



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Evidencia de la validez, confiabilidad y normas percentilares de la escala Utrecht de engagement UWES – 17 en miembros de la Policía Nacional del Perú de la región policial Piura”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Br. Emanuel Antonio Acuña Otero (ORCID: 0000-0002-8730-2516)

Br. Angie Sofía Guerra More De Acuña (ORCID: 0000-0003-3062-9822)

ASESOR:

Dr. Vela Miranda, Oscar Manuel (ORCID: 0000-0001-8093-1117)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

PIURA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis padres y hermanos, quienes, con su comprensión e incommensurable amor, los cinco como un solo puño, pese a las adversidades, han sabido acompañarme hasta culminar mi etapa universitaria.

A mi esposo, que ha realizado un gran esfuerzo en su vida laboral para culminar esta investigación.

A mi hija, que es motivo de cada uno de mis logros y será partícipe de ellos.

La autora.

Para alguien que le hubiese gustado ver mi más grande sueño hecho realidad, para ti, mamá Lorenza.

A mi esposa, que, con su incondicional apoyo, hace que muestre la mejor versión de mí y para mí más bella expresión de felicidad, Luciana Antonella.


A mi padre que me enseñó que la vida es una travesía ingeniosa y las soluciones siempre son las más prácticas. A mi madre, que me ha enseñado a luchar sin importarlas adversidades. A mis 6 hermanos, por todos los momentos juntos y por permitirme encontrar en cada una de ellas, la forma más sublime de adquirir experiencia.

El autor.

Agradecimiento

A nuestras familias, por alentarnos a seguir con nuestros objetivos planteados. A nuestro asesor y docentes, que nos dieron la oportunidad de adquirir conocimiento en base a sus capacidades y enseñanzas. A nuestros amigos de la vida universitaria, con quienes hemos experimentado y aprendido durante estos años. A la noble institución policial que con mucho respeto nos permitió acceder a sus colaboradores.

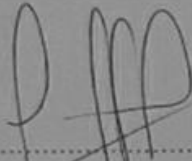
Página del jurado

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña ANGIE SOFÍA GUERRA MORE DE ACUÑA cuyo título es: "EVIDENCIA DE LA VALIDEZ, CONFIABILIDAD, Y NORMAS PERCENTILARES DE LA ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT UWES-17 EN MIEMBROS DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ DE LA REGIÓN POLICIAL PIURA"

Reunido en fecha, escucho la sustentación y la resolución de preguntas por la estudiante, otorgándole el calificativo de: DOCE (12)

PIURA 20 DE DICIEMBRE DEL 2019



MG. JESÚS TIBAJA BALLADARES
PRESIDENTE



MBA. BORIS CÓRDOVA CÁNOVA
SECRETARIO




DR. OSCAR MANUEL VELA MIRANDA
VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

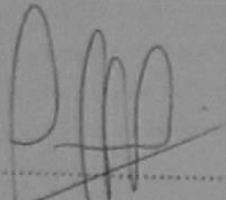
Página del jurado

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : FD7-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

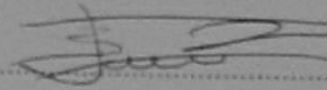
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña EMANUEL ANTONIO ACUÑA OTERO cuyo título es: "EVIDENCIA DE LA VALIDEZ, CONFIABILIDAD, Y NORMAS PERCENTILARES DE LA ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT UWES-17 EN MIEMBROS DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ DE LA REGIÓN POLICIAL PIURA"

Reunido en fecha, escucho la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: DOCE (12)

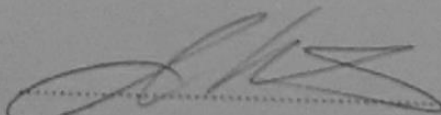
PIURA 20 DE DICIEMBRE DEL 2019



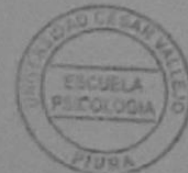
MG. JESÚS J. BAJA BALLADARES
PRESIDENTE



MBA. BORIS CÓRDOVA CÁNOVA
SECRETARIO



DR. OSCAR MANUEL VELA MIRANDA
VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Declaratoria de autenticidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

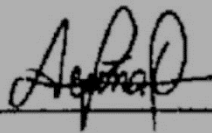
Yo, Emanuel Antonio Acuña Otero, identificado con DNI Nro. 47018192; en concordancia con la legislación vigente en la Superintendencia Nacional de Educación Superior, así como las disposiciones emanadas del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo Piura; Facultad de Humanidades, Escuela Profesional de Psicología.

DECLARO BAJO JURAMENTO

Qué; toda la documentación que se encuentra anexada en la presente investigación ha sido obtenida de forma legítima y auténtica; del mismo modo, los datos e información que se presentan han sido obtenidos de forma veraz y son genuinos, haciendo conocer que han sido manejados con los cuidados necesarios para evitar su alteración y su confidencialidad.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento, alteración u omisión tanto de los documentos como de los datos e información aportada, que, de no ser así, me someteré a las medidas que corresponden según lo dispuesto por la legislación antes mencionada.

Piura, agosto del 2019



Emanuel Antonio Acuña Otero

DNI Nro. 47068192



Declaratoria de autenticidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

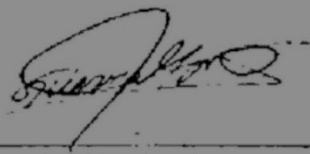
Yo, Angie Sofía Guerra More, identificada con DNI Nro. 71340576; en concordancia con la legislación vigente en la Superintendencia Nacional de Educación Superior, así como las disposiciones emanadas del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo Piura; Facultad de Humanidades, Escuela Profesional de Psicología.

DECLARO BAJO JURAMENTO

Que: toda la documentación que se encuentra anexada en la presente investigación ha sido obtenida de forma legítima y auténtica; del mismo modo, los datos e información que se presentan han sido obtenidos de forma veraz y son genuinos, haciendo conocer que han sido manejados con los cuidados necesarios para evitar su alteración y su confidencialidad.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento, alteración u omisión tanto de los documentos como de los datos e información aportada, que, de no ser así, me someteré a las medidas que corresponden según lo dispuesto por la legislación antes mencionada.

Piura, agosto del 2019



Angie Sofía Guerra More

DNI Nro. 71340576



ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	vi
Índice.....	viii
Índice de tablas	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
I INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	17
2.1 Diseño de investigación	17
2.1.1 Tipo.....	17
2.1.2 Naturaleza.....	17
2.1.3 Diseño	17
2.2 Variables, Operacionalización.....	18
2.2.1 Variable: ENGAGEMENT	18
2.2.2 Operacionalización conceptual	19
2.3 Población, muestra y muestreo.....	21
2.3.1 Población.....	21
2.3.2 Muestra.....	22
2.3.3 Muestreo.....	22
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.4.1 Técnicas.....	23
2.4.2 Instrumentos	24
2.5 Métodos de análisis de datos	24
2.6 Aspectos éticos	25
2.7 Procedimiento.....	25
III. RESULTADOS.....	26
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS.....	42

Anexo 1: Permiso de la Institución para realizar la Investigación en la Institución.	42
Anexo 2: Declaración de Consentimiento Informado.	43
Anexo 3: Formato de la Escala Utrech Work Engagement Scale (UWES) -17	44
Anexo 4: Formato de Evaluación por Juicio de Expertos.	45
Anexo 5: Acta de Aprobación de Originalidad de la Tesis	51
Anexo 6: Acta de Aprobación de Originalidad de la Tesis	52
Anexo 7: Pantallazo de Software Turnitin	53
Anexo 8: Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV.....	54
Anexo 9: Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV.....	55
Anexo 10: Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación.....	56
Anexo 11: Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación.....	57

