



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



FACPYA

FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN



Análisis de la relación entre la gratitud y la pasión laboral en empleados de la industria médica

(Analysis of the relationship between gratitude and passion for work in employees of the medical industry)

Paola Deceano-Temix^{*1} ; Maria Marisela Vargas-Salgado² y Berenice García-Vázquez³

¹ Universidad Autónoma de Ciudad Juárez – Instituto de Ciencias Sociales y Administración DMC(México), al201285@alumnos.uacj.mx

² Universidad Autónoma de Ciudad Juárez – Instituto de Ciencias Sociales y Administración DMC(México), maria.vargas@uacj.mx

³ Universidad Autónoma de Ciudad Juárez – Instituto de Ingeniería y Tecnología (México), berenice.garcia@uacj.mx

* Autor de Contacto

Cómo citar:

Deceano-Temix, P., Vargas-Salgado, M. M., & García-Vázquez, B. Análisis de la relación entre la gratitud y la pasión laboral en empleados de la industria medica. *Vinculatégica EFAN*, 11(4). <https://doi.org/10.29105/vtga11.4-1191>

Información revisada por arbitraje tipo doble par ciego.

Recibido: 15 de abril del 2025

Aceptado: 23 de mayo del 2025

Publicado: 31 de julio del 2025



Copyright: © 2025 por los autores; licencia no exclusiva otorgada a la revista VinculaTégica EFAN. Este artículo es de acceso abierto y distribuido bajo una licencia de Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0). Para ver una copia de esta licencia, visite <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Resumen

El recurso más valioso para las empresas son sus empleados. Factores como el agradecimiento, el reconocimiento, la iniciativa y el entusiasmo contribuyen significativamente al éxito organizacional. Esta investigación tuvo como objetivo analizar si la gratitud se relaciona con la pasión laboral (armoniosa y obsesiva) de los empleados que laboran en la industria maquiladora de exportación. El estudio de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, de tipo transversal y correlacional. Se seleccionó una muestra no probabilística de 105 participantes que laboran en la industria medica de exportación ubicada en Ciudad Juárez, Chihuahua. Los datos recolectados se analizaron con el software estadístico SPSS. Los resultados evidencian que, en el contexto de estudio, la gratitud laboral se relaciona de manera positiva, significativa y fuerte con la pasión armoniosa. En contraste, la relación con la pasión obsesiva también es positiva y significativa, pero de manera débil.

Palabras clave: Gratitud laboral, pasión laboral, pasión armoniosa, pasión obsesiva

Códigos JEL: M10, M12, M19

Abstract

The most valuable resource for companies is their employees. Factors such as gratitude, recognition, initiative and enthusiasm contribute significantly to organizational success. The objective of this research was to analyze whether gratitude is related to the work passion (harmonious and obsessive) of employees working in the maquiladora export industry. The research study had a quantitative, non-experimental, cross-sectional and correlational approach. A non-probabilistic sample of 105 participants working in the medical export industry located in Ciudad Juárez, Chihuahua, was selected. The collected data was analyzed with SPSS statistical software. The results show that, in the context of the study, job satisfaction is positively, significantly and strongly related to harmonious passion. In contrast, the relationship with obsessive passion is also positive and significant, but weak

Key words: Work gratitude, work passion, harmonious passion, obsessive passion

JEL Codes: M10, M12, M19

Introducción

Los cambios rápidos y constantes en el entorno laboral obligan a las organizaciones a ser más competitivas y a gestionar nuevas capacidades que impulsen a los empleados (Sifuentes-Rodríguez et al. 2020), a dar su mayor esfuerzo y colaborar para permanecer y lograr el éxito organizacional (Andrade et al. 2021). Establecer conexiones positivas entre los individuos es indispensable para lograr un buen desempeño (Bernal, 2022). Ante esto, una herramienta fundamental para fortalecer estas relaciones es la gratitud, entendida como la disposición a reconocer y valorar los beneficios recibidos de otros. Desde la psicología positiva, este constructo ha sido ampliamente estudiado por su impacto en el bienestar, las emociones positivas y la calidad de las relaciones humanas (Guzzo et al., 2020; Komase et al., 2021). En el ámbito organizacional, se ha demostrado que expresar gratitud genera efectos favorables al promover reciprocidad, cooperación y sentido de pertenencia (Bono & Sender, 2018; Deichert et al. 2019).

Complementariamente, otro factor relevante para el rendimiento laboral es la pasión por el trabajo. Al respecto Vallerand et al. (2003) refieren que es un fuerte vínculo emocional con la actividad profesional y diferencian dos tipos de pasión: la armoniosa, que permite una integración saludable del trabajo en la vida del individuo; y la obsesiva, que está marcada por una necesidad interna de desempeño constante, a menudo acompañada de presión o ansiedad.

