



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement
en colaboradores de empresas privadas de Trujillo**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA:

Ramirez Tello Dana Ximena (orcid.org/0000-0002-0395-8017)

ASESOR:

Mg. Salirrosas Cabada, Richard Irvin (orcid.org/0000-0002-4443-5992)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO- PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por permitirme tener la oportunidad de contar con salud y con ganas de cumplir cada meta personal y académico que me he propuesto, otorgándome la capacidad de ser fuerte y tener la paciencia que amerita cada esfuerzo, demostrándome su amor infinito.

A mis padres, por su apoyo incondicional en cada decisión que he tomado, por su esfuerzo de permitirme culminar con mi objetivo profesional, por enseñarme en base a valores, los cuales me ayudaron en este camino.

A mi hermana, por sus ánimos constantes, y por alentarme a ser un ejemplo para ella.

Agradecimiento

Mi más sincero agradecimiento a mi asesor, quien me ha acompañado durante la realización de la presente investigación, brindándome sus conocimientos y orientación profesional y ético, para la adquisición de aprendizajes en beneficio de mi formación.

A las empresas, quienes me brindaron el acceso a sus entidades para poder efectuar la recopilación de datos.

Índice de Contenidos

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	11
3.1 Tipo y diseño de Investigación	11
3.2 Variables y operacionalización.....	11
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos.....	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	40

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Evidencia de la Validez del contenido de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES- 17)</i>	17
Tabla 2 <i>Evaluación de supuestos</i>	18
Tabla 3 <i>Coeficientes estandarizados de la Escala Utrecht de Engagement</i>	20
Tabla 4 <i>Índices de ajuste de la Escala Utrecht de Engagement</i>	21
Tabla 5 <i>Estadísticos descriptivos de la Escala</i>	22
Tabla 6 <i>Relación entre el Engagement con el Burnout y sus dimensiones</i>	23
Tabla 7 <i>Confiabilidad de la Escala Utrecht de Engagement</i>	24

Índice de Figuras

Figura 1. <i>Estructura de la Escala Utrecht de Engagement</i>	19
--	----

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en colaboradores de empresas privadas de Trujillo; el tipo de estudio fue aplicada, con un diseño de investigación, instrumental. Se realizó una prueba piloto a 50 colaboradores y se consideró una muestra total de 345 sujetos de ambos sexos, cuyas edades oscilaban entre 18 a 40 años. Se realizó la validez de contenido a través del criterio de jueces, por medio de la V. de Aiken, contando con 4 jueces expertos. La validez de constructo se efectuó mediante el análisis factorial confirmatorio por el método de máxima verosimilitud, considerando los elevados índices de modificación para la supresión de 5 ítems, evidenciando un modelo unifactorial con buenos índices de ajuste, $\chi^2/df= 1.95$; SRMR= .030; RMSEA= .061; CFI= .976; TLI= .970; PCFI= .798; AIC= 153.3. Asimismo, se efectuó la evidencia de validez externa, con el inventario de Burnout de Maslach, observando una correlación inversa de magnitud grande. Adicional, se determinó la confiabilidad por consistencia interna de Alpha de Omega, con un valor de .94, considerado como aceptable. Finalmente se concluyó que la escala, posee puntuaciones psicométricas aceptables en el modelo unifactorial propuesto.

Palabras clave: Engagement, validez, confiabilidad, colaboradores.

Abstract

The objective of this research was to determine the psychometric properties of the Utrecht Engagement Scale in employees of private companies in Trujillo; the type of study was applied and the research design was instrumental. A pilot test was carried out on 50 collaborators and a total sample of 345 subjects of both sexes, whose ages ranged from 18 to 40 years, was considered. Content validity was performed through the criteria of judges, through Aiken's V., with 4 expert judges. Construct validity was carried out through confirmatory factor analysis using the maximum likelihood method, considering the high modification indices for the suppression of 5 items, showing a unifactorial model with good adjustment indices, $\chi^2/df = 1.95$; SRMR = .030; RMSEA = .061; CFI = .976; TLI = .970; PCFI = .798 and a lower AIC = 153.3. Likewise, the evidence of external validity was carried out, with the Maslach Burnout inventory, observing an inverse correlation of large magnitude. Additionally, the reliability was determined by internal consistency of Alpha of Omega, with a value of .94, considered acceptable. Finally, it was concluded that the scale has acceptable psychometric scores in the proposed unifactorial model.

Keys Word: Engagement, validity, reliability, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se ha incrementado el valor que tienen los colaboradores en las organizaciones a las que pertenecen; pues se refleja el esfuerzo que realizan por cumplir con sus funciones y el aporte que brindan para aumentar la productividad de las mismas. Es importante mencionar que, el contexto en el que se desarrollan los empleados, así como el proceso que suelen realizar, impacta en sus comportamientos y en la capacidad de adaptarse y esforzarse ante cualquier circunstancia (López & Chiclana, 2017). Adicionalmente, Pérez y Pedraza (2021), creen necesario que, las entidades implementen medidas que aporten al compromiso laboral e incluso conocer las necesidades de sus colaboradores, para buscar una relación óptima que permita mantener un nivel equilibrado.

Gómez et al. (2019) mencionaron que, el engagement se refiere a un estado mental satisfactorio del colaborador frente al trabajo, observándose en ellos características como el vigor por sus funciones, la dedicación que demuestran y la absorción, es decir, la concentración por sus labores. Asimismo, Colín (2018) indicó que, los empleados perciben el trabajo como importante, mostrando un mejor desempeño por ejecutar sus actividades laborales, valorándolos de manera positiva, lo cual influye en el aumento de su satisfacción, por lo que, se puede asociar con la baja intención de desistir del puesto de trabajo.

Por otra parte, Ávila et al. (2017) observaron que, en Ecuador, un buen engagement se relaciona con la buena energía, el compromiso y resistencia al trabajo, mostrando disponibilidad de tiempo y esfuerzo en las funciones que realizan, esto se debe a las responsabilidades de la normativa presentada por la dirección general, quienes se involucran en realizar planes de acción que ayudan a tener tareas fluidas. Además, Lupano et al. (2017), en Argentina, mencionaron que, los colaboradores mantienen un nivel de atención en la realización de sus funciones, y una concentración que va en sintonía con las exigencias laborales de su organización, esto se debe a la satisfacción y el compromiso que sienten al efectuar sus actividades, debido a que, cuentan con apoyo, respeto e inspiración de sus superiores.

Por otro lado, Paredes et al. (2018), en Perú, encontraron que los colaboradores de establecimientos gastronómicos se muestran satisfechos con el trabajo que realizan, pero consideran que este tipo de empleo son temporales, por

lo que están dispuestos a encontrar una mejor oportunidad laboral, es decir que, el engagement presentado en ellos es transitorio. Asimismo, Gonzáles (2020) mencionaron que, en Arequipa, los analistas presentan un mayor engagement cuando se recompensa sus acciones, sin embargo, puede disminuir cuando el líder no incentiva el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Adicional, es relevante referir aquellos indicadores que ayudan a medir el engagement como el vigor, que se describe por los niveles de energía y la pretensión de invertir tiempo y esfuerzo laboral, a pesar de los inconvenientes presentes; la dedicación, que se basa en la participación entusiasta del colaborador frente a sus labores; y por último, la absorción, que ocurre cuando el empleado se concentra en realizar sus funciones sin percatarse del tiempo, pues se presenta un alto nivel de disfrute (Gil et al., 2020).

Chiang et al. (2017) explicaron que, el engagement permite que los colaboradores sean capaces de apoyar a sus compañeros de trabajo, así como retroalimentar y adaptarse a su ambiente laboral, reconociendo y generando recursos que les faciliten efectuar sus obligaciones dentro de la organización. Sumado a ello, Contreras (2015) mencionó que, vivir en un estado de engagement, implica que los trabajadores sean más productivos, rentables y permanezcan más tiempo en las empresas, trayendo consigo satisfacción en sus superiores por la calidad de trabajo que realizan.

Se revisaron algunos instrumentos que miden la variable de investigación, una de ellas fue la Escala Argentina de Compromiso con el Trabajo -EACT- realizado por Lupano et al. (2017), que evalúa el work engagement; está construido por tres dimensiones, atención, absorción y energía; contando con 11 ítems; esta prueba sería idónea a utilizar en la investigación, sin embargo, está dirigida a una población argentina, no contando con una adaptación en Perú. Asimismo, se tomó en cuenta el Inventario para la medición del Engagement en el Trabajo (IMET), de Cárdenas y Jaik (2014), este instrumento cuenta con una validez y confiabilidad aceptable, sin embargo, presenta 44 afirmaciones, lo cual la hace extensa, por ese motivo no se consideró apta para utilizar.

Es por ello que, se optó por trabajar con la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo creado por Schaufeli y Bakker (2003); este constructo cuenta con tres

versiones siendo el modelo UWES-9, UWES-15 y UWES-17 que comprende los factores de vigor, dedicación y absorción; fue traducido al idioma español por Valdez y Ron (2011); posteriormente fue estudiado en diferentes contextos, como en Finlandia por Seppala et al. (2008), Argentina por Spontón et al. (2012), México por Villavicencio et al. (2014), Colombia por Alvarez y Peña (2016), Perú por Molina (2018) en la ciudad de Chimbote, Sanchez (2020) en Lima, y al nivel local por Cárdenas (2016), Muñoz (2017), y finalmente la adaptación que será utilizada, es la elaborada por Sánchez (2018), siendo validada en colaboradores de centros comerciales de Trujillo.

Teniendo en cuenta lo planteado, se trazó la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la escala de Utrecht de Engagement en colaboradores de empresas privadas de Trujillo?

