



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**“EVIDENCIAS DE VALIDEZ DE LA ESCALA DE UTRECH DEL ENGAGEMENT
EN EL TRABAJO EN DOCENTES DE LA PROVINCIA DE HUALLAGA”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

Br. CRISTHIAN ROGELIO GRÁNDEZ DÍAZ

ASESORES:

DRA. KARLA ADRIANA AZABACHE ALVARADO

DRA. OLGA SAMANAMUD RAMÍREZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PSICOMETRÍA

TRUJILLO – PERÚ

2018



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 10-02-2018
Página : 1 de 1

Yo GRÁNDEZ DÍAZ, CRISTHIAN ROGELIO , identificado con DNI N° 77135099, egresado de la Escuela Profesional de PSICOLOGIA de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado " Evidencias de Validez de la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo en docentes de la provincia de Huallaga."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822; Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



FIRMA

DNI: 77135099

FECHA: 10 de febrero del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

PÁGINA DEL JURADO

Dra. Azabache Alvarado, Karla Adriana
Presidente de jurado

Dr. Samanamud Ramírez, Olga
Secretario de jurado

Mg. Jose Luis Ventura Leon
Tercer miembro de jurado

DEDICATORIA

A Dios, por darme la sabiduría y la bendición de haber llegado hasta este último peldaño de gran importancia de mi etapa profesional.

A mi madre, por ser una mujer aguerrida y por la motivación inmensa de poder ser cada día una persona de muchos valores y de grandes aprendizajes.

Cristhian Rogelio Grández Díaz

AGRADECIMIENTO

A mis asesores Karla Azabache Alvarado y Olga Samanamud Ramírez, quienes estuvieron conmigo constantemente durante la realización de la presente investigación, brindándome sus conocimientos y orientación con la finalidad de realizar un trabajo de calidad.

A mi mamá y hermana por ser parte de mi historia universitaria, brindándome su apoyo y dedicación para seguir continuando con mis logros académicos y ser un profesional con muchos valores y principios.

Cristhian Rogelio Grández Díaz

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Cristhian Rogelio Grández Díaz con DNI. N° 77135099, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 10 de febrero del 2018

Br. Cristhian Rogelio Grández Díaz

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada: “Evidencias de validez de la escala de Utrecht del Engagement en el trabajo en docentes de la provincia Huallaga la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciando en Psicología.

Trujillo, 10 de febrero del 2018

INDICE

PÁGINAS PRELIMINARES

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1 Realidad problemática	10
1.2 Trabajos previos	12
1.3 Teorías relacionadas al tema	15
1.4 Formulación del problema	22
1.5 Justificación del estudio	22
1.6 Objetivos	22
II. MÉTODO	24
2.1 Diseño de investigación	24
2.2 Variables y Operacionalización	24
2.3 Población y muestra	25
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
2.5 Método de análisis de datos	27
2.6 Aspectos éticos	27
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	39
VII. REFERENCIAS	40
ANEXOS	46

INDICE DE TABLAS

Tabla1 - Matriz estructura del Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES 17) en docentes de la Provincia de Huallaga.	28
Tabla 2 - Matriz de cargas factoriales estandarizadas y correlaciones entre los factores	32
Tabla 3 - Índices de ajuste de los modelos comparados	33
Tabla 4 - Índices de consistencia Interna Omega de McDonald	34

INDICES DE FIGURAS

Figura 1 - Diagrama de senderos del modelo teórico de tres factores de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES 17) en docentes de la Provincia de Huallaga.

Figura 2 - Diagrama de senderos de dos factores de primer orden de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES 17) en docentes de la Provincia de Huallaga.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo conocer las evidencias de validez de la escala de Utrecht del Engagement en el trabajo en docentes de la provincia Huallaga. Está constituida por todos los sujetos que conformaron la población accesible de 342 sujetos, lo cual según Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás (2014), al ser mayor a 300 unidades de análisis, alcanza una apreciación de bueno en cuanto a su adecuación del tamaño muestral. Así mismo en base al análisis del instrumento se encontró una multicolinealidad de 0.99 entre vigor – dedicación siendo pertinente un análisis exploratorio, encontrando considerables cargas factoriales en cada factor, determinando correspondiente los 2FE (vigor – dedicación y absorción) que cumplen con el criterio de parsimonia para la población, demostrando que el modelo de 2FE es el más adecuado en cuando a validez presentando índices ajustes satisfactorios. Finalmente la confiabilidad mediante el coeficiente Omega, muestra índices muy buenos mayores a .68 y .88.

Palabras clave: Engagement, Escala de Utrecht del Engagement en el trabajo, evidencias de validez.

ABSTRACT

The present investigation had like objective to know the evidences of validity of the Utrecht scale of the Engagement in the work in teachers of the Huallaga province. It is constituted by all the subjects that made up the accessible population of 342 subjects, which according to Lloret, Ferreres, Hernández and Tomás (2014) to be more than 300 units of analysis, reaches an appreciation of good in terms of its adequacy of sample size. Likewise, based on the analysis of the instrument, there was a multicollinearity of 0.99 between vigor - dedication, an exploratory analysis being pertinent, finding considerable factorial loads in each factor, determining the corresponding 2FE (vigor - dedication and absorption) that meet the criterion of parsimony for the population, demonstrating that the 2FE model is the most adequate in terms of validity, with satisfactory indexes. Finally, the validity of reliability through the Omega coefficient, shows very good indices greater than .68 and .88.

Key words: Engagement, Utrech Scale of Engagement at work, validity evidences.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Desde la década de los 80 las organizaciones en auge han dado un enfoque importante a la Gestión del Talento Humano, ya que una adecuada calidad de vida laboral de los colaboradores contribuye a su desempeño para el desarrollo de sus funciones y objetivos organizacionales, además que les genera bienestar personal, motivación y seguridad (Arellano, 2005). Es por ello que un ámbito de competencia laboral, en donde el cambio organizacional frecuente hace relevancia a las características psicológicas positivas de cada uno de sus colaboradores, genera bienestar personal y laboral (Salanova y Schaufeli, 2004), promoviendo de esta manera el engagement que “es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo” (Schaufeli y Bakker, 2003, p. 6) que contribuye al desarrollo de la organización y al cliente interno (Acosta, Salanova, y Llorens, 2012).

Por ende, es importante realizar investigaciones sobre el Engagement que aporten al desarrollo organizacional; así como refiere en la revista Scielo Analytics en una investigación acerca del engagement en México, la cual determinaron el nivel de engagement laboral de los colaboradores de un centro procesador de gas y aceite, donde se utilizó el cuestionario UWES-17 de la versión hispana internacional. Utilizando el método de selección aleatorio, obteniendo resultado con un promedio general del nivel de engagement fue alto con puntaje 5 en 50,8% de la población. 23% de trabajadores presentaron completo estado de engagement (muy alto). La sub escala dedicación resultó con nivel de 5,32, seguido del vigor con 4,8 y finalmente la absorción con 4,62, esto quiere decir que los colaboradores esta involucrados y absortos en sus funciones que realizan dentro de la organización.

Sin embargo, a nivel nacional es un constructo psicológico escasamente estudiado. Entre las investigaciones documentadas, Jiménez, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015) realizaron una investigación con 145 docentes de Lima, obteniendo que sólo un 30.41% de la población objetivo presenta un estado mental positivo, puesto que sólo estas “personas evaluadas tienden a sentirse altamente orgullosas y entusiasmadas con su trabajo” (p. 198), evidenciando aún porcentajes deficientes. Como lo señala el Ministerio de Educación (2015) en el estudio sobre calidad educativa, los docentes deben tener una preparación no sólo académica, sino además humanista que les permita integrarse a los educandos como figuras que promuevan la educación en valores, más que solo una materia. Es por ello que el Ministerio de educación (2015) ha puesto en marcha distintas propuestas para mejorar la calidad educativa en las zonas más deficientes, resaltando en primer lugar a la amazonia Peruana, donde se está ejecutando el “Plan Selva” en las provincias Madre de Dios, Loreto, San Martín, Amazonas, Ucayali, Valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro; para lo cual los docentes asignados llevan una capacitación activa y continua en los ámbitos profesional y humanitario, que contribuye a una educación de calidad académica y desarrollo humano, con docentes que presenten vocación por su trabajo (dedicación), persistencia en su desempeño (vigor) y compromiso con la educación peruana (absorción), connotando las características de un estado mental positivo o engagement.