Índice de tablas

Tabla 1: Tabla de especificaciones de la investigación	19
Tabla 2: Tabla Población.....	21
Tabla 3 Validez de contenido; en las categorías de claridad y relevancia.	26
Tabla 4 Categoría de coherencia.....	27
Tabla 5 Validez de constructo mediante el método convergente o dominio total del UWES – 17.....	28
Tabla 6 Validez de constructo mediante el método de análisis factorial del UWES – 17..	28
Tabla 7 Validez de constructo mediante la varianza total explicada.	28
Tabla 8 Validez de constructo mediante la matriz del factor rotado	29
Tabla 9 Confiabilidad con Coeficiente Omega del UWES – 17.	30
Tabla 10 Normas percentilares del UWES – 17.....	31
Tabla 11 Normas percentilares de la dedicación del UWES – 17.....	32
Tabla 12 Normas percentilares de vigor de UWES – 17.	32
Tabla 13 Normas percentilares de la absorción del UWES – 17.....	32

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar las evidencias de la validez, confiabilidad y normas percentilares de la Escala Utrecht en engagement en el trabajo de miembros de la Policía Nacional del Perú perteneciente a la Región Policial Piura, para ello se realizó el estudio teniendo en cuenta como muestra 535 policías, con la única condición de tiempo de servicio no sea menor de tres ni mayor de veinticinco años; lográndose evidenciar que la validez de contenido a través del V de Aiken alcanzó valores mayores a 0.90 significando que la escala es un instrumento válido a aplicar. Además, se determinó a través del método convergente o dominio total que las dimensiones vigor, dedicación y absorción tienen coeficientes que oscilan entre 0,79 y 0,87 indicando un nivel aceptable. Por otro lado, se logró determinar la confiabilidad mediante el método del coeficiente Omega, el cual obtuvo resultados que se encuentran entre el 0,76 y 0,80. Asimismo, en conformidad con el análisis factorial se identificó según la prueba de KMO un puntaje de 0,915 demostrando adecuación de muestreo. Finalmente se establecieron normas y baremos percentilares idóneos para la ciudad de Piura.

Palabras claves: Engagement, validez, confiabilidad, baremos, policías.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the evidence of the validity, reliability and percentile norms of the Utrecht Scale in engagement in the work of members of the National Police of Peru belonging to the Piura Police Region, for which the study was carried out taking account as 535 policemen shows, whose service time fluctuates between three and twenty-five years. From these data obtained it could be evidenced that the validity of content through the Aiken V reached values greater than 0.90 indicating that the scale is a valid instrument to apply. In addition, it was determined through the convergent method or total domain that the dimensions vigor, dedication and absorption have coefficients ranging between 0.79 and 0.87 indicating an acceptable level. On the other hand, it was possible to determine the reliability using the Omega coefficient method, which obtained results that are between 0.76 and 0.80. Likewise, in accordance with the factor analysis, a score of 0.915 was identified according to the KMO test, demonstrating sampling adequacy. Finally, standards and percentile scales were established for the city of Piura.

Keywords: Engagement, validity, reliability, scales, police.

I INTRODUCCIÓN

El reciente auge de la corriente positiva de la psicología, que rompe paradigmas con patologizar al ser humano, trajo consigo el aumento de estudios de diferentes aspectos positivos que conlleven, al ser humano, a una sensación de bienestar psicológico, emocional y social; como es el caso del engagement; característica que se encuentra en la cúspide de su investigación; volviéndose cada vez más frecuente el hallazgo de investigaciones de este tema en la bibliografía científica, usando generalmente herramienta que fue creada por investigadores de los Países Bajos, llamados Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker, denominada Escala Utrecht de Engagement UWES – 17 (Utrecht Work Engagement Scale), en la Universidad de UTRECH – Países Bajos (Holanda) en el año 2001; que evalúa en engagement a través de las dimensiones: vigor, dedicación y absorción; que enmarcan como concepto de engagement y que han sido de considerable utilidad para este tipo de investigaciones, especialmente para el ámbito de la psicología organizacional y de las empresas; sin embargo; la falta de estandarización, validez y normas percentilares en determinados puntos geográficos, ha generado que se presenten algunas inconsistencias en su estructura factorial, haciéndose necesaria la estandarización de la escala ya mencionada, toda vez que el propósito es evaluar engagement en organizaciones y/o instituciones de índole laboral; como la Policía Nacional del Perú (PNP), población que fue estudiada.

Teniendo en consideración que una de las instituciones tutelares del Estado Peruano; es la PNP; la cual mantiene un carácter castrense militar; y autonomía funcional dependiente administrativamente del Ministerio del Interior; cuya finalidad fundamental es de garantizar, promover y reestablecer el orden interno; y asegurar que se cumplan las leyes; funciones que le fueron encomendadas después de la fusión de tres grandes cuerpos policiales existentes en el Perú, como son: La PIP (Policía de Investigaciones del Perú), la Guardia Civil y la Guardia Republicana; en el año 1882; habiendo heredado, no solo la mística institucional y sentimiento de pertenencia, sino también, diversos problemas, cuyos inicios se remontan a generaciones anteriores; estando actualmente percibida, por el ciudadano de a pie, como una de las instituciones más corruptas del estado; ubicándose en el puesto cuarto después del Ministerio Público; Poder Judicial y el Congreso de la Republica.

Si bien es cierto, el rol que desempeña la PNP, es muy importante para mantener la paz y sosiego a la población en general; es obligatorio que la imagen que esta presenta hacia la ciudadanía sea de amistad, respeto y armonía social, en tal sentido, es necesario atender

sus pretensiones sociales como un estipendio económico adecuado, buen clima organizacional y respeto mutuo en la institución, las mismas que conllevaran a que los miembros de la PNP desempeñen las actividades de sus funciones de forma extraordinaria, manteniéndose con esto los niveles de engagement adecuados que genera desempeño elevado.

En Piura, el año 2004, se apertura la Escuela Técnica de Suboficiales en el Distrito de La Unión y en el año 2014 se puso en funcionamiento otra sede en la ciudad de Sullana; creadas con la finalidad de captar jóvenes para incrementar el personal policial y poder hacer frente a la creciente ola de inseguridad ciudadana que existía en esta zona del país; ambas escuelas procuran que sus estudiantes forjen un sentimiento de pertenencia a este cuerpo institucional a través de su metodología, enseñanzas y experiencias (conocidas como casuísticas) compartidas por los instructores, su formación se basa en legislación vigente, derechos humanos y tácticas operativas y policiales; dicho proceso comprende un periodo de formación de seis semestres académicos de forma presencial, para egresar como Técnico en Ciencias Administrativas y Policiales; no obstante, dicho periodo de formación no se ha venido cumpliendo hasta el año 2016, egresando a laborar con solo 4 semestres académicos; todo esto, a consecuencia de la exigencia del Poder Ejecutivo, por tener el más alto porcentaje de miembros policiales laborando en las ciudades, sin tener en cuenta que la formación del engagement en los miembros de una organización, no se crea con la repetición de la metodología usada actualmente; sino que, por el contrario, genera que el nivel de engagement no sea acorde a la vocación del servicio a la ciudadanía necesaria para este tipo de labor; generándose con esto problemas de diversas índoles entre los que destacan los actos de corrupción; abusos de autoridad; falta de asertividad y empatía; inmadurez e inestabilidad emocional, llegando muchas veces al suicidio, homicidios y otros; todo esto genera que la imagen de la PNP disminuya y vaya perdiendo su principio de autoridad y respeto en la región Piura, a pesar de ser una ciudad apacible en comparación con otros departamentos del Perú.