Por ello, es importante justificar la realización de la investigación, teniendo en cuenta que, a nivel teórico, presenta información actualizada que se relaciona con la variable de estudio y con las particularidades de la población. Asimismo, muestra una relevancia práctica, porque sirve como guía y fuente de consulta para futuras investigaciones que desean utilizar un instrumento para su estudio. Además, según los parámetros metodológicos, la investigación brinda un instrumento válido y confiable para la medición del engagement. Adicionalmente, presenta relevancia social, debido a que, contribuye a las organizaciones en la evaluación de sus colaboradores y así efectuar planes de acción a fin de mejorar y mantener el engagement en cada uno de ellos.

El objetivo general del estudio es determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en colaboradores de empresas privadas de Trujillo. Como objetivos específicos se planteó: Establecer, 1) la evidencia de validez de contenido mediante el juicio de expertos; 2) la evidencia de validez basada en la estructura interna a través del Análisis Factorial Confirmatorio; 3) evaluar las evidencias de validez en relación con otras variables, y 4) analizar la confiabilidad por consistencia interna de la escala Utrecht de Engagement

II. MARCO TEÓRICO

Dentro del contexto internacional, se tomó en cuenta diversas investigaciones donde utilizaron la escala Utrecht de Engagement, validándolo en su población de estudio.

Alvarez y Peña (2016), adaptaron la escala en Colombia, teniendo una muestra de 93 colaboradores. Realizaron una validez mediante el juicio de expertos, contando con 3 profesionales que evaluaron la claridad, pertinencia y relevancia de la escala, posteriormente aplicaron a una muestra piloto de 18 personas donde, según las sugerencias se modificó los ítems 12, 15 y 16 para un mejor entendimiento en la aplicación. Efectuaron el AFE, donde obtuvieron un KMO= .862 y una esfericidad de Bartlett con un valor de significancia =.000; posteriormente observaron que el ítem 3 presentaba una carga factorial inferior a .30, por lo que decidieron eliminarlo, además hubo una rotación en los ítems, los cuales se agruparon en dos dimensiones, que denominaron como entusiasmo por el trabajo y persistencia por el trabajo. Adicionalmente, determinaron la confiabilidad por medio del coeficiente alfa de Cronbach con un resultado de .88, considerando que es apropiada para la adaptación de la escala.

Por su parte, Villavicencio et al. (2014), hicieron una adaptación en México, con una muestra de 904 empleados, realizaron una validez de contenido contando con 5 jueces expertos, en el que se mostró la necesidad de hacer cambios de palabras en 9 ítems, con la finalidad de que sean entendibles para el lector. Además, efectuaron un AFE, obteniendo un KMO=.92, Barlett= 1421.62, GL= 136 y $p= .000$, luego realizaron un AFC, en la que obtuvieron un $X^2= 276.63$, $gl= 51$, RMSEA= .07, CFI= .97 y un TLI= .96, mencionando que, el modelo propuesto cuenta con un buen ajuste; adicionalmente, encontraron una confiabilidad de .93, haciendo uso del coeficiente alfa de Cronbach; consiguiendo validar la escala en el contexto laboral mexicano.

Spontón et al. (2012) validaron el cuestionario de Engagement en colaboradores de Argentina, contando con una muestra de 674 colaboradores; para lo cual, realizaron la validez de la estructura interna mediante el AFE, donde obtuvieron un KMO= .93, una esfericidad de Bartlett de 2523.69 y un nivel de significancia de $p<.000$, además, se realizó un análisis factorial paralelo donde se

observó la sugerencia de reducir los factores a solo dos, por lo que, hicieron una rotación Promax eliminando el ítem 3, por presentar una carga factorial de .30. Posteriormente, los investigadores efectuaron un AFC, tanto para el instrumento de 3 factores, como para el cuestionario de 2 factores, teniendo como resultados un $X^2= 339.43$, $gl= 116$, $CFI= .91$, $GFI= .89$, $TLI= .89$ y un $RMSEA= .077$, presentando ajustes aceptables al modelo propuesto. Además, realizaron el coeficiente alfa de Cronbach donde obtuvieron un resultado de .90 en el modelo de tres factores, y .89 para el modelo de dos factores, resultando tener una buena confiabilidad; sin embargo, mencionan que, el instrumento con tres factores es más factible, porque cuenta con una clara base teórica.

Seppala et al. (2008), adaptaron la escala Utrecht de engagement versión 17 y 9 en colaboradores de Finlandia, contando con una muestra de 9404 colaboradores. Para ello, efectuaron un AFC, observando resultados en el UWES-17 de, $X^2= 1311.81$, $RMSEA= .067$ y un $CFI= .94$; para el UWES- 9, presentó un $X^2= 391.85$, $RMSEA= .080$ y un $CFI= .97$; mostrando ajustes aceptables a los datos y modelos planteados. Además, evaluaron la confiabilidad a través del coeficiente alfa de Cronbach evidenciando en el UWES-17, valores entre .75 a .83 para el factor de vigor, .86 a .90 para dedicación y .75 a .83 para absorción; asimismo, para el UWES-9, la confiabilidad osciló entre de .81 a .85 para el factor de vigor; de .83 a .87 para dedicación y .75 a .83 para absorción; indicando que, ambas versiones son confiables para su utilización, sin embargo, los investigadores recomiendan el uso del UWES-9, debido a que, es una versión corta que mide correctamente la variable engagement.

Asimismo, se consideró la investigación de Schaufeli y Bakker (2003) quienes crearon la escala Utrech de engagement, realizando diversas versiones en la que utilizaron diferentes muestras para cada escala; para el UBES- 9 y UBES- 15, contaron con 8120 colaboradores y la para el UBES- 17, con 2313; asimismo, realizaron el AFC donde obtuvieron, para el UBES-9 un $X^2= 2197.85$, $GFI= .95$, $RMSEA= .03$ y un $CFI= .96$; para el UBES-15 un $X^2= 8273.85$, $GFI= .87$, $RMSEA= .03$ y un $CFI= .91$, y para el UBES-17 un $X^2= 1859.93$, $GFI= .82$, $RMSEA= .08$ y un $CFI= .87$, determinando que, las escalas logran tener un buen ajuste al modelo. Por otro lado, la escala presenta una buena consistencia interna en las tres versiones,

teniendo el UBES- 9 un coeficiente alfa de cronbach de .93, el UBES- 15 de .92 y el UBES- 17 de .93, considerándose confiable para su utilización.

Asimismo, se consideró investigaciones realizadas a nivel nacional, como el trabajo de Sanchez (2020), contando con una muestra de 364 colaboradores del distrito de Carabayllo. Para ello, efectuó un análisis de contenido, teniendo en cuenta a 10 jueces, obteniendo una V de Aiken mayor a .80 para cada ítem. Sin embargo, al realizar la evidencia descriptiva de los ítems, se observó en el índice de homogeneidad resultados entre .3 a .4, siendo los ítems 3, 6, 11 y 16 respectivamente, por lo que, la investigadora decidió eliminarlos; asimismo, en la comunalidad, eliminó el ítem 10, debido a que, su valor es menor a .4. Posteriormente ejecutó el AFC, de la escala original, obteniendo un RMSEA=.083, SRMR=.0503, CFI= .897 y un TLI= .879, lo cual, para la investigadora, no muestra valores adecuados, por lo que, efectuó un AFE, donde observó un KMO= .938 con un nivel de significancia de la esfericidad de Bartlett de .000. Luego realizó una rotación de ítems contando con dos factores denominados “entusiasmo laboral” con 7 ítems, y “perseverancia laboral”, con 5 ítems. Finalmente, determinaron la confiabilidad a través del coeficiente alfa de Cronbach, observando un resultado de .914, y por el coeficiente omega con un resultado de .922, comprobando que es una escala confiable para utilizar.

Molina (2018), adaptó el instrumento en Chimbote, contando con la participación de 504 colaboradores. Efectuó una validez mediante el AFC, llegando a obtener resultados en el RMSEA= .0999, GFI= .85; CFI= .91, TLI= .89 y AIC= 760.854, luego re especificó la escala, suprimiendo el ítem 2, porque presentaba un error de correlación, posteriormente, obtuvo un resultado de GFI= .90, RMSEA= .095, CFI= .92, TLI= .91, y AIC= 624.998; observando que existe un mejor ajuste al modelo teórico propuesto. Además, determinó una consistencia interna mediante el coeficiente omega de .88 a .89 para el modelo establecido, y de .86 a .89 para el modelo propuesto, es decir que la escala presenta una buena confiabilidad para su uso.

Adicionalmente, se tomó en cuenta investigaciones elaboradas al nivel local, por lo que se consideró a Sánchez (2018), quien realizó una investigación contando con una muestra de 411 sujetos. Efectuó la validez de la estructura interna por

medio del AFC donde evidenció la relación entre el modelo estimado con el teórico, con cargas factoriales entre .42 y .79; observándose un CMIN/gl= 3.77; RMSEA=.09; un GFI= .96; un CFI= .79. Asimismo, realizó una validez divergente con la variable burnout, donde observó una correlación inversa entre las dimensiones de Engagement y de Burnout, con valores entre -.19 a -.30. Además, determinó una confiabilidad mediante el coeficiente omega de .88; lo cual lo hace un instrumento apropiado para utilizar.

Muñoz (2017) validó la escala en operarios Trujillanos; teniendo una muestra de 864 colaboradores. Para ello, realizó una validez de contenido con 10 jueces expertos, quienes puntuaron con 1 a la mayoría de ítems, excepto los ítems 5, 9 y 11, que obtuvieron un índice de V de Aiken entre .80 a .97. En relación a la validez de constructo, efectuó un AFC, obteniendo un $\chi^2/gl= 30.7$, un GFI= .942 y un RMR=.164, confirmando que, el instrumento presenta un buen ajuste al modelo teórico propuesto. Asimismo, realizó el índice de validez con otras variables, en la que se tomó en cuenta la escala de Burnout, analizándolo por medio del coeficiente de correlación de Spearman, encontrando una asociación inversa de -.08 a -.34. Finalmente, efectuó la confiabilidad mediante el coeficiente Omega, observando resultados en la dimensión de vigor de .65, en dedicación de .72 y en Absorción de .69, lo cual para la investigadora llega a interpretarse como aceptables.

