



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**“Evidencias Psicométricas de la Escala Utrecht de
Engagement en docentes de Instituciones Educativas de la
Provincia de Huaraz”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Flores Castillo, Yuston (ORCID: 0000-0001-5679-2252)

Salinas Yarasca, Judith Isabel (ORCID: 0000-0002-1637-5232)

ASESORES:

Dr. Alva Olivos, Manuel Antonio (ORCID: 0000-0001-7623-1401)

Dr. Noe Grijalva, Hugo Martín (ORCID: 0000-0003-2224-8528)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

HUARAZ – PERÚ

2020

DEDICATORIA

En primer lugar, este trabajo va dedicado a Dios, por ser quien nos dio la fortaleza, y nos impulsó a llegar a nuestra meta, ayudándonos a superar los obstáculos que se presentaron en nuestro camino.

De la misma manera, dedicamos este trabajo a nuestra familia, por estar a nuestro lado, apoyándonos de manera incondicional, brindándonos los mejores consejos, ofreciéndonos su absoluta confianza, por ser nuestro soporte emocional cuando más lo necesitábamos y nuestra mayor motivación.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por brindarnos la fuerza necesaria de seguir adelante, cumpliendo cada uno de nuestros objetivos planteados.

A nuestra familia, por su apoyo constante durante toda nuestra etapa académica, por motivarnos, brindarnos su confianza y por sus enseñanzas en el período de nuestra vida.

A cada uno de nuestros docentes universitarios, por su paciencia, dedicación y compromiso, en nuestra etapa de estudiantes, agradecerles por la experiencia compartida, y por ayudarnos de manera constante en nuestra formación como profesionales.

Finalmente, a los docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Huaraz, porque gracias a su colaboración, fue posible el término de nuestra tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y Operacionalización	10
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo	10
Población	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS.....	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Análisis descriptivo de los ítems de la Escala Utrecht de Engagement en docentes de Instituciones Educativas de la Provincia de Huaraz	14
Tabla 2. Análisis factorial confirmatorio de la Escala Utrecht de Engagement en docentes de Instituciones Educativas de la Provincia de Huaraz	16
Tabla 3. Matriz de correlaciones por ítems del modelo M13-3 (n=175)	19
Tabla 4. Análisis de confiabilidad a través del coeficiente omega de la Escala Utrecht de Engagement en docentes de Instituciones Educativas de la Provincia de Huaraz	20

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1 Cargas factoriales estandarizadas del modelo M17-3 (n=175).....</i>	<i>17</i>
<i>Figura 2 Cargas factoriales estandarizadas del modelo M13-3 (n=175).....</i>	<i>18</i>

RESUMEN

La investigación de diseño instrumental tuvo como finalidad determinar las evidencias psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en una muestra de 175 docentes de Instituciones Educativas de la Provincia de Huaraz. Los resultados indican para la validez de constructo mediante la correlación ítem-factor e ítem-test, valores de .25 a .44 en vigor, de .24 a .50 en dedicación, y de .15 a .38 en absorción, asimismo, valores de .11 a .51 para los 17 reactivos, en la validez basada en la estructura interna por el análisis factorial confirmatorio, se obtuvo índices $X^2/gf=1,69$, $GFI=.88$, $RMSEA=.063$ y $SRMR=.075$, $CFI=.83$ y $TLI=.80$, mientras que en el modelo propuesto sin los ítems 13, 3, 14, y 16, reporta índices $X^2/gf=1,53$, $GFI=.92$, $RMSEA=.055$, $SRMR=.059$, $CFI=.92$ y $TLI=.90$, con cargas factoriales estandarizadas de .36 a .73, covarianzas de .82 a 1.16, y una matriz de correlaciones $<.85$, por último la confiabilidad por el método de consistencia interna, del coeficiente omega indica para el modelo original valores de .49 a .63, y en el modelo re-especificado valores de .40 a .65, aportando a nivel metodológico, práctico y teórico.

Palabras clave: Validez, confiabilidad, docentes, engagement.

ABSTRACT

The purpose of the instrumental design research was to determine the psychometric evidences of the Utrecht Engagement Scale in a sample of 175 teachers from Educational Institutions of the Province of Huaraz. The results indicate for the construct validity through the item-factor and item-test correlation, values from .25 to .44 in force, from .24 to .50 in dedication, and from .15 to .38 in absorption, likewise, Values from .11 to .51 for the 17 questions, in the validity based on the internal structure by the confirmatory factor analysis, the indices $\chi^2 / gl = 1.69$, GFI = .88, RMSEA = .063 and SRMR = .075, CFI = .83 and TLI = .80, while in the proposed model without items 13, 3, 14, and 16, it reports indices $\chi^2 / gl = 1.53$, GFI = .92, RMSEA = .055, SRMR = .059, CFI = .92 and TLI = .90, with standardized factor loadings from .36 to .73, covariances from .82 to 1.16, and a correlation matrix $<.85$, finally the reliability by the method of Internal consistency of the omega coefficient indicates values from .49 to .63 for the original model, and for the re-specified model values from .40 to .65, providing at a methodological, practical and theoretical level.

Keywords: Validity, reliability, teachers, engagement.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, los centros laborales requieren contar con colaboradores eficientes, productivos y sobre todo que tengan un buen desempeño laboral; para obtener dichos resultados es muy importante que el trabajador cuente con un elevado nivel de Engagement, el cual, es un estado mental efectivo, que generalmente va acompañado de la satisfacción laboral, presentando una actitud positiva para realizar cambios y decisiones (Schaufeli y Bakker, 2003).

Según el Observatorio de Recursos Humanos en su estudio de ADP realizado en Europa, nos indica que, el 44% de los colaboradores presentan síntomas de estrés, lo que manifiesta que no tienen un compromiso con la labor que están realizando; las organizaciones deben esforzarse al brindarles un buen equilibrio, motivarlos, ayudarlos en cuanto a su vida social, debido que, cuando los empleados conocen sus funciones y se comprometen con la empresa, esto los llevará al éxito (Fragua, 2016).

Por lo tanto, los países desarrollados dan mucha importancia a la carrera docente, siendo una de las profesiones más valoradas y reconocidas; por esta razón estudios revelan que en América Latina el 78% de los educadores cuentan con un contrato fijo y un 18,6% solo disponen de un contrato eventual; en el Perú un 70,7% cuentan con un contrato laboral indefinido, dando indicadores de inestabilidad laboral, lo cual, afecta aspectos personales y familiares para su desempeño (Murillo y Román, 2012).

Asimismo, Moffatt (2014), quien realizó un estudio en Perú de Deloitte Business Confidence Report donde se obtuvo que, el problema principal es del 87%, debido a la falta de compromiso o engagement, como mencionan los expertos de Recursos Humanos y de Negocio a nivel universal.

De igual manera, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2017) refiere que la nueva reforma educativa en el Perú sufre un deterioro, debido a la complejidad de grandes obstáculos y por los escasos recursos, que interfieren en el avance de la mejora, donde, los colaboradores, no cuentan con los servicios básicos adecuados y la mayor parte de los docentes manifiestan un bajo grado de satisfacción laboral. Por lo tanto, es indispensable contar con colaboradores con un alto nivel de engagement, esto generará en las instituciones ventajas competitivas demostrando un mejor rendimiento en el trabajo (Ongel, 2014).