En tal sentido, es importante contar con herramientas que permitan la medición de la variable Engagement acordes al contexto de su administración; entre los instrumentos que existen se menciona al Inventario para la medición del Engagement por Cárdenas y Jaik (2014), a pesar de contar con una validez mediante el análisis factorial exploratorio con una varianza explicada mayor al 50%, asimismo cargas factoriales mayores a .30, además de una confiabilidad sobre el .80, algunos de sus ítem tienen una descripción confusa para otros contextos no mexicanos, puesto que utiliza gerundios propios de su cultura como “gatazo”, lo cual hace referencia a algo nuevo o costoso, o “Bomberazo” que significa una tarea no prevista que se tiene que realizar lo antes posible, además que su validación se realizó sólo en una muestra de 572 sujetos.

En contraste, existe la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo UWES 17, compuesta por tres factores, vigor, dedicación y absorción, entre sus cualidades esta su fundamentación en la psicología positiva, asimismo su validación se realizó en distintas poblaciones socioeconómicas con resultados pertinentes, lo cual se refleja en evidencias de validez mediante la consistencia interna de .90, teniendo una orientación en la salud y bienestar ocupacional, además la redacción lingüística de sus ítems es comprensible en ámbitos de habla hispana, conformando un instrumento oportuno para su utilización (Salanova y Schaufeli, 2004).

Por lo antes mencionado, es relevante poder conocer las Evidencias de Validez de la escala de Utrecht del Engagement en los docentes de la provincia Huallaga, que además aporta a nivel metodológico y científico, a los profesionales de la salud mental.

1.2 Trabajos previos

Correa (2016) ejecutó un estudio con la finalidad de determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17), en una población que estaba constituida por el personal de Serenazgo del gobierno de seguridad ciudadana y defensa civil del Distrito de Trujillo, obteniendo una muestra representativa probabilística estratificada de 425 serenos, con edades entre los 18 y 58 años. Los resultados logrados muestran índices de homogeneidad ítem-test, mayores a .20, en cuanto a las evidencias de validez de constructo se utilizó el análisis factorial confirmatorio, mediante el método de componentes principales, alcanzó índices de ajuste (CFI y GFI) mayores a .90, mostrando un error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) menor a .05. Además, para la confiabilidad se utilizó el método de consistencia interna del Coeficiente Alfa de Cronbach, para el total alcanzó un valor de .90, mientras que para sus tres elementos fue de, .561 en Vigor, .512 para Dedicación y .594 para Absorción; finalizando con la elaboración de las normas de tipo percentil para la población de estudio, específicas solamente por edad y tiempo en el puesto de trabajo.

Salazar (2014) realizó un estudio con la finalidad de determinar las Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17), en una población de colaboradores del sector público de la provincia de Trujillo; contando con una población total de 1230 sujetos, se obtuvo una muestra probabilística de 404 empleados, de ambos géneros, con una distribución de 231 hombres y 173 mujeres, asimismo sus edades varían estaban entre los 28 a 65 años. Los resultados obtenidos, muestran índices de homogeneidad ítem-test que puntúan valores sobre el .20, asimismo las evidencias de validez de constructo utilizando el análisis factorial confirmatorio, alcanzan evidencias estadísticas altamente significativa en las correlaciones de las variables observadas por 17 reactivos ($p < .01$), con índices de ajuste comparativo (CFI) y de bondad de ajuste (GFI) mayores a .90, con un error cuadrático medio de aproximación de aproximación (RMSEA) menor a .05, entre tanto la propiedad de la confiabilidad se halló mediante el método de consistencia interna del coeficiente Alfa de Cronbach para el total del test de .83, culminando con la elaboración de normas percentilares específicas según edad de los participantes.

Müller, Pérez y Ramírez (2013), realizaron una investigación con el objetivo de validar la escala de Utrecht Work Engagement Scale, versión UWES-17, en una población objetivo de 165 sujetos que pertenecían al sector público de la localidad de Santiago de Chile, de los cuales el 70% conformaban una muestra de mujeres y el 30% de varones, los resultados obtenidos para las evidencias de validez de tipo de constructo, utilizando el análisis factorial exploratorio, se observa en la prueba de adecuación muestral Káiser-Mayer-Olkin, un valor de .82, asimismo la prueba de esfericidad de Bartlett evidencia un valor chi cuadrado de 1258.45, siendo el valor de $p < .01$. Destacó un índice estadísticamente significativo para las correlaciones de entre los 17 ítems de la escala, con una varianza explicada mayor al 40%, con cargas factoriales sobre .30. En cuanto a su fiabilidad se utilizó el método de consistencia interna del Alfa de Cronbach, con un índice para la escala total de .87, mientras que para sus tres factores esta de .73 a .81, culminando con las normas de tipo percentil, las cuales fueron generales para todo el sector público.

Sponton, Medrano, Maffei, Sponton y Castellano (2012), realizaron una investigación con el objetivo de validar la escala del UWES-17, con una población conformada por 674 trabajadores de ambos géneros, con edades de 19 a 67 años, de los cuales el 91% pertenecientes al sector privado y 9% al público, que forman parte de los distintos rubros como salud, educación, ingeniería, seguridad, comercio, informática, ventas, alta dirección, entre otros, de la localidad de Córdoba, Argentina. En las evidencias de validez de constructo, utilizando el análisis factorial exploratorio, se alcanza una varianza total del 62%, con cargas factoriales entre .37 a .26 para los ítems; asimismo el análisis factorial confirmatorio determinó la estructura tri factorial, con índices de ajuste comparativo (CFI) de .91, de bondad de ajuste (GFI) de .89, índice de ajuste no normado (TLI) de .89, y un error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) de .077, con estimaciones mayores a .30. Su confiabilidad se obtuvo por el coeficiente Alfa de Cronbach, para el total del test de .90; entre sus factores los índices se ubican sobre el .70, finalizando con las normas de tipo percentil específicas por profesión y género.

Schaufeli y Bekker (2003) conllevaron un estudio de corte psicométrico internacional de la escala de Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17), en Holanda y Bélgica, con una muestra objetivo de diez mil participantes, además de doce mil personas más que provenían de todas las partes de mundo que conformando un total de 42.8% hombres y 57.2% mujeres, con edades que comprende de los 15 a 81 años. Muestra evidencias de validez de tipo de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio evidencia una estructura trifactorial (dedicación, vigor y absorción), con un índice de ajuste comparativo (CFI) de .80, índice de Tucker-Lewis (TLI) de .85, obteniendo además correlaciones altamente significativas ($p > .01$), mediante el estadístico de Pearson alcanzó valores de .80 a .90, asimismo su confiabilidad obtenida mediante el método de consistencia interna del coeficiente Alfa de Cronbach alcanza un índice de .93, elaborando normas específicas por países y grupos participantes, debido a su amplia diversidad geográfica.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Enfoque del Engagement

A. La Psicología Positiva

En el siglo XXI la investigación psicológica evolucionó con enfoques importante, es por ello que se centraron en la Psicología Positiva, es el análisis científico del conocimiento humano y su desenvolvimiento óptimo (Schaufeli & Bakker, 2003).

Alarcón (2009) señala que la psicología positiva posee, en las opiniones de las personas, que el ser humano es excelente y original, siendo consecuente y transparente de decidir con voluntad y analizar diferentes alternativas para poder elegir.

Así mismo, refiere Alarcón (2009), la Psicología Positiva contiene diversos estudios que fueron revisados por la Psicología Humanista, debido a ello se considera que la relación de la psicología positiva es la capacidad de motivación para realizar la actividad de factores positivos (Kaletsky , 2004).

Seligman y Csikszentmihaly (2000) define a la psicología positiva como las virtudes y fortalezas del ser humano, las cuales facilitan una perspectiva amplia respecto al potencial humano, sus capacidades, habilidades y motivaciones.

B. La Psicología Humanista

Hace muchas décadas, el humanismo dio como aporte a la psicología una representación de gran importancia, la cual se concentra en las capacidades, salud y potencialidades de las personas, sin importar los síntomas y la propia enfermedad. (Schaufeli y Bakker, 2003).