Cárdenas (2016) realizó una adaptación de la escala en el distrito de Moche, contando con 317 colaboradores como muestra. Efectuaron un AFE, obteniendo un KMO= .87 y una prueba de esfericidad de Bartlett altamente significativo, encontrando tres factores referidos a vigor, dedicación y absorción. Posteriormente, llevaron a cabo el AFC observando un GFI= .864, CFI= .856, RMSEA= .041, TLI= .849 y un RMR= .058; estimando que el instrumento se ajusta de manera adecuada al modelo teórico. Asimismo, realizaron una confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, apreciando un valor de .89 para el instrumento general, asimismo, para la dimensión de vigor, obtuvo un valor de .70, dedicación .80 y absorción .76, evidenciando que la escala llega a ser confiable para su uso.

Por otro lado, para comprender la variable, Toscano et al. (2020) mencionaron que el engagement es aquel estado psicológico positivo afectivo, definido por los elevados niveles de energía, dedicación, entusiasmo y vigor por cumplir con las

funciones laborales, además, de una concentración que les permiten realizar de manera adecuada las actividades propias del puesto al cual pertenecen. Sumado a ello, Silva et al. (2019), consideran que, está asociado al aporte personal que hacen los colaboradores a su trabajo, teniendo en cuenta, la influencia de las exigencias, los recursos y el ambiente en el que se desarrollan. Asimismo, se puede decir que, es el grado en que un empleado adopta los fines y valores de la organización, identificando el cumplimiento de sus responsabilidades laborales (Chinyere & Onyeluka, 2017).

Una de las teorías que respaldan la variable es la psicología positiva, el cual se basa en estudiar las condiciones y procesos que influyen en el comportamiento óptimo de individuos u organizaciones, buscando desarrollar un clima que realce las fortalezas humanas, como la manera de sentir, pensar y actuar, conduciendo básicamente a un mejor desempeño (Ayres et al., 2018). Por su parte Domínguez e Ibarra (2017), mencionaron que, es una psicología equilibrada, el cual considera las dificultades y las fortalezas de las personas, es decir, toma en cuenta los problemas, así como todo aquello que hace que la vida cobre sentido, de tal manera que, los colaboradores puedan afrontar los desafíos presentes.

Mercali y Costa (2019) explicaron sobre la teoría de demandas y recursos laborales, que fue propuesta por Demerouti, Bakker, Nachreirner y Schaufeli, está teoría se caracteriza por una evaluación e interpretación positiva del trabajo, el ambiente y los elementos vinculados a los colaboradores; además, trabaja bajo dos categorías; las demandas, que engloba los aspectos psicológicos, físicos y organizacionales, los cuales, usualmente se interpretan como factores estresores; y los recursos, que son aquellos factores motivacionales que contribuyen al surgimiento y permanencia del engagement. Teniendo en cuenta ello, Chinyere y Onyeluka (2017) manifiestan que, esta teoría se relaciona con los cambios que realizan los colaboradores para equilibrar las demandas y recursos de su trabajo con sus necesidades y capacidades personales. Hernández y Oramas (2018) brindaron un ejemplo claro de esta teoría, expresando que en algunas ocasiones las altas demandas pueden producir efectos negativos como la insatisfacción laboral, depresión, estrés y un bajo rendimiento; en este caso, los recursos servirán

como amortiguadores, siendo una protección que influye en la motivación de los empleados.

Asimismo, se identificó las dimensiones que conforman el engagement; para ello, Llorente y Topa (2019) explicaron sobre cada uno de ellos, mencionando que el vigor, hace referencia a los niveles altos de energía evidenciado en los colaboradores, así como la resiliencia y la disponibilidad para esforzarse en cumplir con sus funciones. La dedicación es el sentimiento de orgullo, entusiasmo y la inspiración por participar en el trabajo; y la absorción, es cuando el empleado se encuentra totalmente concentrado e inmerso en su centro laboral y en las actividades de tiene que realizar, no percatándose en el tiempo, por lo cual, parece que pasa de manera rápida (Vallieres et al., 2017).

El engagement trae como consecuencia un buen desempeño laboral en los colaboradores, debido a que, se sienten motivados en ejercer sus funciones e incluso aportan en los procesos para que sean más flexibles, cumpliendo así con las normas que presenta la organización donde laboran, es decir, surge la innovación y la capacidad para adaptarse a su entorno, pese a las posibles dificultades que puedan aparecer o estar presentes (Martínez et al., 2020). Adicionalmente, Lupano et al. (2017) expresaron que, la performance laboral, permite el desenvolvimiento de un colaborador en las actividades necesarias para cumplir con su rol laboral, sumando de manera positiva a la organización.

Martínez et al. (2020) consideraron que, el liderazgo es un factor que influye en el engagement laboral, es decir, cuando un colaborador siente una sobrecarga emocional, el líder puede alivianar ello, mediante sugerencias u apoyo grupal. También está la motivación, que es la base para el surgimiento del compromiso, Hernández y Oramas (2018) mencionan que, existe el factor intrínseco, cuyo rol abarca en el crecimiento, desarrollo y formación del trabajador; y el factor extrínseco que radica en los recursos que las organizaciones utilizan para facilitar la ejecución de las actividades laborales. Por otro lado, se encontró los comportamientos proactivos, que es un factor que se caracteriza por un estado de bienestar que está influido por elevados niveles de energía, produciendo un comportamiento que va acorde con la realización de actividades laborales (Altamirano et al., 2020).

En los últimos tiempos, se observó diversas variaciones en el mercado laboral, los cuales han impactado en la economía y en la sociedad; Marsollier (2019), considera que, las entidades buscan la necesidad de contar con trabajadores que se adapten a las condiciones laborales y, sobre todo, que realicen sus funciones de manera adecuada, sin sentirse en la obligación de hacerlo, al contrario, que sientan satisfacción. Para ello, Lupano et al. (2017) mencionaron que, cada organización debe fomentar estrategias para elevar los niveles de engagement, debido a que, llega a influir en los resultados y en la productividad de la misma, fundamentalmente si existen aspectos vinculados con la energía evidenciada en los colaboradores, asimismo, expresaron que, es importante intervenir en el liderazgo de cada encargado de área, pues son ellos los que tiene un mayor acercamiento a los empleados.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

La investigación, es de tipo aplicada, debido a que, se orientó a abordar situaciones prácticas que requieren de una solución y mejora tecnológica, permitiendo contar con información relevante, así como, alternativas para resolver los diversos inconvenientes (Ramirez et al., 2018).

Asimismo, presenta un diseño instrumental, porque evaluó y determinó las evidencias psicométricas de un instrumento, efectuando una validez y confiabilidad para la obtención de resultados reales y coherentes (Ato et al., 2013).

3.2 Variables y operacionalización

Variable: Engagement

Definición conceptual: El engagement es un estado mental positivo, que presenta un colaborador en relación a su ambiente laboral, asimismo, se caracteriza por los factores como el vigor, dedicación y absorción laboral (Schaufeli y Bakker, 2003).

Definición operacional: El engagement en el trabajo se evidencia en las puntuaciones de las dimensiones de vigor, dedicación y absorción; pertenecientes al instrumento (Schaufeli y Bakker, 2003).

Dimensiones: La escala está compuesta por tres dimensiones; vigor (6 ítems) que hace referencia al gran esfuerzo y la persistencia por cumplir con sus funciones a pesar de las dificultades; dedicación (5 ítems) que se refiere al orgullo, entusiasmo e inspiración por sentirse involucrado en su trabajo; y absorción (6 ítems) que se caracteriza por una concentración en sus actividades laborales, sin percatarse del tiempo (Schaufeli y Bakker, 2003).

Escala de medición: De tipo Ordinal, porque tiene propiedades de magnitud e identidad, además, los números representan una cualidad medida por la escala (Orlandoni, 2010). Cuenta con 7 alternativas de respuesta en escala Likert.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Arias et al. (2016), explican que, es un grupo de elementos de análisis que comparten particularidades comunes que son de interés para la investigación, usualmente este conjunto es grande para abarcarlo en su totalidad. Por ello, el presente trabajo de investigación estuvo compuesta por 1200 colaboradores de empresas privadas de Trujillo.

- **Criterios de Inclusión**

- Colaboradores que trabajen en empresas privadas de Trujillo.
- Colaboradores de ambos sexos.
- Colaboradores con edades entre los 18 y 40 años.

- **Criterios de exclusión**

- Colaboradores que no completen correctamente el instrumento.
- Colaboradores que no deseen participar.

Muestra

Subgrupo perteneciente de la población, de donde se adquieren datos relevantes que aportan a cumplir con la finalidad de la investigación; debe definirse con precisión para contar con datos eficientes y eficaces (Hernández et al., 2017). Es por ello que, la muestra estuvo compuesta por 345 colaboradores, siendo el 78% del sexo masculino y el 22% del sexo femenino, quienes cumplieron con los criterios de inclusión mencionados, teniendo en cuenta lo referido por MacCallum et al. (1999), quienes determinan que una muestra constituida por 300 a 500 individuos sería idónea para realizar un análisis factorial.

Muestreo

Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, eligiendo elementos en base a los criterios establecidos en la investigación (Gallardo, 2017). Asimismo, Otzen y Manterola (2017) mencionaron que, este tipo de muestreo, permite observar y seleccionar de la población, aquellos individuos que cuenten con características similares y que ayuden al estudio, llegando a limitar la muestra, en enfocarse solo en la cantidad elegida, aprovechando sus recursos.

Unidad de análisis

Según Ramos et al. (2017) mencionaron que, el elemento o unidad de base, ya sea de la población o muestra, permite obtener datos de ciertas características que son de interés para la investigación. Para ello, se contó con un colaborador perteneciente de una empresa privada de Trujillo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se hizo uso de la encuesta, a fin de recoger información sistemática siendo capaz de brindar respuestas a dificultades en términos descriptivos relacionados a la variable estudiada; asimismo, se administró a una muestra seleccionada previamente, contando de preguntas o afirmaciones del objeto de estudio (La red, 2017).