Asimismo, Murillo y Román (2012) mencionan que, para un buen desarrollo educacional, se debe dar prioridad a los docentes, ya que, cumplen un rol muy importante en nuestra sociedad, y están inmersos directamente a mejorar el aprendizaje de los alumnos, para construir una red educativa de calidad, los docentes deben mostrarse motivados, felices, recompensados con una buena remuneración por su labor, esto generará un alto nivel de engagement, por lo tanto, es muy importante realizar investigaciones de los aspectos positivos o el nivel de engagement de los docentes para mejorar el sistema educativo en el Perú.

De tal modo, es importante mencionar que, el mundo moderno enfrenta una crisis laboral por el nuevo coronavirus, designado COVID-19, donde la mayoría de los trabajadores, están enfrentando obstáculos laborales y más aún la carrera de docencia, ya que, debido a la emergencia sanitaria el servicio de los docentes ha asumido un gran reto, donde la utilización de recursos tecnológicos está siendo fundamental, pues se hace preciso una variación metodológica para la educación (Moreno, 2020).

Lo que está conllevando forzosamente a consecuencias psicofísicas de los trabajadores, en el caso de la docencia es la sobrecarga de trabajo, donde un 82% presentan esta dificultad y un 64% notan malestar tanto físico y psíquico por distintas actividades, entre las que intervienen tareas de organización, seguimiento de los escolares y cooperación en

asambleas u otras peticiones institucionales (Instituto de Investigaciones y Estadísticas Asociación Gremial del Magisterio de Entre Ríos, 2020).

En el ámbito local no se han encontrado investigaciones con respecto a la variable, dado que no se da la debida importancia a la mejora de la gestión educativa, evidenciándose falta de compromiso de las organizaciones, por el bienestar, motivación y calidad de servicio de los docentes que laboran dentro de una institución (MINEDU, 2017).

Por todo lo mencionado anteriormente se planteó la siguiente interrogante ¿Cuáles son las evidencias psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en docentes de Instituciones Educativas de la Provincia de Huaraz?

El presente estudio es de carácter psicométrico y su justificación se dio de la siguiente manera: En lo teórico, aportará a manera de antecedente, contribuyendo nuevos conocimientos a futuras investigaciones relacionadas con la variable. En lo práctico, el estudio será de utilidad para tener una escala que demuestre un grado de validez y una adaptación en la Provincia de Huaraz. En lo social, dicho estudio va a permitir proporcionar aportes nuevos en cuanto a las evidencias psicométricas de la escala en una población con docentes, y a diversas instituciones. En lo metodológico, aportara validez y confiabilidad acorde al cumplimiento de los estudios de la línea psicométrica, en el campo organizacional.

Finalmente, el objetivo principal del estudio fue determinar las evidencias psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en docentes de Instituciones Educativas de la Provincia de Huaraz. Asimismo, los objetivos secundarios planteados buscaron establecer las evidencias psicométricas de la validez de constructo a través de la relación ítem-factor e ítem- test, también determinar la validez de constructo por análisis factorial confirmatorio y establecer las evidencias psicométricas de confiabilidad a través del coeficiente omega de la Escala Utrecht de Engagement.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes se encontró a Rodríguez, et al. (2014) quienes ejecutaron la exploración sobre “Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico”, el objetivo principal fue examinar la escala UWES-17, participaron 2.796 personas, con edades entre los 21 y 77 años; obtuvieron como resultado, en el alfa de Cronbach entre 0.8 y 0.92, y la fiabilidad compuesta de las dimensiones están por encima de 0.7; en este sentido los factores estuvieron por encima del 0.5; las puntuaciones directas oscilan entre 0.87 y 0.93. Donde la validez y la fiabilidad demostraron ser correctas.

Asimismo, Oramas et al. (2014) en su trabajo investigativo sobre “La escala de Work Engagement de Utrecht, Evaluación del Work Engagement en trabajadores cubanos”, su finalidad fue examinar las propiedades psicométricas del instrumento UWES -17. Establecieron un análisis descriptivo con diseño transversal. La muestra fue de 400 colaboradores de Cuba donde se contó con varias profesiones entre ellos personal de servicio, producción, investigadores y docentes. Como resultado se obtuvo al Alpha de Cronbach que es mayor a .75 en general y por las tres dimensiones. Se confirmó la estructura factorial.

De igual manera, se hace mención Spontón et al. (2012) ejecutaron su investigación “Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina”, su estudio consistió en 674 cooperadores de organizaciones públicas, muestreo no probabilístico; los trabajadores se dedicaban al rubro de negocios, seguridad, educadores, salud y otros. Los resultados obtenidos son de consistencia interna, proporcionó indicadores tolerables entre .69 y .90. Finalmente, las dimensiones del engagement se evidenció diferencias significativas, como resultados se obtuvo; vigor: $t= 1,68$; $p < .05$, dedicación: $t= 2,56$; $p < .05$, y absorción: $t= 3,02$; $p < .05$.

Por consiguiente, tenemos a Palma (2018) en su estudio sobre “Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht del Trabajo en docentes de instituciones educativas en el distrito de Ventanilla”, donde el objetivo principal fue determinar las propiedades psicométricas de la escala UWES-17 versión español, educadores de Instituciones Educativas de Lima. Su investigación fue de tipo instrumental y con una muestra de 370 docentes. Los resultados que obtuvo fue $\chi^2= 12.607$, $GFI=.687$, $SRMR=0.10006$ y $RMSEA=.177$ donde su validez fue por análisis factorial confirmatorio; obtuvieron la validez mediante el índice de homogeneidad, donde la correlación total corregida de ítem test de la escala es mayor a 0.2 y 0.4., asimismo, se obtiene el ajuste comparativo ($CFI=.638$). Obtuvo la validez del instrumento por medio del indicador de homogeneidad y análisis por comunalidades, dando valores de .20 y .40 con indicadores de regular a bueno. Por último, observo la confiabilidad a través de indicadores de consistencia interna por medio de alpha de cronbach y coeficiente omega, alcanzando valores de .61 a .87.

Asimismo, Díaz (2017) en su investigación sobre “Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht del Trabajo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza” es de tipo instrumental sobre la escala UWES-17, su muestra heterogénea fue de 383 profesores, con edades entre 25 a 65 años. La validez que obtuvo fue por el análisis factorial confirmatorio y método de cuadrados mínimos no ponderados, el cual da: el índice de bondad de ajuste ($GFI=.952$), el índice de bondad de ajuste ajustado ($AGF=.937$), y en el residuo estandarizado cuadrático medio ($SRMR=.0806$); el ajuste comparativo vía índice de ajuste normativo ($NFI=.913$); y el ajuste parsimonioso ($PNFI=.779$). desarrolló la confiabilidad método de consistencia interna y coeficiente Omega de .721 a .751 y finalmente se obtuvieron las evidencias de validez con valores de -.009 a .392.

De igual manera, se hace referencia a Prieto (2017), realizó un estudio acerca de “Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht del Trabajo

en docentes de instituciones educativas públicas de Chimbote”, su muestra fue de 320 docentes, su resultado obtenido fue por validez de análisis factorial confirmatorio: la razón Chi cuadrado sobre grados libertad ($\chi^2/gl=2.718$), índice de bondad de ajuste (GFI=.889), índice de bondad de ajuste ajustado (AGF=.853), y error cuadrático medio de aproximación (RMSEA=.073); de igual modo, obtuvo el ajuste comparativo (CFI=.921). realizó la validez por correlación ítem-test dando resultados como índices superiores a .30 con una magnitud de discriminación de afable a muy bueno. Por último, determinó confiabilidad a través de consistencia interna y el coeficiente Omega de McDonald, arrojando resultados de .802 a .856. confirmando la adecuada confiabilidad de la prueba.