No obstante, en el entorno industrial, se observa una ausencia de cultura de reconocimiento y actitudes de tolerancia cero hacia los errores. En ese sentido, cuando no hay apoyo entre colegas, superiores y subordinados, se dificulta la colaboración y la creación de grupos de trabajo (Aguilera et al. 2019). Esta carencia de soporte también deteriora la comunicación, disminuye el compromiso de los empleados y reduce el rendimiento laboral por lo que orilla a la persona a una renuncia silenciosa (Benitez & Obra, 2020). Estos factores negativos están estrechamente relacionados con niveles bajos de pasión laboral y nulo agradecimiento, lo que contribuye al ausentismo y a una mayor rotación de personal (Benitez et al. 2023).

Estudios recientes como Deichert et al. (2019) señalan que la gratitud en el trabajo es un constructo que vale la pena abordar y explorar, ya que agradecer y reconocer el esfuerzo fortalece la reciprocidad y comportamientos de las personas. Entornos donde se reconoce el esfuerzo y se fomenta el aprecio, pueden propiciar una pasión más equilibrada y positiva hacia el trabajo (Ho & Astakhova, 2020). En este sentido, este estudio resulta especialmente relevante en contextos industriales complejos, como el de la industria maquiladora de exportación, donde las exigencias laborales y la presión por cumplir altos estándares, pueden afectar la cooperación y reciprocidad de los trabajadores (Barragán et al., 2019).

Ciudad Juárez, ubicada en el estado de Chihuahua y frontera con Estados Unidos, es un caso emblemático. Tras una transformación económica que dejó atrás el modelo agrícola, la ciudad se consolidó como un polo estratégico de manufactura, gracias a la llegada de empresas extranjeras atraídas por el modelo

maquilador (Chávez, 2014). Actualmente, Ciudad Juárez alberga 324 maquiladoras, de las cuales un 7% pertenece al sector médico, dedicado a la producción de dispositivos, prótesis, equipos de diagnóstico, ortodoncia y otros productos de alta especialización, (INDEX, 2022). Este sector se caracteriza por procesos altamente tecnificados y exigentes en calidad y trazabilidad (Ceballos-Álvarez et al. 2021).

En un entorno tan demandante, identificar factores como la gratitud y su posible relación con la pasión laboral puede ofrecer alternativas valiosas para promover un clima organizacional más positivo y sostenible. Por ello, en el presente estudio se busca responder como es que se relaciona la gratitud y la pasión laboral (armoniosa y obsesiva) en empleados del sector médico de la industria maquiladora de exportación en Ciudad Juárez.

Marco teórico

Gratitud

La gratitud, en su esencia, es un estado emocional y cognitivo que se basa en la atribución y en la habilidad de ser empático. Surge de la evaluación de un beneficio recibido y del reconocimiento de que este resultado favorable proviene de una fuente externa (Jans-Beken et al. 2019). Según, Wood et al (2010) la gratitud se define como una emoción que se experimenta al recibir un favor que se percibe como significativo, valioso y realizado de manera desinteresada. Este constructo implica el aprecio por el apoyo de otras personas y también apreciar los aspectos positivos del mundo, como la vida laboral (Guzzo et al., 2020)

Por otra parte, Emmons y Crumpler (2003) definieron la gratitud desde tres perspectivas principales, emocional, cognitiva y conductual. La primera es una emoción que se origina al recibir un favor. La segunda, un proceso que reconoce y evalúa la intención detrás del beneficio recibido, es decir, examina como las personas valoran los actos de bondad. La tercera, una actitud de reciprocidad la cual motiva a las personas a devolver el favor o actuar de manera positiva hacia quienes le han ayudado.

Según Cortini et al. (2019), la gratitud se puede entender a través tres dimensiones: disposicional, colectiva y percibida. La primera es un rasgo personal que de acuerdo con lo que se ha vivido y con las actitudes, la persona puede expresar y experimentar la gratitud (Wood et al. 2010). La segunda hace referencia a las ventajas que obtienen los empleados de la empresa, en este caso, de la gerencia, y la tercera es el agradecimiento expresado por los clientes hacia trabajadores de organizaciones públicas (Martini & Converso, 2014).

Por su parte, Emmons y McCullough (2003), mencionan que la gratitud involucra emociones positivas, rasgos de personalidad, actitudes hacia los demás, virtudes morales y la constructividad en las relaciones interpersonales. En este sentido, la gratitud, entendida como un constructo emocional y social,

puede estar influenciada por rasgos que se identifican en el modelo de los Big Five que son cinco características principales de la personalidad. Este modelo incluye cinco factores: extroversión, amabilidad, responsabilidad, apertura y neuroticismo (ver tabla 1). Cabe destacar que la gratitud esta correlacionada positivamente con el capital social, capital psicológico, clima espiritual (Garg et al., 2022), compromiso y bienestar de los empleados (Komase et., 2019).