Instrumentos

El instrumento utilizado es la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES- 17), creado en Holanda por los autores Schaufeli y Bakker (2003); posteriormente traducido en diversos idiomas como el español, por Valdez y Ron (2011). Su objetivo fue evaluar el nivel de engagement laboral en los empleados; asimismo, la aplicación es de forma individual o colectiva, con una duración de 10 minutos en su aplicación; además, cuenta con 17 ítems y 7 alternativas de respuestas de tipo escala de Likert.

El instrumento original, presenta una validez en la estructura interna efectuada mediante el AFC, $X^2= 1859.93$, GFI= .82, RMSEA= .08 y un CFI= .87, teniendo en cuenta la composición de tres factores, siendo aceptable para los autores, porque refleja un buen ajuste al modelo planteado. Asimismo, midieron la confiabilidad, por medio del coeficiente alfa de Cronbach, observando un resultado de .93, considerándose confiable para su utilización.

En cuanto a la adaptación realizada por Sánchez (2018), obtuvo una validez en la estructura interna efectuando el AFC, observando un CMIN/df= 3.77; RMSEA= .09; un GFI= .96; un CFI= .79, percibiendo una relación entre el modelo estimado con el teórico. Por otro lado, realizó una validez divergente, teniendo en cuenta la variable burnout, donde observó una correlación inversa, con valores entre -.19 a -.30. Posteriormente, determinó la

confiabilidad mediante el coeficiente omega, observándose un resultado de .88; haciendo un instrumento apropiado para utilizar.

Por otra parte, se consideró utilizar la adaptación del inventario Burnout de Maslach realizado por Muñoz (2016) con el fin efectuar una validez externa; este instrumento cuenta con 16 ítems y presenta una validez evidenciada mediante el AFE con un KMO= .82, una prueba de esfericidad de Bartlett de .00 y una varianza acumulada del 57%, considerando una distribución de ítems en tres factores. Adicionalmente, presenta una consistencia interna entre .64 a .87, realizado a través del coeficiente alfa de Cronbach, apreciando una adecuada confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Para realizar la investigación, se consideró diversas variables de las cuales se decidió utilizar el término engagement, luego se efectuó una búsqueda de los instrumentos que evalúan la variable en cuestión, llegando a seleccionar la adaptación de la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, identificando a la investigadora, a quien se envió un mensaje por las distintas redes sociales que maneja, con el fin de obtener la autorización respectiva, lográndose obtener el correo electrónico personal, donde se envió el documento el cual fue aceptado.

Seguidamente, se buscó información sobre la variable, permitiendo fundamentar la investigación teórica en la introducción, donde se presentó la situación problemática, la pregunta de investigación, la justificación de la misma y los objetivos a alcanzar. Asimismo, en el apartado de marco teórico, se consideró como antecedentes el aporte de investigadores al nivel internacional, nacional y local; además, se explicó las teorías y conceptos relevantes de la variable. Por otro lado, en el tercer capítulo que se relaciona con la metodología, se describió cada aspecto relacionado con ello, tanto de la variable, población, instrumento y los métodos a utilizar.

Posteriormente, se efectuó la validez de contenido mediante el juicio de 5 expertos, quienes revisaron el instrumento, para considerar sus aportes y aprobación, con el fin de continuar con la investigación.

Luego, se realizó la documentación que fue enviada a las organizaciones privadas de Trujillo para contar con el acceso y la participación de sus

colaboradores. Posterior a ello, se preparó los materiales a utilizar, como el enlace que contiene el consentimiento informado y los instrumentos para aplicar. Una vez obtenido las respuestas de la muestra se prosiguió a efectuar las evidencias de validez y confiabilidad, teniendo en cuenta, los objetivos planteados. Finalmente se realizó la discusión, resultados y recomendaciones según lo observado en la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizó programas como SPSS, AMOS y Excel versión 2016 para el procesamiento de datos. Se procedió a obtener la evidencia de validez de contenido, considerando la participación de 4 jueces expertos, luego se analizó los ítems, mediante la estadística descriptiva, obteniendo valores en la media, desviación estándar, IHC, y la K^2 , (Córdova, 2003). Asimismo, se buscó la validez de la estructura interna, para lo cual, se ejecutó un AFC, a través del método de máxima verosimilitud, observándose los índices de modificación, permitiendo la reducción de la escala, logrando obtener buenos índices de ajuste, χ^2 , SRMR; RMSEA; CFI; TLI; PCFI y AIC (Morata, et al., 2015). Luego, se verificó la validez con otro criterio externo, usando el método de correlación de Spearman por no presentar una distribución normal, permitiendo observar si la escala de engagement y burnout presentan alguna asociación inversa (Mondragón, 2014). Finalmente, se analizó la confiabilidad por consistencia interna del nuevo modelo unifactorial.

3.7 Aspectos éticos

Se consideró aspectos fundamentados en el código de ética y deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), debido a que, se usó un consentimiento informado, el cual se especifica en el artículo N°24, que toda investigación debe contar con un documento que certifique la aceptación de participar en el estudio presentado; asimismo, teniendo en cuenta el artículo N°26, todo psicólogo que publique alguna investigación psicológica, debe respetar la información investigada por los autores, con el fin de aceptar la originalidad de cada recurso. Por otro lado, es importante considerar lo mencionado en el artículo N°45, donde se explica que el profesional se

encuentra en la obligación de seguir y realizar procedimientos científicos que permitirán el desarrollo y validez de instrumentos utilizados en la investigación, por tal motivo, se efectuará diversos métodos para obtener y cumplir con los objetivos psicométricos planteados.

IV. RESULTADOS

4.1 EVIDENCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Tabla 1

Evidencia de la Validez de contenido de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES- 17)

ITEMS	PRIMER JUEZ			SEGUNDO JUEZ			TERCER JUEZ			CUARTO JUEZ			V Aiken			Aceptable	
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	SI
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	SI
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	SI
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	SI
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	.75	1	1	1	SI
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	SI
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	SI
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	SI
9	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	.75	1	SI
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	SI
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	SI
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	SI
13	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	.75	1	SI
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	.75	1	1	1	SI
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	SI
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	SI
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	SI

Nota: No está de acuerdo= 0, si está de acuerdo= 1, P= pertinencia; R= relevancia, C= claridad

En la tabla 1 se aprecia los datos derivados del criterio de jueces expertos, realizado mediante la V de Aiken, donde los resultados oscilaban entre .75 a 1, siendo considerados como ítems aceptables en cuanto a pertinencia, relevancia y claridad.

4.2 EVIDENCIA DE VALIDEZ BASADA EN LA ESTRUCTURA INTERNA

Tabla 2

Evaluación de supuestos

Ítem	M	DE	IHC	K ²
1	4.81	0.99	.74	34.8
2	4.96	0.94	.72	13.3
3	4.52	1.13	.65	17.4
4	4.91	0.79	.67	9.5
5	4.99	0.90	.82	24.0
6	4.19	1.24	.50	11.9
7	5.04	0.87	.83	57.4
8	4.26	1.11	.73	8.1
9	4.46	0.97	.55	24.2
10	5.25	0.85	.80	86.1
11	4.80	0.89	.81	18.3
12	4.75	0.98	.74	25.3
13	5.08	1.01	.43	72.8
14	4.57	0.91	.69	29.9
15	5.06	0.86	.76	32.1
16	4.23	1.15	.46	41.1
17	5.32	0.89	.66	93.3
Correlaciones entre ítems				.07 - .79
Curtosis multivariante				29.2

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar; IHC: Índice de homogeneidad corregido, K²: Simetría y curtosis conjunta

En la Tabla 2, se presentan estadísticos descriptivos de los ítems con una media entre 4.19 y 5.32, una desviación estándar entre 0.79 y 1.24; además un índice de homogeneidad entre .43 y .83, siendo mayores a .30 (Elosua & Bully, 2012), indicando una buena homogeneidad entre los contenidos medidos por los ítems; además, el K² toma valores mayores a 5.99 evidenciando el incumplimiento del supuesto de normalidad univariante; sin embargo, el índice de curtosis multivariante toma un valor de 29.2 < 70 verificando el cumplimiento del supuesto de normalidad multivariante en los ítems; finalmente las correlaciones entre los ítems muestran valores de .07 a .79, menores a .90 cotejando la ausencia de multicolinealidad o redundancia entre los ítems, haciendo factible la aplicación del AFC por medio del método de máxima verosimilitud, cuya estructura resultante se grafica en la figura 1 y se plasma en la tabla 3:

