



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Evidencias de validez de la Escala Utrecht De Engagement en el Trabajo
(UWES) en colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca”

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

AUTORA:

Katherin Paola Romero Quispe

ASESORES:

Dra. Mirtha Mercedes Fernández Mantilla

Dr. José Rodríguez Julca

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicometría

Trujillo-Perú

2018

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 4 de 5
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo Katherin Paola Romero Quispe identificado con DNI N° 72918357, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Evidencias de Validez de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) en colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

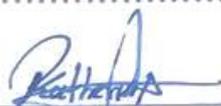
.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 72918357

FECHA: 03 de Septiembre del 2018

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

PÁGINA DEL JURADO

Dra. Mirtha Mercedes Fernández Mantilla

Presidente de jurado

Dr. José Rodríguez Julca

Secretario de jurado

Tomás Caycho Rodríguez

Vocal

DEDICATORIA

Con mucho aprecio a mis padres; por el apoyo incondicional en cada momento para la culminación de mi carrera profesional.

A mis abuelos por todo su apoyo y respaldo estos años de estudio

A mi pareja Brayan Mendocilla por ser mi guía para seguir adelante y así poder terminar este estudio.

A mis hermanas por ser un gran motivo para salir adelante, por sus ánimos que me brindaron día a día cuando quería rendirme.

AGRADECIMIENTO

A mi familia y pareja por el apoyo incondicional en todo momento, ya que sin su apoyo no hubiera logrado cumplir esta meta profesional. Gracias por la paciencia adquirida durante momentos difíciles.

A mis asesores, que me han acompañado durante la realización de éste, brindándome siempre su orientación con alto nivel de profesionalismo; lo cual me permitió tener pocos errores en esta investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Katherin Paola Romero Quispe identificada con DNI 72918357, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela Profesional de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Trujillo, Setiembre del 2018

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada: “Evidencias de Validez de la Escala Utrecht en engagement en el Trabajo (UWES 17) en colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciando en Psicología.

Trujillo, Setiembre del 2018

INDICE

PÁGINA DEL JURADO	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	vi
PRESENTACIÓN	vii
INDICE.....	viii
INDICE DE FIGURAS Y TABLAS.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.4. Formulación del problema	22
1.5. Justificación del estudio	23
1.6. Objetivos	23
II. MÉTODO.....	24
2.1. Diseño de Investigación	24
2.2. Tipo De Investigación	24
2.3. Variables, Operacionalización	24
2.4. Población y muestra	26
2.5. Criterios de selección:	27
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
2.7. Aspectos éticos.....	29
III. RESULTADOS	30
IV. DISCUSION.....	35
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES	39
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
ANEXOS.....	46

INDICE DE FIGURAS Y TABLAS

FIGURAS:

Figura 1: Diagrama Path de la estructura factorial de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca.....	30
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables.....	22
Tabla 2: Distribución de la población según edades.....	24
Tabla 3: Índices de bondad de ajuste del modelo de Análisis factorial confirmatorio en la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca.....	28
Tabla 4: Cargas factoriales de los ítems de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca.....	29
Tabla 5: Confiabilidad de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca.....	31
Tabla 6: Coeficientes de asimetría y curtosis de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca.....	52

RESUMEN

La investigación desarrollada tuvo como objetivo general conocer las Evidencias de Validez de la Escala Utrecht en engagement en el Trabajo (UWES 17) en colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca, se realizó un estudio teniendo en cuenta 500 colaboradores, cuyas edades fluctúan entre 18 y 60 años. Utilizando la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17) versión española, siendo los datos recogidos mediante un muestreo no probabilístico. En los resultados del AFC se aplicó el método de los mínimos cuadrados no ponderados para la estimación de parámetros, los cuales los índices de ajuste fueron: CMIN/gl, igual a 2.26 registra un valor menor a 4, indicando buen ajuste; el error cuadrático medio de aproximación igual a .0.68, siendo aceptable; índice de bondad de ajuste GFI igual a .94, e índice de bondad de ajuste ajustado AGFI igual a .938, ambos mayores a .90 indicando un buen ajuste; índice de ajuste parsimonioso ajustado de .924 Por lo tanto, los resultados señalan que se evidencia un buen ajuste del modelo tridimensional. Asimismo, se evidenciaron los índices de fiabilidad mediante el coeficiente omega, donde se observó que en la Escala total y las dimensiones; Vigor, dedicación y absorción, mostraron valores entre .70 a .93 que corresponden a una confiabilidad calificada como aceptable.

Palabras Claves: UWES- 17, *Confiabilidad, Evidencias, Quiruvilca, Propiedades Psicométricas, Validez.*

ABSTRACT

The developed research had as general objective know the validity evidence in the Utrecht scale in engagement at work (UWES 17) in employees of the mining company of Quiruvilca, a study was conducted taking into account 500 collaborators, whose ages range from 18 to 60 years. Using the Utrecht scale of Engagement at work (UWES-17) version Spanish, being the data collected through sampling non-probability. In the results of the AFC applied the method of least squares not weighted for the estimation of parameters, which set rates were: CMIN/gl, equal to 2.26 registers one value less than 4, indicating a good fit; the equal approach mean quadratic error to. 0.68, being acceptable; index of goodness of fit GFI equal to. 94, and index of goodness of fit tight AGFI equal to. 938, both greater than.90 indicating a good personalizing; parsimonious adjustment index adjusted.924 therefore, results show that there is evidence of a good fit of the three-dimensional model. Also is evidenciaron the indexes of reliability through the omega ratio, where it was noted that the total scale and dimensions; Vigor, dedication and absorption, showed values between.70 to.93 which correspond to rated as acceptable reliability.

Key words: *UWES-17, reliability, evidence, Quiruvilca, properties psychometric, validity.*

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad el mercado laboral hace más énfasis al talento humano; por lo que velan los aspectos psicológicos de sus colaboradores, con el fin de mejorar su salud y seguridad de ellos.

Por este motivo se requiere que los colaboradores se sientan identificados, comprometidos y productivos con sus trabajos que desempeñan y con la misma empresa; es decir se necesita empleados que estén engaged en el trabajo. Todo esto no se puede lograr con el estilo tradicional, es ahí donde se emerge la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva, orientada en mejorar la calidad de vida laboral. (Salanova y Schaufeli, 2004).

Sin embargo, según el Diario Gestión (2014) publicó que un estudio realizado por Supera, donde evaluó a 1500 colaboradores de los sectores minería, banca, telecomunicaciones y servicios mediante una encuesta de engagement laboral, obtuvo resultados que un 45% de los colaboradores no se encuentran felices ni engaged en su centro de labores, lo cual podría afectar en la productividad de sus tareas encomendadas.

Así mismo, según el Diario La Industria, (06 de julio del 2017) publicó que: “los representantes del Sindicato de Colaboradores señalan que la empresa Compañía Minera de Quiruvilca ha incumplido en los pagos y se burla de los derechos de sus empleados”. Con estas manifestaciones de los obreros, se puede determinar que no se encuentran identificados o engaged con la organización, puesto que éste no suele satisfacer sus necesidades; sin embargo, ellos realizan su trabajo con mucho esmero y dedicación a pesar de las circunstancias. Además, se acordó colocar ventilación en los niveles de profundización, según lo establecido en su convenio colectivo con la Gerencia Regional del Trabajo y sobre todo mantener una adecuada atención en los establecimientos médicos. Así mismo, se publicó que su único recurso de la empresa para no cumplir con los acuerdos respectivos es despedir a sus colaboradores y es por ello que estas situaciones generan malestar en 500 mineros aproximadamente, donde paralizan sus tareas para

reclamar sus derechos mediante huelgas y quedando perjudicada de una u otra manera la empresa. (Diario Trujillo Informa, 17 de marzo del 2015).

