran (Obeng et al., 2021). Acorde con la Organización mundial de la salud dice que en el ambiente hostil en el área de trabajo lleva a los colaboradores a tener problemas físicos y psicológicos. En un ámbito más extenso que es a nivel mundial, la depresión es considerada una causa de la discapacidad laboral y esto repercute en la economía mundial, debido a que lleva a una baja productividad y tener pérdidas monetarias en las organizaciones (Baldeon 2021).

Alirio (2019). El problema de una investigación es lo que se busca resolver, es identificada como una situación difícil de resolver, por ello se necesita de una investigación para dar solución a dicho problema descubriendo las ideas desconocidas de la problemática.

Tabla 1

Problemas de la investigación

Orden	Descripción
Problema 1	¿Qué relación existe entre la pasión por el trabajo y el compromiso profesional en los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel - 2024?
Problema 1 ^a	¿Qué relación existe entre la pasión armoniosa y el compromiso profesional en los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel - 2024?
Problema 1b	¿Qué relación existe entre la pasión obsesiva y el compromiso profesional en los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel – 2024?

Nota: en esta primera tabla podemos identificar el problema general y los específicos de manera detallada.

La pasión por el trabajo es un sentimiento muy profundo de los trabajadores, cuando un colaborador siente pasión por su labor, este siempre va a intentar ser mejor y buscara la manera de superarse a sí mismo, es decir, que va estar mucho más centrado en el desarrollo y crecimiento, siempre están un paso más haya. Para cualquier organización sería ideal tener colaboradores apasionados, ya que estos generan un compromiso hacia su trabajo y motivan a los demás, pero en muchas ocasiones esto no sucede, porque las empresas no crean el ambiente adecuado, entorpeciendo su desarrollo y creatividad. Por ello las compañías pierden oportunidades por tener temor a tomar riesgos.

En la justificación teórica, este estudio es importante ya que nos permite dar premisas de las variables de la pasión por el trabajo y compromiso profesional en una universidad privada en el área administrativa de postgrado. Lo que se desea alcanzar con esta investigación es aportar más información verídica y real que se expresa en nuestra realidad y aumentar el conocimiento teórico, abrir rutas nuevas a investigar para servir como modelo a otros futuros estudios. Además, considerar

la pasión por el trabajo como un método de mejora para las organizaciones. Esta investigación intenta dar resultados provechosos para el campo de la investigación administrativa.

Referente a la justificación práctica, la investigación presente dará resultados que harán conocer, de manera generalizada, la pasión por el trabajo y el compromiso profesional en una institución superior privada en el área administrativa de postgrado, los que servirán para tomar medidas preventivas y correctivas, asimismo ayudará a los altos mandos de las organizaciones a sensibilizarse sobre la pasión por el trabajo y el compromiso profesional, de tal manera que no afecte de manera negativa a sus colaboradores tanto en rendimiento como en salud.

Se da un aporte metodológico porque la investigación de pasión por el trabajo y el compromiso profesional, brindará datos de los instrumentos utilizados, de manera que contribuye al reforzamiento de instrumentos que se adaptan a los lineamientos de la población peruana.

Añadido a esto, posee una justificación social al beneficiar a las organizaciones, ya que con esto podría generar un plan de acción como talleres, programas de capacitación y motivación, charlas sobre compromiso y pasión, entre otras. de esta forma las organizaciones podrán tener en cuenta estas variables y tomar medidas de prevención para que no ocurra una mala pasión laboral dentro de sus instalaciones.

Realizada las justificaciones, se define el objetivo principal para poder canalizar a donde se desea llegar con este estudio de investigación, identificando el problema, se realiza la pregunta general con el fin de identificar el objetivo principal del estudio.

Alirio (2019), El objetivo hace referencia a lo que un investigador desea alcanzar explícitamente en relación con su estudio, planteando y desarrollando todo el proceso de investigación. El objetivo general puede determinar sub objetivos u objetivos específicos.

Tabla 2*Objetivos de la investigación*

Orden	Descripción
Objetivo 1	Establecer la relación entre la pasión por el trabajo y el compromiso profesional en los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel - 2024
Objetivo 1 ^a	Identificar si la pasión armoniosa influye significativamente en el compromiso profesional de los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel - 2024
Objetivo 1b	Identificar si la pasión obsesiva influye significativamente en el compromiso profesional de los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel - 2024

Nota: En la tabla número dos, se visualizar la descripción del objetivo general y los dos objetivos específicos.

Se realizó consultas con literaturas, artículos científicos y tesis, repositorios y bases de datos proquest, scielo, elsevier, myloft. y estas investigaciones son nacionales e internacionales que explican el impacto de la pasión por el trabajo y el compromiso profesional. Además, se explican los modelos teóricos en libros electrónicos y artículos científicos para presentar el concepto de cada variable a estudiar.

Faheem et al., (2019). Investigó un modelo de mediación moderada donde examina como la pasión por el trabajo del docente se transmite a un estudiante. El diseño fue utilizado es un estudio transversal. Para la muestra se encuesta a profesores y estudiantes (n = 226 díadas profesor-alumno) de Pakistán. Los instrumentos como en muchos estudios transversales se adaptó todos los ítems de la escala de investigaciones anteriores, se probó en 15 días a profesores y alumnos. Los resultados fueron: Medida de adecuación del muestreo =0,955; Prueba de Bartlett de Esfericidad =6267,074: $p < 0,001$. De acuerdo con las hipótesis, nuestros resultados muestran que la pasión por el trabajo de un profesor puede transferirse

a la pasión por el trabajo de un estudiante indirectamente a través del contagio emocional.

Slemp et al., (2021). Indagó el apoyo a la autonomía del líder y pasión por el trabajo. El objeto de esta investigación fue indagar un modelo mediante el cual la elaboración del trabajo y el apoyo a la autonomía del líder puedan representar predictores que secunden y ampare mutuamente de una pasión armoniosa y obsesiva por el trabajo, que, a su vez, representan predictores relacionados del compromiso laboral y el agotamiento. El estudio utilizó un diseño de corte transversal en Austria y China (N=298) y otra de Beijing, China (N=228). Como instrumento utilizamos las medidas traducidas disponibles para pasión, agotamiento y compromiso laboral; en alfa de Cronbach. Los resultados son altos ($\beta > .70$), entre -0,56 y 0,76 (Australia) y -0,61 a 0,69 (China), la elaboración del trabajo es un enfoque que los empleados utilizan para internalizar pasiones armoniosas y obsesivas en identidades laborales, que tienen impactos correspondientes y dispares en el compromiso laboral y el agotamiento en todas las culturas.

Jung y Young (2022). hizo una investigación de cómo la pasión por el trabajo beneficia o dificulta el compromiso profesional examinando como los dos tipos de pasión se correlacionan en forma inferencial en el compromiso profesional. Se necesitó un diseño autorregresivo de tres ondas con retraso cruzado. La muestra se llevó a cabo un estudio de dos oleadas entre trabajadores surcoreanos (N = 250) durante un período de cinco meses. El instrumento utilizado fue la encuesta, se encuestó a colaboradores de 18 años y con 6 meses de experiencia; el total de colaboradores que rellenaron la encuesta fue de 500. El resultado indica que la pasión laboral armoniosa se asociaba positivamente con el compromiso profesional ($\beta = 0,30$, $p < 0,001$), mientras que la pasión laboral obsesiva no se asociaba significativamente con el compromiso profesional ($\beta = 0,14$, $p > 0,05$). Además, un apoyo autónomo fortalece el efecto positivo de una pasión laboral armoniosa, ampliando el mecanismo psicológico de los efectos de la pasión.