En cuanto a las definiciones a nivel teórico relacionadas con la variable, Kahn (1990) describe por primera vez el engagement, como la energía positiva y las ganas que se tiene por realizar un trabajo, ya que, va relacionado al cumplimiento de metas.

Otra definición de engagement es la de Flores et al. (2015) mencionan que el engagement está conectado a los bienes de las empresas y personales que ayudan a generar dicho estado psicológico positivo, donde los colaboradores son trabajadores eficazmente comprometidos a sus actividades de trabajo, dando resultados óptimos como un buen desempeño laboral, compromiso organizacional, satisfacción laboral, etcétera.

Asimismo, se encontraron los modelos teóricos más característicos del engagement los cuales son, la psicología positiva, la psicología humanista y el modelo de las demandas de recursos profesionales; estos enfoques defienden el bienestar óptimo y la importancia de la existencia de los trabajadores.

Por lo mencionado anteriormente, la psicología positiva manifiesta que cada individuo es único y no puede ver una igualdad, ya que las personas pensamos de manera distinta; por ende, la persona tiene el

poder de tomar la iniciativa para poder elegir entre varias opciones sin que ninguna persona influya en ella, se encarga de reconocer las capacidades humanas como son los aspectos positivos, el bienestar, esperanza, contentamiento, satisfacción, optimismo y felicidad (Cárdenas y Jaik, 2014).

Del mismo modo, surge la psicología organizacional positiva, la cual da inicio al análisis y la importancia de las capacidades psicológicas para fortalecer, desarrollar y gestionar eficazmente la mejora del desempeño laboral, esto ayudará a formar organizaciones saludables con trabajadores satisfechos dentro del ambiente laboral, generando un buen clima, y logrando desarrollar al máximo las habilidades personales de los colaboradores (Salanova, et al., 2014). Asimismo, las intervenciones positivas favorecen el desarrollo de cambios efectivos en los colaboradores, gestionando efectivamente el bienestar psicosocial en la organización y el desarrollo en el trabajo para que sea más saludable, potenciando la calidad de vida profesional dentro de la empresa (Martínez, et al., 2016).

De la misma manera, Castro (2018) hace referencia al enfoque humanista fundado por Maslow en 1991, como la motivación y las necesidades de las personas, conducente a originar una psicología más interesada por los problemas de la humanidad, se centra en el bienestar de los individuos, reflejada en cubrir sus necesidades fisiológicas por medio de un orden jerárquico, donde al cubrir la satisfacción de sus necesidades, el individuo refleja sentimientos de autoconfianza, de suficiencia y de utilidad.

De igual manera, hablar del enfoque de las demandas de recursos profesionales manifiesta que, las empresas requieren trabajadores con elevada capacidad de iniciativa y compromiso, permitiendo brindar resultados positivos de los trabajadores que se sienten motivados realizando su labor, los individuos pueden balancear las demandas de la función que realizan, por medio de los recursos brindados por la

organización, dando beneficios positivos, tales como el engagement (Bakker y Leiter, 2010).

Por ello, Liam y Martín (2012) manifiestan recomendar a los docentes iniciar hábitos positivos que beneficien su compromiso organizacional, debido que la docencia es una profesión de incidencia a sufrir el síndrome de Burnout, el cual perturbaría de manera directa su desenvolvimiento laboral, sería de suma importancia ayudar a los docentes a obtener un alto nivel de engagement, ya que, tendrían un mayor desempeño en sus aulas, y mejorarían la calidad de enseñanza directa a sus alumnos. Los docentes se deben mostrar motivados y comprometidos al realizar sus labores, de esta manera contribuirán al mejor desempeño de los alumnos. Asimismo, Vacharkulksemsuk y Fredrickson (2013) proponen entablar estados afectivos positivos dentro de una empresa, ya que, ayudará a aumentar pensamientos y acciones en los colaboradores, para establecer recursos psicológicos, sociales y personales.

Los beneficios que obtiene el Engagement, es poseer colaboradores que se esfuercen por culminar sus tareas, se sientan reconocidos con su organización, dado que esto beneficiará a la empresa, con comportamientos positivos que mejorarán su motivación, y por ende, generarán mayor producción, esto se verá beneficiado positivamente, incrementado el involucramiento de los trabajadores y su productividad, al tener continuamente estas emociones positivas los trabajadores contagiarán a los demás formando un buen clima laboral (Bakker y Leiter, 2010).

Asimismo, otro beneficio es contar con colaboradores que tengan una resiliencia positiva entre el engagement, esto apoyará a la aparición del compromiso, ya que, una organización resiliente, ayudará a los colaboradores a adaptarse fácilmente a los cambios, debido que, es más factible que superen, analicen, y reaccionen adecuadamente contra los obstáculos, dando lugar a una productividad excelente en beneficio a la organización (Jurado et al., 2014).

De la misma forma el engagement presenta tres dimensiones como: Vigor; se caracteriza por esforzarse, ser persistente, a pesar de las adversidades que se presente en la empresa, se dedica completamente y tiene voluntad para desempeñar su labor, de esta manera, posee niveles elevados de energía, que le permite resistir y mantenerse activo en las horas de trabajo. Dedicación; consiste en encontrarse involucrado completamente con el trabajo, percibir una sensación de iniciativa, entusiasmo, orgullo, inspiración, desafío y, sobre todo, persistencia para sobresalir en la organización. Absorción: caracterizado por estar completamente sumergido en el trabajo, de tal modo que, no se dan cuenta del tiempo que transcurre, debido que, pasa de manera rápida, y a la hora de abandonar su puesto de trabajo, experimenta una sensación de desagrado, si el trabajador manifiesta una sensación de concentración máxima con la labor que está realizando el tiempo pasará volando y tendrá conflictos a la hora de desconectarse, esto se da, debido a que, disfruta la labor que está ejecutando (Schaufeli y Bakker, 2003).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio realizado fue de tipo instrumental, se rigió en analizar y estudiar las propiedades de los instrumentos psicológicos, ya sea para la validación de nuevas pruebas o para la adaptación de estos (Ato, et al., 2013).

3.2. Variables y Operacionalización

Variable	Definición Operacional	Definición conceptual	Indicadores	Escala de medición
Engagement	La calificación se ejecutará a través de la escala tipo Likert, con respuestas: nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre y siempre. Se realiza en base a la suma y promedio de los puntajes directos, entre un rango de 0 a 6 puntos (Shaufeli y Bakker, 2003).	Es el estado intelectual efectivo, que de manera satisfactoria está relacionada al trabajo (Shaufeli y Bakker, 2003).	Vigor: 1, 4, 8, 12, 15 y 17. Dedicación: 2, 5, 7, 10 y 13. Absorción: 3, 6, 9, 11, 14 y 16.	Ordinal

3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo

Población

La población de estudio estuvo constituida por docentes de diversas Instituciones Educativas de la Provincia de Huaraz.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

Docentes de los diferentes niveles de las Instituciones Educativas.

Docentes que respondieron toda la Escala Utrecht de Engagement.

Criterios de exclusión

Docentes que omitieron alguna pregunta de la escala.

Trabajadores que no cumplieron la función de docente.

Muestra

La muestra de estudio estuvo integrada por 175 docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Huaraz.