Figura 1

Estructura de la Escala Utrecht de Engagement

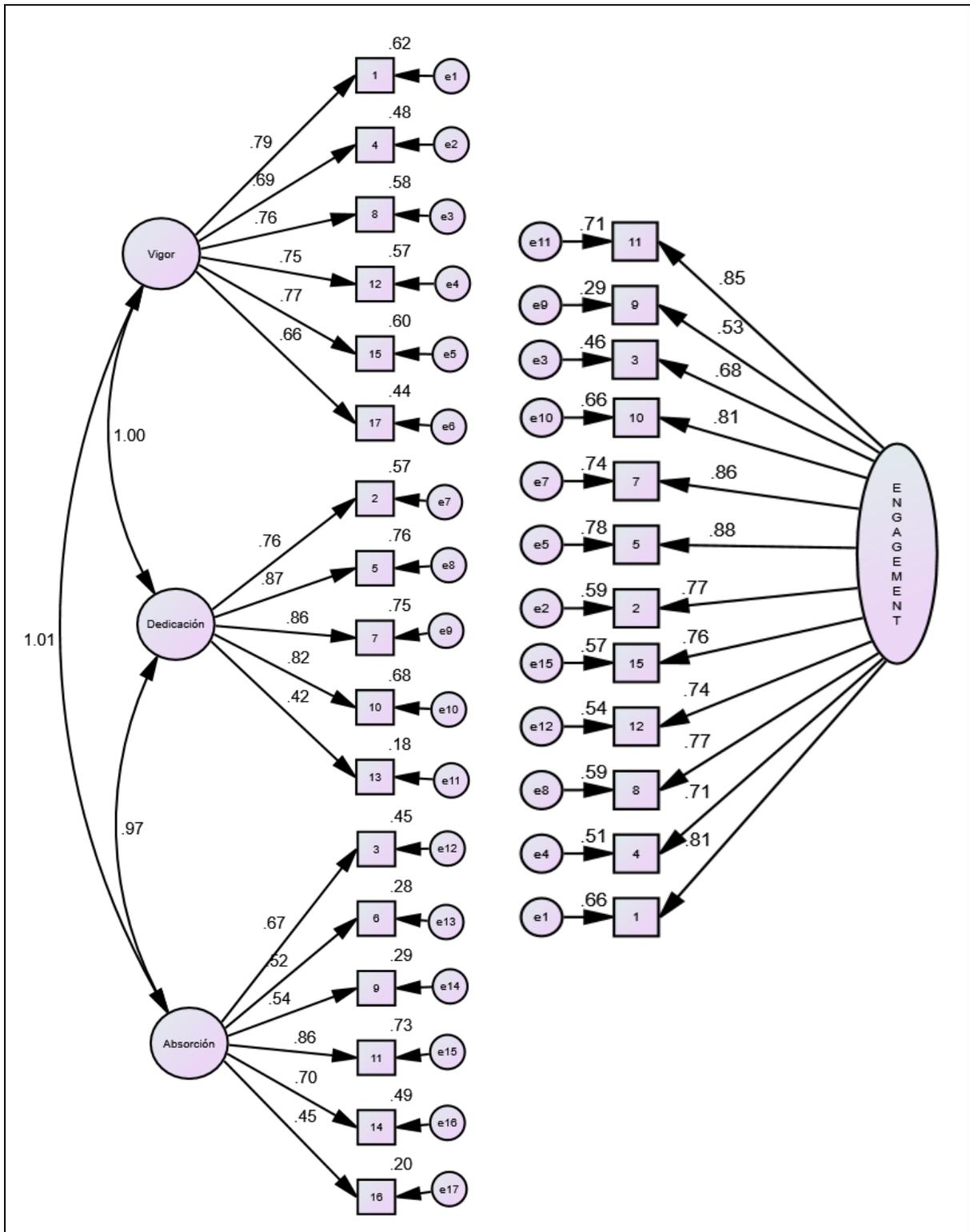


Tabla 3*Coeficientes estandarizados de la Escala Utrecht de Engagement*

Ítem	Modelo de 3 factores				IM	Modelo de 1 factor	
	Vigor	Dedicación	Absorción	r ²		Engagement	r ²
1	.79			.62	71.9	.81	.66
4	.69			.48	32.7	.71	.51
8	.76			.58	80.1	.77	.59
12	.75			.57	41.8	.74	.54
15	.77			.60	46.9	.76	.57
17	.67			.44	148.0		
2		.76		.57	24.3	.77	.59
5		.87		.76	53.4	.88	.78
7		.86		.75	8.2	.86	.74
10		.82		.68	12.5	.81	.66
13		.42		.18	149.3		
3			.67	.45	46.4	.68	.46
6			.52	.28	84.5		
9			.54	.29	68.0	.53	.29
11			.86	.73	14.8	.85	.71
14			.70	.49	122.0		
16			.45	.20	93.4		
Correlaciones							
Vigor	--	1.00	1.01				
Dedicación		--	.97				
Absorción			--				

Nota: r²: Proporción de variabilidad del ítem explicada por su factor; IM: Índice de modificación

En la Tabla 3, se muestran los coeficientes estandarizados de la estructura de la Escala Utrecht de Engagement; dónde el modelo de tres factores se destaca por presentar cargas factoriales estandarizadas de .42 a .86, cuya variabilidad se explica entre un 18% a 76% por los factores que los contienen y correlaciones superiores a .90 entre ellos, señalando que los tres factores miden un mismo factor; asimismo, los ítems 6, 13, 14, 16 y 17 mostraron índices de modificación elevados, procediéndose a evaluar el modelo unifactorial en ausencia de éstos; encontrándose una estructura de ítems con cargas factoriales estandarizadas entre .53 a .88, cuya variabilidad se explica entre un 29% a 78% por el factor general.

Tabla 4*Índices de ajuste de la Escala Utrecht de Engagement*

Modelo	Ajuste global					A. Comparativo		A. Parsimonioso	
	X ² /gl	SRMR	RMSEA	Li	Ls	CFI	TLI	PCFI	AIC
3 Factores	4.14	.070	.112	.101	.122	.873	.852	.745	544.7
1 Factor	1.95	.030	.061	.044	.079	.976	.970	.798	153.3

Nota: Método de estimación: Máxima Verosimilitud
X²/gl: Razón de verosimilitud
SRMR: Raíz media residual estandarizada
TLI: Índice de ajuste de Tucker-Lewis
CFI: Índice de ajuste comparativo
PCFI: Índice de ajuste comparativo parsimonioso
AIC: Criterio de Akaike

En la tabla 4, se denotan los índices de ajuste de la Escala Utrecht de Engagement, encontrándose valores aceptables en los índices de ajuste global como en la razón de verosimilitud $X^2/gl < 2$ (Carmines & Mclver, 1983); $SRMR < .05$ y $RMSEA < .08$ (Hu & Bentler, 1999); en los índices de ajuste comparativo $TLI > .95$ (Bollen, 1989); además $CFI > .95$ (Bentler, 1990); y en los índices de ajuste parsimonioso donde se muestra un $PCFI > .70$ y un menor AIC en el modelo de un factor; a comparación del modelo de tres factores, cuya estructura es rechazada por presentar índices de ajuste insatisfactorios.

4.3 EVIDENCIAS DE VALIDEZ EN RELACIÓN CON OTRAS VARIABLES

Tabla 5

Estadísticos descriptivos de la Escala

Variable	M	Me	DE	R	K ²
Engagement	57.81	59	8.83	48	51.3
Burnout	26.49	25	12.52	58	11.4
Agotamiento emocional	12.55	11	5.75	31	11.4
Cinismo	9.23	8	4.98	26	20.4
Eficacia profesional	31.29	32	4.27	19	32.5

Nota: M: Media; Me: Mediana; DE: Desviación estándar; R: Rango; K²: Simetría y curtosis conjunta

En la tabla 5, se evidencian las medidas de tendencia central, como la media y mediana, la desviación estándar, el rango de cada variable y sus dimensiones, que sirven como base para futuras evaluaciones con el presente instrumento; asimismo, un estadístico de forma, en el índice de K² con valores mayores a 5.99 señalando una distribución diferente a la normal en el Engagement, el Burnout y sus dimensiones, decidiéndose evaluar la validez de criterio mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 6

Relación entre el Engagement con el Burnout y sus dimensiones

Variables		rs	Magnitud
Engagement	Burnout	-.62	Grande
	Agotamiento emocional	-.48	Moderada
	Cinismo	-.55	Grande
	Eficacia profesional	.70	Grande

En la tabla 6, se aprecia una relación inversa de magnitud grande entre el Engagement con el Burnout ($rs=-.62$) y su dimensión cinismo ($rs=-.55$); una relación directa de magnitud grande con la dimensión eficacia profesional ($rs=.70$) y una relación inversa de magnitud moderada con la dimensión agotamiento emocional ($rs=.48$) en colaboradores de empresas privadas de Trujillo.

4.4 EVIDENCIA DE CONFIABILIDAD POR CONSISTENCIA INTERNA

Tabla 7

Confiabilidad de la Escala Utrecht de Engagement

Modelo	N de ítems	Omega IC95%
1 Factor	12	.94 [.93 - .95]

Dado que el modelo de 1 factor muestra índices de ajuste satisfactorios y cargas factoriales estandarizadas con valores diferentes para cada ítem que caracterizan a un modelo de medición congénico, se decide medir la confiabilidad del factor Engagement de 12 ítems con el estadístico Omega de McDonald, obteniéndose un valor de .94 con un intervalo de confianza al 95% de .93 a .95.

V. DISCUSIÓN

El engagement presentado en los colaboradores, trae consigo una mejora en la organización, debido a la realización óptima de sus funciones, aportando a los procesos establecidos, haciéndolos más flexibles e incentivados por cumplir con las directrices que presentan su entidad (Martínez et al., 2020). Asimismo, Contreras (2015), menciona que, este estado permite a los trabajadores ser más productivos y rentables, ocasionando la satisfacción en los superiores debido a la calidad de trabajo que realizan. Por tal motivo, es importante considerar un instrumento que permita evaluar el engagement en los trabajadores, siendo de utilidad para las organizaciones en los diversos procedimientos que crean oportunos.

Teniendo en cuenta dicha premisa, se realizó la presente investigación, el cual tuvo por objetivo general, determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en colaboradores de empresas privadas de Trujillo; se utilizó el instrumento creado por Schaufeli y Bakker (2003), quienes además, precisan que el engagement es un estado mental positivo presentado en un colaborador en relación a su ambiente laboral; asimismo, la versión que se tomó en cuenta fue el UWES-17, conformada por 17 ítems, aplicada a una muestra de 345 colaboradores quienes cumplían con los criterios de inclusión.

Respecto al primer objetivo se realizó una validez de contenido, mediante el criterio de 4 jueces expertos en el ámbito organizacional, cuyos resultados oscilaban entre .75 a 1, siendo considerados como aceptables (Charter, 2003), determinándose que los ítems han sido redactados de forma clara, son importantes, y además guardan relación con la variable que se está midiendo. De la misma manera, Alvarez y Peña (2016), efectuaron una validez de contenido considerando 3 jueces expertos; Villavicencio et al. (2014), tomó en cuenta 5 jueces; por su parte, Sanchez (2020) y Muñoz (2017), estimaron la participación de 10 jueces, obteniendo una V. de Aiken con un valor desde .80. Posteriormente, se efectuó una muestra piloto, conformada por 50 colaboradores, donde se observó un resultado de alfa de Cronbach de .894, permitiendo evaluar a la muestra estimada.