1.3.2 Salud Ocupacional y los Recursos Humanos

Salanova y Schaufeli (2004) refieren que la psicología tuvo desacuerdos con la definición acerca de la salud ocupacional, la cual es enfocada en el incremento eficiente de las acciones laborales y la promoción de la salud, seguridad y la felicidad de sus colaboradores, partiendo de esta definición y analizando el ámbito de las organizaciones esto dio un efecto positivo en las áreas recursos humanos (McClelland, 1989), por esto esta definición ha sido de gran significancia, contribuyendo con las investigaciones que han venido surgiendo de forma novedosa, así mismo las organizaciones se centran en las fortalezas de sus colaboradores y en desarrollo óptimo para el cumplimiento de los objetivos (Reynaldo, 2002).

Por otro lado, desde las perspectivas de los Recursos Humanos, según Kreitner y Kinicki (2003), el objetivo es optimizar la productividad en la organización teniendo en cuenta el bienestar personal de sus colaboradores, otorgándoles un clima laboral satisfactorio y una salud ocupacional adecuada debido a ello puedan realizar sus procesos sin dificultad alguna (Chiavenato, 2009).

1.3.3 Engagement en las Organizaciones

Para Salanova, Martínez y Llorens (2005), el Engagement está relacionado directamente con los recursos, beneficios y facilidades que la organización brinde directamente a sus colaboradores, lo cual le permite estar en bienestar con la organización favoreciendo a su estado mental positivos, entre estas facilidades se considera las remuneraciones, bonos extras, posibilidad de ascensos a un puesto de trabajo de mayor jerarquía, infraestructura adecuada, ambiente propio para la salud psicológica, recursos disponibles y en buen estado para cumplir con los objetivos de su puesto laboral (Fernández, 2008), este conjunto de características permite un mayor engagement en los clientes internos (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000).

Además Steers y Braunstein (1976) destacan que los sujetos que presentan un mayor desempeño, en la evaluación anual de toda empresa muestran los niveles más altos de compromiso, satisfacción y una actitud positiva hacia su puesto de trabajo, conformando características del engagement (Fernández, 2010), al mostrar eficacia y eficiencia en la realización de sus actividades, asimismo su ausencia genera pérdidas en las organizaciones, al no lograr con los objetivos organizaciones propuestos (Bakker, Veldhoven y Xanthopoulou, 2010).

Por su parte, Salanova (2009) distingue que el Engagement no debe compararse o asociarse con la felicidad por que son constructos distintos, mientras la felicidad es un estado emocional favorable, el engagement es un estado mental positivo para el bienestar, asimismo la felicidad puede presentarse no solo en el ámbito laboral, además en la familia, sociedad, pareja y otras áreas, a comparación del engagement es plenamente un estado mental positivo (Salanova, Bresó, y Schaufeli, 2005).

Sin embargo, Robbins y Judge (2014) refieren que el estado mental positivo que genera el engagement en el trabajo, influye a un bienestar en otras áreas del sujeto, como social y familiar, siendo un constructo multi causal; y por ende su déficit también afecta al desarrollo del sujeto en otras áreas necesarias en su adaptación (Gallardo, Espluga y Triado, 2007).

De esta manera, el Engagement es una herramienta indispensable para toda organización que tenga en sus planes posicionarse en el mercado de su rubro, ya que favorece a desarrollar un talento humano idóneo para cumplir sus funciones (Bakker, Demerouti y Burke, 2009).

Respecto a las causas se sabe que en las organizaciones, el nivel de engagement que sienten los colaboradores, está vinculado a su nivel de desempeño eficaz que reflejan a cada momento de su jornada laboral optimizando productividad. (Sonnentag, 2003).

Las primordiales causas se localizan en los recursos profesionales, las cuales son

la autonomía y el apoyo social, como en los recursos personales, que son la autoeficacia o la seguridad de sus capacidades para realizar satisfactoriamente sus actividades (Salanova y Schaufeli, 2000), es por ello que se puede decir que la autoeficacia es una causa fundamental y a la vez una consecuencia del Engagement en la organizaciones. (Carrasco, De la Corte y León, 2010).

1.3.4 Definición del Engagement

Las investigaciones acerca del Engagement se dio a partir de un cambio de perspectiva, centrandose en una Psicología Positiva y llevándolo a una Psicología Organizacional (Villavicencio, Jurado, & Aguilar, 2014), en la cual, este interés por el Engagement resultó cuando tuvieron conocimiento acerca de cómo afecta el burnout a sus colaboradores, así mismo este tema trascendiendo desde hace mucho tiempo (Maslach y Jackson, 1986).

De esta manera se puede considerar que el Engagement “es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el Engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente” (Schaufeli y Bakker, 2003, p. 6).

Kahn (1990) lo describe como la fuerza reunida que se dirige hacia los objetivos de la organización, describe que las personas engaged que están interconectados física, cognitiva y emocionalmente con sus funciones en el trabajo (Vásquez y Hervas, 2008).

1.3.5 Dimensiones del Engagement

Según Schaufeli y Bakker (2003) el engagement se caracteriza en el ámbito organizacional a través de los siguientes factores:

1.3.5.1 Vigor

El vigor: “se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades” (p. 6).

Schaufeli y Bakker (2003) refieren que se caracteriza por la voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la perseverancia ante cualquier obstáculo.

1.3.5.2 Dedicación

La dedicación: “se refiere a estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado” (p. 6).

Schaufeli y Bakker (2003) lo definen el interés fuertemente vinculado con el trabajo y vivir una sensación de satisfacción, entusiasmo reto y orgullo.

1.3.5.3 Absorción

La absorción: “se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo” (p. 6).

Schaufeli y Bakker (2003) refieren que es la caracteriza por estar enfocados plenamente en el trabajo con mucha actitud positiva y agradable, de tal manera que el tiempo es su peor enemigo ya que les molesta dejar el trabajo.

1.3.6 Los educadores y el Engagement

Salanova y Llorens (2008) refieren que es claro que la labor de los profesores en distintos contextos amerita un desempeño constante, así como actitudes que

dispongan al trabajo arduo en post del desarrollo educativo de los educandos, en este sentido el docente también tiene necesidades emocionales, así como la búsqueda de su propio bienestar psicológico, físico, profesional y social (Salanova, 2008), en tal sentido por la misma praxis ardua en ocasiones este desarrollo integral puede verse afectado, incidiendo en su desempeño laboral (Lavado y Gallegos, 2005)

Asimismo, según Lavado y Gallegos (2005) se debe considerar que los docentes en diversas ocasiones no cuentan ni siquiera con una remuneración adecuada, que este acorde a su trabajo, conllevando a que su desempeño a lo largo del tiempo empiece a deteriorarse, lo cual impactaría directamente a su estado mental positivo en relación a su trabajo (Omar, 2006), pudiendo haber la posibilidad de desarrollar el síndrome de Burnout, y afectar en su labor como educadores (Lavado y Gallegos, 2005).

Es por ello que los investigadores Clariana y Martín (2008) han referido que el estado emocional y mental del ser humano incide directamente en su desempeño en las distintas áreas donde se desenvuelva, tal es el caso de los docentes, quienes al no contar con un estado mental positivo (Engagement) su desempeño mermara, a nivel académico y de interacción con el alumno, además que también podrá repercutir en otras áreas como la interacción social y familiar pudiendo constituir una problemática global para el ser humano (Schaufeli y Taris, 2005), pudiendo dar cabida otras problemáticas como el desgaste en el trabajo o denominado también síndrome de Burnout, lo cual se constituiría en un problemática que tendría que merecen actividades psicológicas que promuevan prácticas de salud ocupacional favorables (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

1.3.7 El Burnout frente al Engagement

Según los teóricos Maslach y Jackson (1986) el Burnout constituye un estrés crónico el síndrome de Burnout representa en el ámbito laboral un cuadro

psicológico negativo que incide directamente a los colaboradores de una organización que tienen como resultado que los clientes internos empiecen a mostrar un distanciamiento emocional, conductual y profesional con sus funciones propias de su puesto de trabajo (Gruman y Saks, 2011), recayendo principalmente en las interacciones sociales con los demás sujetos, mostrando la escasa capacidad de empatía (Steers, Porter y Bigley, 2003).