Morilla & Vázquez (2023). Publicó una investigación de Pasión por el trabajo y compromiso profesional. Su objetivo de este estudio consistía en probar sus variables psicosociales, por la pasión por el trabajo y el compromiso profesional, y

que relación tienen entre sí, en entidades «pro-migración». El diseño que se utilizó para canalizar una mayor muestra, es un muestreo probabilístico. La muestra es de 171 personas colaboradoras de varias entidades «pro-migración» en España, estableciendo como pre-requisito mínimo un año de labor en el mismo puesto y en la misma entidad, los resultados son: (Diferencia de medias = $-.70223$; Sig. = $.028$). ($p < 0.05$) que se obtuvieron dan una interesante visión en las variables de la pasión laboral y compromiso profesional. En conclusión, la evidencia dice que, los factores son considerados como protectores, pero se debe indagar mucho más otros motivos y cómo influye en el clima laboral y así redundar en la consecución de los objetivos de las empresas que los contratan.

El-Gazar et al., (2023). Hizo un estudio de la pasión laboral armoniosa y el compromiso profesional. El objetivo era medir el efecto del grupo de intervención y de control, para la elaboración del trabajo para enfermeras sobre sus conductas en el trabajo, su pasión laboral armoniosa y su compromiso profesional. El diseño del estudio y la muestra de 72 participios (36 por cada grupo). El instrumento utilizado fue un estudio piloto para evaluar la claridad, viabilidad, validez y confiabilidad de las medidas del estudio, la cantidad de tiempo necesario para la recopilación de datos y la calidad y claridad de los materiales de intervención. Los resultados estadísticos muestran: $0,69-0,76$. Tiene una fiabilidad de ($\alpha = 0,799-0,901$). Los grupos experimentaron mejoras de conductas en el trabajo y también en la pasión armoniosa ($p = 0,892$), pero no en el compromiso profesional. Es decir, el grupo de intervención tiene mayor capacidad en sus conductas para elaborar su trabajo y tiene mejora en la pasión armoniosa, pero no cuentan con compromiso profesional.

Mehmood et al., (2023). Planteó un estudio de desenredar la pasión de los empleados. El objetivo es examinar las asociaciones entre el marco dualista de la pasión por el trabajo y los resultados laborales (satisfacción laboral, compromiso laboral y adicción al trabajo). Utilizando datos de un diseño desfasado en el tiempo con dos ondas, en la muestra participaron en el estudio empleados de organizaciones de servicios de los Emiratos Árabes Unidos ($n = 150$) y Canadá ($n = 154$). Instrumento: regresión jerárquica y análisis de variables. El resultado identifica la correlación de las pasiones armoniosas y obsesivas con la laboral. La

muestra indica tres hipotéticos resultados (adicción al trabajo, satisfacción laboral y compromiso laboral).

Se realizó consultas con literaturas, artículos científicos y tesis, repositorios y bases de datos proquest, scielo, elsevier, myloft. y estas investigaciones son nacionales e internacionales que explican el impacto de la pasión por el trabajo y el compromiso profesional. Además, se explican los modelos teóricos en libros electrónicos y artículos científicos para presentar el concepto de cada variable a estudiar.

Tomando en cuenta la revisión literaria enfocada en la pasión por el trabajo se han podido destacar las siguientes definiciones:

Pasión, (Kasprzak Y Mudło, 2022). Siguiendo el molde dualista de la pasión, esta definición incluye la tendencia a participar en actividades placenteras y personalmente importantes que requieren tiempo y son parte de la identidad. Por otra parte (Daskan, 2023). clasificó la pasión como armoniosa u obsesiva. Estos se asocian con la experiencia y metas personales. Además (Anak y Sunday, 2019), la pasión por el trabajo es el deseo y la seriedad de alguien en realizar su trabajo con eficacia y disciplina para lograr la máxima productividad. También (Salas et al.,2020). Los estudiosos sostienen que los factores ambientales ejercen más influencia en el surgimiento de la pasión que las diferencias individuales.

También presentamos los modelos teóricos para la primera variable pasión por el trabajo:

El modelo dualista (Ho y Rogelberg, 2021). Esta aplicado en el contexto organizacional como un indicador de motivación que prácticamente es un sentimiento de amor y gusto por el trabajo, haciendo que se internalice la identidad del colaborador con la de la organización, haciendo que el trabajo sea la idea central del colaborador. Los sentimientos afectivos hacen que se diferencie la pasión de otras variables como el compromiso y la satisfacción, y así crezca por encima de los demás constructos. La pasión también distingue entre dos tipos de pasión: (a) la pasión armoniosa: surge cuando los individuos no sólo aman su trabajo, sino que también lo internalizan (incorporándolo a nuestro ser, pensarlo, sentirlo; todo aquello que es ajeno a nosotros de forma positiva) de manera autónoma y

voluntaria, de modo que eligen libremente considerar el trabajo como parte de su identidad y realizar tareas y responsabilidades debido a las características del trabajo en sí. (b) la pasión obsesiva: esta forma presionada de internalización tiende a producir resultados disfuncionales como agotamiento y estrés, así como emociones negativas al trabajador, pudiendo llegar a adquirir el síndrome de burnout.

El cruce de la pasión laboral (Hirra et al., 2019). Aclaró el proceso de cruce, es decir, cuando el recuento del bienestar psicológico de una persona afecta el nivel de bienestar psicológico del otro dentro de un dominio particular (por ejemplo, la familia o el lugar de trabajo). El cruce es un proceso de transmisión interindividual y diádico (por ejemplo, cónyuge-pareja o supervisor-subordinado) que se produce en un entorno social similar. Además del cruce de experiencias o emociones negativas, es en la actualidad que algunas investigaciones centran y captan la atención el cruce de experiencias positivas, por ejemplo, el enriquecimiento trabajo-familia y el compromiso laboral.

El teórico Cano (2018) dice que el filósofo Hume, es el autor quien conceptualiza la pasión en la vida del ser humano, en su libro II del Tratado de la naturaleza humana y en la posterior Disertación de las pasiones. Este autor diferencia la pasión en dos categorías (a) serenas: son aquellos morales y sentimientos estéticos; y (b) violentas: a todo sentimiento el romance y el desprecio, orgullo y humildad, regocija y apatía. En este contexto tendríamos como un primer teórico de pasión a Hume que solo lo subdivide en dos dimensiones, pero de una forma emocional y de sentimiento por el lado psicológico, mas no laboral.

El compromiso profesional, su definición es una actitud de la persona con su carrera u ocupación, además que es importante para la progresión y el desarrollo profesional (Jung y Young, 2022); también, influye en organizaciones, trabajadores y la sociedad en su conjunto. También demuestra que hay cierta conexión con las personas y así de esta manera hacer crecer la productividad (Chumpitaz y Sánchez, 2021); Asimismo, es un indicativo de la duración en los lugares de labores, haciendo que los colaboradores se identifiquen con la empresa y quieran hacer bien su trabajo (Neyra et al. 2020). Es decir, el compromiso de los colaboradores es normalmente derivada de la felicidad que sienten por su trabajo.

El modelo de dos dimensiones fue desarrollado por Nava et al., (2021). En el mundo actual todas las organizaciones están inmersas en el entorno dinámico, por lo cual necesita de una gestión muy centrada en el compromiso, para que los colaboradores tengan mayor flexibilidad de adaptación y se mantengan en un contexto competitivo. Desde que los colaboradores empiezan en una empresa u organización tienen algo de compromiso y establecen un tiempo determinado, antes de empezar y después de empezar. El teórico lo divide en dos tipos de compromiso de apego: (a) instrumental y (b) psicológico.

El apego instrumental se determina más que nada en la transacción del colaborador y la empresa, esta se guía en la continuidad, evaluando los costos de abandonar una empresa.

El apego psicológico, esta se compone de las dos dimensiones normativa y de compromiso, en la normativa surge antes de poder ingresar a la empresa habiendo una implicancia de obligatoriedad hacia la organización. Y por otra parte el afectivo nace del psicológico que siente el trabajador hacia la empresa donde está laborando sintiéndose identificado con sus valores, misión, visión y proyectos a futuro, internalizando como si fueran propios.

Este autor determina en solo dos tipos de compromiso fusionando el compromiso efectivo con el normativo en uno solo para simplificarlo, llamado compromiso psicológico.