Muestreo

Se empleó el muestreo no probabilístico de tipo intencional, se caracteriza por conseguir muestras representativas cualitativamente, por medio de integración de grupos y cumplan con las características de interés del investigador, además de seleccionar sujetos que se tiene fácil acceso, y se presenten de manera voluntariamente para colaborar con el estudio, hasta lograr la cifra necesaria para la muestra (Hernández y Carpio, 2019).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se administró la técnica de la encuesta, transcribimos la Escala Utrecht de Engagement a través de la plataforma Google Drive, los cuales fueron el grupo de preguntas relacionadas con la variable.

El instrumento que se tomó en la investigación fue la Escala Utrecht de Engagement creado por Schaufeli y Bakker, en el 2003 en Holanda, la prueba se aplica en el ámbito laboral y es administrada individual o colectivamente, su tiempo de duración es de 10 minutos aproximadamente. Al principio la escala refería 24 ítems, pero se fueron eliminando debido a la fragilidad de determinados reactivos, permaneciendo una última versión, el cual, cuenta con 17 ítems,

fueron divididos en tres dimensiones los cuales son: vigor, dedicación y absorción. Siendo la escala UWES- 17 versión español, con la cual se trabajó en la presente investigación. Presenta una validez de .65, sus escalas son correlacionadas en un nivel superior, la relación de sus variables es de intervalo en medio de .82 y .90, mientras que por consistencia interna de Alpha de Cronbach se obtiene a través de .82 y .93.

La calificación es a través de la escala tipo Likert, habiendo 7 alternativas, las cuales son: nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre y siempre. Se desarrolló por medio de una suma y promedio de la puntuación directa concernientes a cada subescala y una puntuación total entre un rango de 0 a 6 puntos.

3.5. Procedimientos

Para llevar a cabo esta investigación se procedió a pedir la autorización a los autores Shaufeli y Bakker para utilizar la escala Utrecht de Engagement. Después se procedió a elaborar la escala en la aplicación Google drive, debido que el gobierno declaró al país en estado de emergencia por la pandemia del Covid-19, dando una orden de confinamiento; por ende, se envió la escala a través de redes sociales y correos electrónicos dirigidos a educadores de la Provincia de Huaraz, donde se garantizó el anonimato y la confidencialidad.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de ser administrada la escala a toda la muestra, se llevó a cabo la limpieza de datos, la cual, consiste en apartar algunos cuestionarios respondidos de manera incorrecta, asimismo, se codificó cada uno de los resultados individuales asignándoles una numeración, donde se procedió al vaciado de los resultados en el programa Excel 2019 y

después en el SPSS-24.0, para los análisis descriptivos estadísticos y el índice de homogeneidad.

En el análisis se utilizó la estadística descriptiva para obtener niveles relativos a la media, desviación estándar, asimetría y curtosis para establecer si existe distribución normal de datos univariados, así como la correlación ítem-test e ítem-factor.

Por otra parte, se utilizó la estadística inferencial para las evidencias de validez de constructo procesándose el AFC (Análisis factorial confirmatorio) a través de programa AMOS versión 24.0, para obtener la confiabilidad del instrumento se utilizó el programa R Project, donde la consistencia interna fue por medio de coeficiente de omega y test de Mardia.

3.7. Aspectos éticos

Las actitudes éticas del presente estudio se tomaron en cuenta, al respetar las propiedades intelectuales mencionadas en el estudio de acuerdo con los métodos de la American Psychological Association (APA, 2020), distinguiendo a los autores citados los cuales, inciden en la ejecución de la presente investigación dando la credibilidad de sus investigaciones. Además, se tomó en cuenta la ley n° 30702 del Código de Ética del Psicólogo, haciendo referencia que, el psicólogo está impuesto a proteger y preservar los datos e información de las personas, garantizando la confidencialidad (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017).

Para cumplir con lo anteriormente mencionado, se gestionó un permiso a cada uno de los educadores que laboran en colegios de la Provincia de Huaraz, para que, de manera voluntaria participarán de la aplicación de la escala UWES-17 comunicándoles acerca de la confidencialidad, anonimato y el propósito que se quiere obtener con dicha investigación. Asimismo, se realizó el permiso correspondiente a los autores del UWES-17 mediante un correo electrónico, el cual fue recompensado de manera favorable.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. Análisis descriptivo de los ítems de la Escala Utrecht de Engagement en docentes de Instituciones Educativas de la Provincia de Huaraz

Estadísticos descriptivos y correlación ítem-factor del instrumento (n=175)

Factor	Ítem	M	DE	g1	g2	r _{itic}	
						Ítem - factor	Ítem - Test
Vigor	UWES1	4.96	1.19	-1.09	.41	.36	.44
	UWES4	5.01	1.17	-1.12	.26	.44	.49
	UWES8	5.05	1.24	-1.26	.62	.48	.47
	UWES12	4.45	1.48	-.68	-.55	.30	.36
	UWES15	5.18	1.09	-1.26	.62	.41	.40
	UWES17	4.57	1.73	-.93	-.51	.25	.42
Dedicación	UWES2	5.24	1.13	-1.56	1.92	.30	.30
	UWES5	5.13	1.23	-1.44	1.32	.50	.51
	UWES7	5.25	1.18	-1.62	1.89	.43	.38
	UWES10	5.55	.89	-2.11	4.10	.36	.46
	UWES13	5.21	1.25	-1.66	1.84	.24	.30
Absorción	UWES3	4.58	1.59	-.79	-.78	.15	.11
	UWES6	4.22	1.72	-.58	-.95	.34	.39
	UWES9	4.84	1.38	-.97	-.33	.15	.37
	UWES11	5.07	1.19	-1.35	1.26	.15	.36
	UWES14	4.17	1.51	-.51	-.84	.38	.33
	UWES16	3.25	1.75	.24	-1.05	.26	.19

Nota: M=media; DE=desviación estándar; g1=asimetría; g2=curtosis; r_{itic}=coeficiente de correlación R corregido

En la tabla 1, los puntajes obtenidos de la aplicación de la escala de Utrech de Engagement en una muestra de 175 docentes de instituciones educativas de la provincia de Huaraz, se obtuvo una puntuación promedio inferior para el ítem 16 (M=3.25) y la media más alta es para el ítem 10 (M=5.55), con una dispersión de .89 a 1.75; en lo que concierne al análisis de la distribución de las puntuaciones se

observa que los valores de la asimetría es inferior a ± 2 , y en la curtosis se halla dentro del intervalo ± 5 , de lo cual se aprecia presencia de normalidad univariada. En lo que respecta a los índices de homogeneidad se observa que los valores van de .24 a .50 (aceptables) a excepción de los reactivos 3, 9 y 11 que presentan valores inferiores a .20 (no aceptables), en lo que respecta a la correlación ítem-test se aprecia que los valores van de .30 a .51 (aceptables) a excepción de los reactivos 3 y 16 que presentan valores inferiores a .20 (no aceptables) (Kline, 1998). Adicionalmente, se analizó la distribución de manera global por medio del test de Mardia, reportándose los índices de asimetría (2088.84) y curtosis (14.96), reflejando de este modo ausencia de normalidad multivariada (Korkmaz, et al., 2019).

