



Revista Academia & Negocios

ISSN: 0719-6245

arsoto@udec.cl

Universidad de Concepción

Chile

Vargas-Salgado, María; Ojeda-Castro, Marissa; Gómez-Bull, Karla
Pasión laboral y su relación con el engagement: un análisis en la industria de exportación
Revista Academia & Negocios, vol. 8, núm. 2, 2022, pp. 221-232
Universidad de Concepción
Chile

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560872306005>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

Pasión laboral y su relación con el *engagement*: un análisis en la industria de exportación

Passion at work and its relationship with *engagement*: An analysis in the export industry

Marissa Ojeda-Castro¹
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
al159314@alumnos.uacj.mx

María Vargas-Salgado^{*}
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
maria.vargas@uacj.mx

Karla Gómez-Bull¹
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
karla.gomez@uacj.mx

^{*} Autor correspondiente.

¹ Universidad Autónoma de Ciudad Juárez,
Av. Plutarco Elías Calles #1210 Fovissste
Chamizal Ciudad Juárez, Chihuahua, MÉXICO.

Resumen

Propósito: Esta investigación tiene como objetivo analizar si la pasión armoniosa y la pasión obsesiva se relacionan con el engagement de los empleados que laboran en la industria maquiladora de exportación.

Metodología: La investigación es de carácter cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional. Se consideró una muestra no probabilística por conveniencia de 102 participantes pertenecientes a la industria automotriz en la frontera norte de Chihuahua.

Resultados: Se revela que existe una correlación positiva pero débil entre pasión armoniosa y engagement. La pasión obsesiva y el engagement también se correlacionan, pero de forma negativa y débil.

Implicaciones: Los resultados permiten a los administradores de recursos humanos implementar estrategias que busquen mejorar las relaciones laborales, incrementar la permanencia e incrementar la productividad laboral.

Originalidad: La relevancia radica en el análisis de la relación de los constructos en la industria automotriz. En la literatura no se encontraron estudios realizados en la frontera norte de México.

INFORMACIÓN ARTÍCULO

Recibido: 1 de Mayo 2022
Aceptado: 21 de Julio 2022

Palabras Claves:
Pasión armoniosa
Pasión obsesiva
Engagement

Abstract

Purpose: This research aims to analyze whether harmonious and obsessive passion is related to the engagement of employees working in the maquiladora export industry.

Methodology: The research is quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational. A non-probabilistic convenience sample of 102 participants belonging to the automotive industry on the northern border of Chihuahua was considered.

Results: The results suggest a positive but weak correlation between harmonious passion and engagement; obsessive passion and engagement are also correlated, but negatively and weakly.

Implications: The results allow human resources managers to implement strategies to improve labor relations, increase permanence, and increase labor productivity.

Originality: The relevance lies in the analysis of the relationship between the constructs in the automotive industry; no studies conducted on the northern border of Mexico were found in the literature.

ARTICLE INFO

Received: 1 May 2022

Accepted: 21 July 2022

Keywords:

Harmonious passion

Obsessive passion

Engagement

INTRODUCCIÓN

En el entorno laboral, las organizaciones y los administradores de recursos humanos han destacado la importancia de los trabajadores, y de cómo el buen desempeño de estos diferencia a una empresa de otra. Además, reconocen que los empleados son parte primordial de los triunfos empresariales (Bakker y Schaufeli, 2008). Por ello, es común que las organizaciones confíen en que los empleados lleven a cabo sus labores diarias con la mejor actitud y excelente desempeño (Montalbán y cols., 2017). Cuando esto sucede, los trabajadores pueden desarrollar estados de bienestar, pasión, felicidad, responsabilidad y asociarlo con el trabajo de forma positiva (Donahue y cols., 2012).

En el contexto de trabajo se destaca la pasión laboral, la cual se manifiesta en los diferentes niveles de la organización (Li, Zhang y Yang, 2017; Méndez-Giménez, Estrada y Fernández-Ríos, 2016). La realización constante de una actividad puede llevar a la persona a apasionarse porque tiene la voluntad de apropiarse internamente de esa actividad (Mageau y cols., 2009; Vallerand, 2012). Sin embargo, las empresas constantemente se enfrentan a diversas problemáticas como alta rotación, falta de compromiso, agotamiento, estrés, entre otras. Por eso, las organizaciones se deben empeñar en evitar que se presenten dichas situaciones en el contexto laboral (Purba y Ananta, 2018). Hardgrove y Howard (2015), indican que estos factores pueden disminuir la pasión laboral, la cual afectará considerablemente la productividad de las personas.