Tabla 3

Modelo de dos dimensiones desarrollado por Cohen (2007)

Bases del compromiso		Descripción
Apego instrumental	Antes de entrar a la organización	Después de entrar a la organización Compromiso instrumental

	Propensidad instrumental	al	
	compromiso		
Apego psicológico	Propensidad al compromiso	normativa	Compromiso afectivo

Nota: En esta tabla podemos visualizar como el autor fusiona y determina el compromiso en solo dos dimensiones.

Chumpitaz y Sánchez (2021). El compromiso profesional es un determinante para que las organizaciones tengan éxito asimismo para que el capital humano tenga bienestar, también tiene conexión con los colaboradores, y de esa manera se puede promover el incentivo a una mejor productividad organizacional, pero el compromiso profesional tiene un impacto significativo y positivo en las organizaciones. Y este lo clasifica en 3 dimensiones: (a) el compromiso afectivo; (b) compromiso normativo; (c) compromiso de continuidad.

El compromiso afectivo: aquí es donde el colaborador genera un vínculo de emociones con la organización, entrando en un trance de satisfacción con las metas de la empresa.

Compromiso normativo: en esta categoría se refiere a que debe existir un ambiente idóneo para la convivencia de los colaboradores, ya que no hay diferencia alguna y todos son iguales, fomentando el respeto mutuo.

Compromiso de continuidad: este compromiso podría considerarse la más egoísta ya que es esta categoría la empresa u organización hace ver al colaborador que si se aparte de la organización, este podría tener un alto costo, ya que es complicado tener un centro laboral estable, es decir este compromiso es una necesidad de continuar en la empresa.

La teoría de Neyra et al. (2020). Dice que el compromiso profesional es una fuerza que atrae a las personas que se identifican con la empresa, genera afecto, respeto y un alto sentido de continuar y que tiene un gran desempeño para lograr sus objetivos para garantizar el triunfo de su centro de trabajo. De manera breve se presenta las variabilidades del compromiso profesional. Los primeros autores en

hablar de ello fueron Allen y Meyer, (1990) que definen el compromiso en tres variables: (a) compromiso afectivo, (b) compromiso de continuidad y (c) compromiso normativo.

El compromiso afectivo se refiere al vínculo emocional, haciendo que los colaboradores se sientan identificados e involucrados con la empresa. Además, un colaborador que se siente comprometido afectivamente con la organización tiene menor interés de abandonarla, incrementando su intensidad conductual.

El compromiso de continuidad da sentido a como el trabajador evalúa la situación ¿De qué pasaría si dejo mi puesto laboral y cuáles serían las consecuencias? Ya sea situación financiera, psicológico, físico. Donde se hace ver así mismo cuales serían las probabilidades de encontrar otro trabajo, si es que renuncia al lugar que se encuentra ahora.

El compromiso normativo, aquí siente un poco de obligación el trabajador por parte de la empresa, ya que siente la necesidad de agradecer por lo que la organización ofrece a su persona.

La hipótesis es una idea que supone, que algo puede ser posible a lo cual conlleva a una deducción. Esta idea puede ser verdadera, ya que hay una información previa. La hipótesis se debe de plantear después de revisar la bibliografía que explica acerca del tema (Espinoza y Eudaldo, 2018).

Una vez definido los objetivos, se pueden realizar la hipótesis referente a lo que se plantea en la investigación sobre el compromiso profesional mediada por la pasión por el trabajo:

Tabla 4

Hipótesis de la investigación

Orden	Descripción
Hipótesis 1	Existe una relación significativa entre la pasión por el trabajo y el compromiso profesional en los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel - 2024

Hipótesis 1^a La pasión armoniosa influye significativamente sobre el compromiso profesional en los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel - 2024

Hipótesis 1b La pasión obsesiva influye significativamente sobre el compromiso profesional en los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel - 2024

Nota: En la tabla número tres, podemos visualizar la descripción de la hipótesis general y las dos hipótesis específicas.

Esta investigación tiene como objetivo de desarrollo sostenible la salud y el bienestar de los colaboradores de una empresa, es fundamental dar garantía a la vida saludable, promoviendo un bienestar para todos y en cualquier edad. Acorde a este objetivo, este estudio brinda información verídica y real sobre como una mala pasión laboral puede generar estrés y agotamiento en los colaboradores de una empresa, por ello es importante diferenciar entre una pasión armoniosa y una pasión obsesiva.

II. METODOLOGÍA

Busca hallazgos fundamentados en la investigación, generando nuevo conocimiento que se pueda aplicar en el segmento estudiado (Castro et al., 2023). La presente investigación se acoge a una investigación aplicada porque busca aplicar y utilizar los conocimientos adquiridos, y a la vez adquirir nuevos conocimientos, después sistematizar e implementarla investigación en la práctica.

Esta investigación recolecta datos y sus análisis para responder interrogantes y verificar supuestos que se establecen previo a ello, mediante la estadística, conteo y medición; para así dar con mayor veracidad datos de comportamientos en una muestra establecida (David y Liliana, 2018). Así se puede concluir que esta investigación está orientada a probar y examinar de forma lógica las hipótesis establecidas con relación a las variables para después someterlas a su medición y lograr así su validación y confirmación.

Se determina en su área natural, asimismo, las variables no se pueden manipular (Arias y Covinos, 2021). Por ende, el presente trabajo es de un diseño no experimental debido a que las variables no se manipulan y de corte transversal porque los datos serán recogidos en un solo momento.

La investigación correlacional nace de una necesidad al plantear una hipótesis de dos variables o más. Y esta correlación es cuantitativo, porque extrapola resultados en las investigaciones para el beneficio de la población (Ramos, 2020). Por ello esta investigación es correlacional en nivel cuantitativo para poder aplicar algunos procesos estadísticos de ilación, dictaminar los resultados y poder ayudar a la población estudiada.

La variable pasión por el trabajo, aplicado en el ámbito organizacional es un gusto y amor por el trabajo, haciendo que el trabajador se puede identificar con la empresa, es decir que se internalice. Las emociones afectivas y de internalización hace que la pasión por el trabajo sea muy diferente de otras variables como el compromiso y satisfacción (Ho y Rogelberg, 2021).

De forma operacional se define a la variable pasión por el trabajo, en una escala de antecedentes del modelo dualista (Ho y Rogelberg, 2021). Asimismo, estos serán medidos con puntajes en sus dos dimensiones.

Dimensiones: pasión armoniosa y pasión obsesiva.

El compromiso profesional es importante debido a que es un indicador inamovible en la duración de los puestos de trabajo, siendo importante para los colaboradores que se identifican con la empresa y desean hacer bien su trabajo. Por medio del compromiso profesional se conoce e identifica que es lo que puede pensar un colaborador de su lugar de trabajo: el lugar físico, las relaciones de convivencia y su efecto (Neyra et al. 2020).

El compromiso profesional según (Neyra et al. 2020). Se divide en tres dimensiones, las cuales son determinantes para los colaboradores.

Dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Según Arias (2021). La población son el grupo de casos, limitado, definido y accesible, debe de cumplir con una serie de criterios y no necesariamente es seres humanos, también pueden ser objetos, archivos, animales, expediente etc.

Acorde a esta teoría y teniendo la información brindada del personal administrativo en el año 2023, se tiene una población de 92 colaboradores exclusivamente dedicada al área administrativa.

Tabla 5

Distribución de los participantes

Puesto	Nº de participantes	Porcentaje %
Analista	3	3%
Asistente	57	62%
Auxiliar	4	4%
Directivo	1	1%
Ejecutivo	7	8%
Jefe	2	2%
Técnico	18	20%

Total	92	100%
-------	----	------

Nota. En la tabla se puede verificar la cantidad de colaboradores en cada puesto de trabajo y el porcentaje que corresponde a cada una de ellas

Teniendo en cuenta la tabla de distribución de los participantes, el número total de colaboradores es de 92, dedicada exclusivamente al área de administración

Según Arias (2021). No hay una cantidad determinada que debería tener una muestra, pero es importante determinar según cual sea el objetivo y la situación problemática. Se divide en dos grupos: la probabilística, es decir que tienen la misma posibilidad de ser elegidas. Las no probabilísticas, tienen algo en común y la elección es determinada por el investigador según las características que el busca. La muestra será probabilística ya que toda nuestra población tiene la misma posibilidad de ser elegida.