Tabla 1. Factores de la personalidad

Factor	Descripción
La extroversión	Es el grado en que un individuo muestra su sociabilidad en contraste con la timidez.
La amabilidad	Se relaciona con comportamientos prosociales, como el altruismo, la cortesía, la flexibilidad y la simpatía.
La responsabilidad	Presenta rasgos como el orden, la disciplina, el autocontrol y la persistencia.
La apertura	Incluye características como la creatividad, la imaginación, la curiosidad, y disposición hacia la aventura.
El neuroticismo	Es una inestabilidad emocional, este disminuye la adaptación al entorno, lo que provoca ansiedad, falta de confianza y depresión.

Es importante destacar que mostrar gratitud diariamente refuerza el sentido de comunidad en el trabajo (Barragán et al., 2019), ya que agradecer y reconocer el esfuerzo fortalece la reciprocidad y comportamientos sociales, como ayudar a otros en situaciones de crisis, además, la gratitud se destaca por el sentimiento de agradecimiento que de alguna manera facilita la recepción de ayuda de los demás (Bernal, 2022).

Pasion laboral

La pasión por el trabajo se ha identificado como un concepto clave de la psicología positiva en el contexto organizacional, esta es definida como una intensa atracción hacia las tareas laborales que las personas disfrutan y en las que dedican tiempo y esfuerzo (Burke & Astakhova, 2014). De acuerdo con Salessi et al (2017) “La pasión por el trabajo se define como un estado de deseo persistente basado en valoraciones cognitivas y afectivas del propio trabajo”. (p.165).

Por su parte, Perrewe et al (2014) refieren que es un sentimiento duradero y fuerte que alguien tiene hacia su trabajo, influenciado por sus pensamientos y emociones sobre lo que hace. Esto se traduce en motivaciones y acciones coherentes en un entorno de trabajo. Ser apasionado implica una conexión emocional profunda junto con un interés, lo que lleva a la persona a valorar significativamente la actividad u objeto en cuestión.

Cardon et al. (2017) y Vallerand et al. (2003) señala dos tipos de pasión: armoniosa y obsesiva. La pasión armoniosa se refiere a un control personal sobre la actividad, lo que permite a la persona elegir cuándo y cómo participar sin que esto afecte otras áreas de su vida (Cardon et al., 2017; Salessi et al. 2017;

Vallerand et al., 2003; Vallerand et al., 2019). Por el contrario, la pasión obsesiva se caracteriza por la falta de control, donde la persona siente una necesidad constante de involucrarse en la actividad y a menudo descuidando otras responsabilidades importantes (Bañuelos et al. 2016; Vallerand et al., 2003; Vallerand et al., 2019). Las organizaciones que aprecian las contribuciones de sus miembros y se esfuerzan sinceramente por proporcionar un ámbito adaptable, saludable y seguro, generan las circunstancias ideales que promueven la pasión armoniosa (Gallardo-Lichaa & Torres-Florez, 2018).

Existen diversas teorías que buscan entender cómo surge la pasión de los trabajadores. La teoría de la autodeterminación proporciona información sobre los elementos psicológicos que deben estar presentes para que las personas sientan una conexión psicológica con sus actividades y experimenten estas como autodeterminadas, es decir, motivadas por su propio sentido interno de identidad y deseo (Salessi et al. 2017). Los elementos fundamentales para fomentar un entorno sólido, positivo y saludable se enfocan en la satisfacción de tres necesidades mentales fundamentales: autonomía, competencia y conexión (Garcia et al. 2024). Esta teoría puede explicar cómo las cogniciones laborales pueden llevar a intenciones laborales positivas, lo que a su vez refleja una mayor pasión por el trabajo (Thibault et al. 2018). De igual manera la teoría de las necesidades sugiere que ciertas necesidades guían a las personas a tomar acciones para satisfacerlas (Corotomo & Villon, 2018).

En el entorno laboral, el comportamiento de un trabajador no se determina solo por los factores organizacionales, sino que depende en gran medida, en cómo las personas perciben esos factores (Fehr et al., 2017; Salessi et al. 2017). En este sentido, la gratitud como rasgo psicológico, promueve el uso de estrategias de afrontamiento positivas y flexibles en el entorno laboral, y se considera un predictor importante del bienestar y el desempeño de los empleados (Cheng et al. 2021). Los empleados que reflejan un nivel alto de gratitud tienden a manifestar agradecimiento a través de un buen comportamiento (Chen et al. 2020). Nicuta et al (2023) mencionan que ser agradecidos detona mayor motivación, lo que incrementa la productividad y bienestar de las personas. Además, exhibir mayor iniciativa y entusiasmo, así como un fuerte sentido de responsabilidad dentro de la organización se refleja en comportamientos propios de la pasión laboral (Ojeda et al. 2022). En un estudio realizado en el sector hotelero se encontró que la gratitud incide en la pasión armoniosa de los empleados, ya que se destaca que la gratitud implica el aprecio por el apoyo de otras personas y también involucra apreciar y valorar los aspectos de la vida laboral (Guzzo et al., 2020). Por lo anterior se plantea que:

H1: La práctica de la gratitud en el entorno de trabajo tiene efecto positivo y significativo en la pasión armoniosa de los empleados.

H2: La práctica de la gratitud en el entorno de trabajo detona pasión obsesiva en los empleados.