Otro constructo relevante dentro de las organizaciones es el engagement, pues las empresas desean cada vez más que sus empleados tengan actitudes de servicio y proactividad, trabajen en equipo, realicen sus actividades con calidad y tengan la preocupación por desarrollar sus conocimientos. De forma que, las organizaciones requieren empleados con altos niveles de engagement dado que son los mejores para hacer su trabajo (Bakker y Schaufeli, 2008). Sanchez-Hernández y Grayson (2012) señalan que si las empresas desean personas engaged es importante crear un valor interno para la firma. Esta variable tiene implicaciones en el desempeño laboral y en la satisfacción laboral, pero también tiene efectos positivos en la salud mental de las personas (Agurto, Mogollón y Castillo, 2020; Christian y Slaughter, 2007).

En los últimos años ha llamado la atención estudiar variables como pasión y engagement y cómo estos constructos tienen consecuencias positivas en el trabajo (Gómez-Salgado, Navarro-Abal, López-López, Romero-Martín, y Climent-Rodríguez, 2019; Whelan y Clohessy, 2020). Por su parte, Santori, Martínez-Lugo y Montalbán (2016) consideran que la pasión tiene por efecto el engagement en el área laboral, dado que existe flexibilidad para realizar las tareas. Pero también es conveniente llevar a cabo estrategias en favor del engagement y que a su vez intensifiquen la motivación de los empleados (Gómez-Salgado y cols., 2019).

En la industria maquiladora de exportación en el norte del país, es común que las condiciones se muestren cada vez más favorables hacia el trabajador, puesto que las empresas constantemente innovan tanto sus procesos productivos como administrativos (Contreras y Munguía, 2007). Este tipo de industria se ha constituido como un cimiento para el crecimiento económico y tecnológico del país, y la generación de empleos es sin duda una de las oportunidades más destacables que brinda este tipo de industria (Miranda, 2007). De acuerdo con INEGI (2015), la industria es considerada como la segunda actividad económica al generar impulso al crecimiento, y como parte de esta, el giro automotriz y sus derivados tienen una mayor concentración hacia el norte de México, siendo Juárez una de las ciudades con mayor número de este tipo de instalaciones.

Ante esto, se destaca la importancia de la pasión laboral en los empleados en este tipo de empresa, lo cual puede ser un beneficio para los directivos, pues es preferible tener un trabajador con buena actitud cuando labora, que alguien apático y sin deseos de realizar de la mejor manera el trabajo (Perrewé, Hochwarter, Ferris, McAllister y Harris, 2014). Contar con personas apasionadas por su trabajo le llevarán al éxito, y más aún si se vuelve un empleado engaged, además si la compañía se preocupa por conocer temas que conciernen a la fuerza laboral, contratará las personas indicadas para alimentar su pasión laboral, lo que resultaría en una ventaja competitiva (Hardgrove y Howard, 2015).

De acuerdo con lo anterior, este trabajo tiene como objetivo analizar si la pasión armoniosa y la pasión obsesiva por el trabajo se relacionan con el engagement de los empleados que laboran en la industria maquiladora de exportación.

MARCO TEÓRICO

Pasión en el trabajo

Numerosos cambios organizacionales han diversificado la fuerza laboral y el trabajo se ha tornado exigente, no solo en cuestiones de agotamiento físico, sino que los niveles de estrés cada vez afectan de forma más significativa a los trabajadores (Johri y Misra, 2014; Vallerand, Paquet, Philippe y Charest, 2010). De esta forma, la pasión laboral ejerce una fuerza que alimenta las emociones e intensifica la acción aportando energía, además

se ha convertido en una de las ventajas competitivas más poderosas de las organizaciones. Las compañías que son impulsadas por la pasión inspiran a las personas a que interactúen interna y externamente, interviniendo consecuentemente en el éxito de estas (Chang, 2002).

La pasión laboral se considera como la intensa inclinación hacia una actividad específica, mostrando tal interés, o al menos se disfruta el invertirle tiempo y energía constantemente (Vallerand, 2015). Las personas apasionadas por su trabajo manifiestan entusiasmo, impulso, persistencia, dedicación, compromiso voluntario y amor por lo que realizan (Perrewé, Hochwarter, Ferris, McAllister y Harris, 2014; Vallerand, 2015).