Por ello, en consecuencia de lo mencionado anteriormente, es común, participar o tener conocimiento por otros medios; sendos episodios en los que se ven involucrados efectivos pertenecientes a la PNP, que atienden de forma indiferente e insensible a las personas que recurren a esta institución a denunciar hechos ilícitos o en busca de orientación, con el afán de poder alcanzar el nivel de seguridad ciudadana mínima para poder continuar con nuestras labores diarias; además, es común encontrar, dentro de esta institución; un clima

organizacional totalmente tenso, en donde cada miembro se aíslan para culminar sus quehaceres que la organización les exige; llegando en diversas oportunidades a realizar un mal desenvolvimiento profesional, duplicidad de tareas y trae consigo los problemas que se han venido observando de diversos puntos de vista

Por otro lado, se ha logrado investigar qué, entre los años 2016 y 2018 se reportaron seis casos de suicidios de suboficiales en la región Piura, diecinueve accidentes de tránsito con subsecuente muerte de efectivos policiales e innumerables actos de inconducta funcional (hurtos a tiendas, robos, conducción en estado de ebriedad, Tráfico Ilícito de Droga, violencia familiar, abusos de autoridad, participación en organizaciones criminales hasta homicidios); y según la información obtenida de la Inspectoría Descentralizada de la PNP - Piura a través de su Oficina de Disciplina PNP Piura; en esos años se sancionó a doscientos cuarenta y tres (243) suboficiales por faltas que van acrecentando en gravedad (separación temporal y separación definitiva) y en lo que va del año 2019 ya van setenta y cinco efectivos sancionados; siendo las faltas más recurrentes las de mostrar síntomas falsos de alguna enfermedad o ser partícipe de ello en desacato a lo establecido dentro de los actos policiales o los derechos de los demás; omitir auxiliar oportunamente a cualquier persona o actuar con desgano, o indiferencia en su función y a causa de ello repercute en otras personas, quienes terminen con lesiones graves o la muerte; todas estas sancionadas con la separación definitiva del cargo y el empleo; siendo en algunos casos, las sanciones desde carácter de rigor hasta la separación temporal hasta dos años.

Siendo el engagement una competencia que se desarrolla en el ámbito del trabajo, a base de la motivación que tiene relación específicamente con lo laboral, según lo planteado por Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker (2002), debe incluir dentro de su significancia: la absorción, el vigor y dedicación Dentro de ello, se puede considerar que el vigor se relaciona con tener un buen nivel de vitalidad, dinamismo e iniciativa mientras se realiza las funciones laborales, denotando el esfuerzo por las actividades que han sido encomendadas en su cargo, incluso cuando exista algún impase; por otra parte, dentro de las implicancias del engagement, se encuentra la dedicación, la cual se caracteriza por el sentimiento de pertenencia con el trabajo y respeto, sentir que el trabajo es un reto que se puede llegar a cumplir con la mejor disposición, así como la alegría que se demuestra cuando de realizar las actividades relacionadas al puesto se trata, como última característica encontramos a la absorción se pone en evidencia cuando el individuo tiene un buen nivel de concentración en su trabajo, ya que ni toma en cuenta cuanto tiempo ha pasado desde que

empezó a realizar algún objetivo de la organización porque su concentración es tanta que deja de lado todos los distractores que se puedan presentar, y por tanto disfruta la conexión que se tiene con esa labor. Así se entiende que el engagement, es más que un proceso delimitado en el tiempo; es un estado del afecto cognitivo caracterizado por su constancia, que no solamente se enfoca en una situación ni circunstancia exacta, sino una permanencia en el tiempo.

En este contexto, se prevé que la situación por la que está atravesando la PNP en la región Piura, continuará así, siempre y cuando se continúen realizando las mismas acciones, sin tener en cuenta que uno de los pilares fundamentales de los problemas de la PNP es la falta de compromiso laboral, o lo que conocemos “Engagement”; que es una palabra considerada como un anglicismo; asumido como el compromiso e implicancia utilizada en el entorno de las relaciones existentes en un ente laboral y la cultura organizacional, caracterizado por el esfuerzo constante y continuo sin obligación de los colaboradores de una organización hacia ésta; es decir, cuando uno de los miembros de la organización, está totalmente implicado con las funciones que se le encomiendan e inclusive le generan entusiasmo; generalmente, en cada oportunidad que tenga de ir más allá de lo que se le exige, este trabajador lo hará; y son precisamente estas personas las que son consideradas como trabajadores “engaged”; contrastando en su totalidad el concepto literal del burnout; por lo que, en comparación con los trabajadores con padecimiento de burnout, los colaboradores con engagement, poseen un sentimiento afectivo y una conexión energética con las tareas encomendadas por su trabajo, pudiéndose percibir a sí mismos con las competencias y habilidades suficientes para desarrollarse en las demandas de su labor.

Es por todo lo antes expuesto; que los investigadores, después de haber indagado sobre algún instrumento de evaluación del engagement, en la muestra que será parte de la investigación, no se conoce de algún instrumento que haya sido estandarizado o validado; ni se han encontrado investigaciones que a la fecha, otorguen resultados confiables sobre la variable engagement, es por ello que surgieron incógnitas como son; ¿Cuál es el grado de engagement que poseen los miembros de la PNP?; ¿Cuáles son los instrumentos que se utilizan para mantener y controlar el engagement de los miembros de esta institución?, y nosotros como miembros de una casa de estudios con énfasis en la investigación, esbozamos la cuestión ¿Cuál es la evidencia de la validez, confiabilidad y normas percentilares del UWES – 17, adecuadas para calcular el engagement para miembros de la PNP en la región Piura?

Por esta razón; y para tener en cuenta cuales son los rangos de engagement que existe dentro de los miembros de la PNP en la región Piura; se logró establecer las evidencias de la validez, confiabilidad y normas percentilares de escala antes mencionada, buscando la estandarización para nuestra región, teniendo como finalidad, poder determinar el engagement e implicancia utilizado en el entorno de las relaciones existentes en la PNP y la cultura organizacional de su personal.

Es así, qué, después de investigar la existencia de estudios similares, se encontraron algunos trabajos previos, entre los que se encuentran el realizado por Storm & Rothmann (2003) quienes publicaron una investigación psicométrica realizada en el cuerpo policial de Sudáfrica, teniendo como objetivos de esta investigación la validación del (UWES) en miembros del Servicio de Policía de Sudáfrica (SAPS) y determinar su equivalencia de constructo y sesgo en diferentes grupos raciales. Se utilizó un diseño de encuesta transversal. Se tomaron muestras aleatorias estratificadas (N = 2396) de policías de nueve provincias en Sudáfrica. Se administraron UWES y un cuestionario biográfico. El modelado de ecuaciones estructurales confirmó un modelo de compromiso de trabajo de 3 factores, que consiste en Vigor, Dedicación y Absorción. Estos tres factores tienen consistencia interna aceptable. El análisis factorial exploratorio con rotaciones objetivo mostró la equivalencia de los tres factores para diferentes grupos raciales en el SAPS. No se encontraron pruebas para el sesgo uniforme o no uniforme de los artículos del UWES para diferentes grupos raciales.