Método

En este trabajo de investigación, se empleó un diseño cuantitativo de tipo no experimental, descriptivo, correlacional y de temporalidad transversal. Los sujetos de estudio fueron trabajadores que laboran en la industria manufacturera de exportación, específicamente la industria médica, ubicada en Ciudad Juárez, Chihuahua. Dado las características de la población, se consideró una muestra no probabilística por conveniencia de 105 empleados, que incluyó tanto personal directo, indirecto y administrativo que labora en dicho contexto.

Participantes

Tabla 2. Datos demográficos $n=105$

Característica	Personas	%
Edad		
18-23 años	24	22.9
24-30 años	29	27.6
31-35 años	19	18.1
36-44 años	12	11.4
45-50 años	18	17.1
51 y más...	3	2.9
Escolaridad		
Carrera técnica	12	11.4
Licenciatura	33	31.4
Otro	2	1.9
Posgrado	11	10.5
Preparatoria	20	19
Primaria	10	9.5
Secundaria	17	16.2
Antigüedad laboral		
10 años o más	7	6.7
Entre 1 y 2 años	25	23.8
Entre 3 y 4 años	20	19.0
Entre 5 y 9	24	22.9
Menor de 1 año	29	27.6
Genero		
Hombre	41	39.0
Indistinto	2	1.9
Mujer	62	59.0
Estado civil		
Casado (a)	25	23.8
Divorciado (a)	6	5.7
Soltero (a)	56	53.3
Unión libre	15	14.3
Viudo (a)	3	2.9
Departamento en la empresa		
Administrativo	23	21.9
Calidad	16	15.2
Ingeniería	10	9.5
Mantenimiento	10	9.5
Otro	5	4.8
Producción	33	31.4
Sistemas	8	7.6

En la Tabla 2 se presenta las características demográficas de los participantes. De acuerdo con los datos, el 50.5% de los participantes se encuentran en el grupo de edad de 18 a 30 años. En cuanto al género el 59% de los encuestados son mujeres (62 personas) y el 39% a hombres. Respecto al estado civil, el 53.3% de los participantes son solteros. En relación con la escolaridad, la mayoría de los sujetos posee un título de licenciatura, representando el 31.4% del total. En cuanto a la antigüedad en la empresa el 51.4% indicó tener dos años o menos laborando en la organización, lo que corresponde a 29 personas. Finalmente, el 31.4% de los participantes laboran en el departamento de producción. Cabe destacar que la totalidad de los sujetos de estudio labora en la industria médica.

Instrumento

Como instrumento de recolección de datos, se empleó una encuesta utilizando un cuestionario autoadministrado, el cual fue distribuido a los participantes mediante un enlace de *Google Forms*. El cuestionario incluye 21 ítems (ver tabla 3) diseñados para recopilar la información de cada uno de los constructos de estudio, el cual fue elaborado con escalas previamente validadas en la literatura, las cuales fueron ajustadas al contexto de estudio. La gratitud se valoró con 7 ítems de la escala propuesta por Youssef et al (2022), y la pasión laboral con 14 ítems de la escala de Vallerand et al (2003). Todos los ítems fueron valorados mediante una escala Likert de 5 puntos, para la gratitud la escala fue 1 “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”, mientras que, para la pasión laboral, 1 significaba "nunca" y 5 "siempre”.

Tabla 3. *Operacionalización de constructos*

Ítems	Adaptación	Escala	Alfa de Cronbach
Gratitud			
G1	Youssef et al (2022)	1 = totalmente en desacuerdo y 5 = totalmente de acuerdo	0.919
G2			
G3			
G4			
G5			
G6			
G7			
Pasión armoniosa			
PA1	Vallerand et al (2003)	1 = nunca y 5 = siempre	0.902
PA2			
PA3			
PA4			
PA5			
PA6			
PA7			
Pasión obsesiva			
PO1	Vallerand et al (2003)	1 = nunca y 5 = siempre	0.902
PO2			
PO3			
PO4			
PO5			
PO6			
PO7			

Procedimiento

El trabajo de campo se efectuó durante el periodo comprendido entre los meses de febrero y marzo de 2025. Los participantes respondieron el cuestionario de manera voluntaria y anónima. Una vez obtenidos los datos, se procedió al cálculo de los estadísticos descriptivos de la muestra utilizando el software de análisis estadístico SPSS, versión 30.