Un empleado apasionado logra su propio éxito y contribuye considerablemente en el de la organización (Kang y Albion, 2005; Vallerand y Houliort, 2019), además, la manera de ver el trabajo predice altamente el desempeño individual y al mismo tiempo surgen implicaciones positivas en colectividad (Wrzesniewski, 2003). La pasión laboral es un constructo de gran relevancia porque permite entender los procesos psicológicos que se presentan dentro de una organización y tiene un gran potencial para diferenciar a unos individuos de otros, pues la pasión desencadena fuertes emociones que afectan de forma directa e indirecta a los individuos (Vallerand, Houliort y Fores, 2003).

En tanto, Vallerand y cols. (2003) indican que existen dos dimensiones de pasión laboral: la armoniosa y obsesiva, cada una tiene un impacto y una relación distinta en las actividades laborales (Ho, Garg y Rogelberg, 2021; Vallerand, 2015). Con respecto a la primera, esta se deriva de la autonomía, dado que la participación en las actividades es por libre elección y no existe obligación ni presión por parte de un agente externo (Vallerand y cols., 2003).

Existen cualidades como el buen comportamiento y las relaciones interpersonales que caracterizan a los empleados apasionados armoniosamente. Este tipo de empleados presta total atención a su trabajo, se siente autorrealizado, es muy productivo y difícilmente experimenta frustración o altos niveles de estrés (Lavigne, Forest, Fernet y Crevier-Braud, 2014; Obeng, Zhu, Azinga y Quansah, 2021; Wan, Carlson, Quade y Kacmar, 2021; Zigarmi, Nimon, Houson, Witt y Diehl, 2009).

Con relación a la pasión obsesiva, esta se presenta cuando una actividad controla la identidad de la persona y se llega a convertir en un impulso

muy fuerte por estar conectado con esa actividad. Cuando la persona concluye una jornada laboral el estado emocional del trabajador será negativo (Seguin-Levesque, Laliberte, Pelletier, Blanchard y Vallerand, 2003; Vallerand y cols., 2007) y este se sentirá insatisfecho, abrumado y compulsivo por no comprometerse con su trabajo (Burke y Fiksenbaum, 2009; Lavigne y cols., 2014). Ho, Wong, y Lee (2011) señalan que las necesidades por obtener prestigio y autoestima llevan al individuo a someterse al control del trabajo y, por ende, desarrollar una pasión obsesiva.

Engagement

Los administradores de recursos humanos buscan nuevas formas de gestión para motivar y dar significado al trabajo, y frecuentemente son preferibles los empleados engaged debido a la energía y el entusiasmo que los caracteriza, además de la habilidad que tienen para sumergirse productivamente en el trabajo (May, Gilson y Harter, 2004). La gran ventaja de una organización radica en que los trabajadores tengan un estado psicológico positivo con respecto a su ocupación (Ryan y Deci, 2017).

En tanto, el engagement se diferencia de otros constructos de la psicología empresarial, porque este ofrece una comprensión más compleja acerca de las relaciones laborales (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001), dado que implica una conexión emocional de la persona con las actividades que realiza (Cánovas y Chiclana, 2018).

El engagement en el área laboral tuvo sus primeras conceptualizaciones por Kahn (1990), quien lo señala como el aprovechamiento de los miembros de la organización para sus roles de trabajo, donde las personas emplean y expresan a sí mismos física, cognitiva, emocional y mentalmente durante las representaciones de roles. Asimismo, Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002) mencionan que esta variable es un estado de satisfacción y positividad hacia el trabajo, además incorporan tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

La primera representa la cantidad de energía mientras el empleado labora, incluso si se llegara a tornar difícil; la segunda, corresponde a la inspiración con la que alguien trabaja, denotando un sentido de pertenencia y orgullo por el reto al que se enfrenta en su entorno laboral; y la tercera, implica la concentración que una persona le brinda

a su trabajo haciendo que disfrute el tiempo que le dedica. La seguridad psicológica en el trabajo propicia las condiciones para que surja el engagement en los empleados, demostrando que si existe participación e involucramiento se sentirán más seguros en su trabajo (Ge, 2020).