La unidad de análisis son los colaboradores que vienen trabajando durante el presente año en la universidad privada, exclusivamente del área de administración, que son una cantidad limitada y con las mismas características por lo cual se trabajara con toda la población para tener un resultado más explícito y determinado en la investigación.

Las técnicas se definen como el conjunto de instrumentos para realizar el método (Hernández y Duana,2020). Para obtener los datos requeridos en esta investigación utilizara una técnica de encuesta referente a la variable pasión por el trabajo sobre el compromiso profesional.

Se define a los instrumentos como el medio o recurso con el fin de realizar la investigación (Hernández y Duana,2020). En este sentido el instrumento a utilizar es el cuestionario con el cual obtendremos los datos que se necesitan para esta investigación.

Pacheco y Bertheau, (2020). Todo estudio se debe sustentar y explicar la validez de datos o información sobre bases teóricas y sólidas para que la información brindada sea científica y así determinar lo que se está estudiando. Mediante esta evaluación del instrumento se contempla sus dimensiones y aspectos claves de la

variable a estudiar, para después dar una breve explicación de los datos brindados en las encuestas.

Ya señalado la definición de la validez y la confiabilidad que posee cada instrumento que se empleara en el estudio, se procede a detallar las fichas técnicas del instrumento de medición que se aplicara y los cuales se obtuvieron de otros teóricos que se citaron en esta exploración, se mostrarán 2 fichas técnicas, una para cada variable estudiada en esta indagación.

Los datos se recolectaron en el área administrativa de la universidad, una sola vez, la participación de los colaboradores fue voluntaria confidencial y anónima. En todos los casos los participantes rellenaran una encuesta individual, con las preguntas de las variables y vía online. Antes de aplicar la encuesta se tendrá que informar a los participantes en que consiste el estudio a realizar, una vez explicado y conforme con el encuestado se procederá a realizarla. Una vez hecha las encuestas y obteniendo los datos se procederá a llevarlos a una hoja de cálculos, previo a esto de codificará antes de pasarlos a la data por el sistema estadístico, el cual al ser procesado procederán a dar resultados que se mostrarán en tablas y así poder graficar lo requerido y necesario.

Realizar los análisis obtenidos, se hizo el uso del software de información de datos SPSS 26.0, del cual se tendrá resultados para poder dar respuestas a las hipótesis planteadas al inicio. Utilizando la escala de Likert, una estadística descriptiva para interpretar la variable pasión por el trabajo y compromiso profesional, las puntuaciones serán del 1 al 5 (los datos $< \text{ó} =$ que 2, bajos ó medio-bajo; los datos $= \text{ó} >$ que 4, son medio-alto ó alto). Y para el compromiso profesional se utilizará así mismo la escala de Likert de 5 puntos (los datos $< \text{ó} =$ que 2, bajos ó medio-bajo; los datos $= \text{ó} >$ que 4, son medio-alto ó alto).

Este estudio cuenta con los aspectos éticos de transparencia y originalidad de su propia redacción. La redacción de este estudio, se realizó teniendo en cuenta las normas APA de la séptima edición. La originalidad también podemos detallarla por los siguientes principios:

- A) Principio de beneficencia: la investigación presente examina la pasión por el trabajo en los colaboradores de una universidad, haciéndoles una breve

encuesta con el fin de tener información fehaciente que en el futuro sirva para mejorar el incentivo de la pasión por el trabajo.

- B) Principio de no maleficencia: esta información que brinde las encuestas no tiene ninguna intención de fastidiar a ninguna entidad educativa o población consultada.
- C) Principio de autonomía: los encuestados participaron de manera voluntaria, no se ejerció ninguna presión de por medio para realizar y aplicar el instrumento de medición.
- D) Principio de Justicia: se presenta la cita de los autores de los cuales se obtuvo la información necesaria para la sustentación del trabajo realizado, también se puso las referencias como base de donde se canalizo dicha información.

III. RESULTADOS

Tabla 6

Tabla cruzada de pasión por el trabajo y compromiso profesional

		COMPROMISO PROFESIONAL						TOTAL	Total %
		BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%		
PASIÓN POR EL TRABAJO	BAJO	16	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	19	33,3%
	MEDIO	6	10,5%	13	22,8%	0	0,0%	19	33,3%
	ALTO	0	0,0%	11	19,4%	8	14,0%	19	33,4%
	Total	25	43,9%	24	42,1%	8	14,0%	57	100,0%

Nota. En esta tabla se observa cada uno de los niveles por variable cruzada.

En la tabla, la variable pasión por el trabajo tiene un nivel alto de 33.4% y la variable compromiso profesional un nivel bajo de 43.9%.

El objetivo general es establecer la relación entre la pasión por el trabajo y el compromiso profesional en los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel – 2024.

Evidenciando los resultados de la pasión por el trabajo, se ubica en un alto medio de 19.4%, del mismo modo para el compromiso profesional como una cifra de 33.3%. Entonces, si se quiere decir que ambas variables se encuentran en un nivel alto, sería con un 14.0%.

Tabla 7

Tabla cruzada de pasión armoniosa y compromiso profesional

		COMPROMISO PROFESIONAL						TOTAL	Total %
		BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%		
PASIÓN ARMONIOSA	BAJO	10	18,2%	0	0,0%	0	0,0%	10	18,2%
	MEDIO	10	18,2%	0	0,0%	0	0,0%	10	18,2%
	ALTO	5	9,1%	24	43,6%	6	10,9%	35	63,6%
	Total	25	45,5%	24	43,6%	6	10,9%	55	100,0%

Nota. En esta tabla se observa cada uno de los niveles por variable cruzada.

En la tabla cruzada de pasión armoniosa y compromiso profesional observamos que la pasión armoniosa tiene un resultado alto de 63.6% y lo mismo sucede con el compromiso profesional que tiene el resultado bajo de 45.5%.

El primer objetivo específico es identificar si la pasión armoniosa influye significativamente en el compromiso profesional de los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel – 2024.

Con el resultado obtenido queda demostrado que la pasión armoniosa se encuentra entre un nivel alto medio dando un resultado de 43.6%, y ocurre lo mismo para la variable compromiso profesional con un resultado bajo de 18.2%. Entonces, si visualizamos la tabla y ambos casos estuvieran en un nivel absolutamente alto sería con un resultado de 10.9%.

Tabla 8

Tabla cruzada de pasión armoniosa y compromiso profesional

		COMPROMISO PROFESIONAL							
		BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%	TOTAL	Total %
	BAJO	10	18,2%	0	0,0%	0	0,0%	10	18,2%
PASIÓN	MEDIO	10	18,2%	0	0,0%	0	0,0%	10	18,2%
OBSESIVA	ALTO	5	9,1%	24	43,6%	6	10,9%	35	63,6%
	Total	25	45,5%	24	43,6%	6	10,9%	55	100,0%

Nota. En esta tabla se observa cada uno de los niveles por variable cruzada.

En la tabla cruzada de pasión obsesiva y compromiso profesional observamos que la pasión obsesiva tiene un resultado alto de 63.6% y lo mismo sucede con el compromiso profesional que tiene el resultado bajo de 45.5%.

El segundo objetivo específico es identificar si la pasión obsesiva influye significativamente en el compromiso profesional de los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel – 2024.

Con el resultado obtenido queda demostrado que la pasión obsesiva se encuentra entre un nivel alto medio dando un resultado de 43.6%, y ocurre lo mismo para la variable compromiso profesional con un resultado bajo de 18.2%. Entonces, si

visualizamos la tabla y ambos casos estuvieran en un nivel absolutamente alto sería con un resultado de 10.9%.