Tabla 2. Análisis factorial confirmatorio de la Escala Utrecht de Engagement en docentes de Instituciones Educativas de la Provincia de Huaraz

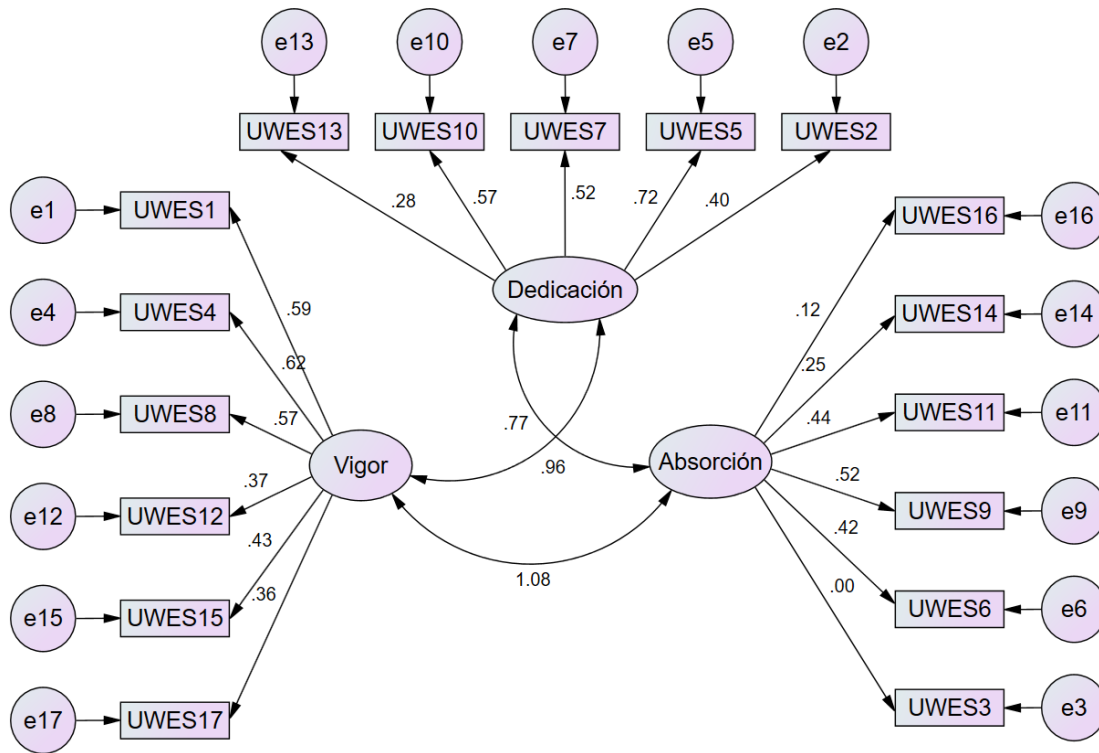
Índices de global (n=175)

Modelo	Ajuste Absoluto				Ajuste Comparativo		Ajuste Parsimonioso
	X ² /gl	GFI	RMSEA (IC 90%)	SRMR	CFI	TLI	AIC
M17-3	1,69	,88	,063 (.047–,078)	,075	,83	,80	269,79
M13-3	1,53	,92	,055 (.031–,077)	,059	,92	,90	152,87

Nota: M17-3=Modelo de 17 ítems agrupados en 3 factores correlacionados; M13-3=modelo de 13 ítems agrupado en dos factores correlacionados; X²/gl=Chi cuadrado sobre grados libertad; GFI=índice de bondad de ajuste; RMSEA=error cuadrático medio de aproximación; SRMR=residuo cuadrático estandarizado; CFI=índice de ajuste comparativo; TLI=índice de Tucker-Lewis; AIC=criterio de información de Akaike

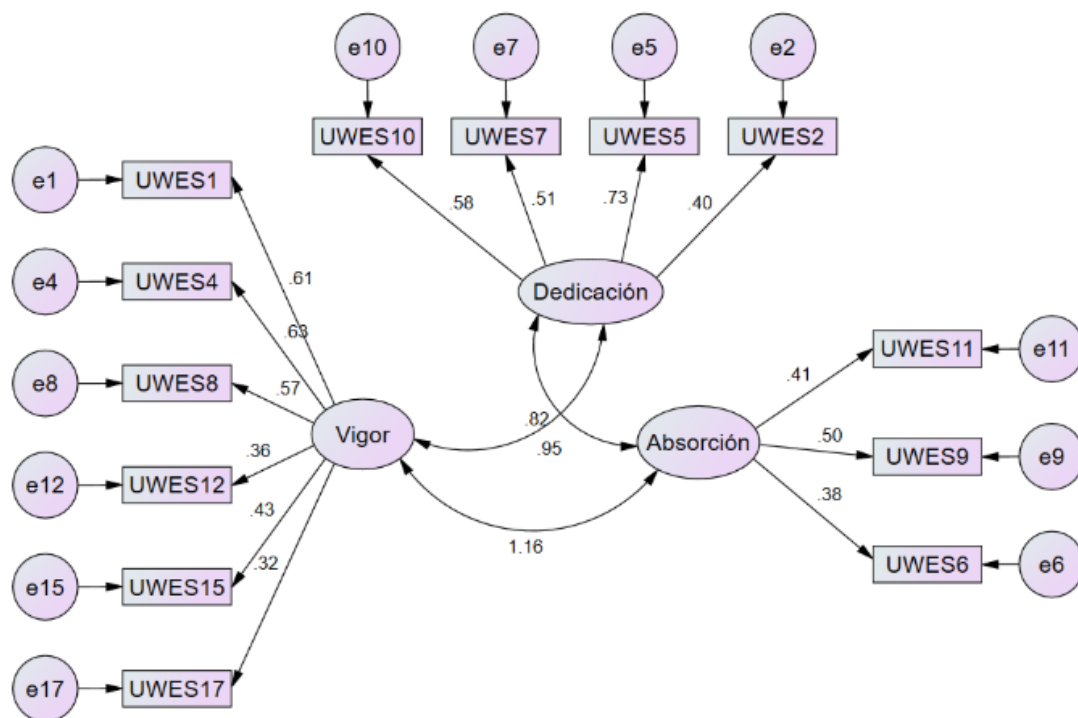
La escala de Utrech de Engagement se halla compuesto por 17 reactivos, los cuales se hallan agrupados en 3 factores de primer orden, de las puntuaciones de derivadas de la aplicación del instrumento en la muestra de estudio se efectuó el análisis factorial confirmatorio (AFC) a través del método de máxima verosimilitud (ML) tomando en cuenta la presencia de normalidad univariada (Fernández, 2015), asimismo, ya que dicho método facilita la estimación de los valores libre de sesgos en función al tamaño de la muestra (Lara, 2014), de tal modo que se reporta los valores de ajuste global para el modelo M17-3, el ajuste absoluto por medio de: el valor de Chi cuadrado sobre grados libertad (X²/gl=1,69), in índice de bondad de ajuste (GFI=,88), el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA=,063) y el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=,075); el ajuste comparativo a través de su índice (CFI=,83) y el índice de Tucker-Lewis (TLI=,80); finalmente el ajuste parsimonioso por medio del criterio de información de Akaike (AIC=269,79). Además, se reespecificó el modelo suprimiendo 4 reactivos con pesos factoriales estandarizados inferiores a .30, de la dimensión dedicación el ítem 13, de la dimensión absorción los ítems 3, 14 y 16. Es así que del modelo reespecificado (M13-3) los valores de ajuste global son más favorables que del primer modelo (ver tabla 2).