Por otro lado, Sánchez, Rodríguez, Toro & Moreno (2016) realizaron el estudio denominado “Propiedades psicométricas de la (UWES-S) de universitarios en Puerto Rico” planteándose como objetivo, de explorar las características psicométricas de la versión corta de la UWES-S, examinándose la estructura factorial mediante el modelado de ecuaciones estructurales por el método de estimación de máxima verosimilitud con 190 estudiantes de dos universidades, Además, se examinaron indicadores de confiabilidad y validez convergente y discriminante. Los resultados mostraron el modelo que tenía un mejor ajuste con los datos del engagement, era el modelo de tres factores, siendo estos resultados consistentes con lo planteado en la definición del engagement caracterizado por ser una estructura compuesta por las tres dimensiones: Vigor, Dedicación y Absorción. Los indicadores de validez y fiabilidad de la UWES-S fueron adecuados, lo cual apoya el uso de la escala en la investigación futura e intervenciones para examinar el engagement en escenarios educativos. Los resultados del AFC de los factores evidencian que el UWES abreviado de nueve ítems de engagement académico se ajusta al modelo de tres factores que

ya fueron mencionados en este párrafo, que se compone por tres dimensiones: Vigor, Dedicación y Absorción. Estos hallazgos son cónsonos con los encontrados en otros estudios que evidencian que la escala de engagement académico ha mostrado un buen ajuste que fue planteado por Schaufeli, Martínez et al., (2002), conocido como el modelo de tres factores. No obstante, es importante destacar que es viable utilizar una medida global del engagement, especialmente para el desarrollo de investigación y la práctica, como han propuesto varios autores (Rodríguez Montalbán et al., 2014; W. Schaufeli y Bakker, 2004; Schaufeli et al., 2006; Sonnentag, 2003), debido a las altas correlaciones entre las subescalas de la UWES-S y la alta consistencia interna que se obtuvo.

Spontón, Medrano, Maffei, Spontón y Castellano (2012) con una muestra de 674 trabajadores en la ciudad de Córdoba – Argentina, indagaron sobre la validación del UWES, de su muestra, el 55% era de sexo masculino y el 45% restante era de sexo femenino, sus edades fluctuaban entre los 19 y 67 años, incluyéndose además un 91% de trabajadores privados y un 9% trabajadores del sector público, se buscó con este tipo de muestreo, el representar a diversos sectores de producción; se obtuvieron resultados psicométricos preliminares satisfactorios, debido a los valores de 0.69 y 0.90 de consistencia interna, que son óptimos y aceptables, considerando el modelo de los tres factores factorial, se encontraron disconformidades en el modelo de tres factores del engagement, vigor ($t=1,68$; $p<,05$), dedicación ($t= 2,56$; $p<,05$) y absorción ($t= 3,02$; $p<,05$), en todos los resultados, los hombres sobrepasaban a las mujeres, y en razón a la edad, evaluada mediante la correlación de Pearson, para cada una de las dimensiones; se observaron correlación positiva con valores de 0.21 y 0.34 considerados como moderados y bajos.

Cárdenas (2016) realizó una investigación, planteándose como objetivo, establecer las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del Distrito de Moche, utilizando para esto, una muestra consistente en 317 trabajadores, entre los que se contaban 118 varones y 129 mujeres y con edades entre los 18 y 65 años, considerando además, grupos ocupacionales de nivel administrativo y operario, usando el UWES-17 versión española, utilizando el muestreo no probabilístico por conveniencia, obteniéndose índices de homogeneidad con valores de 0.40 y 0.71 que significa la existencia de un buen grado de relación entre lo que se pretende medir con el ítem y con la medida por todo el instrumento; además se han encontrado cargas factoriales altas para cada factor, determinando tres factores que cumplen con el criterio de parsimonia e interpretabilidad y el AFC obteniendo evidencia estadística

altamente significativa ($p < .01$), haciendo posible la formación de tres factores y evidenciando la similitud entre el modelo estimado y el modelo teórico, respecto a la confiabilidad mediante Alpha de Cronbach, se consiguió apreciaciones de 0.70 y 0.89 siendo estas consideradas como confiables; así mismo se plantearon los contrastes de los grupos ocupacionales.

De la misma forma Muñoz (2017), en su tesis de licenciatura, plantea la adaptación psicométrica de la UWES – 17; para personal operario de distintos ámbitos laborales de Trujillo; contando con la muestra de 864 trabajadores operarios; a fin de efectuar nuevas habilidades factibles para el desarrollo del talento humano, obteniendo resultados similares a los obtenidos en el instrumento original, con un grado de confiabilidad superior al 0.70; del mismo modo, en la estructura interna, obtuvo cargas factoriales superiores al 0.30; agrupándose en factores idénticos a los encontrados en la escala original. Posteriormente, en el tópico de confiabilidad, las tres dimensiones o subescalas presentaron un nivel Aceptable; demostrando así que el Modelo de tres factores es el más adecuado en cuanto a estructura, y muestran relaciones de ajuste satisfactorios en la población evaluada.

Sánchez (2018), realizó un estudio, para determinar las propiedades psicométricas de la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo, utilizando una muestra de 411, de los cuales 194 fueron de sexo femenino y 217 fueron varones, con edades entre 18 y 35 años; pertenecientes a seis empresas privadas, siendo evaluados con el UWES-17, los datos obtenidos mediante muestreo estratificado.; obteniéndose mediante el AFC, la validez de constructo, demostrando aproximación entre el modelo considerado y el modelo teórico, a razón que los resultados obtenidos se aproximaron en gran magnitud a la unidad, corroborando el modelo de tres factores, con valores de carga factoriales que oscilan entre 0.42 y 0.79; además de la correlación obtenida por la validez por divergencia entre el UWES y el Inventario de Burnout de Maslach, con resultados de (-.20 a -.30), que indica, correlación de baja a mediana entre ambos instrumentos; respecto a la confiabilidad, determinada mediante Consistencia Interna de Alpha de Omega, con un valor de confiabilidad de 0.88, concluyendo que el UWES-17 tiene es válido y confiable para la aplicación y evaluación del engagement en colaboradores millenials.

La curiosidad de explicar los fenómenos observados previamente; así como la necesidad de poder disipar las incógnitas que van apareciendo debido a esta observación, hacen posible la evolución de las teorías, que satisfacen las necesidades existentes después

de este proceso antes mencionado, es el caso del engagement, que surgió después del estudio e investigaciones realizadas para la explicación del burnout o síndrome de desgaste ocupacional, que es definida como una sensación creciente y progresiva de agotamiento físico y mental continuo durante la ejecución del trabajo, García, (2013), sustenta que:

“el Burnout o síndrome de quemarse en el trabajo, es el resultado de varios estudios que lleva ya décadas, teniendo su origen en la intensa búsqueda de la respuesta al estado mental negativo relacionado; este burnout se puede determinar cuándo se evalúan las dimensiones de agotamiento, despersonalización, cinismo e ineficacia; dimensiones que en conjunto generan el agotamiento emocional caracterizado por sensaciones de deterioro y debilitación de los recursos emocionales, es decir, los trabajadores no se sienten con la capacidad de poder terminar determinada función, para los que fueron contratados”(p.25).

Es necesario entender lo planteado por Maslach & Leiter, (1997), quienes indican la falta de realización personal como la mengua de los propios sentimientos de competencia y logro en el trabajo, es decir, gracias a esta disminución, se genera la aparición de sentimientos negativos de inadecuación, falta de competencia, eficacia profesional y disminución de las expectativas personales, que implica una autoevaluación negativa

Así mismo, Albee, (2000), plantea que este síndrome se da en situaciones que el colaborador es sujeto de abundancia de trabajo, así como el desprecio por su puesto o por su trabajo propiamente dicho; generándose en este tipo de circunstancias, la suspensión de la culminación de determinada tarea, generándose confusión entre las expectativas y las prioridades, falta de seguridad laboral, así como exceso de compromiso en relación con las responsabilidades del trabajo.

Después de las investigaciones realizadas en torno al burnout, es que se despertó en los investigadores otro gran interés, que sería el de deducir su lado disímil, reconociéndosele como “Engagement”, el cual fue la variable de investigación del presente trabajo; debido a las múltiples cuestiones y preguntas que surgen en base a lo antes investigado, teniendo como premisa el conocer si los individuos pueden trabajar de forma intensa, dedicarse por completo a sus labores y por encima de ello disfrutar de cada momento en su permanencia en la organización y/o institución que los alberga.