De acuerdo al segundo objetivo, se estableció la evidencia de validez basada en la estructura interna; para lo cual, como primer paso se efectuó el análisis

descriptivo de ítems, observando resultados en la media entre 4.19 y 5.32, siendo el promedio de las respuestas de cada uno de los ítems; en cuanto a la desviación estándar, los datos obtenidos fueron entre .79 y 1.24, haciendo referencia a la distancia promedio que hay entre las respuestas de los ítems a la media (Leverett, 1947); respecto al índice de homogeneidad, los valores fueron entre .43 y .83 siendo mayores a .30, indicando que, si los datos son mayores a la cantidad establecida, existe un grado de relación entre un ítem y los demás ítems de la escala (Elosua & Bully, 2012); por otro lado, también se observa resultados de la asimetría y curtosis conjunta, tomando valores mayores a 5.99, es decir, no presenta una distribución normal univariante. Por su parte, se observó que Sanchez (2020), también efectuó el estadístico descriptivo de ítems, sin embargo, debido a sus resultados obtenidos decidió eliminar aquellos ítems que no presentaba valores aceptables tanto en el IHC como en la comunalidad.

Se realizó el análisis de multicolinealidad o redundancia de ítems, evaluándose por medio de la correlación de todos contra todos, donde se muestran valores de .07 a .79 siendo menores a .90, indicando la ausencia de redundancia (Montgomery et al., 2013); haciendo posible el AFC. Posteriormente, se ejecutó el supuesto de normalidad multivariante, evaluando si los 17 ítems en su conjunto tienen una distribución normal, para ello se consideró la proposición de Mardia (1970), quien explica que, cuando un índice toma valores menores de 70, los ítems de manera conjunta si siguen una distribución normal múltiple; esto permite determinar el método que se utilizaría en el AFC, por lo que, en base al resultado siendo 29.2, se decidió aplicar el método de MV, en el cálculo de la estructura.

Se recurrió al programa AMOS para efectuar lo determinado anteriormente, obteniendo la figura de la estructura teórica de la escala, observándose que las correlaciones entre las dimensiones superan el .97, indicando una relación demasiado elevada; es decir, los factores están midiendo lo mismo, por ello, se tomó la decisión de unirlos en un solo factor, eliminando los ítems que perjudican el ajuste en la medición de la variable, para ello se consideró aquellos que presentan un elevado índice de modificación acumulada, cuyo análisis permite saber en cuanto va a disminuir el X^2 si se elimina el ítem (Hair et al., 1999); esto permitió eliminar 5 ítems, 6, 13, 14, 16 y 17, los cuales, no generan una reacción en la

muestra evaluada, asumiendo que estos indicadores no son adecuados debido a diversas cuestiones, como el tipo de ocupación, que según Salanova y Schaufeli (2004), mencionan que, los empleados que efectúan trabajos manuales, como los operarios, suelen puntuar relativamente bajo, ya que, no presentan una conducta proactiva (Altamirano et al., 2020) o de iniciativa personal, debido a que, las condiciones de trabajo y las funciones que realizan los colaboradores de la muestra, presentan escasos recursos, lo que no les permite afrontar las demandas de la organización, en especial, las exigencias físicas que sus labores lo ameritan (Bakker & Demerouti, 2013); asimismo, dentro de las organizaciones se generan condiciones ambientales, como la monotonía, la sobrecarga laboral, la escases de desarrollo de carreras y la seguridad contractual, siendo este último, el que los conlleva a realizar sus funciones para evitar una desvinculación (Suárez & Mendoza, 2014), sin embargo, no se encuentran apasionados con lo que hacen, ni relacionados afectivamente con la empresa, que es lo que caracteriza al engagement (Bedoya & Poveda, 2015). Por otro lado, es importante mencionar que, Schaufeli y Bakker, (2003), consideran que, existen ciertos ítems más característicos por su valor natural para medir el engagement, esta premisa fue considerada para la realización de una de las versiones efectuadas por los autores, evidenciándose que los indicadores eliminados en esta investigación, que hacen referencia a la persistencia frente a dificultades, sentir al trabajo como un reto y estar inmersos en él, siendo difícil desconectarse; no pertenecen a dicha relación, revelando que, la escala propuesta sigue evaluando el engagement.

Posteriormente se procedió a evaluar el modelo unifactorial; encontrando una estructura de ítems con cargas factoriales estandarizadas entre .53 a .88. Esta disminución de factores, se asemeja a las investigaciones de Spontón et al. (2012), Alvarez y Peña (2016) y Sanchez (2020); quienes, redujeron la escala en dos factores, por medio del AFE.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se determinó los índices de ajuste de la escala, tanto para el modelo de 3 factores como de 1 factor, siendo este el que presente un buen ajuste, teniendo un $X^2/df < 2$ (Carmines & McIver, 1983); SRMR < .05 y RMSEA < .08 (Hu & Bentler, 1999), observándose que la estructura evaluada está cerca a la realidad; en los índices de ajuste comparativo un TLI > .95 (Bollen,

1989); además un CFI>.95 (Bentler, 1990) evidenciando que, los ítems definen al factor; y en los índices de ajuste parsimonioso donde se muestra un PCFI>.70 y un menor AIC en el modelo de un factor, indicando que, la estructura no es compleja para explicar la teoría, difiriendo del modelo de 3 factores, cuya estructura es rechazada por presentar índices de ajuste insatisfactorios; estos datos se asemejan con los resultados evidenciados por Spontón et al. (2012), Alvarez y Peña (2016), y Sanchez (2020); quienes presentaron índices de ajuste aceptables para sus propuestas de un modelo bifactorial; a comparación de las investigaciones de Seppala et al. (2008) y Muñoz (2017) quienes, determinaron la existencia de un buen ajuste al modelo teórico propuesto de tres dimensiones, posiblemente porque su muestra estuvo estimada por 800 colaboradores a más.

Respecto al tercer objetivo, se evaluó las evidencias de validez en relación con otras variables, considerando el inventario Burnout de Maslach; donde previamente se efectuó los estadísticos descriptivos de ambos instrumentos; mostrando, un K2 cuyos valores son mayores a 5.99, señalando la presencia de una distribución diferente a la normal; estos resultados permitieron decidir evaluar la validez de criterio mediante el coeficiente de correlación de Spearman (Mondragón, 2014); apreciando una relación inversa de magnitud grande entre el Engagement con el Burnout de $-.62$; es decir, aquellos trabajadores que tengan un mayor nivel de engagement serán menos propensos a experimentar aquellos síntomas relacionados con el Burnout; asimismo, el engagement correlaciona de manera inversa con la dimensión cinismo ($r_s = -.55$); y en el caso de la dimensión de agotamiento emocional, la asociación inversa fue moderada con un resultado de $-.48$; sin embargo, se evidencia una relación directa de magnitud grande con la dimensión eficacia profesional ($r_s = .70$), determinando que, los colaboradores que presentan mayor engagement, muestran una buena eficacia profesional; estas asociaciones se relacionan con lo mencionado por Schaufeli y Bakker (2003), quienes lo especificaron en la construcción de su escala. De la misma manera, se observó que las investigaciones de Sánchez (2018) también encontró una correlación inversa entre las mismas variables con datos entre $-.19$ a $-.30$; por su parte, Muñoz (2017), mediante la correlación de Spearman, observó la presencia de una relación inversa, obteniendo valores entre $-.08$ a $-.34$.

Por otro lado, se analizó la confiabilidad por consistencia interna de la escala de un solo factor, que contiene 12 ítems, observando un valor de Omega de .94 con un intervalo de confianza entre .93 a .95; este análisis se efectuó, debido a que, previamente se obtuvo cargas factoriales caracterizadas por un modelo de medición congénico; es decir, los ítems medían con distinta intensidad el factor que los contienen. De la misma manera, Sanchez (2020), Molina (2018) y Sánchez (2018), efectuaron el estadístico Omega de Mc Donald, teniendo como resultados valores mayores a .86, considerando que, presentan con una confiabilidad aceptable. Por otro parte, las investigaciones de Cárdenas (2016), Seppala et al. (2008) y Villavicencio et al. (2014), utilizaron el coeficiente Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad, obteniendo resultados desde .75, siendo aceptable. De acuerdo a los valores obtenidos, Morales (2006) indica que, aquellos instrumentos que presenten una confiabilidad mayor a .85, permiten a los investigadores decidir el destino del sujeto de evaluación; es decir, el instrumento sirve para diagnosticar y enviar a terapia o capacitación, ya sea de manera individual o grupal, teniendo en cuenta lo reglamentado por cada organización, a aquellos colaboradores que requieran mejorar el engagement.

Es importante mencionar que, se encontró limitaciones durante la investigación en relación a los trabajos previos, debido a que la mayoría abordaba el engagement al nivel académico, no concordando con la población delimitada, siendo específicamente trabajadores; asimismo, la pandemia limitó el acercamiento presencial a los directivos de las empresas para la observación y revisión de los instrumentos, aplazando el tiempo en su aceptación para la evaluación de su personal operativo.

Finalmente, la investigación efectuada, consiguió evidenciar las propiedades psicométricas de la escala, observándose una variación en los ítems del instrumento original, considerando los índices de modificación en 5 ítems, denotando que el instrumento presenta buenos índices de ajuste en la propuesta de un modelo unifactorial.

VI. CONCLUSIONES

- Se determinó las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en colaboradores de empresas privadas de Trujillo, mediante la evaluación a una muestra de 345 colaboradores.
- Se estableció la evidencia de validez de contenido por medio del juicio de 4 expertos en el área de aplicación; obteniendo como resultado una V. de Aiken de .75 a 1, siendo aceptable.
- Se realizó la evidencia de validez basada en la estructura interna, a través del AFC, con índices de ajustes considerados como satisfactorios.
- Se evaluó las evidencias de validez de criterio, identificando una correlación inversa con el inventario Burnout de Maslach de magnitud grande.
- Se analizó la confiabilidad por consistencia interna de la escala Utrecht de Engagement. mediante el coeficiente Alpha de Omega, obteniendo un resultado de .94.