En el contexto laboral, existe una vinculación de la pasión con el engagement, esto a través del desempeño, compromiso y rol profesional que manifiestan los empleados (Ho y cols., 2011; Lavigne y cols., 2014; O'Rourke, 2021). Por otro lado, Mageau y Vallerand (2007) señalan que cuando se muestra pasión armoniosa se vuelve flexible el engagement hacia una actividad, mientras que las personas con una pasión obsesiva desarrollan engagement rígido en su actividad.

La pasión armoniosa se considera relevante para poder desarrollar engagement en los empleados (Qadeer, Ahmad, Hameed y Mahmood, 2016). Esta se asocia normalmente con efectos positivos de bienestar (Schellenberg y cols., 2019). También se relaciona con el engagement y favorece el clima organizacional en el cual el empleado se siente pleno, pues interviene en la energía de la persona a tal grado que se conecta emocionalmente con el trabajo, por lo que se considera un resultado de la pasión armoniosa. Sin embargo, manifestar pasión obsesiva al tener un control desencadena fuertes patrones de comportamiento, es decir, un engagement compulsivo y menos flexibilidad en el trabajar.

Lo anterior no significa que un empleado no ame su actividad, al contrario, al tener la necesidad de desempeñarse óptimamente lo toma como obligación y llega a convertirse en un empleado engaged (Curran, Hill, Appleton, Vallerand y Standage, 2015). De acuerdo con lo anterior, se postula que:

- H1: La pasión armoniosa en el trabajo se relaciona de forma positiva y significativa con el engagement.
- H2: La pasión obsesiva en el trabajo se relaciona de forma positiva y significativa con el engagement.

METODOLOGÍA

En este trabajo de investigación se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Se utilizó una muestra no probabilística por conveniencia de 102 participantes que considera como sujetos de estudio a empleados pertenecientes a empresas del sector automotriz ubicada en Ciudad Juárez. Los datos fueron recabados en el mes de septiembre de 2020, para ello se utilizó como técnica de recolección de datos un cuestionario de 30 ítems, el cual se aplicó a los participantes de forma online. Dicho instrumento se diseñó en dos partes; la primera, integró datos sociodemográficos de los sujetos y una segunda parte, contempló los ítems que miden cada uno de los constructos de estudio.

Para la medición se identificaron en la literatura instrumentos validados (ver Tabla 1). Respecto a la pasión laboral, se realiza una adaptación a partir de los instrumentos propuestos por Vallerand y cols. (2003) y Rousseau, Vallerand, Ratelle, Mageau y Provencher (2002), se consideraron 14 ítems con una escala tipo Likert de 7 puntos -totalmente en desacuerdo, hasta totalmente de acuerdo-. En cuanto al constructo Engagement, se realiza una adaptación con base a Schaufeli y Bakker (2003) y se valoró con 16 ítems con una escala tipo Likert de 7 puntos -nunca hasta siempre-. La fiabilidad del instrumento se evalúa a través del Alfa de Cronbach, donde Cronbach y Shavelson (2004) indican que un coeficiente de 0.70 se considera aceptable y altamente fiable, en este caso el instrumento cumple con el indicador dado que los valores del Alfa de Cronbach para los constructos mencionados son superiores a 0.70.

Tabla 1: Operacionalización de constructos

Constructo	Adaptación	Ítems	Alfa de Cronbach
Pasión -armoniosa y obsesiva-	(Rousseau y cols., 2002; Vallerand, y cols., 2003)	14	0.883
Engagement	Schaufeli y Bakker (2003)	16	0.937

Fuente: Elaboración propia.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la Tabla 2 se muestran los datos de las características de los participantes, se aprecia que el 53.9% corresponde a hombres, el 31.4% tiene entre 26 a 33 años, el 61.8% tiene más de un año labo-

rando para la empresa y el 36.3% cuenta con estudios de educación básica -secundaria-. Cabe destacar que el 100% de los participantes labora en una empresa del giro automotriz del norte de México.