Hasta la fecha, no se maneja una traducción precisa del término “Engagement” en la lengua española, pero se adaptó como un anglicanismo que abarca en su totalidad dicho concepto, existen diversidad de términos que se acercan a este concepto, como el

compromiso laboral, enganchamiento laboral, vinculación laboral, implicación laboral, entre otros, pero ninguno de estos tiene la profundidad e implicancia que pretende reflejar el significado de “Engagement”.

Shaufeli y Salanova (2007) refieren que “el Engagement es un constructo que hace referencia al funcionamiento óptimo de los trabajadores reconociendo la importancia de ampliar en ellos la motivación, proactividad, responsabilidad e involucramiento con la organización” (p. 137).

Vásquez et al (2015), explican de forma informal, que el “Engagement es el nivel en la que una organización consigue mantener las manos, la cabeza y el corazón de sus empleados en bien de sí misma” (p.19).

Borrego (2016) sustenta al Engagement, como la estadía de forma permanente en el ámbito laboral, identificándose con el estudio de las necesidades de seguridad, de pertenencia, de reconocimiento y de autorrealización; estudia las necesidades de seguridad, ya que se analiza a las personas en el ambiente de trabajo que le proporciona seguridad económica; también analiza las necesidades de pertenencia en la medida en que el empleado se considera parte de su equipo de trabajo y siente afecto, aceptación e identidad ante sus compañeros. Se revisan las necesidades de reconocimiento cuando siente que su trabajo es valorado por sus compañeros y sus superiores, e incluso, él mismo valora el trabajo realizado obteniendo prestigio y estatus en el ámbito laboral. Por último, el engagement implica analizar las necesidades de autorrealización al referirse a la productividad, trascendencia y creatividad en el desempeño de las acciones que el trabajo implica”.

Aguilar et al (2015) menciona que Zhang y Bartol (2010), consideran “el Engagement como un proceso de compromiso creativo, en donde se ve la participación de los empleados en los métodos y procesos relevantes para la identificación de problemas, búsqueda de información, codificación y generación de nuevas alternativas. Estas características son supuestas como parte de una buena vinculación, lo cual contribuye a que los empleados logren un buen rendimiento laboral y al mismo tiempo una buena experiencia organizacional.” (p.22)

El engagement tiene por definición: “Una característica mental positiva que tiene relación con las situaciones laborales, y se identifica con la dedicación, el vigor y la absorción. Éste significado hace referencia a que es más que un estado limitado en el tiempo y espacio, se caracteriza por ser un estado cognitivo duradero que no se focaliza en un evento,

objeto o una circunstancia en específico” (Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzáles-Roma. V. y Bakker, A.B., 2002, p.177).

Ramírez (2008), menciona que el engagement es determinado por los investigadores de las organizaciones como un estado afectivo - cognitivo positivo, que se reconoce por la concentración y entrega en el trabajo; relacionando la dedicación al entusiasmo y la concentración como un sentimiento en que el tiempo pasa.

Partiendo de postulaciones como las de Chiavenato (2000), se concibe que todas aquellas organizaciones que incluyen a los potenciales humanos como su base, son capaces de ver que gran parte de las cosas que llamamos como conducción, radican en proveer un buen trabajo al talento humano; motivo por el cual, el área de personal tiene que iniciar la exploración incesante de optimar el desenvolvimiento de toda la institución, que se encuentra particularmente relacionada con el perfeccionamiento de la eficacia del desempeño de todos los trabajadores, teniendo como cabida la satisfacción personal y bienestar de los trabajadores. A esto se le añade la tesis de Kahn (1990), el cual refiere que toda persona es distinta, y por eso se debe examinar los vínculos con sus espacios laborales, las personas que trabajan con él, y la propia empresa, tomando en consideración los diversos grados de influencia en lo personal, organizacional y grupal, esto servirá para comprender el grado de engagement en todos los espacios labores. Ultimando con lo referido, si un colaborador se encuentra engaged se va a notar con un mejoramiento en su desempeño dentro de la organización, por lo que se busca una identificación en relación a dicho esfuerzo. Además, considerando a Bakker & Demerouti (2013), lo cuales presentan un modelo reconsiderando al engagement como nexa primordial del progreso del rendimiento dentro de la organización, en el cual los recursos organizacionales mantienen una conexión con los recursos personales (autoeficacia, optimismo y autoestima), los que afectan concisamente en el engagement, además refieren que estos recursos al conservar una relación con el paso el tiempo, acrecientan los niveles libremente, fortificando y mejorando ampliamente a la organización, creando el éxito económico e interpersonal de la organización.

Siendo el engagement una competencia que se desarrolla en el ámbito del trabajo, a base de la motivación que tiene relación específicamente con lo laboral, caracterizándose por incluir dentro de su significancia: la absorción, el vigor y la dedicación, según lo revisado en la bibliografía científica, se puede considerar que el vigor se relaciona con tener un buen nivel de vitalidad, dinamismo e iniciativa mientras se realiza las funciones laborales, denotando el esfuerzo por las actividades que han sido encomendadas en su cargo,

incluyendo cuando existe algún impase; por otra parte, dentro de las implicancias del engagement, se encuentra la dedicación, la cual se caracteriza por el sentimiento de pertenencia con el trabajo y las actitudes positivas de respeto, sentir que el trabajo es un reto que se puede llegar a cumplir con la mejor disposición y la alegría que se demuestra cuando de realizar las actividades relacionadas al puesto se trata, como última característica encontramos a la absorción se pone en evidencia cuando el individuo tiene un buen nivel de concentración en su trabajo, ya que ni toma en cuenta cuanto tiempo ha pasado desde que empezó a realizar algún objetivo de la organización porque su concentración es tanta que deja de lado todos los distractores que se puedan presentar, y por tanto disfruta la conexión que se tiene con esa labor. Así se entiende que el engagement, más que es más que un proceso delimitado en el tiempo, éste es un estado del afecto cognitivo caracterizado por su constancia, que no solamente se enfoca en una situación ni circunstancia exacta.

Tomando en cuenta que, a inicios de este siglo, se viene poniendo mayor énfasis en la psicología positiva; debido a la constante investigación de las competencias humanas y a su correcto y óptimo funcionamiento, considerándose esta nueva modalidad de abordaje como complemento al estudio de la psicología tradicional, que generalmente se centra en la patología de los eventos que experimenta el ser humano, considerándolos como trastornos, enfermedades, perturbaciones y disfunciones.

Considerando los rasgos individuales y experiencias positivas del ser humano, que al ser estudiadas desde un aspecto científico, sumado con los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos y las instituciones que facilitan el desarrollo de las mismas, a través de la prevención o reducción de la incidencia patológica; es la definición de psicología positiva, según lo planteado por Seligman, (2005) y Seligman & Csikszentmihalyi, (2000).

De esta forma, han surgido aportes de esta psicología positiva para el ámbito organizacional, centrándose en el funcionamiento óptimo del término recién incluido como conducta organizacional positiva, definiéndose como las competencias humanas positivamente orientadas y las características psicológicas a las que se le puede asignar un valor numérico y operacionalizar, para poder ser medidos, modificados, desarrollados y dirigidos de manera correcta para aumentar el desempeño en la organización a la que pertenece.

En concordancia con lo planteado por el modelo denominado JD-R planteado por Demerouti, Bakker & Nachreiner (2001), sobre los recursos laborales y demandas, que

instauran dos características de condiciones de trabajo que intervienen procesos motivacionales, entre los que se encuentran el engagement laboral y el burnout.