Figura 1 Cargas factoriales estandarizadas del modelo M17-3 (n=175)



En la figura 1, se aprecia los pesos factoriales estandarizados del modelo M17-3, es así que para la dimensión vigor los valores son de .36 a .62, para la dimensión dedicación los valores varían de .28 a .72 y para la dimensión absorción los valores van de .00 a .52, apreciándose que los reactivos 3, 13, 14 y 16 que presentan valores inferiores a .20 considerados como no óptimo (Fernández, 2015).

Figura 2 Cargas factoriales estandarizadas del modelo M13-3 (n=175)



En la figura 2, se observa los pesos factoriales estandarizados según el modelo M13-3, de tal manera que para la dimensión vigor los valores van de .32 a .69, para dedicación va de .40 a .73 y para absorción .38 a .50 considerados como óptimos (Fernández, 2015).

Tabla 3. Matriz de correlaciones por ítems del modelo M13-3 (n=175)

Ítem	1	4	8	12	15	17	2	5	7	10	6	9	11
1	-												
4	.38	-											
8	.35	.36	-										
12	.22	.23	.20	-									
15	.26	.27	.24	.15	-								
17	.19	.20	.18	.11	.14	-							
2	.23	.24	.21	.13	.16	.12	-						
5	.42	.44	.39	.25	.30	.22	.29	-					
7	.30	.31	.28	.18	.21	.16	.20	.38	-				
10	.33	.34	.31	.20	.23	.17	.23	.42	.30	-			
6	.27	.28	.25	.16	.19	.14	.12	.23	.16	.18	-		
9	.35	.36	.33	.21	.25	.18	.16	.30	.21	.24	.19	-	
11	.29	.30	.27	.17	.20	.15	.13	.25	.17	.19	.16	.20	-

En la tabla 3, se aprecia los valores de correlación entre ítems del modelo reespecificado (M13-3), para la dimensión vigor los valores van de .11 a .38, para la dimensión dedicación los valores van de .20 a .42 y para la dimensión absorción los valores son de .19 a .20, tales índices ponen de manifiesto ausencia de multicolinealidad puesto que son inferiores a .85 (Pérez, et al., 2013).

Tabla 4. Análisis de confiabilidad a través del coeficiente omega de la Escala Utrecht de Engagement en docentes de Instituciones Educativas de la Provincia de Huaraz

Estadísticos de consistencia interna (n=175)

Modelo	Dimensiones	N° Ítems	M	DE	g1	g2	ω	IC 95%	
								LI	LS
M17-3	Vigor	6	29.22	4.73	-.86	.53	.63	.52	.74
	Dedicación	5	26.38	3.56	-1.15	1.41	.62	.51	.74
	Absorción	6	26.14	4.84	-.15	-.47	.49	.37	.62
M13-3	Dedicación	4	21.17	3.05	-1.23	1.49	.65	.54	.76
	Absorción	3	14.14	2.93	-.54	-.50	.40	.23	.57

Nota: ω =coeficiente de consistencia interna Omega; M=media; DE=desviación estándar; g1=asimetría; g2=curtosis; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

En la tabla 4, se presenta los valores descriptivos y de consistencia interna para las dimensiones de la escala de Utrecht de Engagement, apreciándose que la tendencia de las puntuaciones se aproxima al valor mínimo (asimetría positiva), asimismo, se pone de manifiesto que los valores de consistencia interna para el modelo M17-3 van de .49 a .63, y los valores para el modelo reespecificado (M13-3) son de .40 a .65, el nivel de discriminación para los índices señalados son considerados como moderados por hallarse dentro del intervalo de .40 a .65 (De Vellis, 1991).

V. DISCUSIÓN

Es imperante destacar que el ejercicio profesional del docente es de suma importancia para el desarrollo educativo, por ende, su estado de salud es un determinante del proceso educacional, aún más, teniendo en consideración que aproximadamente el 82% de los docentes presenta cuadros psicofísicos, relacionados a una sobre exigencia del contexto educativo (Instituto de Investigaciones y Estadísticas Asociación Gremial del Magisterio de Entre Ríos, 2020), conllevando que el 87% de las consecuencias se vinculen a una falta de compromiso o engagement (Moffatt, 2014), siendo entonces pertinente propiciar el desarrollo educacional a partir de la priorización y potencialización del maestro (Murillo y Román, 2012), por tanto, resultó importante conllevar un estudio de diseño instrumental que permita desarrollar un instrumento de medición (Ato, et al., 2013), concerniente al engagement en docentes.

De esta manera, se planteó como objetivo general determinar las evidencias psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en una muestra de 175 docentes de Instituciones Educativas de la Provincia de Huaraz, obteniendo la validez y la confiabilidad, que se desarrolla a continuación.

Se estableció la validez basada en el constructo mediante la correlación ítem-factor e ítem-test, se obtuvo para el factor vigor valores de .25 a .44, en dedicación de .24 a .50, y en absorción de .15 a .38, asimismo, la relación entre los 17 reactivos reporta valores por ítem de .11 a .51.

Los resultados dejan en evidencia relaciones ítem-factor e ítem-test de apreciación insuficiente hasta muy buena (Elosua y Bully, 2012), para referir el grado de correlación que mantienen los ítems que pertenecen al mismo factor, de igual manera, para los reactivos de la Escala Utrecht de Engagement, siendo que en todos los factores existen ítems que presenta una relación insuficiente para reflejar el constructo de la dimensionalidad referente (Alarcón, 2013).

Similares hallazgos, encontró Díaz (2017) al obtener para la validez índices de correlación de .00 a .39, lo cual refiere una apreciación semejante, de insuficiente a bueno, como el grado de relación entre reactivos para representar al constructo engagement, lo cual permite precisar un estudio a profundidad de la métrica del instrumento, así lo reafirma el estudio de Palma (2018) quien obtuvo índices de correlación ítem-test de .20 a .40 de apreciación insuficiente a muy bueno.

En cuanto al análisis psicológico de la evidencia, lleva a pautar que el ítem 7 “Mi trabajo me inspira” no se relaciona con el factor referido a la fuerza energética para el desempeño de actividades, asimismo el reactivo 13 “Mi trabajo es retador” no se relaciona con el constructo referido a la entrega del colaborador hacía el cumplimiento de sus funciones, por último, los ítems 3 “El tiempo vuela cuando estoy trabajando”, 9 “Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo”, 11 “Estoy inmerso en mi trabajo”, y 16 “Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo”, no se relacionarían con el constructo referido a la sensación de malestar cuando se deja de ejercer las actividades laborales (Schaufeli y Bakker, 2003), conllevando a ser idóneo el desarrollo del siguiente objetivo.

Se identificó la validez basada en la estructura interna usando la técnica del análisis factorial confirmatorio, por medio del método de máxima verosimilitud, en concordancia a la normalidad univariada de la mayoría de ítems (Medrano y Núñez, 2017; Lloret, et al., 2014), logrando de esta manera, para el ajuste absoluto un $X^2/gl=1,69$, $GFI=.88$, $RMSEA=.063$ y $SRMR=.075$, asimismo, en el ajuste comparativo un $CFI=.83$ y $TLI=.80$; como índices que caracterizan una valoración insuficiente de ajuste entre modelos teórico y estimado (Escobedo, et al., 2016), por este motivo se realizó la reespecificación mediante el proceso de eliminación de 4 reactivos, debido a sus cargas factoriales estandarizadas $<.30$, los cuales fueron el 13 de dedicación, el 3, 14 y 16 de absorción, en consecuencia los índices obtenidos son $X^2/gl=1,53$, $GFI=.92$,

RMSEA=,055, SRMR=,059, CFI=,92y TLI=,90, con cargas factoriales estandarizadas de .36 a .73, covarianzas entre variables latentes de .82 a 1.16, y una matriz de correlaciones de tipo pearson de valores <.85.