Asimismo, Gil y Peiró (1997) refieren que el síndrome de Burnout o también denominado como síndrome de quemado en el trabajo, se caracteriza por la sobrecarga emocional, caracterizado en el puesto laboral distanciamiento con una praxis activa de contacto, que lleva a repuestas inadecuadas en el ejercicio de las funciones dentro del trabajo

De esta manera el síndrome de Burnout se tipifica mediante tres factores para su comprensión:

A. Agotamiento Emocional

Que hace referencia a una pérdida significativa de la energía, así como la vitalidad, mostrando un claro cansancio, así como desgaste emocional positivo, por lo cual se evitan las actividades propias del puesto de trabajo, impactando a su desempeño (Gil y Peiró, 1997).

B. Despersonalización

Muestra el repertorio de comportamientos que se expresan frente al desempeño laboral, que suele ser distinto al que usualmente presenta el trabajador, mostrándose como alguien totalmente distinto al que antes era, mostrando hostilidad, junto a intolerancia, pudiendo llegar a deshumanizar al sujeto por su trabajo (Gil y Peiró, 1997).

C. Realización personal en el trabajo

Se relaciona con las posibilidades que el puesto de trabajo le puede brindar para su realización, lo cual incide directamente con la conducta del sujeto, al percibir

mayores posibilidades de crecimiento profesional, su desempeño y conducta tendrá una orientación positiva, o por el contrario presentara un total desinterés (Gil & Peiró, 1997).

1.4 Formulación del problema

¿Qué evidencias de validez existen de la escala de Utrecht del Engagement en el trabajo en docentes de la provincia Huallaga?

1.5 Justificación del estudio

Esta investigación tiene como objetivo dar un aporte a las investigaciones de diseño instrumental, permitiendo conocer las evidencias de validez de la escala de Utrecht del Engagement en el trabajo en docentes de la provincia Huallaga, para la utilización del instrumento de forma práctica por los profesionales de la salud psicológica.

De esta manera aportará a nivel metodológico, con un antecedente de referencia sobre las evidencias de validez de la escala de Utrecht del Engagement en el trabajo en docentes de la provincia Huallaga, contribuyendo al desarrollo de otras investigaciones relacionadas a la misma variable.

A nivel teórico al conocer el comportamiento de la variable que fue originalmente descrita en ámbitos empresariales, pero que se puede contrastar en entornos educativos, que aporten a la selva amazónica.

1.6 Objetivos

1.6.1 General

Determinar las evidencias de validez de las puntuaciones de la escala de Utrecht del Engagement en el trabajo en docentes de la provincia Huallaga.

1.6.2 Específicos

Identificar las evidencias de validez basadas en la estructura interna por medio del análisis factorial confirmatorio de la escala de Utrecht del Engagement en el trabajo en docentes de la provincia Huallaga.

Estimar la confiabilidad mediante el método consistencia interna de la escala de Utrecht del Engagement en el trabajo en docentes de la provincia Huallaga.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

Su diseño fue instrumental, ya que hace referencia aquellos estudios “encaminados al desarrollo de pruebas y apartados, incluyendo tanto el diseño (o adaptación)” (Montero y León, 2007, p. 856).

2.2 Variable, Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Engagement	“estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el Engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente” (Schaufeli & Bakker, 2003, p. 6)	Se asume la definición de medida en funcional a las puntuaciones obtenidas en la escala de Utrecht del Engagement en el trabajo (Schaufeli & Bakker)	Vigor. Compuesta por los ítems: 1, 4, 8, 12, 15,17. Dedicación. Constituida por los reactivos 2, 5, 7, 10,13. Absorción. Conformada por los reactivos 3, 6, 9, 11, 14,16.	Intervalo

2.3 Población y muestra

2.3.1. Población

La población estuvo conformada por 320 profesores, de los cuales 125 fueron hombres, y 195 mujeres, con edades entre los 23 a 65 años, que ejercieron la docencia en uno de los colegios de los distritos de, Saposoa, Alto Saposoa, El Eslabón, Piscoyacu, Sacanche, Tingo de Saposoa, de la Provincia de Huallaga.

2.3.2. Muestra

Estuvo constituida por todos los sujetos que formaron la población accesible, de 320 sujetos, según Ventura-León (2017) la población es un conjunto de elementos que se proyecta estudiar, teniendo en cuenta las características de la realidad para avalar las conclusiones extraídas de la investigación. Por otro lado según Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás (2014) al ser mayor a 300 unidades de análisis, alcanza una apreciación de bueno en cuanto a su adecuación del tamaño muestral; sin embargo, un criterio más riguroso referiría que la condición de la muestra es moderada para la obtención de las características psicométricas de los ítems, que representaría el constructo de Engagement.

Criterios de selección:

Criterios de inclusión: Se consideraron a docentes que laboren dentro de la provincia de Huallaga y que estén habilitados en el ejercicio de su profesión; entre las edades de 24 a 62 años. Con un tiempo correspondiente de tiempo de servicio de 2 años hacia delante.

Criterios de exclusión: Se excluyeron aquellos docentes que no respondan a todos los ítems del test, y aquellos que marquen de forma incorrecta.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Se utilizó la Evaluación Psicológica como técnica, la cual según Ballesteros (2013) es un “proceso de solución de problemas y toma de decisiones que comienza con una demanda de un cliente y/o sujeto (o grupo de sujetos) a un psicólogo. Este proceso implica una serie de actividades científicas y profesionales” (p. 21).

2.4.2. Instrumento

La Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en su nomenclatura UWES-17 (Ver anexo 1), fue creado en el año 2003 por Schaufeli Wilmar y Bekker Arnold, está constituido por un total de 17 reactivos, divididos en 3 escalas, que son vigor, dedicación y absorción (ver anexo 01), su administración puede ser tanto individual como colectiva, con un tiempo de resolución de 5 a 10 minutos, su escala de respuesta es Likert con las alternativas de: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Regularmente, Bastantes veces, Casi siempre y Siempre. En cuanto a sus propiedades evidencia:

Validez, evidencias basadas en el constructo utilizando el análisis factorial confirmatorio el cual obtiene índices de ajuste, en el Comparativo (CFI) de .80, asimismo de Tucker-Lewis (TFI) de .85, mostrando correlaciones estadísticamente significativas entre sus ítems que componen la matriz factorial, además obtiene índices en sus correlaciones inter factores para vigor y absorción de .80 y .85 respectivamente, y dedicación con Vigor de .90.

Confiabilidad, se evidencia una fiabilidad, utilizando el procedimiento estadístico de consistencia interna mediante el coeficiente Omega, para el total de .93, para las sub escalas oscila en vigor de .82, de .89 en dedicación y en absorción de .83.

2.5 Método de análisis de datos

El análisis de los datos inició con la evaluación de supuestos de normalidad univariante mediante la media, desviación estándar y los índices de asimetría y curtosis, encontrándose valores fuera del rango de -1 a 1, indicando presencia de asimetría y curtosis en la distribución de las respuestas a los ítems.

El análisis de la multicolinealidad se realizó mediante la matriz de correlaciones de Pearson encontrándose valores menores a .90, indicando ausencia de multicolinealidad

Con estos resultados se procedió aplicar el Análisis Factorial Confirmatorio con ayuda del método de Máxima Verosimilitud para estimar las cargas factoriales estandarizadas, los errores de medición y las correlaciones entre factores latentes y obtener los índices que evaluaron el ajuste del constructo a la realidad investigada considerando un ajuste satisfactorio si los índices de ajuste global $\chi^2/df < 3$, $RMSEA < .05$, $CFI > .90$; si los índices de ajuste comparativo $NFI > .90$ y $IFI > .90$ y si los índices de ajuste parsimonioso $PCFI > .50$ y $PNFI > .50$, donde se encontraron cargas factoriales estandarizadas y errores de medición diferentes y no correlacionados para los ítems, indicando la no equivalencia entre ítems para medir cada factor y decidiéndose por utilizar el estadístico Omega para estimar de forma puntual e interválica al 95% de confianza la consistencia interna de cada factor considerando valores aceptables de .70 a .90 aunque en algunas circunstancias pueden aceptarse valores superiores a .65.

2.6 Aspectos éticos

Posteriormente a la coordinación con las instituciones educativas así como con los docentes que forman parte de la población objetivo del estudio, la Universidad César Vallejo extendió una carta de presentación con fines de formalidad para iniciar con la administración del instrumento, por lo cual antes se brindó una carta de consentimiento informado (ver anexo 02) a cada participante, explicándoles la finalidad de la investigación, sus objetivos, beneficio, y los términos de confidencialidad, dando cumplimiento a los aspectos éticos normativos dentro de la investigación científica.