VII. RECOMENDACIONES

- Realizar investigaciones considerando un muestreo probabilístico, a fin de permitir generalizar los resultados obtenidos.
- Contar con la participación de más jueces expertos, lo cual permitirá la obtención de un óptimo coeficiente de V. de Aiken.
- Corroborar la validez externa de tipo convergente, con la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen, a fin de evidenciar la existencia de una correlación.
- Utilizar otros procedimientos para establecer la confiabilidad de la escala, como el método por separación de mitades, test retest, o formas paralelas, a fin de evidenciar con precisión la coherencia del instrumento.

REFERENCIAS

- Altamirano, J.; Oviedo, P.; Simoes, B. y Ziebell, M. (2020). Predictores individuales, contextuales y organizacionales de engagement en el trabajo y job crafting. *Revista Ciencias Psicológicas*, 14(2) 1-19. <https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2202>
- Alvarez, G. y Peña, F. (2016). *Adaptación del Utrecht Work Engagement Scale-UWES en profesores universitarios de Villavicencio*. [Trabajo de Grado, Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio]. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/12393/1/2016_adaptacion_utrecht_work.pdf
- Arias, G.; Villasis, K. y Miranda, N. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Redalyc*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Ato, M.; López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Revista Anales de Psicología/ Annals of Psychology*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Ávila, M.; Portalanza, C. y Duque, E. (2017). Evaluación del engagement en trabajadores de una institución de educación superior en Ecuador. *Revista Científica Ecociencia*, 4(4), 1-25. <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/43/32>
- Ayres, L.; Reis, G. & Hutz, C. (2018). Flow and engagement at Work: A literatura Review. *Revista Scielo*, 23(4), 633-642. <https://doi.org/10.1590/1413-82712018230404>
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista Journal of Work and Organizational Psychology*, 29 (3), 107-115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bedoya, L. y Poveda, L. (2015). Work Engagement y Compromiso Laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador? *Revista Interamericana de psicología ocupacional*, 34(2), 108-119.

<https://www.proquest.com/docview/2100345936/fulltextPDF/A2CA6272FAD044E4PQ/1?accountid=37408>

- Bentler, P. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Revista Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246.
- Bollen, K. (1989). A new incremental fit index for general structural equation models. *Revista Sociological Methods & Research*, 17, 303-316.
- Cárdenas, R. (2016). *Propiedades psicométricas de la Escala de Utrecht de engagement en el trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del Distrito de Moche*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111/cardenas_sr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cárdenas, T. y Jaik, A. (2014). Inventario para la medición del engagement (Ilusión por el trabajo). Un estudio instrumental. *Revista Redalyc*, 17(32), 294-306. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497551995005>
- Carmines, E. & Mclver, J. (1983). Analyzing Models with Unobserved Variables: Analysis of Covariance Structures. *Revista Cambridge University Press*, 9(1), 51-102.
- Charter, R. (2003). A breakdown of reliability coefficients by test type and reliability method, and the clinical implications of low reliability. *Revista The journal of General Psychology*, 130(3), 290-304.
- Chiang, V.; Fuentealba, E. y Novoa, C. (2017). Relación entre clima organizacional y Engagement, en dos fundaciones sociales, sin fines de lucro, de la región del Bio Bio. *Revista Scielo*, 19(59), 105-112. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000200105>
- Chinyere, T. & Onyeluka S. (2017). Job crafting-satisfaction relationship in electrical/electronic technology education programe: do work engagemten and commitment matter?. *Revista Journal of Work and Organizational Psychology*. 33(3), 165-173. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.003>

- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Colín, C. (2018). Estudio del papel mediador del engagement en el trabajo entre las demandas y recursos laborales. *Revista Redalyc*, 26(2), 32-49. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133959841005>
- Contreras, Q. (2015). Determinación del nivel de engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *Revista Scielo*, 17(52), 37-42. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100008>
- Córdova, M. (2003). *Estadística descriptiva e inferencial*. (5° ed.). Editorial Moshera S.R.L. https://www.academia.edu/45028725/ESTADISTICA_Descriptiva_e_Inferencia
- Domínguez, R. e Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Revista Redalyc*, 21(96), 660-679. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199551160035>
- Elosua, P. y Bully, P. (2012). *Prácticas de Psicometría: Manual de Procedimiento*. Servicio editorial ARGITALPEN ZERBITZUA. <https://addi.ehu.es/handle/10810/15576>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación: Manual autoformativo interactivo*. (1° ed.). Universidad continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_U_C_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Gil, E.; Lorens, S. & Salanova, M. (2020). Employees' physical exercise, resources, engagement, and performance: a cross-sectional study from HERO model. *Revista Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(1) 39-47. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2020a4>
- Gómez, L.; Labarthe, J.; Ferreira, A. y Chiminelli, V. (2019). Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala

- Utrech de engagement en el trabajo (UWES). *Revista Ciencias Psicológicas*, 13(2), 305-316. <http://dx.doi.org/10.22235/cp.v13i2.1888>
- González, J. (2020). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Revista científica de ciencias sociales y humanidades*, 12(1), 9-15. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.256>
- Hair, J.; Anderson, R.; Tatham, R. y Black, W. (1999). *Análisis Multivariante*. Prentice Hall. (5° ed.)
- Hernández, L. y Oramas, A. (2018). Factores psicosociales laborales relacionados con el work engagement desde el modelo de demanda – recursos laborales en trabajadores cubanos. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 19(2), 19-23. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2018/cst182c.pdf>
- Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, M. (2017). *Metodología de la investigación*. (6° ed.). Mc Graw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hu, L. & Bentler, P. (1999). Cutoff criterio for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criterio versus new alternatives. *Revista Structural equation modeling: Multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- La red, D. (2017). ¿Cuáles son los métodos preferidos para el modelado de preferencias? - Estudio de la comparación entre pares frente a la valoración directa. *Revista International Journal of information systems and software engineering for big companies*, 4(1), 7-20. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6040459.pdf>
- Leverett, H. (1947). Statistics notes: The normal distribution. *Revista Educational Psychology*, 38(5), 283-289.
- Llorente, M. & Topa, G. (2019). Individual Crafting, Collaborative Crafting, and Job Satisfaction: The Mediator Role of Engagement. *Revista Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 217-226. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a23>

- López, F. y Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Revista Comunicación y Hombre*, (14), 53-63. <https://portalderevistas.ufv.es/index.php/comunicacionyhombre/article/view/274>
- Lupano, P.; De la Iglesia, G.; Castro, S. y Fernández, L. (2017). Validación de una escala sobre Work Engagement. Perfiles asociados a alta performance y satisfacción laboral. *Revista Redalyc*, 11(2), 127-144. <https://www.redalyc.org/journal/4595/459553539002/>
- MacCallum, R.; Widaman, K. & Zhang, S. (1999). Sample size in factor análisis. *Revista Psychological Methods*, 4(1), 84-99. https://www.researchgate.net/publication/254733888_Sample_Size_in_Factor_Analysis
- Mardia, K. (1970). Measures of multivariate skewness and Kurtosis with applications. *Revista Biometrika*, 57(3), 519-530.
- Marsollier, R. (2019). Análisis del modelo burnout - engagement en empleados públicos. *Revista Psicogente*, 22(41), 1-18. <https://doi.org/10.17081/psico.22.41.3311>
- Martínez, I.; Salanova, M. & Cruz, V. (2020). Our Boss is a Good Boss! Cross – level Effects of Transformational Leadership on Work Engagement in Service Jobs. *Revista Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(2), 87-94. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a10>
- Mercali, G. & Costa, S. (2019). Antecedents of work engagement of higher education professors in Brazil. *Revista Scielo*, 20(1), 1-27. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190081>
- Molina, M. (2018). *Propiedades psicométricas de la Escala de Engagement en el Trabajo en colaboradores de Empresas Pesqueras de Chimbote*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24440/molina_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Revista Movimiento Científico*, 8(1), 98-104. <http://dx.doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Montgomery, D.; Peck, E. & Vining, G. (2013). *Introduction to linear regression analysis*. John Wiley & Sons, INC., publication. (5° ed.). <https://ocd.lcwu.edu.pk/cfiles/Statistics/Stat-503/IntroductiontoLinearRegressionAnalysisbyDouglasC.MontgomeryElizabethA.PeckG.GeoffreyViningz-lib.org.pdf>
- Morales, P. (2006). *Medición de actitudes en psicología y educación. Construcción de escalas y problemas metodológicos*. Universidad Pontificia Comillas. (3° ed.).
- Morata, M; Holgado, F.; Barbero, M. y Mendez, G. (2015). Análisis factorial confirmatorio. Recomendaciones sobre mínimos cuadrados no ponderados en función del error tipo I de Ji-cuadrado y RMSEA. *Revista Acción Psicológica*, 12(1), 79-90. <https://doi.org/10.5944/ap.12.1.14362>
- Muñoz, K. (2017). *Propiedades psicométricas de la Escala de Utrecht de engagement en el trabajo (UWES 17) en trabajadores con perfil operario de la provincia de Trujillo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/689/mu%c3%b1oz_ck.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muñoz, M. (2016). *Propiedades psicométricas del inventario de Burnout de Maslach en teleoperadores de dos empresas de Trujillo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/207/mu%c3%b1oz_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Orlandoni, G. (2010). Escalas de medición en Estadística. *Revista Redalyc*, 12(2), 243-247. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569009.pdf>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Revista Scielo*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