Tabla 2: Perfil de los sujetos de estudio

Característica	n= 102	%	Característica	n= 102	%
Género			Edad		
Hombre	55	53.9	18 a 25 años	25	24.5
Mujer	47	46.1	26 a 33 años	32	31.4
Escolaridad			34 a 41 años	22	21.6
Primaria	4	3.9	Más de 41 años	23	22.5
Secundaria	37	36.3	Antigüedad		
Preparatoria	23	22.5	1 a 5 meses	22	21.6
Carrera Técnica	13	12.7	6 meses a 1 año	15	14.7
Licenciatura	22	21.6	Más de 1 año	63	61.8
Maestría	3	2.9			

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 3 muestra un análisis descriptivo de los constructos de estudio: pasión y engagement. En ese sentido, la pasión tiene dos dimensiones, armoniosa y obsesiva. se observa que los ítems más relevantes en la pasión armoniosa son: es máspreciado para mí cuando aprendo cosas nuevas (=5.566), me permite vivir experiencias memorables (=5.081) y me permite vivir una variedad de experiencias (=5.010). Ante esto, los sujetos de estudio exponen estar muy de acuerdo en que cuando aprenden cosas nuevas en el entorno laboral tienden a apreciar más el trabajo, esto como producto de las experiencias vividas, es decir, cuando les apasiona y les encanta lo que realizan, se sentirán más motivados y serán más productivos.

Con respecto a la pasión obsesiva la relevancia radica en: cambios en mi estado de ánimo (=3.939), un impulso tan fuerte que no puedo evitar trabajar (=3.735) y dependencia emocional (=3.576). Es

así como lo empleados manifiestan estar bastante en desacuerdo, es decir, no se sienten apasionados obsesivamente por el trabajo que realizan, lo que indica que pueden realizar cualquier actividad, en cualquier centro laboral siempre y cuando les apasione lo que realizan sin llegar a la obsesión, cabe destacar que para los participantes es más relevante ser apasionados armoniosamente que ser obsesivos.

Con respecto al engagement, los ítems más significativos son: me hace sentir orgulloso por realizarlo (=5.163), soy muy persistente (=5.061) y puedo realizar mis labores durante largos períodos de tiempo (=5.031). Lo anterior, sugiere que los participantes exponen que están de acuerdo en participar e involucrarse más de lo que debieran en las actividades cotidianas, además, se sienten orgullosos de hacerlo por tiempo prolongado si así se requiere. Esto por la conexión emocional que sienten con las actividades que desempeñan.

Tabla 3: Estadística descriptiva

Ítem		
<i>Pasión</i>		
<i>Pasión armoniosa</i>		
<i>Este trabajo:</i>		
1. Me permite vivir una variedad de experiencias.	5.010	1.5638
2. Es máspreciado para mí cuando aprendo cosas nuevas.	5.566	1.5425
3. Me permite vivir experiencias memorables.	5.081	1.2872
4. Refleja las cualidades que me gustan de mí.	4.889	1.3708
5. Está en armonía con las demás actividades de mi vida.	5.000	1.3859
6. Para mí es una pasión que aún logro controlar.	4.475	1.3596
7. Me tiene completamente encantado.	4.333	1.2820
<i>Pasión obsesiva</i>		
<i>Mi trabajo me hace sentir:</i>		
8. Que no puedo vivir sin él.	3.521	1.3624
9. Un impulso tan fuerte que no puedo evitar trabajar.	3.735	1.3827
10. Una dificultad para imaginar mi vida sin trabajar aquí.	3.556	1.4503
11. Dependencia emocional.	3.576	1.3132
12. Una incontrolable necesidad de trabajar aquí.	3.545	1.4910
13. Un sentimiento casi obsesivo.	2.980	1.3642
14. Cambios en mi estado de ánimo.	3.939	1.4059

<i>Engagement</i>		
<i>En mi trabajo:</i>		
1. Me siento lleno de energía.	4.551	1.3059
2. Soy fuerte y vigoroso.	4.561	1.3130
3. Por las mañanas tengo gusto al llegar.	4.724	1.4473
4. Puedo realizar mis labores durante largos períodos de tiempo.	5.031	1.4313
5. Soy muy persistente.	5.061	1.7109
<i>Mi trabajo:</i>		
6. Está lleno de significado y propósito para mí.	4.361	1.5618
7. Me entusiasma.	4.480	1.5236
8. Me inspira.	4.327	1.6517
9. Me hace sentir orgulloso por realizarlo.	5.163	1.5839
10. Es retador para mí.	4.612	1.8165
<i>Cuando estoy trabajando:</i>		
11. El tiempo se me pasa volando.	4.602	1.7448
12. Olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	3.816	1.7369
13. Concentrándome, me siento feliz.	4.602	1.6151
14. Me encuentro enfocado en lo que hago.	3.939	1.4059
15. Me "dejo llevar"	3.939	1.6033
16. Me es difícil "desconectarme".	3.327	1.5592

\bar{x} =Media, σ =Desviación estándar.