III. RESULTADOS:

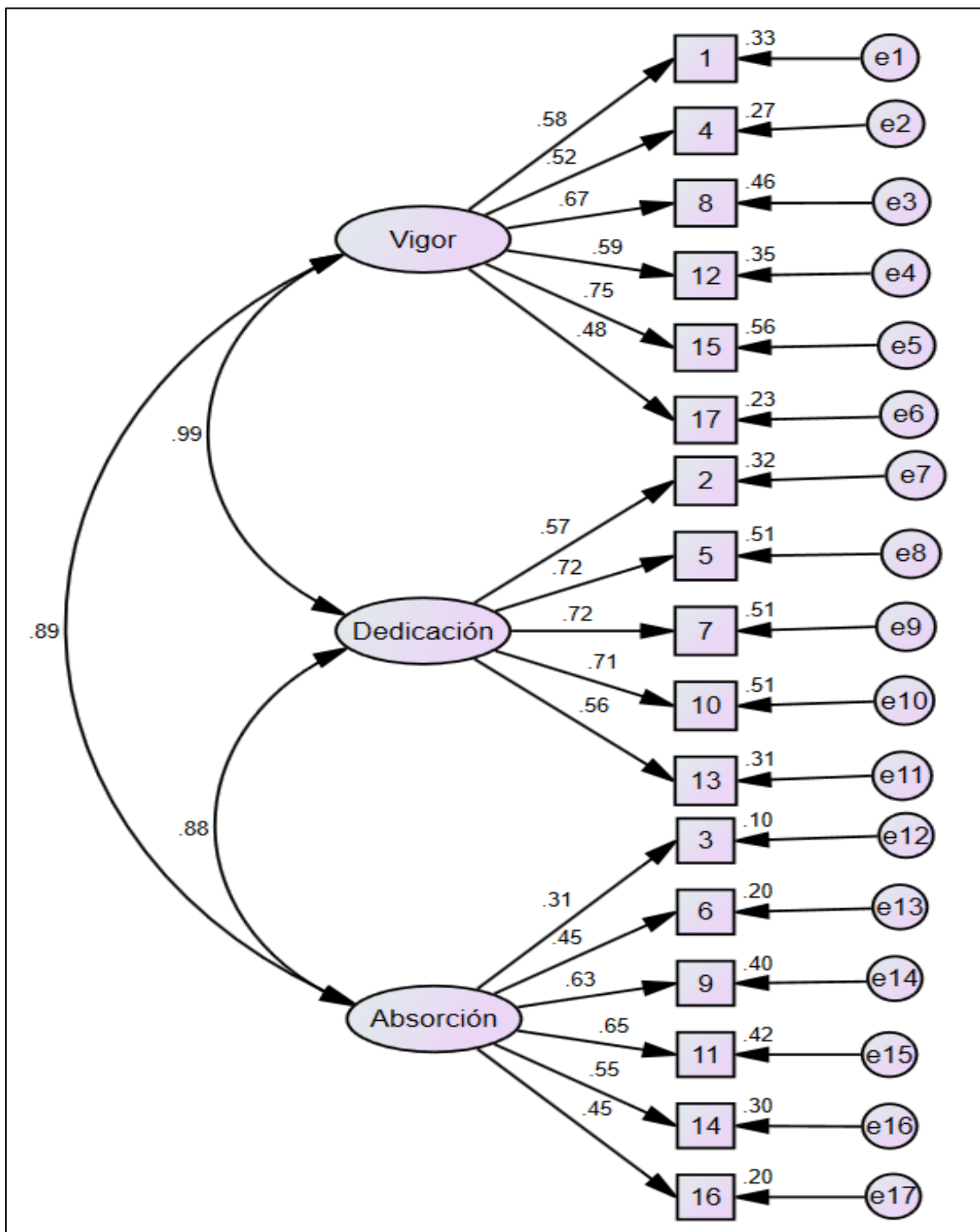


Figura 1. Diagrama de senderos del modelo teórico de tres factores de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES 17) en docentes de la Provincia de Huallaga.

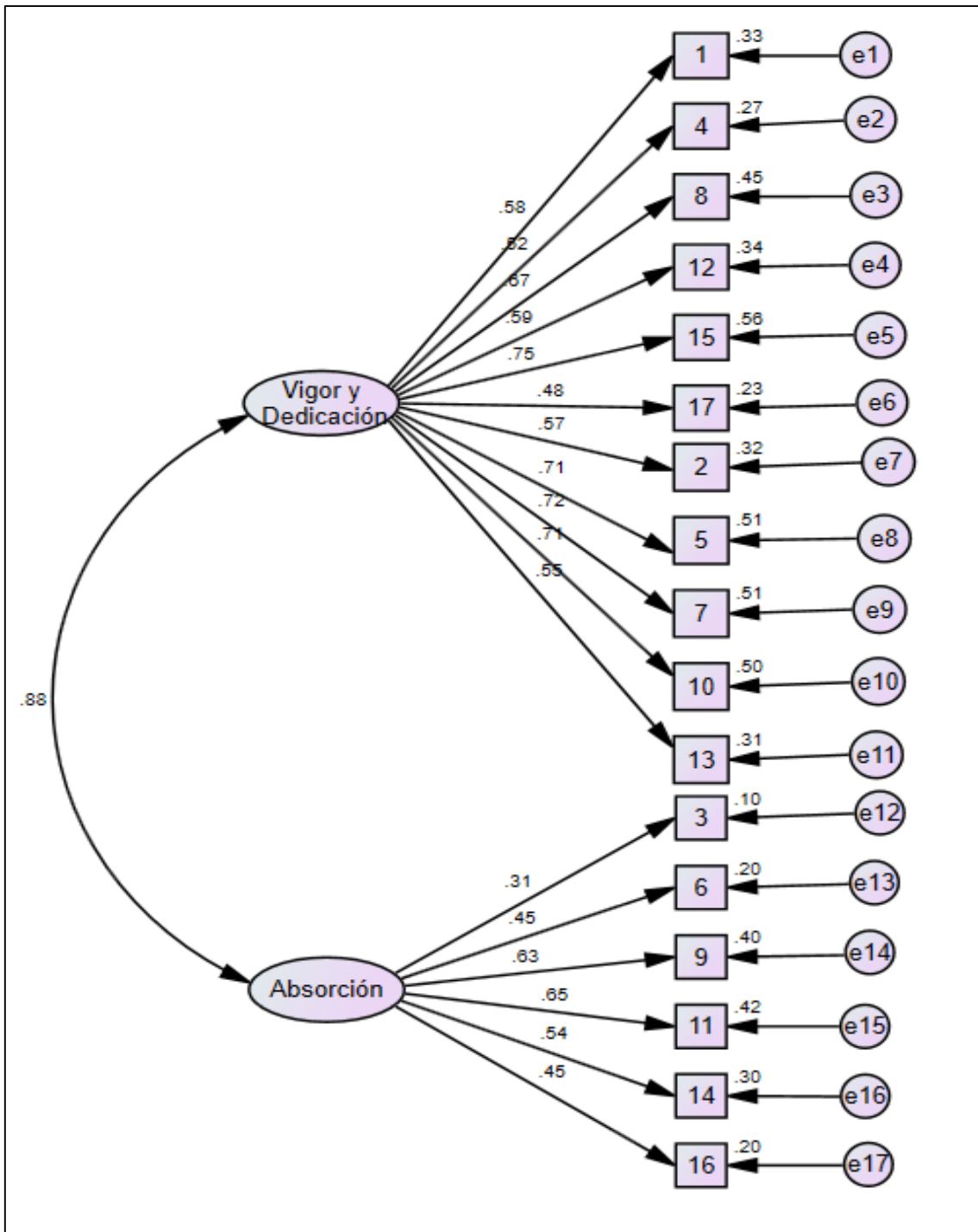


Figura 2. Diagrama de senderos de dos factores de primer orden de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES 17) en docentes de la Provincia de Huallaga.