Pacheco y Bertheau, (2020). La prueba de confiabilidad o fiabilidad de un instrumento es medible por varias técnicas, y es confiable cuando se esperan resultados sistemáticos y precisos. Es decir, a la solidez de un resultado.

Tabla 9

Rangos del alfa de Cronbach

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Nota. En la tabla observamos los rangos de magnitud del alfa de Cronbach.

Con el instrumento de pasión por el trabajo y compromiso profesional se encuestó a un total de 92 personas en una escala de Likert de 5 puntos, donde 1=totalmente en desacuerdo y 5=totalmente de acuerdo.

Tabla 10

Fiabilidad Alfa de Cronbach de pasión por el trabajo y compromiso profesional

	Alfa de Cronbach	Rango	N.º de elementos
Pasión por el trabajo	0,81	Muy Alta	92
Compromiso profesional	0,81	Muy Alta	92

Nota. El alfa de Cronbach muestra que la pasión por el trabajo $\alpha = 0,81$ y el compromiso profesional $\alpha = 0,81$.

El instrumento de la pasión por el trabajo cuenta con 14 ítems, que está conformado por la escala de Likert de 5 puntos, donde 1=totalmente en desacuerdo y 5=totalmente de acuerdo, los 14 ítems están distribuidos de forma proporcional en dos dimensiones: pasión armoniosa y pasión obsesiva. Esta investigación demostró una consistencia adecuada en los valores del coeficiente alfa de Cronbach.

Tabla 11

Fiabilidad Alfa de Cronbach de pasión armoniosa y obsesiva

	Alfa de Cronbach	Rango	N.º de elementos
Pasión armoniosa	0,71	Alta	7
Pasión obsesiva	0,91	Muy Alta	7

Nota. El alfa de Cronbach muestra que la pasión armoniosa $\alpha = 0,71$ y la pasión obsesiva $\alpha = 0,91$.

El instrumento del compromiso profesional cuenta con 18 ítems, que está conformado por la escala de Likert de 5 puntos, donde 1=totalmente en desacuerdo y 5=totalmente de acuerdo, los 18 ítems están distribuidos de forma proporcional en tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. Esta investigación demostró una consistencia adecuada en los valores del coeficiente alfa de Cronbach.

Tabla 12

Fiabilidad Alfa de Cronbach de compromiso afectivo, normativo y continuidad.

	Alfa de Cronbach	Rango	N.º de elementos
Compromiso afectivo	0,84	Muy Alta	6
Compromiso normativo	0,83	Muy Alta	6
Compromiso de continuidad	0,84	Muy Alta	6

Nota. El alfa de Cronbach muestra que el compromiso afectivo $\alpha = 0,84$; el compromiso normativo $\alpha = 0,83$ y el compromiso de continuidad $\alpha = 0,84$.

La prueba de normalidad analiza la distribución de los datos de la encuesta de una investigación, dando dos resultados: una distribución paramétrica (normal), o no paramétrica (no normal). También teniendo en cuenta que para muestras mayores de 50 se utiliza Kolmogórov-Smirnov y para muestras menores de 50 se utiliza Shapiro-Wilk (Arias, 2021).

Tabla 13

Prueba de normalidad de pasión por el trabajo y compromiso profesional

Kolmogórov-Smirnov			
	Estadístico	GI	Sig.
Pasión por el trabajo	,072	92	,200
Compromiso profesional	,060	92	,200

Nota. Nivel de significancia (alfa) 5%

Ho: La pasión por el trabajo y el compromiso profesional en los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel – 2024. No sigue una distribución normal.

Ha: La pasión por el trabajo y el compromiso profesional en los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel – 2024. Sigue una distribución normal.

En la tabla de la prueba de normalidad se observa que el nivel de sig.=0.200. entonces se acepta la alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho). La pasión por el trabajo y el compromiso profesional en los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel – 2024. Sigue una distribución normal. A causa de este resultado, se aplica la correlación de Pearson.

La correlación de Pearson hace una medición entre dos variables continuas, esta relación debe ser lineal, para decir que el coeficiente está representado de una forma adecuada. Su nivel de significancia es de $p < 0,01$ o $p < 0,05$, para poder afirmar si se acepta o rechaza la hipótesis nula o alterna (Pacheco y Bertheau, 2020).

Tabla 14

Tabla de relación y correlación de Pearson.

R	Relación	Correlación
$r=0$	No existe	Nula
$0.00 < r < 0.20$	Muy poco intensa	Intima correlación
$0.20 < r < 0.40$	Pequeña	Escasa correlación
$0.40 < r < 0.60$	Considerable	Moderada correlación
$0.60 < r < 0.80$	Intensa	Buena correlación
$0.80 < r < 1.00$	Muy intensa	Muy buena correlación

Nota. Alirio Bastidas, J. (2019)

Tabla 15

Matriz de correlación de pasión por el trabajo y compromiso profesional.

		Pasión por el trabajo	Compromiso profesional
Pasión por el trabajo	Correlación de Pearson	1	,747''
	Sig. (bilateral)		,000
	N	92	92
Compromiso profesional	Correlación de Pearson	,747''	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Ho: No existe una relación significativa entre la pasión por el trabajo y el compromiso profesional en los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel – 2024.

H1: Existe una relación significativa entre la pasión por el trabajo y el compromiso profesional en los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel – 2024.

Según la tabla y el resultado de significancia se toma la siguiente decisión, $p=0,000 < 0,05$. En consecuencia, se infiere que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

H1: Existe una relación significativa entre la pasión por el trabajo y el compromiso profesional en los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel – 2024.

En la tabla de correlación de Pearson mostró que la correlación que existe entre las variables pasión por el trabajo y compromiso profesional tiene un resultado de 0,747. El cual indica que tiene buena correlación.

Tabla 16

Matriz de correlación de pasión armoniosa y compromiso profesional.

		Pasión armoniosa	Compromiso profesional
Pasión armoniosa	Correlación de Pearson	1	,467''
	Sig. (bilateral)		,000
	N	92	92
Compromiso profesional	Correlación de Pearson	,467''	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Ho: La pasión armoniosa no influye significativamente sobre el compromiso profesional en los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel - 2024

H2: La pasión armoniosa influye significativamente sobre el compromiso profesional en los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel - 2024

Según la tabla y el resultado de significancia se toma la siguiente decisión, $p=0,000 < 0,05$. En consecuencia, se infiere que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

H2: La pasión armoniosa influye significativamente sobre el compromiso profesional en los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel - 2024

En la tabla de correlación de Pearson mostró que la correlación que existe entre las variables pasión armoniosa y compromiso profesional tiene un resultado de 0,467. El cual indica que tiene moderada correlación.

Tabla 17

Matriz de correlación de pasión obsesiva y compromiso profesional.

		Pasión obsesiva	Compromiso profesional
Pasión obsesiva	Correlación de Pearson	1	,638''
	Sig. (bilateral)		,000
	N	92	92
Compromiso profesional	Correlación de Pearson	,638''	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Ho: La pasión obsesiva no influye significativamente sobre el compromiso profesional en los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel – 2024.

H3: La pasión obsesiva influye significativamente sobre el compromiso profesional en los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel – 2024.

Según la tabla y el resultado de significancia se toma la siguiente decisión, $p=0,000 < 0,05$. En consecuencia, se infiere que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

H3: La pasión obsesiva influye significativamente sobre el compromiso profesional en los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel – 2024.

En la tabla de correlación de Pearson, mostró que la correlación que existe entre las variables pasión obsesiva y compromiso profesional tiene un resultado de 0,638. El cual indica que tiene buena correlación.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados mostrados en la tabla 6, indican que tienen alta pasión y bajo compromiso profesional. El encontrar un valor alto en la pasión por el trabajo se considera que los colaboradores reflejan que trabajan libremente y su participación no es obligada por parte del empleador. Y el bajo compromiso profesional indica que los profesionales no valoran su trabajo, que no es algo importante, que carece de motivación intrínseca. Y lo mismo pasa con la pasión armoniosa, según la tabla 7, los resultados se muestran favorables. Lo que puede ser rescatable y valorado es que la pasión obsesiva, según la tabla 8, tiene un nivel medio, debido a que esta pasión está vinculada con los comportamientos obsesivos, con el exceso de trabajo, con la irritabilidad, estrés, y la falta de satisfacción laboral. El que tenga un nivel medio es una ayuda relevante.