Los miembros de la organización realizan su trabajo cumpliendo lo encomendado en su carta funcional y atribuciones que se le otorgue, pero la forma de cómo lo desarrolla, la energía y dedicación que pone en la ejecución de su labor como lo hace, es determinado por el nivel de compromiso con el trabajo, y estas son las bases para el fortalecimiento del engagement.

Por lo general, el miembro de la organización que está comprometido con su trabajo, posee valores motivacionales, los cuales están directamente vinculados al engagement, y son primordialmente los factores psicológicos, considerando a estos, como cualquier conducta favorable para la ejecución de un determinado trabajo.

Para Salanova y Schaufeli (2009), "los factores psicológicos; características individuales, la autosuficiencia, el capital psicológico positivo y la resiliencia. Son componentes inherentes al engagement que se revelan al momento de ejecutar una labor; componentes que son englobados en el vigor, la dedicación y la absorción, las dimensiones ya definidas en las dimensiones del engagement" (p. 135)

Salanova y Schaufeli (2009), consideran además la existencia de características individuales que son poseídas individualmente, disfrutando indirectamente de los factores psicológicos como lo viene siendo la sensación de felicidad, que puede ser identificada con el placer con el trabajo, sentirse feliz en el trabajo y sentirse con una esperanza prometedora al momento de ejecutar nuestras labores; sumando a ello emociones positivas como alegría, interés y satisfacción por el trabajo; y la sensación de bienestar que implica sentirse bien con el trabajo realizado, sentirse bien con la preparación del mismo, salud y sentirse físicamente saludable al desempeñar el trabajo.

En las postulaciones planteadas Salanova & Schaufeli (2009) consideran que existen demandas laborales que vendrían siendo las particularidades de la forma de organizar la ejecución del trabajo que necesiten adicionalmente al esfuerzo gastado por el trabajador para ser ejecutadas, Este arrojado lleva asociado un coste de carácter físico y/o psicológico (mental o emocional) para su cumplimiento; este tipo de demandas son de varios tipos: Demandas mentales como: tareas que exigen concentración, precisión, atención, procesamiento en paralelo, toma de decisiones complejas; Demandas cualitativas: fechas tope, sobrecarga, presión temporal, elevado ritmo de trabajo; Demandas organizacionales como: inseguridad en el empleo, fusiones entre empresas, conflicto y ambigüedad de rol; Demandas trabajo-

familia o familia-trabajo: trabajo nocturno, trabajo rotatorio, cuidados a terceros; Demandas socio-emocionales como mobbing; tener que mostrar empatía y emociones positivas cuando se siente lo contrario; Demandas físicas como: trabajos de plan, carga y descarga, trabajar en situaciones de alto frío, calor o humedad.

Dentro del engagement, se plantea la existencia de recursos organizacionales o Laborales, como todo aquello que su función principal es ser motivacionales intrínsecamente, ya que provocan el desarrollo individual y profesional de los colaboradores, su ilustración y su avance; sin embargo, existen otros que pueden desempeñar el papel de recursos motivacionales extrínsecamente, herramientas fundamentales para el logro de las metas planteadas en el trabajo.

En su teoría, Salanova & Schaufeli (2009), presentan tres recursos laborales que se retoman en esta investigación: el apoyo social, la autonomía en el trabajo y el feedback o retroalimentación, a continuación, se describen cada uno de ellos: a) Apoyo social: que tiene como principales características: Preocupación emocional indicado como muestras de amor, empatía y confianza hacia los demás compañeros de la organización; Ayuda instrumental que son conductas dirigidas a solucionar el problema de la persona receptora y expresada a través de bienes y servicios; otro recurso es la Información que precisa recibir información acerca del contexto que resulta útil para afrontar un problema y por último, valoración que no es otra cosa que la percepción del apoyo recibido, relevante para la autoevaluación en la persona; b) Autonomía en el trabajo considerada como una de las necesidades primordiales de las personas en el contexto del trabajo, se funda en que a las personas les gusta tener el control de las cosas que les pueden ocurrir, en lugar de depender de los demás y c) Feedback o retroalimentación a los empleados indicado como la necesidad de ser reconocido, que es buscado por los trabajadores, de parte de sus superiores jerárquicos y sus compañeros, para eso, aumenta su esfuerzo a diario invirtiendo tiempo y energía por mejorar sus competencias y logros en el trabajo.

El individuo como ser racional, continuamente tiende a relacionarse con otros individuos, para lograr resultados esperados en sus intereses y poder compensar las necesidades de su existencia, constituyéndose de esta forma un patrón de comunicación diversos tipos. Por lo tanto, busca cumplir metas mediante la cooperación bilateral, agrupándose de manera natural o condicionada y establece un ser único dentro de la organización a cada individuo, siendo una de sus principales metas la satisfacción de

mantener un estado de pacificación y seguridad, lo que genera la exigencia de legislación y normatividad entre sus integrantes, para poder convivir de forma pacífica y segura.

Es en base a este principio que la Policía Nacional del Perú, desde épocas muy remotas y con diferentes nombres, se ha unido con la intención de lograr cubrir estas necesidades de tan valiosa importancia, buscando regular el adecuado desarrollo de las relaciones humanas e interpersonales, acudiendo para lograr esto la existencia de ciertos procedimientos que permitan el ejercicio de las obligaciones y derechos de la sociedad, debiendo ser una corporación encargada de hacer cumplir la ley.

El objetivo que la Policía Nacional del Perú tiene, es precisamente, ejecutar el acatamiento de la ley del Estado Peruano, es así que, de acuerdo a las pautas que rigen una organización en base a las conexiones interpersonales, considerando aquellas de índole social, las mismas que rigen en el comportamiento humano que permiten ser aceptado y consentido ante la sociedad, en contraste a lo antes mencionado, tenemos aquella normativa que bajo una actitud restrictiva es aplicada por personas facultadas para hacerlo, en este caso, las autoridades. Sin embargo, dado que la policía es una autoridad instituida por personas, resulta que sus condiciones no son perfectas como la institución que exigimos, a razón que los componentes de la misma, no tienen la total capacidad de pronosticar, ni prever, aquellos quehaceres y peculiaridades de las actitudes humanas.

Entonces, es posible mencionar, que las funciones policiales pueden ser el recurso más adecuado para solucionar las dificultades que se presenten en el ámbito social y a su vez regularlas; Ugolotti (1963), afirmó que:

“La policía en su función, es la continuidad del instinto de conservación. A la especie humana no le debe ser suficiente sólo interesarse por sus necesidades básicas, es importante también para seguir su legión, realizar actividades que lo protejan de todos los riesgos a los que están expuestos diariamente. De acuerdo a ello, la función policial resulta a consecuencia de la actividad humana, desde sus inicios”. (p. 103),

Por otra parte, Malpartida (1998), la identifica como: “Una institución que tiene funcionarios con poder de hacer efectivo el cumplimiento de la legislación vigente y de custodiar el orden público, la integridad y seguridad de la sociedad”. (p.12).

Con la evolución de la Constitución Política del Perú, que se realizó en el año 1988, teniendo de fecha el 06 de diciembre, en los artículos que hacían mención a las Fuerzas

Policiales, se modificó y se dio lugar a la creación de la PNP, ahora con una única disposición, desempeño y derechos que pertenecían antiguamente a las ex instituciones mencionadas con anterioridad, teniendo una diversidad de principios.

Desde ese entonces la Policía Nacional del Perú, es una organización de carácter oficial y estatal, que tiene una importante jerarquía dentro del país, tiene como objetivo fundamental, velar por uno de los intereses de mayor envergadura del estado, el orden interno, como se menciona en el artículo 166 de la CPP y en cumplimiento de este ejercicio, la policía se desenvuelve dentro de un marco administrativo que corresponde a la constitución, la normativa y las reglas del país.