Hablando teóricamente, Schaufeli y Bakker (2003) definen engagement como:

“Un estado mental positivo, beneficioso relacionándose con al trabajo. Más que un estado determinado e instantáneo, se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente, que no solo está orientado en el individuo, sino más bien en las organización”. (p. 6)

Estudios ya existentes por Salanova y Schaufeli (2009), se observa que el engagement se encuentra relacionado de manera positiva y satisfactoria con el ámbito laboral, la calidad de servicio prestado. Es decir, el engagement evalúa el grado de identificación que los colaboradores tienen con las actividades que realizan dentro de la organización.

La importancia de medir el engagement en el trabajo, radica en que los colaboradores engaged mantienen un mejor estado de salud, es por ello que presentan la destreza para centrarse en sus actividades laborales, mostrando mayor entusiasmo, dedicación y energía en su trabajo; en definitiva, generan mejores resultados. Estas consecuencias generan un valor agregado en desarrollo de las organizaciones saludables, ya que se ha observado que los colaboradores engaged muestran niveles bajos de estrés y depresión, por lo que se registra menos quejas psicósomáticas. (Schaufeli & Bakker, 2003).

En la actualidad, existen diversos instrumentos que miden el Engagement, El Inventario para la Medición del Engagement (ilusión por el trabajo), el cual “contienen categorías u opciones de respuestas que han sido previamente delimitadas. Es decir, se presentan las posibilidades de respuesta a los participantes, quienes deben acotarse a estas” (Hernández et al., 2010). Según Cárdenas y Jaik (2014) en este inventario los ítems se formularon como afirmaciones o aseveraciones personales sobre las cuales se pedía al encuestado elegir una respuesta entre siete valores posibles de una escala tipo Likert que van desde nunca o ninguna vez hasta siempre. Para las medidas de coherencia y consistencia interna se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo como resultado, 94; por lo cual se considera que tiene un nivel alto de confiabilidad. En cuanto a coeficiente de confiabilidad por mitades según la fórmula de Spearman Brown el resultado fue de 89. En cuanto al análisis de consistencia interna se realizó mediante el estadístico r de Pearson, donde se observan que los resultados muestran una correlación positiva ya que

su valor es .00 de manera que existe homogeneidad y como resultado del análisis factorial los 44 ítems que estructura el IMET se clasificaron en 4 grupos, sin embargo, el instrumento fue adaptado sobre una muestra docente, población que difiere a la investigada.

Existe también, la escala de Satisfacción laboral de Boluarte (2014) que busca medir el grado de implicancia que tienen los trabajadores en relación a su agrado dentro de la organización, que cuenta con adecuados valores de validez y confiabilidad, sin embargo, las adaptaciones, colocan a la prueba como unidimensional, limitando el campo de evaluación en la población trabajadora.

Frente a esto, se desarrolló en Holanda el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale - UWES (Schaufeli & Bakker, 2003), traducido al español como Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Inicialmente, el cuestionario contenía 24 ítems, luego de realizar diversos estudios psicométricos en diferentes muestras de colaboradores, se identificaron 7 ítems inconsistentes los cuales fueron eliminados quedando así una versión final de 17 ítems (UWES-17), distribuidos en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. (Schaufeli & Bakker, 2003).

En la presente investigación utilizó como instrumento el cuestionario UWES-17 versión español, ya que es el más utilizado para la medición del engagement, los cuales se desarrolló investigaciones en más de trece países (Salanova & Llorens, 2008), encontrándose valores como validez y confiabilidad adecuados. El instrumento ha sido sometido a estudios para conocer su estabilidad temporal, transcultural y factorial, que dan muestra de la estructura interna que posee, encontrándose valores adecuados, en cada estudio (Valdez y Ron, 2011).

Por su parte, Avila, Portalanza y Duque (2017) refieren que la estructura de tres factores, que posee, ha presentado adecuadas bondades psicométricas en diversos contextos y poblaciones, convirtiéndolo en una herramienta útil, para ser empleada en diversos grupos laborales; además, es una de las herramientas más usadas en investigaciones. Aunado a esto, Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015) manifiestan, que, aunque el cuestionario ha presentado en sus adaptaciones, estructuras factoriales distintas, el instrumento, en una herramienta útil y que posee un constructo teórico, bueno para explicar el engagement en los trabajadores.

Sin embargo, en Latinoamérica y a nivel nacional, no se evidencia gran cantidad de investigaciones del engagement, así como en el Distrito de Quiruvilca, donde no existe evidencia alguna.

Es por ello importante realizar esta investigación en los colaboradores, ya que permitirá conocer el engaged y generará un conocimiento sobre compromiso cognitivo-afectivo en ello. Asimismo, permite aportar al campo de la psicometría para futuras investigaciones.

1.2.Trabajos previos

Muñoz (2017). La presente investigación corresponde a una adaptación psicométrica de la Escala UTRECHT de Engagement en el trabajo (UWES 17), con una muestra total de 864 trabajadores. Sus resultados en lo que concierne al análisis factorial los 17 ítems del cuestionario presentaron cargos factoriales superiores al .30, y se agruparon en tres factores similares a la Escala original. Finalmente, en cuanto a los índices de confiabilidad, las tres subescalas presentaron un nivel Aceptable; demostrando así que el Modelo de tres factores es el más adecuado en cuanto a estructura, y presentan índices de ajuste satisfactorios en la población evaluada.

Cárdenas (2016) realizó un estudio en Trujillo; donde tuvo por objetivo determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del Distrito de Moche, en una muestra de 371 colaboradores, comprendidos en las edades de 18 a 65 años, tanto del nivel administrativo y operarios. La confiabilidad se determinó mediante la consistencia interna de Alpha de Cronbach, obteniendo puntuaciones comprendidas entre .70 y .89. Con análisis factorial exploratorio se identificaron 3 factores que cumplen con el criterio de parsimonia e interoperabilidad obteniendo evidencia estadística altamente significativa ($p < .01$).

Castillo, Marrero, Oramas y Vergara (2014) realizaron un estudio en Cuba donde tuvo por objetivo examinar las propiedades psicométricas de la Escala de Work Engagement de Utrecht (UWES) en una versión de 17 ítems en idioma español, en una muestra de 400 colaboradores cubanos de diversas ocupaciones. La confiabilidad se determinó mediante la consistencia interna de Alpha de Cronbach, obteniendo una puntuación mayor que .75 para

las tres escalas y la general. Los resultados confirmaron una estructura factorial diferente, un factor que explica el 41,54% de la varianza para las tres escalas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.1.1. Origen Psicológico

En cuanto a los orígenes psicológicos del engagement, da mención a la Psicología Positiva, donde Salanova y Schaufeli (2009) refieren que surge con Maslow, siendo autor de los aportes a esta rama. Donde este da más importancia al desarrollo del potencial humano buscando “la salud psíquica o simplemente el crecimiento personal y familiar” (Mainou y Lozoya, 2012, p. 9).

Sus inicios se encuentran en los aportes y pensamiento griego de Aristóteles, donde él considera al ser humano como “animal político” que siempre busca el bienestar de los otros, trabajando de manera conjunta y activa dentro de la sociedad (Mainou y Lozoya, 2012); es por ello que el humanismo genera la formación de los valores éticos y morales en el individuo, ya que se considera al hombre como un ser razonable y decidido.

1.1.2. Psicología de la Salud Ocupacional

Antes de hablar de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva, creo conveniente hacer referencia a la Psicología de la Salud Ocupacional. Para ello, hay que tener presente que la investigación sobre la salud psicosocial de los empleados tiene una larga tradición, ya que podemos decir que comienza con el Health and Munition Workers Committee fundado en 1915 en Gran Bretaña. No obstante, es en la década de 1990 cuando la Psicología de la Salud Ocupacional emerge como una especialidad de la Psicología (Barling y Griffith, 2003). De acuerdo con el National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH), la Psicología de la Salud Ocupacional se ocupa de la “aplicación de la Psicología a la mejora de la calidad de vida laboral y a proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los colaboradores”.