Resultados

Los descriptivos del constructo gratitud en el trabajo se muestran en la tabla 4. Los ítems más significativos son: Tengo muchas cosas por las cuales sentirme agradecido en mi trabajo [$\bar{X}=3.83$, $\sigma=1.023$] y creo que en mi trabajo la vida ha sido buena conmigo [$\bar{X}=3.77$, $\sigma=0.983$]. Es decir, los sujetos de estudio coinciden en expresar gratitud y satisfacción con su experiencia laboral; además, expresan que la vida laboral ha sido generosa, principalmente por el apoyo recibido y enfatizan que han vivido experiencias favorables y positivas en el ámbito de trabajo. Asimismo, se sienten agradecidos con las personas que de una u otra manera contribuyen en sus logros profesionales. No obstante, los ítems menos relevantes fueron: si tuviera que mencionar los motivos por los que me siento agradecido en el trabajo, sería una lista muy larga [$\bar{X}=3.56$, $\sigma=0.990$] y me siento bien con mis logros, pero creo que debo recordar que otros me han ayudado a alcanzarlos [$\bar{X}=3.56$, $\sigma=1.082$] ante esto, los empleados mantienen una postura neutral, al considerar que existen diversos factores que generan sentimientos de gratitud, así como distintas personas involucradas a quienes atribuyen los logros alcanzados en el contexto laboral.

Tabla 4. Descriptivos de la gratitud laboral $n=105$

Ítem	$\bar{X}$	σ
G1. Tengo muchas cosas por las cuales sentirme agradecido en mi trabajo	3.83	1.023
G2. Si tuviera que mencionar los motivos por los que me siento agradecido en el trabajo, sería una lista muy larga.	3.56	0.99
G3. Creo que en mi trabajo la vida ha sido buena conmigo.	3.77	0.983
G4. He logrado llegar a donde estoy, gracias a la ayuda de muchas personas.	3.57	1.176
G5. Me siento bien con mis logros, pero creo que debo recordar que otros me han ayudado a alcanzarlos.	3.56	1.082
G6. Pienso que alcanzo mis objetivos laborales, pero 5 recuerdo a aquellos que me han ayudado a lograrlo.	3.60	1.115
G7. Agradezco profundamente las cosas que otros han hecho por mí.	3.70	1.039

La Tabla 5 muestra los descriptivos del constructo pasión laboral. Los ítems más relevantes de la pasión armoniosa son: mi trabajo es máspreciado para mi cuando aprendo cosas nuevas [$\bar{X}=3.68$, $\sigma=1.164$] y mi trabajo me permite vivir una variedad de experiencias [$\bar{X}=3.65$, $\sigma=1.185$]. Esto indica que

los sujetos de estudio perciben que el aprendizaje y las experiencias son, casi siempre, factores esenciales que determinan la motivación y la conexión de los empleados con el trabajo que realizan en el entorno de la industria médica. No obstante, el ítem menos relevante es: me permite vivir experiencias memorables [$\bar{X}=3.40$, $\sigma=1.182$], es decir, los empleados perciben que tienen la oportunidad de vivir experiencias que fortalecen su vínculo con la organización.

Por otro lado, los ítems más relevantes de la pasión obsesiva son: este trabajo me provoca cambios en mi estado de ánimo [$\bar{X}=2.69$, $\sigma=1.437$] y no puedo vivir sin este trabajo [$\bar{X}=2.59$, $\sigma=1.371$]. Ante esto, los empleados afirman que generalmente su estado de ánimo se refleja en la presión que ellos mismos se provocan para cumplir con las actividades asignadas, es decir, les encanta tanto el trabajo que realizan que se obsesionan y se comprometen con las actividades establecidas. No obstante, el ítem menos relevante es: tengo un sentimiento obsesivo por este trabajo [$\bar{X}=2.08$, $\sigma=1.207$], los participantes señalan que casi nunca tienden a experimentar un entusiasmo excesivo por las actividades que desempeñan.

Tabla 5. Descriptivos de la Pasión Laboral $n=105$

Ítem	$\bar{X}$	σ
<i>Pasión armoniosa</i>		
Mi trabajo:	3.65	1.185
PA1. Me permite vivir una variedad de experiencias		
PA2. Es máspreciado para mí cuando aprendo cosas nuevas	3.68	1.164
PA3. Me permite vivir experiencias memorables	3.40	1.182
PA4. Refleja las cualidades que me gustan de mí	3.47	1.152
PA5. Está en armonía con las demás actividades de mi vida	3.58	1.072
PA6. Para mí, es una pasión que aún logro controlar.	3.52	1.153
PA7. Me tiene completamente encantado	3.46	1.11
<i>Pasión obsesiva</i>		
PO1. No puedo vivir sin este trabajo	2.59	1.371
PO2. Siento un impulso tan fuerte por mi trabajo que no puedo evitar trabajar	2.43	1.336
PO3. No imagino mi vida sin este trabajo	2.27	1.288
PO4. Siento dependencia emocional por este trabajo	2.14	1.274
PO5. Tengo la necesidad de trabajar aquí	2.50	1.422
PO6. Tengo un sentimiento obsesivo por este trabajo	2.08	1.207
PO7. Este trabajo me provoca cambios en mi estado de ánimo	2.69	1.437