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 4 muestra la correlación entre los constructos y se aprecia que existe una correlación positiva pero débil entre pasión armoniosa y engagement, con un coeficiente de Pearson de 0.326 y una significancia de 0.001, es decir, existe una relación significativa al 99% de confianza. Aun cuando los empleados se sienten apasionados y les encanta lo que realizan, esto no incrementa la conexión emocional que las personas sienten por su trabajo.

Por otra parte, la pasión obsesiva y el engagement también se correlacionan, pero de forma negativa y débil con un coeficiente de Pearson de -0.312 y con una relación significativa del 99% de confianza. Ante esto, los resultados sugieren que las personas no manifiestan una pasión obsesiva con respecto a las actividades que realizan, por eso se carece de esa conexión emocional.

Tabla 4: Correlaciones entre constructos

		Pasión Armoniosa	Pasión Obsesiva	<i>Engagement</i>
Pasión Armoniosa	Correlación de Pearson	1	0.000	0.326***
	Sig. (Bilateral)		1.000	0.001
	N	102	102	102
Pasión Obsesiva	Correlación de Pearson	0.000	1	-0.312***
	Sig. (Bilateral)	1.000		0.001
	N	102	102	102
<i>Engagement</i>	Correlación de Pearson	0.326**	-0.312	1
	Sig. (Bilateral)	0.001	0.001	
	N	102	102	102

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1.

Fuente: Elaboración propia.

Los hallazgos demuestran que en el contexto de estudio existe una relación entre la pasión y el engagement. En particular, en la industria automotriz se destaca la pasión armoniosa porque los empleados aprenden cosas nuevas, lo cual permite que vivan gratas experiencias en el trabajo, y que estos tengan un mejor desempeño de las actividades que realizan. Además, las personas se sienten conectadas y orgullosas con su trabajo, y pueden realizar el trabajo durante largas jornadas. Lo anterior, concuerda con lo planteado con Mageau y Vallerand (2007) y Qadeer, Ahmad, Hameed y Mahmood (2016) quienes afirman que cuando se muestra pasión armoniosa se vuelve flexible el engagement y la pasión armoniosa se considera relevante para poder desarrollar compromiso en los empleados dentro de una organización y fortalecer la satisfacción en el lugar de trabajo.

Por otra parte, Curran, Hill, Appleton, Vallerand y Standage (2015) refieren que cuando las personas manifiestan pasión obsesiva, estas tienden a querer tener el control y se vuelven compulsivas y poco flexibles. No obstante, en el contexto de estudio los empleados manifiestan poca pasión obsesiva, es decir, tiende a prevalecer la pasión armoniosa y hace que vivan experiencias memorables en el lugar de trabajo.

Cabe resaltar que los resultados no se pueden generalizar, dado que solo se consideró un contexto en particular. Por ello, se considera relevante realizar estudios en entornos como educación, turismo, empresas de servicio, e incluir muestras probabilísticas. De igual forma, resulta relevante estudiar la relación del constructo pasión laboral con otras variables tales como la innovación, el emprendimiento, la responsabilidad social y la resiliencia.

CONCLUSIONES

La investigación permitió analizar si la pasión armoniosa y la pasión obsesiva se relacionan con el engagement de los empleados de la industria maquiladora de exportación en el norte de México. Es de resaltar que las personas apasionadas laboralmente disfrutaban más del trabajo, además de que se caracterizan por ser altamente comprometidos con el trabajo y son más productivos en lo que realizan.

Ante la alta competitividad que enfrentan actualmente las organizaciones, es importante que estas valoren e identifiquen los factores que

permiten el incremento de la pasión laboral y que fomenten el desarrollo de esta entre sus empleados. Es recomendable que las organizaciones trabajen sobre los nuevos aprendizajes de sus empleados, pues se encontró que estos valoran las actividades donde aprenden cosas nuevas y tienden a apreciar más el trabajo, es decir, una pasión laboral armoniosa.