La Psicología de la Salud Ocupacional utiliza una noción amplia de salud mental ocupacional que no sólo incluye el bienestar afectivo de los empleados, sino también aspectos cognitivos, motivacionales y conductuales. En segundo lugar, la Psicología de la

Salud Ocupacional no se centra únicamente en el estudio de los empleados en grandes empresas, sino que también aborda el análisis del desempleo y la interferencia trabajo-familia. Es decir, que va más allá del estudio de los conceptos clásicos de la gestión de recursos humanos y se adentra en temas emergentes como es la necesidad de vincular la vida laboral con la familiar.

1.1.3. Psicología Positiva

La Psicología Positiva es: “el estudio científico del funcionamiento humano óptimo. El punto de partida de la Psicología Positiva incluye tres aspectos: una crítica a las insuficiencias del modelo médico actual de la salud, un acercamiento a los resultados positivos y la firme creencia de que tales resultados podrán, a largo plazo, ser más eficaces en la reducción de los problemas psicosociales” (Seligman, 1999).

Los autores que hablan de este tema son Martin Seligman y Mihail Csikszentmihalyi, siendo ellos los redactores de las mejores ediciones sobre Psicología Positiva que ya se publicó en la revista *American Psychologist* en junio de 2000. Seligman y Csikszentmihalyi (2000) manifiestan que es “catalizar un cambio de enfoque de la Psicología desde la preocupación sólo en solucionar las cosas que van mal en la vida a construir cualidades positivas” (p. 5).

Seligman y colaboradores han pretendido responder a la pregunta: ¿qué es la buena vida?

Para ello, han realizado una lista de características de lo que concierne a la buena vida, así como aspectos básicos de estados subjetivos positivos. Durante el trabajo en equipo se iban desarrollando todos los aspectos de este listado. Teniendo como resultado de sus largas horas de trabajo, dichos autores lograron finalmente realizar una serie de características buenas y positivas referente a las “raíces de la vida positiva” que incluye entre otros: el amor y la intimidad, el trabajo satisfactorio, la ayuda a los otros, ser un buen ciudadano, la espiritualidad, liderazgo, creatividad, bienestar subjetivo, sabiduría, etc. Siguen publicándose libros al respecto y realizándose congresos específicos sobre Psicología Positiva, el último realizado en Croacia.

Alarcón (2009), refiere que la psicología positiva contiene un conjunto de ideas que aportaba la psicología humanista, donde se inspiraron por el interés del bienestar del ser humano dentro de sus centros laborales.

Según Salanova y Schaufeli (2009) la psicología positiva realizó estudios ajustadas a la Psicología de la Salud Ocupacional con el objetivo de trabajar más en la protección y seguridad de los colaboradores dentro de una empresa, buscando siempre una mejor calidad de vida para ellos (p.83).

Las investigaciones sobre los malestares o rasgos negativos de los colaboradores dentro de sus centros laborales se orientaron hacia el burnout, mientras que el estudio sobre el bienestar psicológico de los colaboradores se centró en el engagement. (Cárdenas y Jaik, 2014)

La psicología positiva se aplicó al campo laboral, no sólo con la finalidad de mejorar el desempeño organizacional, sino con la perspectiva de lograr “la mejora de la vida organizacional en un sentido más amplio, en donde tiene cabida la mejora de la salud psicosocial, del bienestar y la satisfacción de los colaboradores” (Salanova y Schaufeli, 2009, p. 83).

Es por ello, que la psicología positiva monta por un bienestar de los empleados; así mismo sus factores que influyen tanto personales como organizacionales.

1.1.4. Aportes de Autores sobre Engagement

Es de gran importancia aclarar que el término “engagement” es un extranjerismo, que en alemán significa compromiso, el primero en especular fue Kahn (1990, citado en Rodríguez y Barker, 2013), es ahí donde se inicia a describir las primeras versiones sobre engagement, a sí mismo ésta empieza a tener más importancia con las publicaciones de Salanova y Schaufeli.

Cuevas (2012) refiere que el engagement es hasta qué punto los empleados, realizan de mejor manera su trabajo para contribuir con la productividad.

Albrecht (2010) manifiesta que el engagement es un estado de iniciativa e identificación que se ve expresado mediante las actitudes de las personas, los cuales conlleva a tener un mejor rendimiento laboral y siendo cada vez más productivos para la empresa.

Según los autores Salanova y Schaufeli (2009) definen el engagement como “un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción” (p.109).

Macey y Schneider (2008) consideran al engagement, como “una descripción de las condiciones laborales bajo las cuales las personas trabajan y como un resultado del comportamiento o conductas relacionadas con el desempeño” donde incluye aspectos como: identificación y productividad dentro del centro de trabajo.

Salanova et al. (2000), refieren que el engagement conlleva aplicar conocimientos y capacidades en el trabajo, comprometerse e implicarse con las actividades diarias a realizar. Asimismo, el engagement es el bienestar psicológico de los colaboradores dentro de una organización.

Schaufeli, Salanova, González, Romá y Bakker, (2002) definen al engagement como un aporte positivo que está relacionado con el trabajo, lo cual implica varios aspectos como: vigor, dedicación y absorción, siendo persistente y permanente.

Britt (1999) lo define como responsabilidad y compromiso por el desempeño del trabajo, de tal modo que sea importante para el mismo individuo.

1.1.5. Teoría de las demandas y recursos laborales (DRL)

Bakker y Demerouti (2013), refieren que, en los últimos años, las investigaciones con el modelo de Demandas y Recursos Laborales ha sido con mayor eficacia y de a pocos se ha ido incrementando en el ámbito de proyectos. Este modelo se utilizó para prever el burnout, el compromiso organizacional y el engagement; también sus propias consecuencias, como por ejemplo el absentismo causado por la enfermedad.

Esta teoría refiere que los diferentes entornos o características laborales pueden dividirse en dos categorías: demandas y recursos laborales. Para ello, Bakker y Demerouti (2013) mencionan que este modelo puede aplicarse a todos los ámbitos laborales sin distinción alguna.

Según Bakker y Demerouti (2013):

- Las demandas laborales se refieren al esfuerzo incansable, conllevando a importes tanto psíquicos como fisiológicos.
- Los recursos laborales se refieren a los resultados de la productividad de los objetivos de la empresa.

Engagement y variables asociadas

Según Schaufeli y Bakker (2003) el engagement se relaciona con las siguientes variables:

- Engagement en el trabajo y burnout: Los colaboradores que presentan mayor nivel de burnout menor será el índice de engagement.
- Engagement en el trabajo y adicción al trabajo: En un reciente estudio estas variables muestran una pequeña correlación entre sí, a diferencia de la absorción, la cual se correlaciona moderadamente de forma positiva con el aspecto “trabajo excesivo” de la adicción al trabajo. Schaufeli, Taris y Van, (2003); es por ello que se dice que los colaboradores que más prestan atención solo a su trabajo mayores índices de adicción se encontrarán.
- El engagement en el trabajo como un mediador en el proceso de motivación: Se sugiere que el engagement en el trabajo puede realizar el rol de mediador entre lo que es recursos laborales y actitudes positivas en el trabajo.

1.1.6. Dimensiones del Engagement

Salanova y Schaufeli (2004) indica que el engagement tiene tres dimensiones a mediante los estudios con análisis factorial, los cuales son:

- *Vigor*: Es el estado de energía y resistencia mental frente al trabajo, a sí mismo ante las dificultades, el trabajador se caracteriza por su entusiasmo, inspiración e identificación con la organización en la cual labora.
- *Dedicación*: El personal se caracteriza porque participa de forma proactiva y voluntaria ante las actividades de su centro de trabajo.
- *Absorción*: La persona se caracteriza por un estado de concentración al momento de realizar sus labores, los cuales para ellos el tiempo pasa rápido cada vez que hacen sus actividades diarias.