En la Tabla 6 se exhibe la correlación entre los constructos gratitud y pasión laboral (armoniosa y obsesiva). Se observa que la gratitud presenta una relación alta, positiva y significativa con la pasión armoniosa, con un coeficiente de Pearson de 0.633** y una significancia de 0.000, lo que indica una relacion positiva y significativa entre ambos constructos al 99%. Es decir, a medida que los trabajadores experimentan más gratitud en su entorno laboral, también tienden a experimentar una mayor pasión armoniosa por su trabajo, caracterizada por el entusiasmo y la dedicación. Por lo tanto, los resultados permiten validar que -H1: La práctica de la gratitud en el entorno de trabajo tiene efecto positivo y significativo en la pasión armoniosa de los empleados- no se rechaza, ya que existe una relación positiva y

significativa entre los constructos. Con respecto a la relación entre la gratitud y la pasión obsesiva se evidencia que existe una relación baja entre los constructos, con un coeficiente Pearson de 0.278** y una significancia de 0.004, lo que indica una correlación positiva y significativa, aunque de menor magnitud en comparación con la pasión armoniosa. Es importante señalar que la pasión obsesiva, a diferencia de la armoniosa, está vinculada a un enfoque excesivo y poco saludable hacia el trabajo, lo que puede llevar a una dedicación desmedida que termina afectando el bienestar de los empleados. En este sentido, el hecho de que los niveles de pasión obsesiva sean bajos es un indicio positivo, ya que sugiere que los empleados no están experimentando una dedicación excesiva que los agote o les cause un desgaste emocional. Esto refleja un equilibrio más saludable en su relación con el trabajo, lo cual es beneficioso tanto para su bienestar general como para su rendimiento a largo plazo. Por lo tanto, no se rechazan -H2: La práctica de la gratitud en el entorno de trabajo detona pasión obsesiva en los empleados.

Tabla 6. *Correlacion de la gratitud con la pasión laboral*

		Gratitud	Pasión laboral	Pasión Armoniosa	Pasión Obsesiva
Gratitud	Correlación de Pearson	1	.585**	.633**	.278**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.004
	N	105	105	105	105

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

Discusión

Esta investigación tuvo como objetivo analizar las relaciones entre los constructos de gratitud y pasión laboral (obsesiva y armoniosa) en el contexto laboral. Los resultados obtenidos revelan relaciones significativas entre estos los constructos, lo que permite reflexionar sobre el papel que juegan en la experiencia laboral de los empleados. En primer lugar, los resultados sugieren que, aunque los empleados reconocen aspectos positivos en su trabajo, no experimentan una gratitud profundamente intensa. Se observó que a medida que los empleados experimentan más gratitud, también tienden a mostrar mayor pasión armoniosa y menos pasión obsesiva en el trabajo.

Respecto a la relación entre gratitud y pasión laboral, los hallazgos revelan que los empleados que experimentan mayor gratitud en su entorno laboral tienden a mostrar una mayor pasión armoniosa por su trabajo. Esta pasión se caracteriza por el entusiasmo, el compromiso y la dedicación en sus tareas. Este resultado respalda la teoría que sugiere que la gratitud puede ser un motor clave para la pasión laboral, tal y como lo mencionan Nicuta et al. (2023) en sus investigaciones, ya que explican que la gratitud incrementa el desempeño de los trabajadores por medio de la motivación; en este sentido, trabajadores más agradecidos con su trabajo pudieran verse envueltos en una relación de reciprocidad con la organización lo que les haría sentir motivados y dispuestos a llevar a cabo sus tareas con gusto y de manera óptima. En la misma

línea, el agradecimiento conlleva al entusiasmo y al compromiso y en la capacidad de iniciativa que demuestran los participantes, lo cual es un elemento importante de la pasión armionosa acorde con Ojeda et al. (2022).

En contraste, la relación con la pasión obsesiva es más débil, lo que sugiere que la gratitud no genera una conexión emocional excesiva o dependiente hacia el trabajo. Este hallazgo está en línea con lo planteado por Ho y Astakhova (2020), quienes subrayan la necesidad de estudiar los factores que pueden influir en la pasión laboral; esto resulta relevante, sobretudo en términos de pasión obsesiva en el trabajo, ya que tomar en cuenta los aspectos que la anteceden puede ayudar a prevenir el desarrollo del *bornout*, la despersonalización y el conflicto para realizar tareas de ocio en los colaboradores (Salessi et al. 2017). Por otro lado, esta investigación refuerza lo enunciado en la teoría acerca de que la gratitud puede promover una conexión saludable con el trabajo, evitando la obsesión o la dependencia emocional (Ho & Astakhova 2020). De estos hallazgos, pudiera surgir la recomendación de incentivar la gratitud como una herramienta preventiva ante la pasión obsesiva.

Esta investigación proporciona evidencia de que la gratitud, y la pasión laboral están interrelacionados de manera significativa. Los hallazgos sugieren que las organizaciones deben fomentar un entorno de apoyo y reconocimiento, lo que puede incrementar la gratitud de los empleados y, a su vez, fortalecer su pasión armoniosa por el trabajo. Sin embargo, dado que este estudio se basó en una muestra no probabilística y tiene un diseño transversal, se recomienda que futuras investigaciones utilicen muestras más representativas y realicen análisis longitudinales para validar y expandir estos resultados. Además de estudiar la gratitud con otros constructos como liderazgo de servicio, resiliencia y satisfacción con la vida.