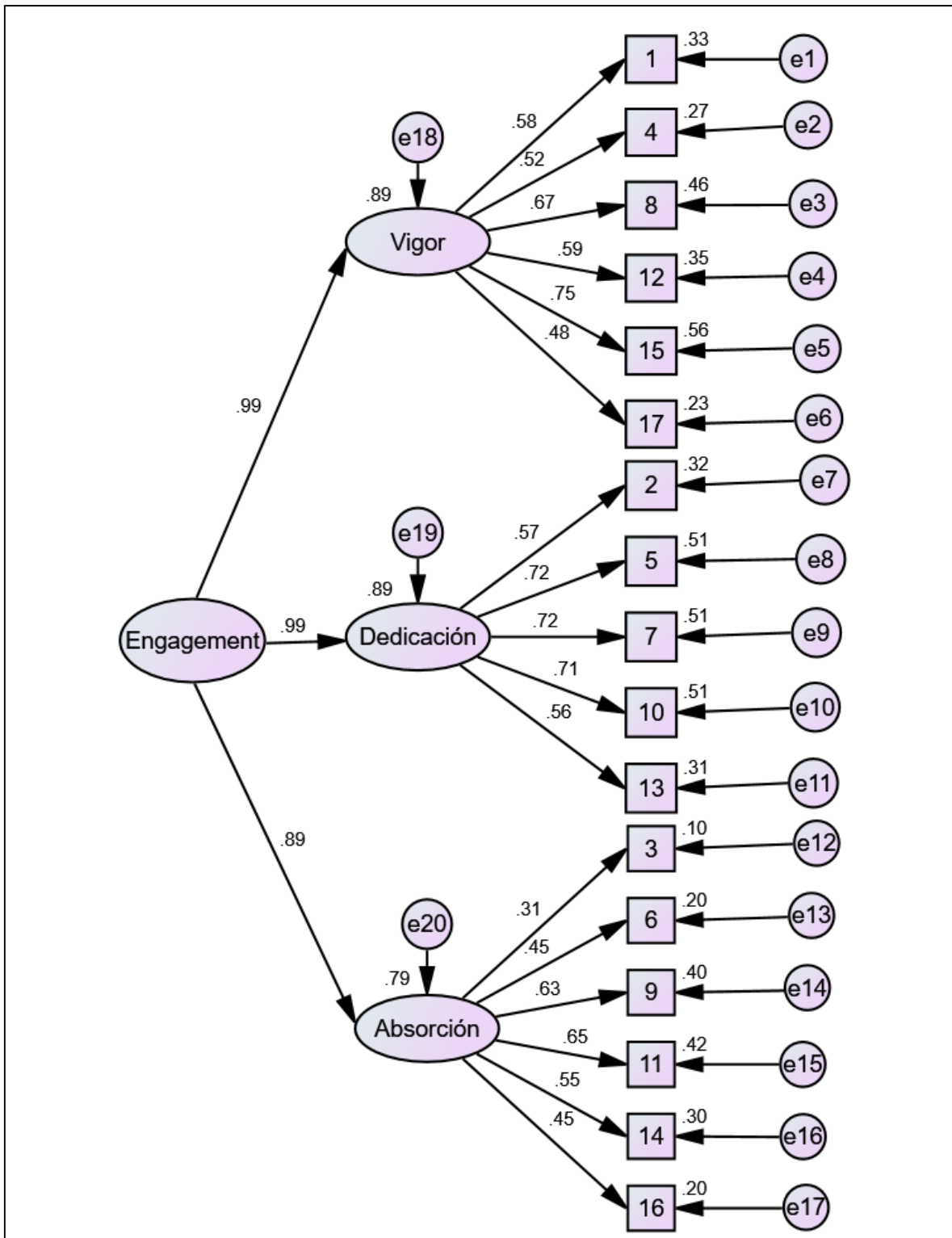


Figura 3. Diagrama de senderos del modelo de segundo orden de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES 17) en docentes de la Provincia de Huallaga.

En la Figura 1 se muestra el Diagrama de senderos del modelo teórico de tres factores relacionados de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES 17) en docentes de la provincia de Huallaga, con parámetros estimados mediante el método de máxima verosimilitud, donde se aprecian correlaciones de .89 a .99 entre los factores latentes, dando indicios de un factor común presente en los factores, considerándose un modelo de segundo orden mostrado en la figura 3 y de dos factores relacionados, donde se unieron los factores Vigor y Dedicación en un solo factor por presentar una correlación de .99, cuya estructura se muestra en la figura 2 y puestas a evaluación en un AFC cuyos parámetros estimados se muestran en la Tabla 2:

En la tabla 2 se muestra una carga factorial estandarizada entre .48 a .75 en el factor vigor, entre .56 a .72 en el factor dedicación y entre .31 a .63 en el factor absorción y correlaciones entre .88 a .99 entre los factores latentes del modelo de tres factores relacionados y el modelo de segundo orden; asimismo, se observan cargas factoriales estandarizadas entre .52 a .75 en el factor Vigor y Dedicación y entre .31 a .65 en el factor absorción y una correlación de .89 entre los factores latentes del modelo de dos factores relacionados.

Tabla 2

Matriz de cargas factoriales estandarizadas y correlaciones entre los factores

Ítem	Teórico			Modelo de			2 Factores	
	3 factores relacionados			segundo orden			relacionados	
	V	D	A	V	D	A	V y D	A
1	.58			.58			.58	
4	.52			.52			.52	
8	.68			.68			.67	
12	.59			.59			.59	
15	.75			.75			.75	
17	.48			.48			.48	
2		.57			.57		.57	
5		.72			.72		.71	
7		.72			.72		.72	
10		.71			.71		.71	
13		.56			.56		.55	
3			.31			.31		.31
6			.45			.45		.45
9			.63			.63		.63
11			.65			.65		.65
14			.55			.55		.55
16			.45			.45		.45
Vigor	--			←	E	.99		
Dedicación	.99	--		←	E	.99		
Absorción	.89	.88	--	←	E	.89	.88	

Nota: E: Engagement

En la tabla 3 se muestran los índices de ajuste obtenidos mediante el análisis factorial confirmatorio aplicado con el método de máxima verosimilitud, obteniéndose entre los índices de ajuste absoluto a una razón de verosimilitud X^2/gf de 2.213 y un RMSEA de .062, entre los índices de ajuste comparativo a un CFI de .917 y un TLI de .903 y entre los índices de ajuste parsimonioso a un PCFI de .782 y un PNFI de .734 además de un AIC de 364.66 para el modelo teórico de tres factores relacionados y el modelo segundo orden; mientras que el modelo de dos factores relacionados mostró entre los índices de ajuste absoluto a una razón de verosimilitud X^2/gf de 2.176 y un RMSEA de .061, entre los índices de ajuste comparativo a un CFI de .918 y un TLI de .906 y entre los índices de ajuste parsimonioso a un PCFI de .797 y un PNFI de .746 además de un AIC de 360.77.

Tabla 3

Índices de ajuste de los modelos comparados

Modelo	Ajuste Absoluto		A. Comparativo		A. Parsimonioso		AIC
	X^2/gf	RMSEA	CFI	TLI	PCFI	PNFI	
Teórico	2.213	.062	.917	.903	.782	.734	364.66
Segundo orden	2.213	.062	.917	.903	.782	.734	364.66
2FR	2.176	.061	.918	.906	.797	.746	360.77

Nota:

X^2/gf : Razón de verosimilitud

RMSEA: Error cuadrático medio de aproximación

CFI: Índice de ajuste comparativo

TLI: índice no normado de ajuste

PCFI: Índice de ajuste comparativo parsimonioso

PNFI: índice normado de ajuste parsimonioso

AIC: Criterio de Información de Akaike

En la tabla 4 se muestran los estimados puntuales e interválicos de los índices de consistencia interna Omega de Mc Donald, encontrándose valores entre .68 a .79 en los factores del modelo teórico, asimismo, valores entre .68 a .79 en los factores y de .97 en el factor Engagement y de .68 a .88 en el modelo estimado de dos factores relacionados (2FR).

Tabla 4

Índices de consistencia Interna Omega de McDonald

Modelo	Factores	Omega	Intervalo de confianza al 95%
Teórico	Vigor	.77	.74 - .80
	Dedicación	.79	.76 - .82
	Absorción	.68	.64 - .72
Segundo orden	Vigor	.77	.74 - .80
	Dedicación	.79	.76 - .82
	Absorción	.68	.64 - .72
	Engagement	.97	.96 - .98
2FR	Vigor y Dedicación	.88	.86 - .90
	Absorción	.68	.64 - .72

IV.- DISCUSION

La presente investigación denominada Evidencias de Validez de la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo en docentes de la Provincia de Huallaga, fue aplicada en una muestra de 320 docentes de diferentes Instituciones Educativas. El Inventario, en su versión original, está conformado por 17 ítems, presentando tres dimensiones, tales como vigor, dedicación y absorción.