La pasión laboral es un constructo que debe fomentarse dentro de las organizaciones, de forma que esto tenga un impacto significativo sobre las metas organizacionales, porque contar con personal altamente comprometido con la empresa facilita el logro de los objetivos planteados por parte de la organización, debido a que los empleados participan y se involucran más de lo que deberían. Los ambientes laborales en donde se tienen altos niveles de pasión laboral generan una mejora en las condiciones laborales radicalmente, al mismo tiempo, esto se convierte en una estrategia útil que los gerentes puedan implementar para incrementar la productividad laboral.

REFERENCIAS

- Agurto, K. P., Mogollón, F. S. y Castillo, L. B. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119
- Bakker, A. B. y Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 147-154.
- Bakker Arnold, B. y Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223 .
- Burke, R. J. y Fiksenbaum, L. (2009). Work motivations, work outcomes, and health: Passion versus addiction. *Journal of business ethics*, 84(2), 257.
- Cánovas, F. J. L. y Chiclana, C. (2018). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y Hombre*, (14), 55-64.
- Contreras, Ó. F. y Munguía, L. F. (2007). Evolución de las maquiladoras en México: Política industrial y aprendizaje tecnológico. *Región y sociedad*, 19 (SPE), 71-87.

- Cronbach, L. J. y Shavelson, R. J. (2004). My current thoughts on coefficient alpha and successor procedures. *Educational and psychological measurement*, 64(3), 391-418.
- Curran, T., Hill, A. P., Appleton, P. R., Vallerand, R. J. y Standage, M. (2015). The psychology of passion: A meta-analytical review of a decade of research on intrapersonal outcomes. *Motivation and Emotion*, 39(5), 631-655.
- Chang, R. Y. (2002). The passion plan at work: Building a passion-driven organization. John Wiley & Sons.
- Christian, M. S. y Slaughter, J. E. (2007). Work engagement: a meta-analytic review and directions for research in an emerging area. Paper presented at the Academy of Management Proceedings.
- Donahue, E. G., Forest, J., Vallerand, R. J., Lemyre, P. N., Crevier-Braud, L. y Bergeron, É. (2012). Passion for work and emotional exhaustion: The mediating role of rumination and recovery. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4(3), 341-368.
- Ge, Y. (2020). Psychological safety, employee voice, and work engagement. *Social Behavior & Personality: an international journal*, 48(3), 1-7.
- Gómez-Salgado, J., Navarro-Abal, Y., López-López, M. J., Romero-Martín, M. y Climent-Rodríguez, J. A. (2019). Engagement, passion and meaning of work as modulating variables in nursing: A theoretical analysis. *International journal of environmental research and public health*, 16(1), 108.
- Hardgrove, M. E. y Howard, A. P. (2015). Passion thrillers and passion killers: How to support and thwart employee passion. *Journal of Business & Economic Policy*, 2(1), 16-22.
- Ho, V. T., Wong, S. S. y Lee, C. H. (2011). A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. *Journal of Management Studies*, 48(1), 26-47.
- Ho, V. T., Garg, S. y Rogelberg, S. G. (2021). Passion contagion at work: Investigating formal and informal social influences on work passion. *Journal of Vocational Behavior*, 131.
- INEGI. (2015). Banco de Información Económica. Retrieved 8 agosto, 2020, from <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/?idserpadre=11601310#D11601310>
- Johri, R. y Misra, R. K. (2014). Self-efficacy, work passion and wellbeing: A theoretical framework. *IUP Journal of Soft Skills*, 8(4), 20.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Kang, L. y Albion, M. (2005). Passion at work: How to find work you love and live the time of your life. Prentice-Hall, Inc.
- Lavigne, G. L., Forest, J., Fernet, C. y Crevier-Braud, L. (2014). Passion at work and workers' evaluations of job demands and resources: A longitudinal study. *Journal of applied social psychology*, 44(4), 255-265.
- Li, J., Zhang, J. y Yang, Z. (2017). Associations between a Leader's Work Passion and an Employee's Work Passion: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in psychology*, 8, 1447.
- Mageau, G. A. y Vallerand, R. J. (2007). The moderating effect of passion on the relation between activity engagement and positive affect. *Motivation and Emotion*, 31(4), 312-321.
- Mageau, G. A., Vallerand, R. J., Charest, J., Salvy, S. J., Lacaille, N., Bouffard, T. y Koestner, R. (2009). On the development of harmonious and obsessive passion: The role of autonomy support, activity specialization, and identification with the activity. *Journal of personality*, 77(3), 601-646.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. y Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- May, D. R., Gilson, R. L. y Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), 11-37.
- Méndez-Giménez, A., Estrada, J. A. C. y Fernández-Río, J. (2016). Pasión por el deporte, actividad física vigorosa y satisfacción con la vida. *Revista de Psicología del Deporte*, 25(1), 73-79.