1.1.7. Causas del Engagement

En la investigación que hace Salanova y Shaufeli, (2004) determinan que las posibles causas del engagement son:

- *Recursos personales:* Las creencias de los colaboradores sobre eficiencia personal, autoeficiencia puede ser causa y efecto del engagement.
- *Recursos laborales:* El no tener un adecuado clima laboral y horarios influye en el bienestar y productividad de los colaboradores.
- *Trabajo - familia:* Influye tanto de cómo el trabajador se encuentre emocionalmente dentro de su hogar. Ya que si él se encuentra feliz, por ende llegará a su centro de trabajo feliz.

Omar y Urteaga (2010) nos dicen que “Existen factores en el ámbito organizacional que determinan el nivel de engagement. Uno de los que tiene mayor impacto está relacionado con la cultura organizacional”. Es por ello que dentro de una cultura organizacional sus objetivos tienen que estar bien definidos para que así las metas de las compañías deben ser afrontadas con éxito.

1.1.8. Consecuencias del Engagement

Salanova y Llorens (2008) manifiestan que las consecuencias del engagement, se da en los individuos y en la organización.

En los individuos, respecto al ámbito laboral pueden identificarse: conductas:

- Ser productivos.
- Tener iniciativa para realizar actividades.
- Motivación para nuevos retos
- Lealtad
- Identificación con la empresa
- Felicidad con su trabajo

Respecto a la organización, el engagement propicia:

- Satisfacer las necesidades de los colaboradores
- Comprometerse con la organización
- Intentos de abandono de trabajos.
- No haber quejas dentro de la empresa.

Los autores que más lo han estudiado, manifiestan que es un aspecto que se encarga de velar por el bienestar social y psicológico de los colaboradores dentro de una organización; manifestando así un adecuado estado de salud y felicidad al momento de realizar sus actividades. (Salanova y Llorens, 2008).

1.1.9. Engagement y desempeño laboral

La relación positiva entre el desempeño laboral y el engagement puede explicarse a través del nivel de productividad que desarrolla cada trabajador en la empresa (Bakker, Demerouti & Xanthopoulou, 2011).

Los colaboradores engaged se caracterizan por estar siempre contentos, entusiastas, enérgicos y sobre todo por su nivel de destrezas. Asimismo, presentan un mejor adecuado estado de salud, teniendo mayor concentración y entusiasmo al realizar sus actividades diarias. Además, generan sus propios recursos, solicitan retroalimentación en relación a su desempeño y piden la ayuda de otros.

Los colaboradores engaged contagian su compromiso a sus compañeros, lo cual permite mantener un rendimiento adecuado en trabajos de equipo.

1.4. Formulación del problema

¿Qué evidencias de validez existen de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) en la empresa minera de Quiruvilca?

1.5. Justificación del estudio

El presente estudio sirvió como aporte teórico para el campo de la psicometría con un nuevo instrumento adaptado, contando con la validación y confiabilidad de sus propiedades psicométricas, el cual permitirá medir el engagement en el trabajo en futuras investigaciones en el Distrito de Quiruvilca.

En cuanto la relevancia social, en los últimos años se ha observado un incremento en las investigaciones sobre el bienestar personal y profesional del colaborador, es por ello que se busca promover la medición de constructos con aspectos positivos.

Tiene Implicancias prácticas, puesto que la investigación contribuirá a la empresa minera del distrito de Quiruvilca para que mejore y vea cuales son los factores por los cuales sus colaboradores no se encuentran comprometidos con sus labores y con la organización de manera cognitiva – afectiva.

A partir de la presente como aporte metodológico, los profesionales de las futuras investigaciones podrán manejar información relevante en cuanto a la validez y confiabilidad de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. De esta manera esta investigación podrá ser utilizada como un antecedente para estudios posteriores sobre la variable.

1.6. Objetivos

Objetivo General:

Conocer las Evidencias De Validez De La Escala Utrecht De Engagement en el Trabajo (UWES) en colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca.

Objetivos Específicos:

- Determinar las evidencias de validez basadas en el constructo por medio de análisis factorial confirmatoria, de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) en colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca.

- Determinar la confiabilidad por consistencia interna mediante el coeficiente Omega de La Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES) en colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

El diseño se enmarca en los descriptivos, cuyo objetivo es definir, clasificar y categorizar los sucesos a fin de describir procesos psíquicos y comportamientos manifestados, sin el requerimiento de una hipótesis (Ato, López y Benavente, 2013, p. 1153).

2.2. Tipo De Investigación

Según León y Montero (2007), se refieren a la investigación instrumental como una clasificación destinada a probar y desarrollar dispositivos, incluyendo el análisis de sus propiedades adaptativas y de medición psicológica.

2.3. Variables, Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de medición</i>
<i>Engagement</i>	Salanova y Schaufeli (2004) definen el engagement	Se asume la definición de medida en función a	<i>Vigor</i> 1. En mi trabajo me siento lleno de energía. 4. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	Intervalo: Según Orlandoni (2010) manifiesta que

<p>como un las “estado puntuacione psicológico s obtenidas positivo que en la escala se caracteriza de por altos Engagement niveles de en el energía y Trabajo vigor, UWES - 17 dedicación y de Salanova entusiasmo y Schaufeli por el trabajo, versión así como total española absorción y (2003) concentración en la actividad laboral”.</p>	<p>8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar. 12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo. 15. Soy muy persistente en mi trabajo. 17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando</p>	<p>esta escala “mide las variables de manera numérica. Así mismo el cero es un valor que no indica ausencia y es ubicada arbitrariamente en algún lugar de la escala”.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Dedicación

- 2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
- 5. Estoy entusiasmado con mi trabajo.
- 7. Mi trabajo me inspira.
- 10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.
- 13. Mi trabajo es retador

Absorción

- 3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
- 6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.
- 9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
- 11. Estoy inmerso en mi

trabajo.

14. Me “dejo llevar” por mi trabajo.

16. Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo.

2.4. Población y muestra

a. Población:

La presente investigación tuvo como población al personal de la Compañía Minera Quiruvilca S.A, conformado por un total de 700 mineros, con edades que oscilan de 18 a 60 años, incorporándose un valor agregado en el desarrollo del distrito de Quiruvilca.

b. Muestra:

La muestra estuvo conformada por 500 colaboradores de la Compañía Minera de Quiruvilca SA.

Tabla 2

Distribución de la población según edades

EMPRESA	EDAD	N°	%
	18-25	125	25%
Compañía Minera Quiruvilca S.A.	26-45	204	40.8%
	46-60	171	34.2%
TOTAL		500	100%

Muestreo:

Se utilizó la técnica no probabilística con un muestreo por conveniencia, debido a que se aplicará el instrumento solo a colaboradores que se encuentren presentes y dispuestos al momento de la aplicación. Considerado la clasificación otorgada por (Lloret, Ferreres, Hernandez y Tomas, 2014). Así mismo, se espera recoger los datos con una cantidad proporcional de colaboradores de la minera.

2.5. Criterios de selección:

Criterios de inclusión:

- ⇒ Colaboradores que laboran en la Compañía Minera Quiruvilca S.A.
- ⇒ Colaboradores con un año de contrato.
- ⇒ Colaboradores mayores de 18 años y menores de 60 años.
- ⇒ Colaboradores que desean ser evaluados.

Criterios de exclusión:

- ⇒ Colaboradores que no tengan contrato
- ⇒ Personas que estén realizando prácticas o pasantías.
- ⇒ Colaboradores que dejen de responder más de dos ítems.