Lo obtenido indica que el modelo teórico comprendido por 17 ítems en una distribución de 3 dimensiones no se ajusta al modelo estimado correspondiente a los rasgos de la muestra de docentes de Huaraz, por tanto, se hizo indispensable re-especificar el modelo, identificando y suprimiendo reactivos con cargas insuficientes (Escobedo, et al., 2016), en consecuencia, el modelo propuesto con 13 reactivos y 3 dimensiones logra índices que indican un buen ajuste al contexto de estudio, con ítems que muestran una correspondencia optima hacia los factores (Fernández, 2015), así como, covarianzas de criterio fuerte (Roth, 2012) y relaciones equilibradas entre reactivos, que deja en manifiesta la ausencia de multicolinealidad (Pérez, et al., 2013).

Con respecto a los antecedentes, Palma (2018) en la realización del AFC en una muestra de docentes de Lima, obtuvo GFI=.687, SRMR=.10, RMSEA=.17 y CFI=.63, como índices de ajuste de criterio insuficiente, siendo resultados que se asemejan al primer análisis factorial realizado por la tesis, el cual conllevó a la realización de la re-especificación, que permitió obtener un buen ajuste, hallazgos que no logro el antecedente en mención, debido a la ausencia de este procedimiento, descubrimientos que discrepan con el estudio de Díaz (2017) el cual reporto índices de ajuste GFI=.952, SRMR=.080, NFI=.91, y PNFI=.77, que indican un buen ajuste, sin embargo, estos resultados se atribuyen al uso de un método más flexible, como lo es el cuadrados mínimos no ponderados, que potencia los índices al inflarlos, por tanto, de orientan a una tendencia de un buen ajuste (Gaskin, 2012).

El análisis psicológico de la evidencia resalta que el instrumento UWES-17 no se ajusta al rasgo de engagement presente en los docentes de Huaraz, por lo cual la eliminación de ítems se hizo necesaria, logrando

así, que en la muestra de maestros el test logre caracterizar el rasgo entendido como el estado intelectual afectivo relacionado satisfactoriamente con el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2003), como resultado de eliminar los ítems, 13 “Mi trabajo es retador”, el cual evidencia la percepción de desafío sobre el trabajo, que no mantendría correspondencia con la manifestación de entrega caracterizada por el factor, asimismo los reactivos, 3 “El tiempo vuela cuando estoy trabajando”, que refiere un grado de complacencia dentro del entorno laboral, al igual que los reactivos 14 “Me “dejo llevar” por mi trabajo” y 16 “Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo”, que no se ajustaría al factor latente caracterizado por una sensación de malestar ante el cese de actividades laborales (Schaufeli y Bakker, 2003), siendo este el motivo por el cual los ítems no reportarían correspondencia, constituyendo un modelo que mide el constructo que plantea medir (Alarcón, 2013).

Como último objetivo, se estimó la confiabilidad por el método de consistencia interna, dentro del cual se propuso reportar el coeficiente omega, por ser el ideal ante el AFC y la precisión en la estimación de fiabilidad (Ventura-León y Caycho-Rodríguez, 2017), en cuanto al modelo original se observa valores de .49 a .63, en tanto, el modelo re-especificado denota valores de .40 a .65 como índices de fiabilidad del test.

Los resultados dejan en visto que la fiabilidad del modelo teórico es moderada (De Vellis, 1991), en tanto se logra observar para el modelo re-especificado, que se obtienen coeficientes de valoración moderada a aceptable (Katz, 2006), para indicar el grado en el cual se puede confiar el instrumento en cuanto a su precisión para medir la variable (Barraza, 2007).

Resultados también satisfactorios obtuvieron los estudios revisados como, Rodríguez, et al. (2014) mediante un alfa de .80 a .92, Oramas, et

al. (2014) con un coeficiente alfa para el total el test de .75, asimismo Spontón, et al. (2012) que reporto una fiabilidad de .69 a .90, también Palma (2018) cuyos valores de omega fueron de .61 a .87, así como Díaz (2017) que obtuvo valores para el Omega de .721 a .751, y Prieto (2017), que alcanzo un Omega de .802 a .856, que en su conjunto indican una fiabilidad, en la mayoría de valores, de criterio aceptable (Katz, 2006), lo cual resalta la confiabilidad del instrumento.

El análisis psicológico del test conlleva a pautar su utilización sólo para la medición de la variable de forma colectiva, debido a la valoración de moderada a aceptable, ya que su utilización en la medición individual exige valores elevados, que son de .90 en adelante, siendo el alcance de su uso en los próximos 3 años, tiempo en el cual el instrumento mantiene la fiabilidad en el continuo de su aplicación (Campo-Arias y Oviedo, 2008).

Ante la luz de la evidencia psicométrica, el estudio representa un aporte importante a la metodología de la investigación, debido a la ausencia de la re-especificación frente a resultados desfavorables, siendo entonces un referente, que, a posterior, consigue un aporte práctico al impulsar una herramienta de medición psicológica valida y confiable, y por último al campo teórico logra generar una revisión y presentación de conceptos referentes al engagement, siendo entonces un estudio que cumplía con los propósitos estipulados.

VI. CONCLUSIONES

- Se estableció la validez basada en el constructo mediante la correlación ítem-factor e ítem-test, se obtuvo para el factor vigor valores de .25 a .44, en dedicación de .24 a .50, y en absorción de .15 a .38, asimismo, valores de .11 a .51 para los 17 reactivos.
- Se identificó la validez basada en la estructura interna por el análisis factorial confirmatorio, se obtuvo índices $\chi^2/gf=1,69$, $GFI=.88$, $RMSEA=.063$ y $SRMR=.075$, $CFI=.83$ y $TLI=.80$, mientras que en el modelo propuesto sin los ítems 13, 3, 14, y 16, índices $\chi^2/gf=1,53$, $GFI=.92$, $RMSEA=.055$, $SRMR=.059$, $CFI=.92$ y $TLI=.90$, con cargas factoriales estandarizadas de .36 a .73, covarianzas de .82 a 1.16, y una matriz de correlaciones $<.85$.
- Se estimó la confiabilidad por el método de consistencia interna, por el coeficiente omega, para el modelo original se observa valores de .49 a .63, en tanto, el modelo re-especificado denota valores de .40 a .65.

VII. RECOMENDACIONES

- Replicar el estudio psicométrico del instrumento en otros escenarios donde sea importante también contar con un test para medir el engagement.
- Utilizar la estructura interna del modelo propuesto para la medición de la variable, debido a los resultados de buen ajuste obtenidos por el análisis factorial confirmatorio.
- Seguir ampliando la propiedad de la confiabilidad mediante el reporte de otras fuentes, como el método de test-retest, que permita contribuir a las evidencias psicométricas del test.

REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2013). *Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento*. (2^{da} ed.). Universidad Ricardo Palma.
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). A classification system for research designs in psychology. *Annals of Psychology*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- American Psychological Association (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Bakker, A. y Leiter, M. (2010). *Work engagement: introduction*. (Ed.) Psychology Press.
- Barraza, A. (2007). Apuntes sobre metodología de la investigación. *INED*, 6(1), 6-10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2292993>
- Campo-Arias. y Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10 (5), 831-839.
- Castro-Molina, F. J. (2018). Abraham Maslow, las necesidades humanas y su relación con los cuidadores profesionales. *Cultura de los Cuidados (Edición digital)*, 22(52). <http://doi.org/10.14198/cuid.2018.52.09>
- Cárdenas, T., y Jaik, A. (2014). Inventory for the measurement of engagement (illusion for work). An instrumental studio. *Psicogente*, 17(32), 294-306.
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de Ética y Deontología*. Perú.
- Díaz, C. (2017). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht del Trabajo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo de Trujillo Perú]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/665>
- De Vellis, R. (1991). *Scale development theory and applications*. *Applied Social Research Methods Series*. SAGE.
- Escobedo, M. Hernández, J. Estebane, V. y Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Ciencia & Trabajo*, 18(55), 16-22.
- Elosua, P. y Bully, G. (2012). *Prácticas de Psicometría: Manual de Procedimiento* (1ra ed.). Universidad de Vasco.

- Fernández, A. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. *Ciencias Económicas*, 33(2), 39-66.
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., y Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (compromiso): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 21 (2), 195-206. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=68643124003>
- Fragua, C. (2016). El compromiso de los empleados, clave del éxito en las organizaciones. *Observatorio de Recursos Humanos*. <https://www.observatoriorh.com/motivacion-y-compromiso/el-compromiso-de-los-empleados-es-la-clave-del-exito-de-las-organizaciones.html>
- Gaskin, J. (2012). *Validity Master, stats tools package*. Brigham Young University.
- Hernández, C. E. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista Científica Del Instituto Nacional de Salud*, 2(1),75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Instituto de Investigaciones y Estadísticas. Asociación Gremial del Magisterio de Entre Ríos (2020). *Informe de los resultados: Condiciones de trabajo docente en el contexto del aislamiento social, preventivo y obligatorio dispuesto por el gobierno nacional*. Editorial AGMER <https://agmer.org.ar/index/wpcontent/uploads/2020/05/Resultados-de-laencuesta-sobre-condiciones-de-trabajo-docente-en-cuarentena-IIE-AGMER2020.pdf>
- Jurado, S., Villavicencio, E., y Valencia, A. (2015). Work engagement and occupational burnout. Its relation to organizational socialization and psychological resilience. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*. <http://www.doi:10.5460/jbhsi.v6.2.47026>
- Kahn, W. A. (1990) Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Revisit Academy of Management Journal*, 33,692-724.
- Katz, M. (2006). *Multivariable analysis* (2ª ed.). Cambridge University Press. https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1949911/mod_folder/content/0/Katz_MultivariableAnalysis.pdf?forcedownload=1

- Kline, P. (1998). *The new psychometrics: science, psychology and measurement*.
Routledge.
- Korkmaz, S., Goksuluk, D., y Zararsiz, G. (2019). MVN: An R Package for
Assessing Multivariate Normality. [https://cran.r-
project.org/web/packages/MVN/vignettes/MVN.pdf](https://cran.r-project.org/web/packages/MVN/vignettes/MVN.pdf)
- Lara, A. (2014). *Introducción a las ecuaciones estructurales en AMOS y R*.
[http://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfm-
septiembre1314/memoriainstitutolarahormigoantonio/!](http://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfm-
septiembre1314/memoriainstitutolarahormigoantonio/)
- Liem, G. y Martin, A. (2012). The Motivation and Engagement Scale: Theoretical
framework, psychometric properties, and applied yields. *Australian
Psychologist*, 47, (1), 3-13. [https://doi.org/10.1111/j.1742-
9544.2011.00049.x](https://doi.org/10.1111/j.1742-
9544.2011.00049.x).
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. y Tomás, I. (2014). El análisis factorial
exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales
de Psicología*, 30(3), 1151-1169.
- Martínez, I. M., Salanova, M. y Llorens, S. (2016). Promoting health at work:
Towards a model of healthy and resilient organizations. In M. J. Chambel
(Ed.), *Psicología da saúde ocupacional*, in press.
- Medrano, L., y Núñez, R. (2017). Aproximación conceptual y práctica a los
modelos de ecuaciones estructurales. *Revista digital de investigación en
docencia universitaria*, 11(1), 1-21.
- Ministerio de Educación del Perú (2017). Perú: ¿Cómo vamos en educación?
[http://escale.minedu.gob.pe/c/document_library/get_file?uuid=2e13b696-
a8f6-4206-9276-5db05a8b4702&groupId=10156](http://escale.minedu.gob.pe/c/document_library/get_file?uuid=2e13b696-
a8f6-4206-9276-5db05a8b4702&groupId=10156)
- Moffatt, J. (2014). Deloitte Business Confidence Report.
[https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/Tax/us_con-
sulting_Deloitte_Business_Confidence_Report_2014_102814.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/Tax/us_con-
sulting_Deloitte_Business_Confidence_Report_2014_102814.pdf)
- Moreno-Correa, S. M. (2020). Educational innovation in the time of the
Coronavirus. *Salutem Scientia Spiritus*, 6(1), 14-26.
- Murillo, J., y Román, M. (2012). Formación, motivación y condiciones laborales de
los docentes de primaria en Perú. *Revista Peruana de Investigación
Educativa*, 4, 7-42.

- Oramas, A., Marrero, I., Cepero, E., Del Castillo, N., y Vergara, A. (2014). La escala de Work Engagement de Utrecht. Evaluación del Work Engagement en trabajadores cubanos. *Revista cubana de Salud y Trabajo*, 15, (2), 47-56.
- Ongel, E. (2014). The Relationship between Employee engagement and Organizational. *The International Journal of Social Sciences*, vol. 25, núm. 1, julio, p. 1-10.
- Palma, O. (2018). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht del Trabajo en docentes de instituciones educativas en el distrito de Ventanilla*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima, Perú]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/25753>
- Pérez, E., Medrano, L., y Sánchez, J. (2013). El Path Analysis: conceptos básicos y ejemplos de aplicación. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 5(1), 52-66.
- Prieto, A. (2017). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht del Trabajo en docentes de instituciones educativas públicas de Chimbote*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12545>
- Rodríguez, R., Martínez, M., y Sánchez, I. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Revista Univ. Psychol*, 13(4), 1255-1266.
- Roth, E. (2012). *Análisis multivariado en la investigación psicológica*. SOIPA Ltda.
- Salanova, M., Martínez, I. M., y Llorens, S. (2014). A more “positive” look at occupational health from Positive Organizational Psychology in times of crisis: contributions from the WONT research team. *Psychologist Papers*, 35, 22-30
- Schaufeli, W., y Bakker, A. (2003). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Spontón, C., Medrano, L., Maffei, L., Spontón, M., y Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Revista Psicológica*, 18 (2), 147- 154.

- Vacharkulksemsuk, T., y Fredrickson, B. L. (2013). Looking back and glimpsing forward: The broaden-and-build theory of positive emotions as applied to organizations. Bakker, A.B. (Ed.) *Advances in Positive Organizational Psychology, Vol. 1*. Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 45-60
[https://doi.org/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001005](https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001005)
- Ventura-León, J., y Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, 25(1), 625-627.

ANEXOS

Anexo. Instrumento de recolección de datos

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Edad: _____ años **Sexo:** M () F ()

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
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

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.