- Miranda, A. V. (2007). La industria automotriz en México: Antecedentes, situación actual y perspectivas. *Contaduría y administración*, (221), 209-246.
- Montalbán, R. R., Lugo, M. M., Ortega, C., Alondra del Valle, M., Rodríguez, A. R., Caicedo, C. G., . . . Serrano, R. (2017). Amando lo que hago de mi trabajo: centralidad, autonomía, pasión y desempeño. *Ciencias*, 32(1), 174-200.
- Obeng, A. F., Zhu, Y., Azinga, S. A. y 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).
- O'Rourke, M. W. (2021). Work Engagement: Nurse Leader, 19(2), 204-209.
- Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., McAllister, C. P. y Harris, J. N. (2014). Developing a passion for work passion: Future directions on an emerging construct. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 145-150.
- Purba, S. D., y Ananta, A. N. D. (2018). The effects of work passion, work engagement and job satisfaction on turn over intention of the millennial generation. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 263-274.
- Qadeer, F., Ahmad, A., Hameed, I. y Mahmood, S. (2016). Linking Passion to Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*, 10(2), 316-334.
- Rousseau, F. L., Vallerand, R. J., Ratelle, C. F., Mageau, G. A. y Provencher, P. J. (2002). Passion and gambling: On the validation of the Gambling Passion Scale (GPS). *Journal of Gambling Studies*, 18(1), 45-66.
- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2017). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. Guilford Publications.
- Sanchez-Hernandez, I. y Grayson, D. (2012). Internal marketing for engaging employees on the corporate responsibility journey. *Intangible capital*, 8(2), 275-307.
- Santori, C. O., Martínez-Lugo, M. y Montalbán, R. R. (2016). La pasión por el trabajo, ¿ vino viejo en botella nueva?: Un análisis psicométrico de la Escala de Pasión por el Trabajo de Vallerand y cols. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 35(2), 68-79.
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003). UWES – Utrecht Work Engagement Scale Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schellenberg, B. J., Verner-Filion, J., Gaudreau, P., Bailis, D. S., Lafrenière, M. A. K. y Vallerand, R. J. (2019). Testing the dualistic model of passion using a novel quadripartite approach: A look at physical and psychological well-being. *Journal of personality*, 87(2), 163-180.
- Seguin-Levesque, C., Laliberte, M. L. N., Pelletier, L. G., Blanchard, C. y Vallerand, R. J. (2003). Harmonious and obsessive passion for the Internet: Their Associations with the Couple's relationship 1. *Journal of applied social psychology*, 33(1), 197-221.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., . . . Marsolais, J. (2003). Les Passions de l'A^me: On Obsessive and Harmonious Passion. *Journal of personality and social psychology*, 85(4), 756-767.
- Vallerand, R. J., Houliort, N. y Fores, J. (2003). Passion at work. *Emerging perspectives on values in organizations*, 175-204.
- Vallerand, R. J., Salvy, S. J., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Denis, P. L., Grouzet, F. M. y Blanchard, C. (2007). On the role of passion in performance. *Journal of personality*, 75(3), 505-534.
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L. y Charrest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of personality*, 78(1), 289-312.
- Vallerand, R. J. (2012). The role of passion in sustainable psychological well-being. *Psychology of well-Being: Theory, research and practice*, 2(1), 1.
- Vallerand, R. J. (2015). The psychology of passion: A dualistic model: Series in Positive Psychology.

- Vallerand, R. J. y Houlfort, N. (2019). *Passion for Work: Theory, Research, and Applications*. Oxford University Press.
- Wan, M., Carlson, D. S., Quade, M. J. y Kacmar, K. M. (2021). Does Work Passion Influence Pro-social Behaviors at Work and Home? Examining the Underlying Work-Family Mechanisms. *Journal of Organizational Behavior*.
- Whelan, E. y Clohessy, T. (2020). How the social dimension of fitness apps can enhance and undermine wellbeing: A dual model of passion perspective. *Information Technology & People*.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 296-308.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D. y Diehl, J. (2009). Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review*, 8(3), 300-326.