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

a. Técnica

Para el presente estudio, la técnica que se utilizó fue la encuesta, la cual Sabino (1992) refiere que “se trata de requerir información a un grupo socialmente significativo de personas acerca de los problemas en el estudio para luego, mediante un análisis de tipo cuantitativo, sacar las conclusiones que se correspondan con los datos corregidos” (p. 85).

b. Instrumento

El instrumento que se utilizará fue la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES), creada por los autores Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en el año 2003, de procedencia Holandesa.

Esta escala mide el nivel de Engagement, basada en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Su aplicación se da en el ámbito laboral y su administración puede ser de manera individual o colectiva, con un tiempo de 10 minutos aproximadamente.

El instrumento original presentaba 24 ítems; pero se realizaron investigaciones psicométricas con muestras distintas (estudiantes y colaboradores); las cuales encontraron 7 ítems inconsistentes y fueron eliminados. Luego la versión final quedó conformada por 17 ítems y actualmente el UWES tiene 3 versiones: UWES-17, UWES-15 que son para colaboradores o colaboradores y UWES-9 para alumnos estudiantes.

En cuanto a la calificación, se realiza de forma manual, la cual tiene modalidad de respuesta de múltiple elección, siendo de Escala tipo Likert y presentando 7 alternativas de respuesta: Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces, Regularmente, Bastante Veces, Casi Siempre y Siempre.

El material que se utilizó para la aplicación de la presente investigación, fue el UWES-17 en la versión español, el cual contiene 6 ítems para la dimensión de vigor, 5 ítems para dedicación y 6 ítems para absorción.

Posee validez de 0.65, consistiendo en tres escalas que son altamente correlacionadas, la correlación entre las variables latentes presenta un intervalo entre .80 y .90 y la consistencia Interna Alpha de Cronbach oscila entre .82 y .93.

c. Método de análisis de datos

Este proceso se realizó después de la aplicación del instrumento, haciendo una limpieza, donde consistió en revisar cada prueba para separar las cuestionarios inválidas; los cuales fueron realizados de manera incorrecta; es decir, con dos o ítem no respondidos.

Para el análisis de datos se utilizaron los siguientes métodos de la estadística descriptiva e inferencial. Para verificar estructura tridimensional de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca, se aplicó un Análisis Factorial Confirmatorio realizado a través de la técnica de modelos estructurales utilizando el método de estimación de parámetros; se calcularon índices para establecer la bondad de ajuste del modelo tales como: índices absolutos CMIN/gl, y RMSEA, e índices comparativos como el GFI, AGFI y las cargas factoriales; El cociente de la chi-cuadrado entre sus grados de libertad ($CMIN/gl < 4$), a menor índice mejor ajuste

(Brooke, Russell & Price, 1988); Raíz cuadrada media residual ($RMSEA \leq .08$), Índice de bondad de ajuste ($GFI \geq .90$), Índice ajustado de bondad de ajuste ($AGFI \geq .90$), Índice de parsimonia (PRATIO), e Índice de Parsimonioso ajustado (PNFI), (Meda, Moreno, Morante y Ortiz, 2008). En lo correspondiente a la verificación de la condición de normalidad, se usó la contratación de normalidad a partir de las hipótesis nulas individuales, de que los parámetros poblacionales de asimetría y Curtosis son nulos, dado que la distribución individual de estos estadísticos de contraste, y se aproximan a una normal estandarizada, se efectúa un contraste de normalidad a partir del estadístico k^2 construido como la suma de los estadísticos individuales elevados al cuadrado, rechazando la normalidad para un nivel de significancia del 5%, si este estadístico toma un valor superior a 5,99, por presentar distribución chi-cuadrado con dos grados de libertad (González, Abad, & Levy; 2006).

Una vez analizada la estructura factorial subyacente de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en la muestra de los colaboradores en referencia, se pasó a determinar los índices de fiabilidad por consistencia interna, calculados a través del coeficiente omega, de cada una de las sub-escalas, así como de la escala total; justificando el uso de este coeficiente por presentar mayor estabilidad que el coeficiente alfa de Cronbach y no exige el principio de la tau-equivalencia y de la no correlación de los errores (Dunn et al., 2014); (Ventura, 2017). La construcción de los Intervalos de Confianza para el coeficiente de confiabilidad omega (ω), se aplicó el método Bootstraps, usando el lenguaje de programación R, cargando la librería MBESS mediante el código respectivo; activando luego la función correspondiente sobre confiabilidad, esperando el tiempo necesario de acuerdo al número de iteraciones solicitadas (Kelley & Lai, 2017)

En el procesamiento de los datos se tuvo el soporte a software, tales como: La hoja de cálculo Excel, el paquete estadístico IBM SPSS Statistics 25, el programa de Análisis de Momentos Estructurales AMOS y el lenguaje de Programación R.

2.7. Aspectos éticos

- Se solicitó el respectivo permiso a la empresa minera mediante un documento formal que respalde la presencia de la realización de la investigación.

- Antes de aplicar los instrumentos, se informó a los colaboradores que el cuestionario era anónimo, que los datos recogidos no serían revelados y que se mantendría la confidencialidad, cuya finalidad es a manera de investigación.
- Se mencionó que la participación de cada uno de los colaboradores era de forma voluntaria, pero de ser su decisión podían abstenerse del estudio.
- Se utilizó la Carta de Consentimiento Informado, la cual fue firmada por los colaboradores que decidieron participar en la investigación.

III. RESULTADOS

3.1 Validez de constructo

Los resultados que se presentan en la tabla 3, corresponden al análisis factorial confirmatorio para contrastar el modelo teórico tridimensional propuesto por el autor, sobre la estructura la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca, aplicando el método de los mínimos cuadrados no ponderados para la estimación de parámetros; observando que los índices de ajuste absoluto: CMIN/gl, igual a 2.26 registra un valor menor a 4, indicando buen ajuste; el error cuadrático medio de aproximación igual a .068, siendo aceptable; índice de bondad de ajuste GFI igual a .94, e índice de bondad de ajuste ajustado AGFI igual a .938, ambos mayores a .90 indicando un buen ajuste; índice de ajuste parsimonioso ajustado de .924, el mismo que se sugiere tome valores próximos a la unidad para indicar buen ajuste. Por tanto, los resultados señalan que se evidencia un buen ajuste del modelo tridimensional de la Escala UWES en los colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca, por presentar en los índices valores dentro del rango de aceptación de buen ajuste del referido modelo.

Tabla 3

Índices de bondad de ajuste del modelo de Análisis factorial confirmatorio en la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca.

Índices de ajuste del modelo		Valor
Índices de ajuste globales o absolutos		
<i>CMIN/gl</i>		2.26
<i>RMSEA</i>		.068
Índices de ajuste comparativos		

GFI	.94
AGFI	.938
Índices de ajuste de parsimonia	
PRATIO	.93
PNFI	.924

Nota:

RMSEA : Error cuadrático medio de aproximación

GFI : Índice de bondad de ajuste ; *AGFI*: Índice ajustado de bondad de ajuste

PRATIO : Índice de parsimonia; *PNFI*: Índice de Parsimonioso ajustado

Los resultados que se exponen en la tabla 4, corresponden a las cargas factoriales, que reporta el análisis factorial confirmatorio, de los ítems de la Escala Utrecht de Engagement, según análisis factorial confirmatorio, en colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca, donde se evidencia que los valores oscilan entre .51 y .88; presentando todos los ítems cargas factoriales con valores superiores a .40. Siendo este valor mínimo como aceptable.

Tabla 4

Cargas factoriales de los ítems de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca.