El estudio actual, se encuentra basado en la teoría que presenta Alarcón (2009), la psicología positiva conserva en las opiniones de las personas que el ser humano es excelente y original, siendo constante y transparente de decidir con voluntad y analizar diferentes alternativas para poder elegir.

Respecto al primer objetivo específico, definido como identificar las evidencias de validez basadas en la estructura interna por medio del análisis factorial confirmatorio de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, el cual según Pérez, Medrano y Sánchez (2013) permite corroborar si el modelo teórico presentado por el instrumento UWES 17, se ajusta para medir el constructo en la población de estudio compuesta por docentes de la provincia de Huallaga.

Analizando desde un diagrama de senderos del modelo teórico de tres factores, considerando parámetros estimados mediante el método de máxima verosimilitud, obteniéndose entre los índices de ajuste absoluto a una razón de verosimilitud X^2/gl de 2.213 y un RMSEA de .062, entre los índices de ajuste comparativo a un CFI de .917 y un TLI de .903 y entre los índices de ajuste parsimonioso a un PCFI de .782 y un PNFI de .734 además de un AIC de 364.66. Así mismo en el ítem 3, obtuvimos una carga factorial de 0.31 lo cual es la menor a todas, según Morales (2013), refiere que cargas factoriales mayores a 0.30 si fiables, sin embargo se considera en el ítem que los docentes no interpretaron de forma clara o precisa la conceptualización.

En contraste con la investigación de Schaufeli y Bekker (2003) muestra evidencias de validez de tipo de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio evidencia una estructura trifactorial (dedicación, vigor y absorción), con un índice de ajuste comparativo (CFI) de .80, índice de Tucker-Lewis (TLI) de .85, obteniendo

además correlaciones altamente significativas ($p > .01$). Sin embargo, en el presente estudio se aprecian correlaciones de .89 a .99 entre los factores latentes, esto indica que hay una multicolinealidad, considerando que García (2012), describe que a través del método de Máxima verosimilitud las variables observadas conserven una distribución normal recordando que la multicolinealidad ocurre entre variables latentes. Es decir cuando la correlación entre ellas es tan alta se deduce que no son dimensiones diferentes (Arias, 2008).

Así mismo, obteniendo una multicolinealidad entre la dimensión vigor con dedicación, se puede deducir que al momento que los docentes respondieron los ítems, comprendieron que para ellos los términos son semejantes.

Es por ello que se utiliza el modelo de dos factores relacionados encontrando en los índices de ajuste absoluto a una razón de verosimilitud X^2/gl de 2.176 y un RMSEA de .061, entre los índices de ajuste comparativo a un CFI de .918 y un TLI de .906 y entre los índices de ajuste parsimonioso a un PCFI de .797 y un PNFI de .746 además de un AIC de 360.77 lo cual muestra una calidad en el ajuste de los modelos en un nivel aceptable. A partir de estos resultados, se observa que entre el modelo estimado y el modelo teórico se evidencia un adecuado ajuste (Aldas, 2008).

Por otro lado se implementa el modelo de segundo orden, lo cual hace referencia a los tres factores de primer orden donde explican un gran factor general que viene a ser el Engagement, es decir que este modelo sería una de las mejores, ajustándose a la teoría original de la variable, ya que además no presenta multicolinealidad, concluyendo que el modelo de segundo orden son resultados más considerables para la validez del constructo en docentes de la provincia de Huallaga.

En cuanto a la confiabilidad, determinada como el valor en que las puntuaciones logradas son similares en una serie de mediciones, constituyendo la coherencia y estabilidad de los puntajes denotando la atribución de confiabilidad sobre todo el instrumento que presente esta característica (Campo y Oviedo, 2008), utilizando el procedimiento estadístico de consistencia interna mediante el coeficiente Omega,

el cual, según Ventura y Caycho (2017) no depende de la cantidad de la muestra o de ítems para su apreciación, es decir puede lograr resultados sin necesidad que exista una minoría o mayoría en las muestras, es así que el Omega utiliza las cargas factoriales estandarizadas para su estimación cediendo una valoración más concisa sobre la fiabilidad de los factores que componen el test, de esta manera se logra índices buenos y muy buenos, encontrándose valores de .68 a .88 en el modelo estimado de dos factores (2FE), la cual se está considerando. Por otro lado en el modelo de segundo orden se obtuvo valores entre .68 a .79 en los factores y de .97 en el factor Engagement la cual son aceptables y aportables para investigaciones teóricas. En contraste con el modelo original de tres factores, obtenemos valores de .77 en vigor, .79 en dedicación y .68 en absorción,

Así mismo contrastando con la investigación realizada en Argentina por Spontón et al. (2012), muestra índices de confiabilidad alcanzados entre mínimamente aceptable y muy bueno (.69 - .90), refiriéndose al Alfa de Cronbach (De Vellis, 1991). Esta similitud con los resultados obtenidos en el presente estudio, puede corresponder a las características de la población en las que se llevó a cabo los estudios y el tamaño de la muestra con la que se realizó la investigación.

Posteriormente, se indica que las evidencias de validez y confiabilidad obtenidas distinguen que el instrumento muestra un valor pertinente en ambas atribuciones para su utilización en futuras investigaciones, lo que da lugar a un aporte a nivel metodológico mediante el desarrollo de la tesis (Ballesteros, 2007).

V.- CONCLUSIÓN:

- En el análisis factorial confirmatorio de la estructura de tres factores, se obtiene resultados altamente significativos, pero con una multicolinealidad de 0.99 entre vigor – dedicación.
- En cuanto a la confiabilidad mediante el coeficiente Omega, muestra índices muy buenos mayores a .68 y .88 en el modelo de dos factores, mientras que en el modelo de segundo orden tenemos índices de .77, .79 y .68 la cual se ajusta a la mismas del modelo teórico.

VI.- RECOMENDACIONES

- Dar a conocer los resultados obtenidos de la investigación, con el objetivo de que se utilice el instrumento para aportar con la población, mediante pruebas con validez y confiabilidad apropiadas.
- Ampliar esta investigación con una muestra más extensa con la finalidad de poder implementar los baremos de calificación, alcanzando que se posicione como un instrumento confiable, válido y con normas de acuerdo a la población aplicada.

REFERENCIAS

- Acosta, H., Salanova, S., & Llorens, S. (2012). ¿Cómo predicen las prácticas organizacionales el engagement en el trabajo en equipo?: El rol de la confianza organizacional. *Ciencia y Trabajo*, 13, 125-134
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la Felicidad. Introducción a la Psicología Positiva*. (1° ed.). Lima: Edit. Universitaria.
- Arellano, R. (2005). *Los Estilos de Vida en el Perú, Cómo somos y pensamos los peruanos del siglo XXI*. (2da ed.). Lima: Arellano Investigación de Marketing.
- Bakker, A., Demerouti, E. & Burke, R. (2009). Workaholism and relations hip quality: A spillover crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 23-33.
- Bakker, A., Veldhoven, M. & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the Demand-Control Model. Triving on High Job Demands and Resources. *Journal of Personnel Psychology*, 9 (1), 3-16.
- Ballesteros, F. (2013). *Evaluación Psicológica*. (2da ed.). Madrid: Pirámide
- Cárdenas, T. & Jaik, A. (2014). Inventario para la medición del engagement (ilusión por el trabajo). Un estudio instrumental. *Psicogente*, 17(32), 294-306.
- Clariana, M. & Martín, M. (2008). Escala de demora académica. *Revista de psicología general y aplicada*, 61 (1), 37–51.
- Correa, A. (2016). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17), en personal de Serenazgo de la gerencia de seguridad ciudadana y defensa civil –Trujillo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

- Carrasco, A, de la Cruz, C & León, J. (2010). Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista Digital de Prevención*, 1(1), 12
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (2da. Ed.). México: McGraw-Hill.
- Demerouti, E., Bakker, A., Janssen, P., & Schaufeli, W. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian journal of work and environment and Health*, 27(4), 279-286.
- Fernández, M. (2008). Burnout, autoeficacia y estrés en maestros peruanos: Tres estudios fácticos. *Ciencia y Trabajo*, 10, 120-125.
- Fernández, M. (2010). El estrés laboral en los peruanos: hallazgos recientes. Teoría e investigación en Psicología. *Scielo*, 19, 37-59.
- Gallardo, E. Espluga, C. & Triado, X. (2007). ¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral? Aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones. *Dialnet*, 1(2), 1- 9. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2483106>.
- García, M. (2012). *Análisis de las ecuaciones estructurales de la satisfacción ciudadana con los servicios*. (Trabajo de master). Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela.
- Gil, P. & Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis
- Gruman, A. & Saks, M. (2011). Performance management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 21 (2), 123–136.