Según los resultados de la tabla 15, para el objetivo general, indica que, si existe una relación significativa entre la pasión por el trabajo y el compromiso profesional en los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel – 2024. Según la tabla 15 y el resultado de correlación de Pearson mostró que la correlación que existe entre las variables pasión por el trabajo y compromiso profesional tiene un resultado de 0,747. El cual indica que tiene buena correlación. Estos resultados pueden ser afirmados por:

Slemp et al., (2021). Indagó el apoyo a la autonomía del líder y pasión por el trabajo. El objeto de esta investigación fue indagar un modelo mediante el cual la elaboración del trabajo y el apoyo a la autonomía del líder puedan representar predictores que secunden y ampare mutuamente de una pasión armoniosa y obsesiva por el trabajo, que, a su vez, representan predictores relacionados del compromiso laboral y el agotamiento. El estudio utilizó un diseño de corte transversal en Austria y china (N=298) y otra de Beijing, China (N=228). Como instrumento utilizamos las medidas traducidas disponibles para pasión, agotamiento y compromiso laboral; en alfa de Cronbach. Los resultados son altos ($\beta > .70$), entre -0,56 y 0,76 (Australia) y -0,61 a 0,69 (China), la elaboración del trabajo es un enfoque que los empleados utilizan para internalizar pasiones armoniosas y obsesivas en identidades laborales, que tienen impactos

correspondientes y dispares en el compromiso laboral y el agotamiento en todas las culturas.

Jung y Young (2022). hizo una investigación de cómo la pasión por el trabajo beneficia o dificulta el compromiso profesional examinando como los dos tipos de pasión se correlacionan en forma inferencial en el compromiso profesional. Se necesito un diseño autorregresivo de tres ondas con retraso cruzado. La muestra se llevó a cabo un estudio de dos oleadas entre trabajadores surcoreanos (N = 250) durante un período de cinco meses. El instrumento utilizado fue la encuesta, se encuestó a colaboradores de 18 años y con 6 meses de experiencia; el total de colaboradores que rellenaron la encuesta fue de 500. El resultado indica que la pasión laboral armoniosa se asociaba positivamente con el compromiso profesional ($\beta = 0,30$, $p < 0,001$), mientras que la pasión laboral obsesiva no se asociaba significativamente con el compromiso profesional ($\beta = 0,14$, $p > 0,05$). Además, un apoyo autónomo fortalece el efecto positivo de una pasión laboral armoniosa, ampliando el mecanismo psicológico de los efectos de la pasión.

Mehmood et al., (2023). Planteó un estudio de desenredar la pasión de los empleados. El objetivo es examinar las asociaciones entre el marco dualista de la pasión por el trabajo y los resultados laborales (satisfacción laboral, compromiso laboral y adicción al trabajo). Utilizando datos de un diseño desfasado en el tiempo con dos ondas, en la muestra participaron en el estudio empleados de organizaciones de servicios de los Emiratos Árabes Unidos (n = 150) y Canadá (n = 154). Instrumento: regresión jerárquica y análisis de variables. El resultado identifica la correlación de las pasiones armoniosas y obsesivas con la laboral. La muestra indica tres hipotéticos resultados (adicción al trabajo, satisfacción laboral y compromiso laboral).

V. CONCLUSIONES

Esta investigación se suma a estudios anteriores sobre la pasión por el trabajo y compromiso profesional. El saber que no haya un nivel alto de pasión y compromiso en las organizaciones crea pensamientos negativos. Sin embargo, la idea de este estudio correlacional ayuda a ver qué tan apasionados y que tanta fuerza le ponen los trabajadores para lograr sus objetivos y desempeño en su trabajo creando un compromiso profesional. Estos hallazgos, pueden ayudar a futuras investigaciones sobre como la pasión por el trabajo tiene relación significativa con el compromiso profesional, y así evitar amenazas externas e internas en las organizaciones.

El vínculo en el resultado de correlación de Pearson mostró que la correlación que existe entre las variables pasión por el trabajo y compromiso profesional tiene un resultado de 0,747. El cual indica que tiene buena correlación y es alta, por consecuencia se acepta la hipótesis alterna, afirmando que: Existe una relación significativa entre la pasión por el trabajo y el compromiso profesional en los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel – 2024.

El resultado de la hipótesis específica, donde se encuentra la variable pasión armoniosa y compromiso profesional. Indica que en la tabla de correlación de Pearson mostró que la correlación que existe entre las variables pasión armoniosa y compromiso profesional tiene un resultado de 0,467. El cual dictamina que tiene moderada correlación. Concluyendo que La pasión armoniosa influye significativamente sobre el compromiso profesional en los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel – 2024.

La segunda hipótesis específica, de pasión obsesiva y compromiso profesional, muestra en la tabla de correlación de Pearson el resultado de que la correlación que existe entre las variables pasión obsesiva y compromiso profesional tiene un resultado de 0,638. El cual indica que tiene buena correlación. En consecuencia, la pasión obsesiva influye significativamente sobre el compromiso profesional en los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San miguel – 2024.

Por lo tanto, entre la pasión armoniosa y la pasión obsesiva, la que se correlaciona más con el compromiso profesional es la pasión obsesiva, en los colaboradores de una universidad privada en el área administrativa de postgrado, San Miguel – 2024.

Investigaciones anteriores observaron que la relación de la pasión por el trabajo y el compromiso profesional son consistentes dando muestra de que sus resultados son positivos en ambas variables. En consecuencia, los hallazgos dados en esta investigación fortalecen al concepto del constructo pasión por el trabajo, y según el modelo dualista de la pasión por el trabajo, estos resultados muestran que la pasión obsesiva y la pasión armoniosa intervienen en el compromiso profesional. Guiándonos de los resultados, la confiabilidad y validez de todas las variables, muestra que la pasión por el trabajo es un predictor del compromiso profesional. Demostrando como los dos tipos de pasión se relacionan de igual manera con el compromiso profesional, bajo niveles de pasión conlleva a bajos niveles de compromiso (motivación, liderazgo e internalización), pero si fuera caso contrario, altos niveles de pasión conlleva a altos niveles de compromiso.

La pasión por el trabajo es una variable importante y nueva que va a generar interés en las organizaciones. A pesar de las anteriores contribuciones que se mencionan en esta investigación y en otras, aún quedan interrogantes sin respuestas. Por lo tanto, se deja una brecha para futuras investigaciones, que puedan profundizar más en el tema.

VI. RECOMENDACIONES

Presentada la información y con los resultados de la encuesta realizada en el presente trabajo de investigación, el cual se desarrolló una universidad privada del distrito de san miguel en el año 2024, se proponen las siguientes recomendaciones.

Los hallazgos tienen consecuencias importantes en la variable de pasión armoniosa y compromiso profesional, mientras tenga poca o baja pasión y compromiso los colaboradores podrían alejarse de las actividades en la organización, los mismos que aumentan la eficacia y el desempeño, por lo que la empresa debería sensibilizar a sus colaboradores. Por lo tanto, el área de recursos humanos debe ser más proactivo respecto al tema, para identificar cuáles son las amenazas que conlleva a tener poca pasión y compromiso en el ambiente laboral. Por ejemplo: podrían crear grupos de apoyo laboral, sobre cómo podrían sentirse motivados.