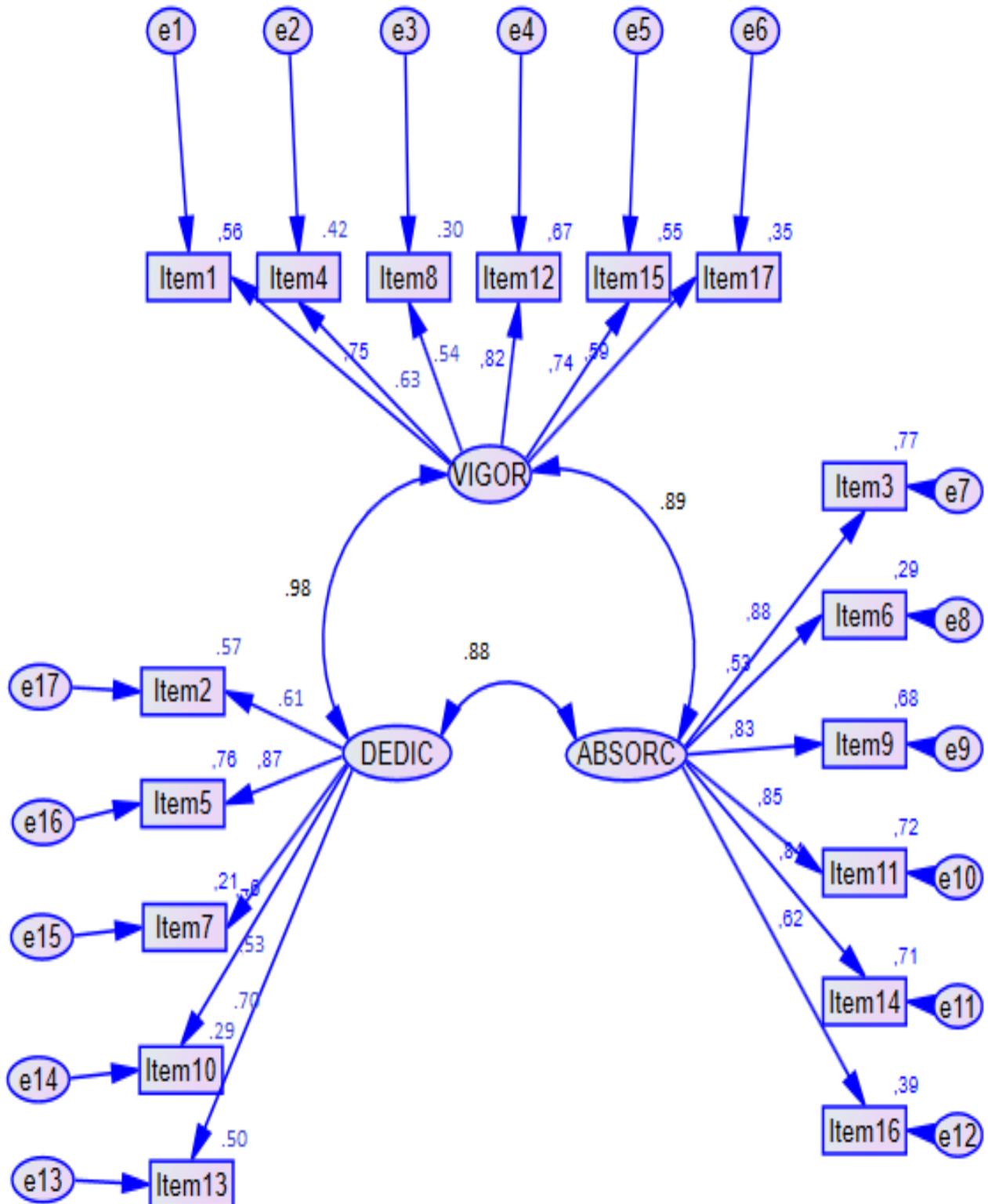
Ítem	Vigor	Absorción	Dedicación
ítem1	.75		
ítem4	.63		
ítem8	.54		
ítem12	.82		
ítem15	.74		
ítem17	.59		
ítem3		.88	
ítem6		.53	
ítem9		.83	
ítem11		.85	
ítem14		.84	
ítem16		.62	

Ítem2	.61
Ítem5	.87
ítem7	.63
Ítem10	.53
Ítem13	.70

Figura 1

Diagrama Path de la estructura factorial de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca.

3.2 Confiabilidad por Consistencia Interna



En la tabla 5, se presentan los resultados de la confiabilidad por consistencia interna de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca, la misma que fue analizada a partir del coeficiente omega, donde se observa que en la Escala total y las dimensiones; Vigor, dedicación y absorción, mostraron coeficientes de confiabilidad omega con valores entre .70 a .93 que corresponden a una confiabilidad calificada como aceptable.

Tabla 5

Confiabilidad de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca.

	ω	n	IC 95%	
			LI	LS
Engagement	,93	17	,92	,94
Vigor	,80	6	,76	,83
Absorción	,90	6	,88	,92
<i>Dedicacion</i>	,70	5	,64	,75

Nota:

ω =Coeficiente de confiabilidad omega

3.3. Asimetría y Curtosis

En la tabla 6, se muestran los coeficientes de asimetría y Curtosis en los ítems que constituyen la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca, donde se aprecia que la distribución de los diecisiete ítems, no es simétrica ($Z > 1.96$); y presentan un coeficiente de Curtosis que difiere del elevamiento de la distribución normal ($Z > 1.96$). Asimismo, se evidencia que la distribución de los diecisiete ítems no presenta distribución normal ($K^2 > 5.99$).

Tabla 6

Coefficientes de Asimetría y Curtosis de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca.

Ítem	A_s	Z_{A_s}	C_s	Z_{C_s}	K^2
Ítem 01	-1,68	-3,22	-1,87	-4,92	34.58
Ítem 02	-1,51	-2,63	-1,95	-3,63	20.09
Ítem 03	-1,39	-2,59	-1,77	-4,21	24.43
Ítem 04	-1,70	-3,39	-1,59	-1,06	12.62
Ítem 05	-1,40	-1,67	-1,77	-4,20	20.43
Ítem 06	-1,70	-3,39	-1,59	-1,06	12.62
Ítem 07	-1,37	-3,38	-1,91	-3,24	21.92
Ítem 08	-1,49	-1,52	-1,63	-3,44	14.14
Ítem 09	-1,29	-2,69	-1,63	-4,49	27.40
Ítem 10	-1,83	-4,58	-1,89	-3,09	30.52
Ítem 11	-1,43	-3,95	-1,55	-2,65	22.63
Ítem 12	-1,61	-4,55	-1,66	-3,23	31.14
Ítem 13	-1,76	-1,97	-1,99	-4,55	24.58
Ítem 14	-0,60	-3,50	-1,02	-4,05	28.65
Ítem 15	-0,73	-1,66	-1,11	-5,08	28.56
Ítem 16	-0,57	-3,26	-1,09	-4,92	34.83
Ítem 17	-0,81	-2,40	-1,48	-4,50	26.01

Nota

As: Coeficiente de asimetría; Z_{A_s} : Valor Z de la distribución normal asociado a As

Cs: Coeficiente de curtosis; Z_{C_s} : Valor Z de la distribución normal asociado a Cs

K^2 : Estadístico para contraste de normalidad

IV. DISCUSION

Considerando que la variable estudiada, denominada como Engagement según Schaufeli y Bakker (2003) se define como:

“Un estado mental positivo, beneficioso relacionándose con al trabajo. Más que un estado determinado e instantáneo, se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente, que no solo está orientado en el individuo, sino más bien en las organización”. (p. 6)

Se desarrolló el objetivo general denominado como: Conocer las Evidencias de Validez de la Escala Utrecht de Engagement (UWES) en el trabajo en colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca, dónde según la autora Elosua (2003) refiere que “estos estudios que tienen este propósito están encaminados a recoger las suficientes evidencias que puedan prestar una base científica a la interpretación de las puntuaciones en un uso concreto” (p.316). Se utilizó una muestra 500 colaboradores con un muestreo no probabilístico (Lloret, Ferreres, Hernandez y Tomas, 2014). Así mismo eran del sexo masculino y sus edades oscilan entre los 18 a 60 años de edad, de la empresa minera del de Quiruvilca, lo cual se evidencia en el desarrollo de los objetivos específicos, cumpliendo los criterios