Referencias

- Aguilera, H., Ramirez, E., & Torres, R. (2019). Estrés laboral en guardias de seguridad. *Revista universidad y sociedad*, 11(5), 342-348.
- Andrade, M., Chong, M., & Cobo, E. (2021). Importancia de la motivación en los entornos laborales de las empresas. *Revista tecnologica ciencia y educacion Edwards Deming*, 5(2), 101-115.
- Bañuelos, L., Palaci, A., Castañeda, F., & Bernabe, M. (2016). ¿Podemos pasionarnos por el trabajo?: Una revisión de la pasión para el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 165-169.
- Barragán, M., Vargas, M., & Gómez K. G. (2019). Relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los empleados administrativos de una empresa maquiladora del sector automotriz. *Vinculatégica EFAN*, 5(2), 1194–1208. <https://doi.org/10.29105/vtga5.2-736>
- Barrios, M., & Cosculluela, A. (2013). Fiabilidad. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 1-60.
- Benitez, R., & Obra, A. (2020). Burnout y work engagement: Demandas laborales, recursos y resultados organizativos en organizaciones de Acción Social. *Revista de estudios cooperativos*(136), 16-30 <https://dx.doi.org/10.5209/REVE.69192>
- Benitez, M., Orgambidez, A., Cantero-Sanchez, F., & Leon-Perez, J. (2023). Harmonious Passion at Work: Personal Resource for Coping with the Negative Relationship between Burnout and Intrinsic Job Satisfaction in Service Employees. *International Journal of environmental research and public*

- health*, 20(2), 10-10 <https://doi.org/10.3390/ijerph20021010>.
- Bernal, I., Flores, A., & Alvarez, M. (2022). Motivación y satisfacción laboral factores de éxito organizacional. *Vinculatégica EFAM*, 8(4), 90–100. <https://doi.org/10.29105/vtga8.4-250>.
- Bono, G., & Sender, J. (2018). How gratitude connects humans to the best in themselves and in other. *Research in Human Development*, 15(3-4), 224-237 <https://doi.org/10.1080/15427609.2018.1499350>.
- Buendía-Oliva, M. (2024). Propuestas para el diseño de estrategias didácticas en entornos digitales a partir de la teoría de autodeterminación y la gamificación. *Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 14(28), 1-27 <https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1841>.
- Burke, R., & Astakhova, M. (2014). Work Passion Through the Lens of Culture: Harmonious Work Passion, Obsessive Work Passion, and Work Outcomes in Russia and China. *Journal of business and psychology*, 30(3), 457-471 <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9375-4>.
- Cardon, M. S., Post, C., & Forster, W. R. (2017). Team Entrepreneurial Passion: Its Emergence and Influence in New Venture Teams. *Academy of Management Review*, 42(2), 283–305. <https://doi.org/10.5465/amr.2014.0356>
- Ceballos-Alvarez, B., Gomez-Bull, K., & Flores-Sanchez, A. (2021). Automatización en estación de corte y desforre en línea de producción de productos médico. *Mundo FESC*, 11(4), <https://doi.org/10.61799/2216-0388.955>
- Corotomo, H., & Villon, S. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista científica*, 3(7), 177-192 <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>.
- Cortini, M., Converso, D., Galanti, T., Di flore, T., Di Domenico, A., & Fantinelli, S. (2019). Gratitude at work works! A mix-method study on different dimensions of gratitude, job satisfaction and job performance. *Psychology of Sustainability and Sustainable Development*, 11(14), 1-12 <https://doi.org/10.3390/su11143902>.
- Chavez, L. (2014). Construcción simbólica de los procesos de Identidad y memoria a partir del espacio de lo público: Ciudad Juárez, México. *Revista de Estudios Urbanos y Ciencias Sociales*, 4(2), 153-167.
- Chen, L., Guo, Y., Song, L., & Lyu, B. (2020). From errors to OCBs and creativity: A multilevel mediation mechanism of workplace gratitude. *Current Psychology*, 41, 6170-6184 <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01120-5>.
- Cheng, H., Yang, X., Xia, W., Li, Y., Deng, Y., & Fan, C. (2021). The relationship between gratitude and job satisfaction: The mediating roles of social support and job crafting. *Current Psychology*, 42, 3134-3141 <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01658-y>
- Deichert, N., Fekete, E., & Craven, M. (2019). Gratitude enhances the beneficial effects of social support on psychological well-being. *The journal of Positive Psychology*, 16(2), 168-177 <https://doi.org/10.1080/17439760.2019.1689425>.
- Emmons, R., & McCullough, M. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 377-389 <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.2.377>.
- Fehr, R., Fulmer, A., Awtrey, E., & Miller, J. A. (2017). The Grateful Workplace: A Multilevel Model of Gratitude in Organizations. *Academy of Management Review*, 42(2), 361–381. <https://doi.org/10.5465/amr.2014.0374>
- Gallardo-Lichaa, N., & Torres-Florez, D. (2018). Clima organizacional como herramienta de mejoramiento del talento humano en UNISABANETA - Colombia. *Vinculatégica EFAM*, 4(2), 420–426. <https://doi.org/10.29105/vtga4.1-785>
- Garcia, M., Romero, S., Castro, G., & Garg, N., Mahipalan, M., Poulouse, S., & Burgess, J. (2022). Does Gratitude Ensure Workplace Happiness Among University Teachers? Examining the Role of Social and Psychological Capital and Spiritual Climate. *Front. Psychol.* 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.849412>
- Guzzo, R. F., Wang, X., & Abbott, J. (2020). Corporate Social Responsibility and Individual Outcomes: The Mediating Role of Gratitude and Compassion at Work. *Cornell Hospitality Quarterly*, 1-19. <https://doi.org/10.1177/1938965520981069>