Ampliando un poco más sobre la pasión por el trabajo y el compromiso profesional y la pasión armoniosa, según los resultados estos pueden estar ligados a la satisfacción laboral y motivación; por el contrario, la pasión obsesiva está ligada al agotamiento emocional, estrés y tensión laboral. Según esta premisa, se debe responder al llamado para incluir moderadores que aumente la pasión por el trabajo y el compromiso profesional, incluyendo la motivación laboral y personal de los colaboradores ya que estos están ligados e impulsados por la internalización. Esta investigación ayudara a las organizaciones, tomar medidas y formular estrategias, de tal manera que puedan generar pasión y compromiso dentro de la cultura laboral.

Estas variables pueden ser mejoradas mediante unas estrategias adecuadas, lo que vendría a dar un resultado positivo en los colaboradores. Inconscientemente es inevitable algunos aspectos negativos: estrés, agotamiento emocional, podría considerarse hasta algo normal dentro de una vida profesional, pero en ese sentido, se puede atribuir más a las variables de aspectos positivos, y minimizar los aspectos negativos.

Habrà muchos factores inevitables que no se van a poder controlar, ya sea por una intervención de un profesional o de los mismos colaboradores, por ello es importante trabajar sobre los aspectos positivos y potenciarlos, para lograr un bienestar laboral en las organizaciones, y esto se verá reflejado en trabajadores

apasionados y comprometidos; reflejando también un aumento de una calidad del servicio, y esto será beneficioso tanto para trabajadores y empleadores.

REFERENCIAS

- Alirio Bastidas, J. (2019). Fundamentos para la redacción de objetivos en los trabajos de investigación de pregrado. *MEXTESOL Journal [Internet]*, 43(1), 1-8.
- Anak Agung Ngurah, G. S., & Sunday, A. S. (2019). EVALUATING THE LABOR'S PRODUCTIVITY: DISCIPLINE, WORK PASSION AND WORK ACHIEVEMENT. *Journal of Life Economics*, 6(1), 11-20. <https://doi.org/10.15637/jlecon.6.002>
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación.
- Cano López, AJ (2018). Hume y la concepción de las pasiones en Cuatro Disertaciones. *Araucaria*, 40, 285-310.
- Castro-Maldonado., J.J. Gómez-Macho., L.K. y Camargo-Casallas., E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75). <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Chummar, S., Singh, P., & Ezzedeen, S. R. (2019). Exploring the differential impact of work passion on life satisfaction and job performance via the work–family interface. [Work passion on life satisfaction] *Personnel Review*, 48(5), 1100-1119. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2017-0033>
- Chumpitaz Justo, L. J., & Sánchez Crispín, L. Y. (2021). Modeladores del compromiso organizacional para mejorar la productividad laboral. *Revisión sistemática*.
- Daskan, A. (2023). The Characteristics of Passionate Educators and Their Role in Education. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 10(1), 358-368. <https://doi.org/10.23918/ijsses.v10i1p358>
- David Alan Neill y Liliana Cortez Suárez (2018). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica.

- El-Gazar, H., Abdelhafez, S., Ibrahim, N., Shower, M., & Zoromba, M. A. (2023). Effect of Job Crafting Intervention Program on Harmonious Work Passion and Career Commitment among Nurses: A Randomized Controlled Trial. *Journal of Nursing Management*, 2023, 14. <https://doi.org/10.1155/2023/9623866>
- Espinoza F.& Eudaldo E., (2018). La hipótesis en la investigación. Mendive. *Revista de Educación*, 16(1), 122-139. Recuperado en 29 de octubre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962018000100122&lng=es&tlng=es.
- Faheem, G. G., Nisar, A. C., Naeem, G. G., Rukhsana, G. G., & Syed Mir, M. S. (2019). Association between a teacher's work passion and a student's work passion: a moderated mediation model. *Psychology Research and Behavior Management*, 12, 889-900. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S212004>
- Hernandez Mendoza, S., & Duana Avila , D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Hirra, P. B., Tariq, H., Weng, Q., & Sohail, N. (2019). I see you in me, and me in you: The moderated mediation crossover model of work passion. [*The moderated mediation crossover model*] *Personnel Review*, 48(5), 1209-1238. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2018-0176>
- Ho, V. T., Garg, S., & Rogelberg, S. G. (2021). Passion contagion at work: Investigating formal and informal social influences on work passion. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 1. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103642>
- Hochwarter, W., Jordanno, S. L., Fontes-Comber, A., DC De La, H., Abdul, K. K., Babalola, M., & Franczak, J. (2022). Losing the benefits of work passion? The implications of low ego-resilience for passionate workers. *Career Development International*, 27(5), 526-546. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2022-0132>

- Jung, Y., & Young, W. S. (2022). Does work passion benefit or hinder employee's career commitment? The mediating role of work–family interface and the moderating role of autonomy support. *PLoS One*, 17(6) <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269298>
- Kasprzak, E., & Mudło-Głagolska, K. (2022). Teachers' Well-Being Forced to Work from Home Due to COVID-19 Pandemic: Work Passion as a Mediator. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 15095. <https://doi.org/10.3390/ijerph192215095>
- Mehmood, K., Jabeen, F., Khadija Ibrahim Salim, A. H., Hammadi, A. A., Iftikhar, Y., & AlNahyan, M. T. (2023). Disentangling employees' passion and work-related outcomes through the lens of cross-cultural examination: a two-wave empirical study. *International Journal of Manpower*, 44(1), 37-57. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2020-0532>
- Morilla-Luchena, A. y 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>
- Nava Soto, M., Ramos Rubio, P., & García Uribe, E. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *RECAI Revista De Estudios En Contaduría, Administración E Informática*, , 23 - 43. doi:10.36677/recai.v10i29.16066
- Neyra Vilcarromero, M., Aliaga Jimenez, B. K., Burgos Chavez, V. S., & Álvarez Manrique, V. D. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 11 - 21. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>
- Obeng, A. F., Yongyue, Z., Azinga, S. A., & Quansah, P. E. (2021). Organizational Climate and Job Performance: Investigating the Mediating Role of Harmonious Work Passion and the Moderating Role of Leader–Member Exchange and Coaching. *Sage Open*, 11(2) <https://doi.org/10.1177/21582440211008456>

- Pacheco, R. J. P., & Bertheau, E. L. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física. *Revista EDUCARE-UPEL-IPB-Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(3), 205-223.
- Pereira, M. M., Ferreira, M. C., & 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. [The Mediation of Harmonious Passion for Work in the Servant Leadership and Work Intentions Relationship: A Longitudinal Study] *Acta Colombiana De Psicología*, 25(2), 11-24. <https://doi.org/10.14718/ACP.2022.25.2.13>
- Ramos-Galarza, C. A. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6.
- Rosario-Rodríguez, A., & González-Rivera, J. A. (2020). Propiedades psicométricas de la Escala de Pasión Laboral (EPL) en una muestra de empleados en Puerto Rico. *Revista Caribeña de Psicología*, 4(1), 26-35. <https://doi.org/10.37226/rcp.v4i1.1829>
- Salas-Vallina, A., Pozo, M., & Fernandez-Guerrero, R. (2020). New times for HRM? Well-being oriented management (WOM), harmonious work passion and innovative work behavior. [Opening the mutual gains model debate] *Employee Relations*, 42(3), 561-581. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2019-0185>
- Salessi, S., & Omar, A. (2020). Pasión por el Trabajo: Un Estudio Instrumental con Trabajadores Argentinos. [Work Passion: An Instrumental Study with Argentinean Workers] *Psykhē*, 29(1) <https://doi.org/10.7764/psykhe.29.1.1262>
- Salessi, S., & Omar, A. (2018). Pasión por el Trabajo: Evidencias de Validez Discriminante, Predictiva e Incremental. *Psicologia: Ciência E Profissão*, 38(3), 522–536. <https://doi.org/10.1590/1982-37030004752017>
- Slemp, G. R., Yukun, Z., Hanchao, H., & Vallerand, R. J. (2021). Job crafting, leader autonomy support, and passion for work: Testing a model in australia and

china. *Motivation and Emotion*, 45(1), 60-74. doi:
<https://doi.org/10.1007/s11031-020-09850-6>