Inicialmente se desarrolló de la validez de la investigación, donde se conceptualiza como el grado de evidencias empíricas, referida a los datos obtenidos de una población de estudio, y la teoría, señalada por uno o más autores, sostiene la interpretación de las puntuaciones obtenidas por los test (American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education, 2014)

En cuanto a la validez basada en el constructo, el cual busca evaluar si la prueba mide la construcción teórica en relación a la conducta que se mide (Alarcón, 2008), se realizó el análisis factorial confirmatorio (AFC) (ver tabla 3), funciona como evaluación de un posible modelo de medición sobre la base de una teoría a ser probada (Fernández, 2015), Se utilizó el Modelo de Ecuaciones Estructurales, donde permite poner a prueba modelos hipotéticos mediante el contraste empírico” (Medrano y Muñoz, 2017, p.18). Para contrastar el modelo teórico tridimensional propuesto por el autor, sobre la estructura la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca, aplicando el método de los mínimos cuadrados no ponderados para la estimación de parámetros; observando que los índices de ajuste absoluto: CMIN/gl, igual a

2.26 registra un valor menor a 4 , indicando buen ajuste (Brooke, Russell & Price, 1988); el error cuadrático medio de aproximación igual a .0.68, siendo aceptable; índice de bondad de ajuste GFI igual a .94, e índice de bondad de ajuste ajustado AGFI igual a .938, ambos mayores a .90 indicando un buen ajuste; índice de ajuste parsimonioso ajustado de .924, el mismo que se sugiere tome valores proximos a la unidad para indicar buen ajuste (Meda, Moreno, Morante y Ortiz, 2008). Por tanto, los resultados señalan que se evidencia un buen ajuste del modelo tridimensional de la Escala en los colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca, por presentar en los índices valores dentro del rango de aceptación de buen ajuste del referido modelo. Asimismo, las cargas factoriales, que reporta el análisis factorial confirmatorio, de los ítems de la Escala Utrecht de Engagement se evidencia que los valores oscilan entre .51 y .88; presentando todos los ítems cargas factoriales con valores superiores a .40. Considerado un valor mínimo aceptable (Meda, Moreno, Morante y Ortiz, 2008).

En cuanto a la confiabilidad (tabla 5); aspecto de exactitud de un instrumento para medir lo que pretendemos medir (Ruiz, 2002).

Una vez analizada la estructura factorial subyacente de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en la muestra de los colaboradores en referencia, se pasó a determinar los índices de fiabilidad por consistencia interna (tabla 5), calculados a través del coeficiente omega, de cada una de las sub-escalas, así como de la escala total; justificando el uso de este coeficiente por presentar mayor estabilidad que el coeficiente alfa de Cronbach y no exige el principio de la tau-equivalencia y de la no correlación de los errores (Dunn et al., 2014, citado por Ventura, 2017). Donde se observa que en la Escala total y las dimensiones; Vigor, dedicación y absorción, mostraron coeficientes de confiabilidad omega con valores entre .70 a .93 que corresponden a una confiabilidad calificada como aceptable. (Campo, Arias & Oviedo, 2008)

Asimismo, al contrastar los resultados con la investigación realizada en Trujillo por Muñoz (2017), evidenciamos que los índices de confiabilidad se encontraron en el nivel aceptable. Por otro lado, Cárdenas (2016) muestran índices de confiabilidad desde bueno a muy bueno que fluctúan entre .70 a .89, lo mismo pasa al contrastar con la investigación realizada en Cuba por Castillo, Marrero, Oramas y Vergara (2014) encontrando los mismos índices de confiabilidad donde puntúan mayor que .75. (De Vellis, 1991). Los cuales fueron determinados mediante la consistencia interna de Alpha de Cronbach.

Se realizó el análisis preliminar de los ítems (ver tabla 6) el cual se muestran los coeficientes de asimetría y curtosis en los ítems que constituyen la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca, donde se aprecia que la distribución de los diecisiete ítems, no es simétrica ($Z > 1.96$); y presentan un coeficiente de curtosis que difiere del elevamiento de la distribución normal ($Z > 1.96$). Asimismo, se evidencia que la distribución de los diecisiete ítems no presenta distribución normal ($K^2 > 5.99$). (González, Abad, & Levy; 2006).

Finalmente, se indica que las evidencias de validez y confiabilidad obtenidas distinguen que el instrumento muestra un valor pertinente en ambas atribuciones para su utilización en futuras investigaciones, lo que da lugar a un aporte a nivel metodológico mediante el desarrollo de la tesis (Ballesteros, 2007). De igual forma, los datos obtenidos aportan a las propiedades psicométricas del UWES con la finalidad de facilitar un alcance en la investigación del Engagement en poblaciones referencial del trabajo.

V. CONCLUSIONES

- En el análisis factorial confirmatorio, los resultados señalan que se evidencia un buen ajuste del modelo tridimensional por presentar los índices valores dentro del rango de aceptación de buen ajuste del referido modelo.
- Se encontró cargas factoriales altas en cada factor determinando tres dimensiones, presentando todos los ítems cargas factoriales con valores superiores a .40 considerado al valor mínimo aceptable.
- La Confiabilidad por consistencia interna a través del Coeficiente Omega, muestra resultados entre 0.70 a .90 que corresponde a un nivel aceptable.

VI. RECOMENDACIONES

- Informar los resultados obtenidos en las investigaciones realizadas, con la finalidad de que se utilice el instrumento para beneficiar y contribuir con la población de estudio, mediante pruebas estandarizadas.
- De igual manera, sería adecuado continuar profundizando en el estudio de esta variable en nuestra localidad, puesto que es un constructo que está cobrando importancia en el ámbito de la Gestión del Talento humano, lo cual permitirá un mejor manejo del capital humano dentro de las organizaciones mineras.
- Debido a que los índices de validez y confiabilidad del instrumento fueron aceptables, se recomienda utilizarlo en investigaciones que sea desarrolladas a nivel local, con el fin de obtener una mayor precisión respecto a la medida del constructo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la Felicidad. Introducción a la Psicología Positiva*. (1ª ed.). Lima: Edit. Universitaria.
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento*. (2ª Ed.). Lima: Editorial Universitaria.
- Albrecht S. (2010). *Handbook of employee engagement*. Cheltenham, England: Edward Elgar.
- American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for Educational and Psychological Testing*. Washington: American Educational Research Association.
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). *Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología*. *Anales de Psicología*, vol. 29 (3), pp. 1038-1059. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>
- Bakker, A., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2011). *Mantenimiento del Engagement en el Trabajo*. *Ciencia & Trabajo*, 13(41), 135-142. Recuperado de: http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_262.pdf
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). *Teoría de las demandas y recursos laborales (DRL)*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid, España. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231329411011>

- Barling, J., y Griffith, A. (2003). *A history of occupational health psychology*. En J. C. Quick y L.E. Tetrick, (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* Washington, DC: American Psychological Association
- Brooke, P. P., Jr., Russell, D. W. & Price, J. L. (1988). *Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment*. *Journal of Applied Psychology*, 73, 139-145.
- Britt, T. (1999). *Engaging the self in the field: Testing the triangle model of responsibility*. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 698-708. Recuperado de: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0146167299025006005>
- Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Rev Salud Pública*, 10 (5), pp. 831-839.
- Cárdenas, R. (2016). *Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del Distrito de Moche*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Cárdenas, T. y Jaik, A. (2014). *Inventory For The Measurement Of Engagement (Illusion For Work)*. *An Instrumental Studio*. Barranquilla, Colombia. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v17n32/v17n32a04.pdf>
- Castillo, N., Cepero, E., Marrero, I., Oramas, A. & 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.