Pasó a ser una institución de cargo comunitario, de carácter protector y preventivo, efectuando labores administrativas que se deben encontrar al servicio de los disparejos grupos sociales con el objetivo de garantizar el respeto por los derechos de los ciudadanos y hacer prevalecer la ley del país, con la irremplazable necesidad de cooperación con las diversas instituciones del Estado (Ministerio Público, Defensor del Pueblo, Aduanas, SUNAT, INDECOPI, Municipalidades, RENIEC, etc.)

El que en su momento fuera Teniente General PNP, fue nombrado como Director General de la Policía Nacional de Perú Rubén Romero Sánchez, el día 22 de marzo de 1989, resolviéndose la aprobación de su mandato en el organigrama institucional de la PNP, en ésta se le denomina distintas instituciones como son la Policía General, la policía técnica y la de seguridad. En ese mismo año, teniendo como fecha la primera semana de Julio, se le da inicio a las publicaciones de la revista de la Policía Nacional del Perú.

Por último, en el 2001 se comenzó la reorganización de la PNP; con el fin de mejorar la eficacia y eficiencia en el cumplimiento de sus labores designadas para toda la población peruana, por ello continuamente se vienen implementando políticas de mejora continua, sin embargo, hasta el momento aún no se implementan políticas de fortalecimiento de engagement en el personal policial.

En síntesis, habiendo revisado la realidad problemática por la que viene atravesando la Policía Nacional del Perú, esta investigación, logró determinar la evidencia de la validez, confiabilidad y normas percentilares de la Escala Utrecht de Engagement UWES – 17, después de haberse resuelto la incógnita que surgió al inicio de este proyecto, la misma que fue, ¿Cuál es la evidencia de la validez, confiabilidad y normas percentilares de la Escala

Utrecht de Engagement UWES – 17, para medir el engagement para miembros de la PNP en la región Piura?

Ante los argumentos antes señalados, surgió la imperiosa necesidad de poder determinar el grado de engagement que poseen los miembros de la PNP pertenecientes a la Región Policial Piura, a razón de poder establecer los puntos débiles y poder contribuir a esta noble institución a fortalecer el sentido de pertenencia y engagement de sus miembros a través de instrumentos confiables y estandarizados en esta zona del país, teniendo en cuenta que se desconoce sobre la realización de algún trabajo parecido con esta población en los temas de investigación de las universidades de renombre de esta región.

Para lograr esto, se procuró, brindarle a la PNP un instrumento confiable, validado y estandarizado, como lo es la UWES – 17, estandarizada para miembros de la PNP Región Piura, para que en base a los resultados obtenidos poder plantear políticas de mejora, a través de programas preventivos u otros que determine la referida institución, para mejorar la ya mellada imagen institucional.

A nivel teórico y práctico, es oportuno realizar este tipo de investigaciones, que puedan servir como referencia para estudios posteriores dentro de la ciudad de Piura; puesto que con nuevas ilustraciones sobre la variable expuesta en la presente investigación se permitirá demostrar si se puede encontrar información actual que se pueda adaptar a la realidad local.

Por otro lado, a nivel social, el presente trabajo de investigación, busca que a través de los resultados y de las medidas adoptadas frente a estos; se recupere el engagement que deberían tener los miembros de esta institución y ayudar a disminuir la pésima imagen institucional y cambiar la opinión negativa que la ciudadanía tiene acerca de los PNP.

En consecuencia; los autores se plantearon como objetivo general determinar las evidencias de validez, confiabilidad y normas percentilares de la UWES – 17 en miembros de la PNP de la región Piura; del mismo modo, con los objetivos específicos, los cuales fueron: Establecer la validez de contenido a través del método de criterio de expertos, la validez de constructo mediante el método convergente o dominio total, la validez de constructo mediante el método de análisis factorial, la confiabilidad de consistencia interna a través del método del coeficiente OMEGA, y finalmente establecer las normas percentilares de la UWES – 17, en la población antes indicada.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

2.1.1 Tipo

Es de tipo Tecnológica porque aporta para la ciencia un instrumento que puede utilizarse en métodos o programas, que puedan solucionar hipótesis planteadas con anterioridad; así mismo se consideró Transversal a razón de que la variable engagement solo fue medida en un tiempo determinado, que ayudará a posteriores investigaciones

2.1.2 Naturaleza

La investigación es de naturaleza psicométrica, correspondiente al tipo de investigación tecnológica; utilizó la medición de algunos aspectos y procesos psicológicos de los seres humanos, consistente en asignar un atributo numérico a las habilidades, competencias, conocimiento, opinión, la actitud que presenta, los rasgos de su personalidad e incluso sus capacidades mentales, con la finalidad de obtener percentiles y baremos de la población beneficiaria

Es necesario conocer; que la acción de registrar y otorgarles medida estas cuestiones psíquicas no resulta para nada fácil, ya que son características que no están disponibles a la observación, y que es de exclusividad de la psicometría, poder identificarlos; se debe desarrollar primero métodos de evaluación confiables para obtener resultados certeros y recién después pasar a la cuantificación de aquello que se pudo descubrir, es por eso que se estudiarán las características psicométricas de la Escala UWES – 17 de la muestra escogida (Sánchez y Reyes 2006; p.39).

2.1.3 Diseño

Su diseño fue No Experimental, en consecuencia, se describió la variable sin manipularla deliberadamente, por tratarse de una investigación que buscó determinar las características psicométricas del instrumento y poder establecer baremos y resultados que otorguen la confiabilidad necesaria para poder evaluar en esta población con la UWES – 17, en los acápites mencionados anteriormente.

Es decir, es una investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después

analizarlos, como señala Kerlinger (1979), "La investigación no experimental o ex post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones".(p. 116).

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1 Variable: ENGAGEMENT

Fue Kahn (1990), el que por primera vez teorizó sobre el engagement en el trabajo, y su concepto se posiciono dentro de la literatura sobre el trabajo y las organizaciones, describiendo por primera vez a las personas a las que él llamó "engaged", las mismas que entre su principal característica era la de estar física, cognitiva y emocionalmente conectados con sus roles en el trabajo.

Esta propuesta, se dirigió a lo que años más tarde se definió como engagement personal; es decir, su ámbito de acción era la forma en que las personas satisfacen sus roles de trabajo y asumió que el trabajador engaged se esfuerza mucho en su trabajo, porque se identifican con él y se define a sí mismo en términos de sus roles de trabajo (Salanova & Schaufeli 2009).

2.2.2 Operacionalización conceptual

Tabla 1: Tabla de especificaciones de la investigación

VARIABLE						
Engagement						
DEFINICIÓN CONCETUAL						
Salanova & Schaufeli, (2009) el compromiso e implicancia utilizado en las relaciones existentes en la organización y el colaborador; caracterizado por el esfuerzo voluntario por parte de los miembros de una organización que actúa de una forma que va más allá de las demandas que le hace su organización.						
DEFINICIÓN OPERACIONAL						
Engagement consta de tres dimensiones; Vigor, Dedicación y Absorción y será evaluado con 17 ítems, en las categorías alto, medio y bajo						
Dimensión	Definición conceptual	Objetivo	indicadores	% ítems	Nro. Ítems	Ítems
Vigor	Se relaciona con tener un buen nivel de vitalidad, dinamismo e iniciativa mientras se realiza las funciones laborales, denotando el esfuerzo por las actividades que han sido encomendadas en su cargo, incluyendo cuando existe algún impase	El vigor es evaluado con seis ítems, con el cual se obtienen los niveles de energía resiliencia y voluntad, así como el esfuerzo usado para no fatigarse con facilidad y la persistencia ante los problemas.	Energía			1. En mi trabajo me siento lleno de energía
			Resiliencia			2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo. 3. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar 4. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.