- Jiménez, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (Engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Scielo Perú*, 21 (2), 195-206. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272015000200003&script=sci_arttext
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2003). *Comportamiento organizacional*. (7ma ed.). México: McGraw-Hill.
- Kaletsky, R. (2004). Proper incentive. *Industrial Safety & Hygiene News*, 38 (8), 268-279
- Lavado, P & J. Gallegos (2005). *La dinámica de la deserción escolar en el Perú: un enfoque utilizando modelos de duración*. Lima: CIES.
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. & Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. (2^{da} Ed.). California: Consulting Psychologists Press.
- Ministerio de Educación (2015). La Libertad: ¿Cómo vamos en educación? Lima: Estadística de calidad educativa. *MINEDU*. Recuperado de: http://escale.minedu.gob.pe/c/document_library/get_file?uuid=2f96720f-6a4b-4e00-8329-4be322ab4d92&groupId=10156
- Ministerio de Educación (2015b). MINEDU presenta propuesta para mejorar calidad educativa en la Amazonía. *MINEDU*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/n/noticia.php?id=31091>

- McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid: Nancea.
- Montero, I. & León, O. (2007). A guid for naming research studies in Psychology. *International Journal o clinical and Health Psycholohy*, 7(3), 847-862
- Monte, P. & Peiró, J. (1997). *Maslach Burnout Inventarios MBI*. Honduras: I canto.
- Müller, R., Pérez, C., & Fernández, L. (2013). Estructura factorial y consistencia interna de la Utrech Work Engagement Scale (UWES) 17 entre trabajadores sanitarios de Chile. *Liberatic*, 19(2), 163-171.
- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo, colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud*, 16(2), 207-217.
- Reynaldo, F. (2002). *Medición del Clima laboral en las organizaciones*. Mexico D.F.: Ateneo.
- Robbins S. & Judge T. (2014). *Comportamiento Organizacional*. (16ava Ed.). México D.F.: Pearson Education.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). El Engagement de los empleados, un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*, 4 (261), 109-138.
- Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 58, 18-23
- Salanova, M. & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29 (1), 59-67.
- Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 303(47), 179-214.

- Salazar, M. (2014). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17), en empleados del sector público de Trujillo*. (Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicología). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Salanova, M., Bresó, E. & Schaufeli, W. (2005). Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del burnout y el engagement. *Psicología activa*, 11(3), 215-310.
- Salanova, M., Martínez, I. & Llorens, S. (2005). *Psicología Organizacional Positiva*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J. & Grau, R. (2000). Desde el «burnout» al «engagement»: ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 117-134.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. B. (2000). Exposure to information technologies and its relation to burnout. *Behaviour & Information Technology*, 19(5), 385-392.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55, 3-6.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Why Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.
- Schaufeli, W. & Taris, T. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: common ground and worlds apart. *Work & Stress*, 19, 256-262.

- Schaufeli, W., & Bekker, A. (2003). UWES - Utrecht work engagement Scale. *Department of psychology, Utrecht University, Occupational Health Psychology*. Recuperado de: http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: *A new Look at the interface between non-work and work*. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-528. Recuperado de http://kops.uni-konstanz.de/bistream/handle/1234569/10730/Recovery_work_engagement_and_proactive_behavior.pdf?sequence=1
- Sponton, C., Medrano, L., Maffei, L., Sponton, M., & Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberatic* 18(2), 147-154.
- Steers, R. & Braunstein, D. (1976). A Behaviorally-Based Measure of Manifest Needs in Work Settings. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 251-266.
- Steers, R., Porter, L. & Bigley, G. (2003). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Vásquez, C. & Hervas, G. (2008). *Psicología positiva aplicada*. Madrid, España. Desclée de Brouwer.
- Ventura-León, J. L. (2017). ¿ Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649.
- Ventura-León, J. L., & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627.
- Villavicencio, E., Jurado, S., & Aguilar, J. (2014). Adaptación de las escalas UWES y OSI para trabajadores mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 22(2), 6-15.

V. ANEXOS:

Anexo 01

ENCUESTA DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES)

Nombre	
Antigüedad en el Puesto	Edad

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste „0” (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Regularmente	Bastantes Veces	Casi Siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

1		En mi trabajo me siento lleno de energía
2		Mi trabajo está lleno de significado y propósito
3		El tiempo vuela cuando estoy trabajando
4		Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
5		Estoy entusiasmado con mi trabajo
6		Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí
7		Mi trabajo me inspira
8		Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
9		Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo
10		Estoy orgulloso del trabajo que hago
11		Estoy inmerso en mi trabajo
12		Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo
13		Mi trabajo es retador
14		Me “dejo llevar” por mi trabajo
15		Soy muy persistente en mi trabajo
16		Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo
17		Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando

Carta de Consentimiento informado

Yo, _____
identificado con el número de DNI _____ índico que se me ha explicado que formaré parte del trabajo de investigación: Evidencias de Validez de la escala de Utrecht del Engagement en el trabajo en docentes de la provincia Huallaga. Para ello, me aplicarán 1 test. Mis resultados se juntarán con los obtenidos por los demás docentes y en ningún momento se revelará mi identidad.

Se respetará mi decisión de aceptar o no colaborar con la investigación, pudiendo retirarme de ella en cualquier momento, sin que ello implique alguna consecuencia desfavorable para mí.

Por lo expuesto, declaro que:

- He recibido información suficiente sobre el estudio.
- Mi participación es voluntaria.
- Puedo retirarme del estudio, en cualquier momento, sin que ello me perjudique.
- Mis resultados personales no serán informados a nadie.

Por lo expuesto, acepto formar parte de la investigación.

Trujillo, ____ de _____ del 2017

Firma del Participante

Cristhian Rogelio Grandez Diaz
Evaluador

Anexo 3

Tabla

Estadísticos descriptivos

N	Media	DE	Asimetría	Curtosis
1	5,17	,95	-1,26	1,47
2	5,31	,88	-1,23	1,05
3	4,77	1,44	-1,36	1,15
4	5,24	,99	-1,58	2,64
5	5,37	,85	-1,27	1,02
6	4,86	1,47	-1,46	1,36
7	5,32	,89	-1,23	,96
8	5,26	,91	-1,22	1,06
9	4,83	1,15	-1,15	1,41
10	5,55	,83	-2,05	4,23
11	5,28	,92	-1,82	5,15
12	4,93	1,08	-1,02	,41
13	5,30	,97	-1,58	2,37
14	4,73	1,28	-1,37	1,83
15	5,29	,91	-1,45	2,36
16	4,23	1,60	-,89	-,16
17	5,01	1,20	-1,61	2,90

Anexo 4

Tabla

Matriz de correlaciones de Pearson entre ítems

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	--																
2	,46	--															
3	,15	,16	--														
4	,40	,33	,21	--													
5	,49	,40	,13	,41	--												
6	,22	,25	,22	,22	,28	--											
7	,36	,35	,14	,38	,53	,33	--										
8	,45	,41	,05	,38	,50	,19	,49	--									
9	,28	,38	,19	,28	,37	,26	,41	,39	--								
10	,42	,43	,22	,33	,50	,25	,50	,51	,36	--							
11	,28	,37	,20	,25	,43	,22	,44	,37	,41	,53	--						
12	,34	,26	,12	,26	,44	,29	,43	,44	,37	,38	,37	--					
13	,27	,29	,24	,20	,38	,24	,41	,31	,25	,46	,41	,34	--				
14	,26	,26	,13	,22	,29	,26	,34	,23	,31	,30	,33	,27	,32	--			
15	,34	,36	,18	,37	,52	,29	,58	,50	,45	,51	,48	,43	,43	,45	--		
16	,15	,22	,27	,17	,18	,27	,18	,18	,37	,21	,20	,22	,17	,39	,30	--	
17	,26	,29	,17	,22	,29	,28	,28	,24	,27	,32	,27	,30	,31	,38	,43	,34	--