Weng, Q., Butt, H. P., Almeida, S., Ahmed, B., Obaid, A., Burhan, M., & Tariq, H. (2022). Where energy flows, passion grows: testing a moderated mediation model of work passion through a cross-cultural lens: *Research and Reviews. Current Psychology*, 41(9), 5817-5831. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01071-x>

Tung-Ju Wu, Jia-Min Li, Yu-Shu Wang, Ruo-Xi Zhang. (2023) The dualistic model of passion and the service quality of five-star hotel employees during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Hospitality Management*, Volume 113, 2023, 103519, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103519>

ANEXOS

Anexo A. Matriz de operacionalización de las variables

Operacionalización de la pasión por el trabajo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Ítem	Escala
Pasión por el trabajo	La variable pasión por el trabajo, aplicado en el ámbito organizacional es un gusto y amor por el trabajo, haciendo el trabajador se identifique con la empresa es decir que se internalice. Las emociones afectivas y de internalización hace que la pasión por el trabajo sea muy diferente de otras variables como el compromiso y satisfacción (Ho, V. T., et al. 2021).	La pasión por el trabajo se encuentra dividido en 2 dimensiones: pasión armonios, pasión obsesiva	Pasión armoniosa	1	Escala de Likert
				2	
				3	
				4	
				5	
				6	
			Pasión obsesiva	7	
				8	
				9	
				10	
				11	
				12	
				13	

Operacionalización del compromiso profesional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Ítem	Escala	
Compromiso profesional	El compromiso profesional es una fuerza que atrae a las personas que se identifican con la empresa, genera afecto, respeto y un alto sentido de continuar y que tiene un gran desempeño para lograr sus objetivos para garantizar el triunfo de su centro de trabajo. De manera breve se presenta las variabilidades del compromiso profesional (Neyra et al. 2020).	De manera breve se presenta las variabilidades del compromiso profesional que definen el compromiso en tres dimensiones: (1) compromiso afectivo, (2) compromiso de continuidad y (3) compromiso normativo.	Compromiso afectivo	1	Escala de Likert	
				2		
				3		
				4		
				5		
				6		
			Compromiso normativo	7		
				8		
				9		
				10		
				11		
				12		
				Compromiso de continuidad		13
						14
						15

16

17

18

Anexo B: Instrumento de recolección de datos

Modelo de Instrumento de recolección para pasión por el trabajo

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

Modelo de Instrumento de recolección para compromiso profesional

Dimensión	Ítem
Compromiso afectivo	1 Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución.
	2 Esta institución tiene un gran significado personal para mí.
	3 Me siento como parte de una familia en esta institución.
	4 Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.
	5 Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.
	6 Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución.
Compromiso de continuidad	7 Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.
	8 Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.
	9 Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.
	10 Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.
	11 Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad.

	12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.
	13	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.
Compromiso normativo	14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.
	15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.
	16	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.
	17	Esta institución se merece mi lealtad.
	18	Creo que le debo mucho a esta institución.

ANECO C. Ficha técnica

Ficha técnica de pasión por el trabajo

Ficha técnica	
Nombre del instrumento	Pasión por el trabajo: un estudio instrumental con trabajadores argentinos
Autor	Salessi, S., & Omar, A. (2020).
Tipo de instrumento	Cuestionario
Aplicación	Individual
Duración	10 a 15 minutos
Nº de ítems	14
Estructura	Tiene un total de 2 dimensiones y cada una de ellas consta de los siguientes ítems para cada dimensión: pasión armoniosa (7 ítems), pasión obsesiva (7 ítems).
Escala de medición	Las respuestas que darán los encuestados serán tipo likert de 5 puntuaciones (1: "totalmente en desacuerdo", 7: "totalmente de acuerdo")
Validez y confiabilidad	Este instrumento ha sido verificado por los autores Salessi, S., & Omar, A. (2020). Para evaluar la confiabilidad y calidad de los resultados mediante un análisis estadístico descriptivo dando un resultado adecuado ya que estos no difieren de su matriz de datos ($S-B^2/df = 1,85$, $GFI = 0,90$, $CFI = 0,94$, $RMSEA = 0,04 [0,03, 0,05]$). Y estos oscilan entre 0,57 y 0,82 ($p < 0,001$) para el factor Pasión armoniosa y entre 0,66 y 0,84 ($p < 0,001$) para el factor Pasión Obsesiva. Y así se obtuvo las evidencias de confiabilidad de (pasión armoniosa: $\alpha = 0,79$, $CR = 0,80$; pasión obsesiva: $\alpha = 0,80$, $CR = 0,81$). Según el coeficiente alfa ordinal y el coeficiente de confiabilidad compuesta.

Ficha técnica del compromiso profesional

Ficha técnica	
Nombre del instrumento	Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020
Autor	Neyra et al., (2020).
Tipo de instrumento	Cuestionario
Aplicación	Individual
Duración	10 a 15 minutos
Nº de ítems	18
Estructura	La variable compromiso profesional contiene tres dimensiones y cada una de ellas contiene los siguientes ítems: compromiso afectivo (6), compromiso normativo (6), compromiso de continuidad (6) dando un total de 18 ítems.
Escala de medición	Se medirá mediante la escala de likert con 7 puntuaciones (1: "fuerte desacuerdo", 7: "fuertemente de acuerdo")
Validez y confiabilidad	Neyra et al., (2020). Evalúan la confiabilidad del compromiso profesional en un análisis exploratorio, dando resultados aceptables en Alpha de Cronbach $\alpha=0.910$ y 0.764 , 0.790 , 0.756 para cada dimensión. En homogeneidad se hizo mediante el KMO, dando resultados favorables de 0.916 y un Chi cuadrado de $670,524$ con 153 grados de libertad y nivel de significancia $=0.00$ ($p <.001$). Pero embargo, el reactivo CONT 7 (0.516 , 0.446) y NOR (0.370 , 0.448) no obtuvo carga en su dimensión y los reactivos AFE 1 (0.685), AFE 2 (0.674), AFE 4 ($0,587$), AFE 6 ($0,544$), CONT 8 ($0,347$), CONT 10 ($0,557$), CONT 11 ($0,553$), CONT 12 (0.531), NOR

16 (0.616), NOR 17 (0.518) y NOR 18 (0.480). se tuvo más cargas en otros factores, los cuales se pudieron eliminar, pero se mantuvo para esperar una argumentación de verificación.

ANEXO D.

Anexo 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Pasión por el trabajo y compromiso profesional en una universidad privada

Investigador: Amaya Tenorio, Bryan Alexander

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Pasión por el trabajo y compromiso profesional en una universidad privada”, cuyo objetivo es “ Establecer la relación entre la pasión por el trabajo y el compromiso profesional en los colaboradores de una universidad privada” Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus San Juan de Lurigancho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Esta información es relevante, ya que con esto podría generar un plan de acción como talleres, programas de capacitación y motivación, charlas sobre compromiso y pasión, entre otras. de esta forma las organizaciones podrán tener en cuenta estas variables y tomar medidas de prevención para que no ocurra una mala pasión laboral dentro de sus instalaciones.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Pasión por el trabajo y compromiso profesional en una universidad privada”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador:
Amaya Tenorio, Bryan Alexander email **bamaya@ucvvirtual.edu.pe** y
Docente asesor: **Huamaní Cajaleon, Diana Lucila** email:
dlhuamanic@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 2.

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos:	DNI:

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo []

[], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	
Nombre del Programa Académico:	
Administración	
Autor:	DNI:
Nombres y Apellidos	

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma y sello: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8°, literal "c" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.



Anexo 3.

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Pasión por el trabajo y compromiso profesional en una universidad privada

Autor(es): Amaya Tenorio, Bryan Alexander

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-2_ PREGRADO_PILLE_C1_01

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: dlhuamanic@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	(se abstiene por ser asesora)
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 4.

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Pasión por el trabajo y compromiso profesional en una universidad privada”, presentado por el autor Amaya Tenorio, Bryan Alexander, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 06 de noviembre de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	(se abstiene por ser asesora)
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	