- Ho, V., & Astakhova, M. (2020). The passion bug: How and when do leaders inspire work passion? *Journal of Organizational Behavior*, 424-444 <https://doi.org/10.1002/job.2443>.
- INDEX . (2022). Industria manufacturera de exportacion. Panorama general. Obtenido de Index Juarez. <https://indexjuarez.com/>
- Jans-Beken, L., Jacobs, N., Janssens, M., Peeters, S., Reijnders, J., Lechner, L., & Lataster, J. (2019). Gratitude and health: An updated review. *The Journal of Positive Psychology*, 1-40 <https://doi.org/10.1080/17439760.2019.1651888>.
- Komase, Y., Watanabe, K., Hori, D., Nozawa, K., Hidaka, Y., Iida, M., Imamura, K., & Kawakami, N. (2021). Effects of gratitude intervention on mental health and well-being among workers: A systematic review. *Journal of occupational health*, 63(1), e12290. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12290>
- Komase, Y., Watanabe, K., Imamura, K., & Kawakami, N. (2019). Effects of a newly developed gratitude intervention program on work engagement among Japanese workers a pre- and posttest study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61:e378. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001661>
- Martini, M., & Converso, D. (2014). Gratitude, or the Positive Side of the Relationship with Patients. Development and First Validation of New Instruments: A Scale of Gratitude Perceived by Operators and a Scale of Support Offered by the Gratitude Expressed by Their Patients. *Scientific Research*, 5(6), 572-580 <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2014.56067>.
- Nicuta, E., Opariuc-Dan, C., & Constantin, T. (2023). Gratitude, Job Resources, and Job Crafting: A Two-Wave Longitudinal Study on a Sample of Romanian Employees. *Journal of work and organizacional Psychology*, 40(1), 19-30 <https://doi.org/10.5093/jwop2024a2>.
- Ojeda-Castro, M., Vargas-Salgado, M., & Gómez-Bull, K. (2022). Pasión laboral y su relación con el engagement: un análisis en la industria de exportación. *Revista Academica y Negocios*, 8(2), 221-232 <https://doi.org/10.29393/RAN8-17PLMK30017>.
- Perrewe, O., Hochwarter, W., Ferris, G., Mcallister, C., & Harris, J. (2014). Developing a passion for work passion: Future directions on an emerging construct. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 145-150 <https://doi.org/10.1002/job.1902>.
- Salessi, S., Omar, A., & Vaamode, J. (2017). Consideraciones conceptuales sobre la pasión por el trabajo. *Ciencias psicologicas*, 11(2), 165-178 <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1488>.
- Sifuentes-Rodriguez, M., Salas-Torres, L., & Zuñiga-Quintero, G. (2020). El clima laboral como elemento de gestión en crisis laboral. *Vinculatégica EFAM*, 6(2), 1667-1678 <https://doi.org/10.29105/vtga6.2-676>.
- Thibault, A., Egan, R., Crevier-Braud, L., Manganello, L., & Forest, J. (2018). An empirical investigation of the employee work passion appraisal model using self-determination theory. *Advances in developing human resources*, 20(2), 148-168 <https://doi.org/10.1177/1523422318756636>.
- Vallerand, R. J., Houliort, N., & Bourdeau, S. (2019). Passion for work: The dualistic model of passion—15 years later. In R. J. Vallerand & N. Houliort (Eds.), *Passion for work: Theory, research, and applications* (17-66). Oxford University <https://doi.org/10.1093/oso/9780190648626.003.0002>
- Vallerand, R., Mageu, G., Ratelle, C., Leonard, M., Blanchard, C., Koestner, R., & Gagne, M. (2003). Les Passions de l'Âme: On Obsessive and Harmonious Passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767 <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>.
- Wood, A., Froh, J., & Geraghty, A. (2010). Gratitude and well-being: A review and theoretical integration. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 890-905 <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.005>.
- Youssef-Morgan, C., Van Zyl, L. E., & Ahrens, B. (2022). The work gratitude scale: development and evaluation of a multidimensional measure. *Frontiers in psychology*, 12(795328)