Cuevas, F. (2012) *¿Que es el engagement? Compromiso claro con la empresa y sus resultados.* Recuperado el 05 de febrero de 2014 de <http://www.coscatl.com/blog/engagementcompromiso-organizacional>.

Diario Gestión (18 de agosto del 2014). El 45% de colaboradores no es feliz en su centro de labores. Peru. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo-colaboradores-feliz-centro-labores-68545>

Diario la Industria. (06 de julio del 2017). *Colaboradores de minera Quiruvilca anuncian huelga indefinida.* Perú. Recuperado de: <http://laindustria.pe/noticia/colaboradores-de-minera-quiruvilca-anuncian-huelga-indefinida-9041>

Diario Trujillo Informa. (17 de marzo del 2015) *Colaboradores de minera de Quiruvilca llegan a acuerdos con su empleador gracias a Gerencia Regional de Trabajo.* Perú. Recuperado de: <https://trujilloinforma.com/trujillo/colaboradores-de-minera-quiruvilca-llegan-a-acuerdos-con-su-empleador-gracias-a-gerencia-regional-de-trabajo/https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-colaboradores-feliz-centro-labores-68545>

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 (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú.* Revista Liberabit, 21(2), 195-206.

- González.N., Abad, J. & Lévy, J.P. (2006). *Normalidad y otros supuestos en análisis de covarianzas en Lévy. J. (Ed.)*. Modelización con estructuras de covarianzas Netbiblo. La Coruña (31-57)
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Kelley, K. y Lai, K. (2017). The MBESS R Package versión 4.2.0. Recuperado de <https://cran.r-project.org/web/packages/MBESS/MBESS.pdf>
- León, O. y Montero, I. (2007). *A guide for naming Research studies in psychology. International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862. Madrid. McGraw Hill.
- 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.
- Macey, W. y Schneider, B. (2008). *The Meaning of Employee Engagement. Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- MacCallum, R., Widaman, K., Zhang, S. & Hong, S. (1999). *Sample size in factor analysis. Psychological Methods*, 4, 84-99.
- Mainou, V y Lozoya, E- (2012). *Gigantes de la psicología humanista. Para una educación integral*. México: Compañía editorial impresora y distribuidora, S. A.
- Meda, R.M., Moreno, B., Rodríguez, A., Morante, M.E.,y Ortiz, G.R. (2008). *Análisis Factorial Confirmatorio del MBI-HSS en una muestra de Psicólogos Mexicanos*. Psicología y Salud Vol. 18, Num. 1:107-116.

- Medrano, L. & Muñoz, R. (2017). *Aproximación conceptual y práctica a los modelos de ecuaciones estructurales*. Revista digital de investigación en docencia universitaria, 11(1).1-21
- Muñoz, K. (2017). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES 17) en trabajadores con perfil operario de la Provincia de Trujillo*. Trujillo.
- Omar, A. y Urteaga, A. (2010). *El impacto de la cultura nacional sobre la cultura organizacional*. Bogotá, Colombia: Universites Psychologica.
- Orlandoni, G. (2010). *Escalas de medición en Estadística*. Maracaibo, Venezuela.
Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/993/99315569009.pdf>
- Rodríguez, A. y Barker, A. (2013). *El engagement en el trabajo*. En Morneno Jiménez, B., & Garrosa Hernández, E. (Coord.) *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Ruiz, C. (2002). *Instrumento de Investigación Educativa*. Venezuela:Fedupal
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Caracas: PANAPO.
- Salanova, M y Shchaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid, España: Alianza Editorial.
- Salanova, M. Schaufeli, W. Llorens, S. Peiro, J. y Grau, R. (2000). *Desde el 'burnout' al 'engagement': ¿Una nueva perspectiva?* Revista de Psicología del Trabajo y las

Organizaciones.

Recuperado

de:

http://www.want.uji.es/wpcontent/uploads/articulos/2000/2000_salanova_desde_an.pdf

Salanova, M. y Llorens, S. (2008). *Estado actual y retos futuros en el estudio del Burnout. Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59-67. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1539.pdf>

Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). *El Engagement de los Empleados: Un Reto Emergente para la Direccion de los Recursos Humanos*. Recuperado de: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf

Schaufeli, W. Salanova, M. González, V. y Bakker, A. (2002). *The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic-approach*. *Journal of Happiness Studies*. Recuperado de: <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>

Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003). *Escala Utrecht de Engagement en el trabajo*. Occupational Health Psychology Unit Utrech University. Recuperado de: http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf

Seligman, E. (1999). *The president's address*. *American Psychologist*.

Seligman, E. y Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology an introduction*. *American Psychologist*.

Valdez, H. & Ron, C. (2011). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo*. Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social del Estado de Jalisco

Ventura, J. (2017). Intervalos de confianza para coeficiente Omega: Propuesta para el cálculo. *adicciones*, 30(1), 77-78.

ANEXOS

Anexo 1.

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Edad: _____ años

Fecha: _____

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 0 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.

Anexo 2.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

Fecha: ____/____/____

El propósito de esta ficha de consentimiento informado, es brindar a los participantes de la investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como del rol que cumplen como participantes.

La presente investigación está conducida por Katherin Paola Romero Quispe, alumna de la Universidad César Vallejo de Trujillo. El objetivo del estudio es determinar que evidencias de validez existen de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas del Distrito de Quiruvilca.

Si usted accede a participar en este estudio, la información que se recoja solo será utilizada para el propósito de la investigación. Asimismo, sus respuestas serán anónimas ya que no se le solicitará su identidad.

De presentar alguna duda sobre la investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

De antemano, se agradece su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Katherin Paola Romero Quispe. He sido informado(a) que el objetivo es determinar que evidencias existen de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas del Distrito de Quiruvilca.

Me han indicado también que tendré que responder un cuestionario de 17 ítems con 7 alternativas, lo cual tomará aproximadamente 10 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial, ya que los resultados de este estudio serán parte de una tesis y a la vez servirán para ayudar a nuevas investigaciones a realizar.

Asimismo, no será usada para ningún otro propósito fuera de los mencionados en este estudio sin mi consentimiento. Finalmente, he sido informado que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento durante mi participación.

Participante

Katherin Paola Romero

Tabla 1:

Validez De Contenido Por Medio De Criterio De Jueces En Claridad

Ítems	V
1	1.5
2	1.4
3	1.5
4	1.3
5	1.4
6	1.5
7	1.5
8	1.5
9	1.4
10	1.5
11	1.5
12	1.4
13	1.4
14	1.4
15	1.4
16	1.5
17	1.5

Tabla 2:

Validez De Contenido Por Medio De Criterio De Jueves En Coherencia

Ítems	V
1	1.5
2	1.4
3	1.5
4	1.5
5	1.4
6	1.5
7	1.4
8	1.5
9	1.5
10	1.4
11	1.5
12	1.5
13	1.3
14	1.5
15	1.5
16	1.5
17	1.5

Tabla 3:

Validez De Contenido Por Medio De Criterios De Jueces En Relevancia

Ítems	V
1	1.5
2	1.3
3	1.5
4	1.4
5	1.4
6	1.5
7	1.3
8	1.5
9	1.5
10	1.4
11	1.5
12	1.5
13	1.3
14	1.5
15	1.5
16	1.5
17	1.5

Tabla 4:

Escala de valoración del Alfa de Cronbach según Vellis (1991)

Valor Alfa de Cronbach	Apreciación
0,95 a más	Muy elevada o excelente
0,90 - 0,95	Elevada
0,85 - 0,90	Muy buena
0,80 - 0,85	Buena
0,75 - 0,80	Muy respetable
0,70 - 0,75	Respetable
0,65 - 0,70	Mínimamente aceptable
0,40 - 0,65	Moderada
0,00 - 0,40	Inaceptable