- Paredes, M.; Villavicencio, V. y Palomino, A. (2018). Engagement laboral en colaboradores de establecimientos de consumo gastronómico de Tarma. *Revista desafíos*, 9(1), 11-22. <https://doi.org/10.37711/desafios.2018.9.1.130>
- Pérez, J. y Pedraza, X. (2021). Medición del work engagement y su relación con la comunicación, liderazgo y TIC en una empresa editorial mexicana. *Revista Signos*, 11(1), 37- 53. <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2019.0001.02>
- Ramirez, J.; Castillo, B.; Benavides, F.; Peralta, C.; Berrios, N.; Idalia, L.; Moncada, H.; Navarro, M.; Molina, M.; Flores, Y.; Navarro, S. y Alfaro, M. (2018). *Metodología de la investigación e investigación aplicada para ciencias económicas y administrativas*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. <https://jalfaroman.files.wordpress.com/2019/03/dosier-metodologia-e-investigacion-aplicada-2018.pdf>
- Ramos, J.; Del Águila, V. y Bazalar, A. (2017). *Estadística básica para los negocios*. Fondo Editorial (1° ed.). [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10771/Ramos Estadística básica de los negocios.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10771/Ramos%20Estad%C3%ADstica%20b%C3%A1sica%20de%20los%20negocios.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Revista estudios financieros*, 261, 109-138. https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf
- Sanchez, D. (2020). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo en el personal administrativo de la Municipalidad distrital de Carabayllo, 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46595>
- Sánchez, F. (2018). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores Millenials de empresas comerciales de Trujillo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24770/sanchez_af.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). UBES, Utrechtse Bevlogenheidschaal. *Sectie Psychologie van Arbeid, Gezondheid en Organisatie Universiteit Utrecht*.
https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Handleiding_UBES.pdf
- Seppala, P.; Mauno, S.; Feldt, T.; Hakanen, J. Kinnunen, U.; Tolvanen, A. & Schaufeli, W. (2008). The Construct Validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and Longitudinal Evidence. *Springer Science*, 10(4), 459-481. <https://core.ac.uk/download/pdf/34626402.pdf>
- Silva, R.; Ferreira, M. & Valentini, F. (2019). Work engagement: a study of daily changes. *Revista Ciencias Psicológicas*, 13(1), 3-18.
<https://doi.org/10.22235/cp.v13i1.1805>
- Spontón, C.; Medrano, L.; Spontón, M. y Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Revista Scielo*, 18(2), 147-154.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272012000200005
- Suárez, Y. y Mendoza, J. (2014). Indicadores de Salud Mental y Engagement en empleados de una empresa promotora del desarrollo económico. *Revista Económicas*, 35(2), 133-146.
https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/download/527/pdf_61/
- Toscano, C.; Vesga, J. & Avedaño, B. (2020). Quality of life at work and its relationship with engagement. *Revista Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 138-146. <https://doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>
- Valdez, B. & Ron, M. (2011). *UWES, Utrecht Work Engagement Scale*.
https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf

- Vallieres, F.; McAuliffe, E.; Hyland, P.; Galligan, M. & Ghee, A. (2017). Measuring work engagement among community health workers in Sierra Leone: Validating The Utrecht Work Engagement Scale. *Revista Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(1), 41-46.
<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.12.001>
- Villavicencio, A.; Jurado, C. y Aguilar, V. (2014). Adaptación de las escalas UWES y OSI para trabajadores mexicanos. *Revista Redalyc*, 22(2), 6-15.
<https://www.redalyc.org/pdf/1339/133938134002.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Prueba piloto de la Escala Utrecht de Engagement

	Cronbach's α
Alfa Total	.894

En la tabla se observa los resultados de confiabilidad de la prueba piloto, realizado a una muestra de 50 colaboradores, obteniendo un Alfa de Cronbrach de .894, considerándose aceptable para su aplicación.

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Engagement	El engagement es un estado mental positivo, que presenta un colaborador en relación a su ambiente laboral, asimismo, se caracteriza por los factores como el vigor, dedicación y absorción laboral (Schaufeli y Bakker, 2003).	El engagement en el trabajo se evidencia en las puntuaciones de las dimensiones de vigor, dedicación y absorción; pertenecientes al instrumento (Schaufeli y Bakker, 2003).	VIGOR: Hace referencia al gran esfuerzo y la persistencia por cumplir con sus funciones a pesar de las dificultades DEDICACIÓN: Se refiere al orgullo, entusiasmo e inspiración por sentirse involucrado en su trabajo ABSORCIÓN: Se caracteriza por una concentración en sus actividades laborales, sin percatarse del tiempo	6 ítems (1, 4, 8, 12, 15, 17) 5 ítems (2, 5, 7, 10, 13) 6 ítems (3, 6, 9, 11, 14, 16)	Ordinal: Contando con 7 alternativas de respuesta, Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Regularmente, Bastante veces, Casi siempre y siempre

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Encuesta de bienestar y trabajo (UWES)

Adaptado por Sánchez (2018)

Edad: ____ años Sexo: M () F () Grado de instrucción: _____

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

Anexo 4. Autorización de aplicación del instrumento

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

SOLICITO: Permiso para utilizar la adaptación de la Escala Utrecht de engagement para fines de investigación

Srta.: Flor Katterine Sánchez Ávila

Mi persona: Ramírez Tello Dana Ximena (74727523)

Expreso ante usted con el debido respeto, lo siguiente:

Que en mi condición de:

Estudiante del X Ciclo de la escuela profesional de psicología perteneciente a la Universidad César Vallejo – Sede Trujillo.

Recurro a su persona para solicitarle:

Su permiso en la utilización de la adaptación de la Escala Utrecht de Engagement, que tiene fines prácticos en el curso de Proyecto de Investigación, perteneciente al X Ciclo de la carrera profesional de psicología, cuya investigación lleva por título "Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en colaboradores de empresas privadas de Trujillo".

Agradezco la atención brindada a la presente solicitud.

Atentamente, Ramírez Tello

Trujillo, 02 de noviembre de 2021

FIRMA DEL SOLICITANTE

ALUMNA: RAMÍREZ TELLO DANA

DNI: 74727523

FIRMA DE ACEPTACIÓN

AUTORA: FLOR KATTERINE SÁNCHEZ

ÁVILA

DNI: 72706932

Anexo 5. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante, le saluda Dana Ramírez estudiante del XI ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo de Trujillo. Actualmente, me encuentro realizando una investigación para determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en colaboradores de empresas privadas de Trujillo; y para ello, necesito contar con su importante colaboración.

El proceso consiste en la aplicación del instrumento, cuya duración será de 10 minutos aproximadamente, y los resultados obtenidos guardará la confidencialidad correspondiente, por tal motivo, se requiere contar con su autorización.

Si desea continuar con el proceso, marcar la opción "SI".

- SI
- NO

Anexo 6. Criterio de jueces expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Anticona Luna Victoria Luciana Elizabeth Milagros

DNI: 45385830

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicología	2006 a 2011
02	Universidad César Vallejo	Problemas de aprendizaje	2016 a 2018

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Transportes Rodrigo Carranza S.A.C	Analista	Trujillo	2013 a 2018	Analista de Capacitación en Transportes Rodrigo Carranza S.A.C
02	Universidad César Vallejo	Docente	Trujillo	2014 hasta la actualidad	Docente y Supervisora de prácticas pre profesionales en el área Organizacional
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



FIRMA JUEZ
DNI: 45385830
N° CPsP: 17939

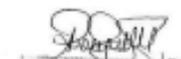
10 de Marzo de 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO**Observaciones:** _____**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable **Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg Rocio del Pilar Pretel Justiniano****DNI: 18190724****Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Privada del Norte	Psicóloga	Pre grado
02	Universidad Nacional de Trujillo	Especialista Organizacional	Pre grado

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Privada del Norte	docente	Trujillo	Pre grado 2021	Docente asesor de tesis
02	Universidad Nacional de Trujillo	docente	Trujillo	Pre grado 2021	Docente asesor de tesis
03	Universidad Privada César Vallejo	docente	Trujillo	Pre grado 2021	Docente asesor de tesis

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión
Mg. ROCIO PRETEL JUSTINIANO
PEDAGOGA
C.P.S.P. 8541**FIRMA JUEZ**
DNI: 18190724
CPSP: 8541**9 de Marzo de 2022**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO

Observaciones: Mejorar la redacción de algunos ítem

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kelit Campos Ramos

DNI: 00964092

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Lic. Psicóloga	1992 – 1998
02	Universidad César Vallejo	MGTR. Docencia Universitaria	2005 – 2006

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Coordinadora de Escuela d Lideres y Voluntarios UCV	Responsabilidad Social Universitaria	17 años	Coordinar y organizar el área de Escuela de Lideres y Voluntarios
02	Universidad César Vallejo	Docente	PFH	8 años	Dictado de Clases

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



FIRMA JUEZ
DNI: 00964092
N° CPsP: 8334

15 de marzo de 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO
Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dra.: Teresita del Pilar Aldave Herrera

DNI: 40101723

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	Doctorado en Psicología	2017 - 2020
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa	2010 - 2011
03	UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES	Licenciada en Psicología	2002

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente Universitario	Trujillo	2011-2022	Dictado de clases del área organizacional, asesoría de prácticas pre profesionales
02	EME & EME Contratistas Generales SAC.	Jefa de RR.HH	Lima	2010 - 2022	Encargada de los procesos de reclutamiento, evaluación y selección del personal, así como la capacitación y gestión de la calidad
03	Universidad Privada del Norte	Docente Universitario	Lima	2021-2022	Dictado de clases del área organizacional, asesoría de prácticas pre profesionales

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Dra. Teresita del Pilar Aldave Herrera
 C.P.P. 9447

FIRMA JUEZ
 DNI: 40101723
 N° CPSP: 9447

22 de Marzo de 2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALIRROSAS CABADA RICHARD IRVIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en colaboradores de empresas privadas de Trujillo", cuyo autor es RAMIREZ TELLO DANA XIMENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 20 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALIRROSAS CABADA RICHARD IRVIN DNI: 44727724 ORCID: 0000-0002-4443-5992	Firmado electrónicamente por: RSALIRROSASC el 01-08-2022 08:48:53

Código documento Trilce: TRI - 0354678