			Voluntad	5. Soy muy persistente en mi trabajo. 6. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando
Dedicación	La alta implicación personal en lo laboral, generado de los sentimientos de trascendencia entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo	Es evaluada con cinco ítems que busca obtener el sentido o significado del trabajo, la sensación de entusiasmo y orgullo del trabajo, y sentirse inspirado y retado por el trabajo.	Importancia del trabajo Entusiasmo Inspiración	1. Mi trabajo está lleno de significado y propósito. 2. Estoy entusiasmado con mi trabajo. 3. Mi trabajo me inspira. 4. Estoy orgulloso del trabajo que hago. 5. Mi trabajo es retador.
Absorción	La concentración integra de las personas al ejecutar sus labores, transcurriendo el tiempo de forma veloz, generando conflicto al momento de desconectarse, por el grado de satisfacción y disfrute encontradas en el trabajo.	Es identificado con 6 ítems que determina a la dificultad de dejar de hacer el trabajo, después de haber estado disfrutando al ejecutar determinada función o responsabilidad en el trabajo.	Tiempo Concentración	1. El tiempo vuela cuando estoy trabajando. 2. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí. 3. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo. 4. Estoy inmerso en mi trabajo 5. Me “dejo llevar” por mi trabajo. 6. Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

Para Fracica (1988, citado por Bernal, 2006), “la población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p.164)

Los miembros de la PNP fue la población, que fue tomada como objeto de estudio de la presente investigación; debiendo tener la característica de contar con más de tres años y menos de veinticinco años de servicios reales y efectivos dentro de su institución; teniendo en consideración que las características o filtros que se están poniendo es a razón de que los miembros que cuentan con más de tres años de servicios, ya han experimentado en su rutina laboral, diversos impases y problemas a los que son sometidos y pueden dar respuestas sin sesgo de ilusión, o inexperiencia que tendrían los miembros con menos tiempo de servicio, y por el contrario no se está considerando a los miembros con más de 25 años, a razón de que muchas veces, con este tiempo de servicio, el personal PNP se torna más conformista con su labor, y con cierta sensación de resentimiento por temas de jubilación, reconocimientos y ascensos logrados y no logrados; siendo un total de dos mil seiscientos setenta y dos efectivos de la PNP de grado indistintos, el personal que fue evaluado, por reunir el requisito solicitados.

Tabla 2: Tabla Población

I MACRO REGIÓN POLICIAL PIURA Y TUMBES	PNP PIURA TOTAL	PNP PIURA CON REQUISITOS PARA LA INVESTIGACIÓN
PNP REGIÓN PIURA	4896	2672
TOTAL, A EVALUAR		2672

Fuente: data proporcionada por la UNIREHUM PNP Piura. Actualizada hasta octubre del 2018.

En consecuencia, como se indica en la tabla Nro. 02, de los cuatro mil ochocientos noventa y seis efectivos policiales existentes y que laboran en la ciudad de Piura, solo dos mil seiscientos setenta y dos fueron considerados como población total de la presente investigación por contar con el criterio de inclusión, con tiempo de servicio entre 3 y 25 años de servicio; siendo evaluados con UWES – 17.

2.3.2 Muestra

La muestra se realizará de manera sistemática, no aleatoria proporcional, dentro de la población con el requisito de tener más de 3 años y menos de 25 años; y para tener la consistencia necesaria, se aplicará a efectivos policiales que laboran en la ciudad de Piura, en las distintas dependencias policiales como son: la CPNP Veintiséis de Octubre, CPNP San Martín, CPNP Los Algarrobos, CPNP Piura, CPNP Castilla, CPNP El Indio, DEPUNEME, DEPSEESP, DIVINCRI, DEPEVER, DEPEPOC, DEPTRA, DEPTUR y DEPROVE, PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA REGIÓN POLICIAL.

Se calculó la muestra, con la siguiente fórmula para poblaciones finitas.

$$n_0 = \frac{z^2 pq N}{e^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

- Tamaño de la muestra : N = X
- Nivel de confianza : z (99%) = 2.58
- Proporción de : p (0.5) = 0.5
- Proporción de : q (0.5) = 0.5
- Tamaño poblacional : N (*) = 2672
- Error de muestreo : e (5%) = 0.05

Reemplazando datos :

$$n_0 = \frac{(2.58)^2(0.5)(0.5)(2672)}{(0.05)^2(2672 - 1) + (2.58)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n_0 = 535$$

Por ello, la muestra estará conformada por 535 efectivos policiales de las dependencias ya escogidas para la presente investigación.

2.3.3 Muestreo

El muestreo de la población se utilizará el método no probabilístico por criterio de inclusión, debido a que cada individuo del universo de nuestra población podría participar, ya que cumplen con el criterio de inclusión las características que la investigación requiere.

Criterio de inclusión: policías con más de 3 y menos de 25 años de servicio reales y efectivos

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

2.4.1 Técnicas

2.4.1.1 Ficha Técnica.

El nombre original del instrumento es “UTRECH WORK ENGAGEMENT ESCALE” Esta escala fue creada por los investigadores Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en el año 2001 en la Universidad de UTRECH – Países Bajos, debido la forma acelerada del apogeo de la psicología positiva en el ámbito de la psicología organizacional, buscándose siempre los aspectos positivos de la salud y bienestar, cada vez más populares en la Psicología de la Salud Ocupacional; surgió uno de los más importantes hasta el día de hoy, llamado engagement en el trabajo, que es el antagonismo del burnout; debido a que los colaboradores con burnout, en la mayor parte de la ejecución del trabajo se sienten agotados y muestran actitudes frescas o irresponsables, sus contrapartes, que presentan engagement, se sienten vigorosos y entusiasmados respecto a su trabajo.

Desde la concepción de la psicología positiva, fue considerada como empírica por naturaleza; entendiéndose que para poder cuantificar las características de, en este caso, engagement en el trabajo; se debe tener una cuidadosa operacionalización de los constructos, fue en base a esto, que fue creado y publicado la Escala (UWES).

En un principio, el UWES estaba compuesto por 24 ítems de los cuales nueve eran de vigor, 8 ítems de dedicación y su mayor parte consistía en frases del MBI, rescritas de forma positiva. Por ejemplo: “cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar” (vigor) versus “me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar” (cansancio emocional) y “estoy entusiasmado con mi trabajo” (dedicación) versus “me he vuelto menos entusiasta respecto a mi trabajo” (cinismo). Estos ítems del MBI reformulados, fueron sustituidos por los ítems de vigor y dedicación originales, y se añadieron nuevos ítems de absorción para constituir el UWES - 24. Después de la evaluación psicométrica en dos diferentes muestras de empleados y estudiantes, 7 ítems resultaron inconsistentes y fueron eliminados posteriormente, quedando solamente 17: 6 de vigor, 5 de

dedicación y 6 de absorción (Schaufeli, Salanova, González – Roma y Bakker, 2002 - a).

Esta versión del UWES, de 17 ítems está incluida en los apéndices. En los análisis psicométricos subsecuentes, se encontraron inconsistentes otros dos ítems (Ab06 y VI 06), por lo que en algunos estudios también se utilizó una versión del UWES de 15 ítems (Demerouti, Bakker, Janssen y Schaufeli, 2001).

2.4.1.2 Validez

Tomando en cuenta que la primera vez que se validó la Escala de Engagement, fue en Holanda, entre los años 1999 y 2000; se hizo necesario que la validación a realizarse en esta población y punto geográfico específico, sea de forma objetiva y precisa, es por ello que, en esta investigación, se ha utilizado para verificar si la variable a medir, es realmente medida con la Escala UWES – 17; utilizándose diversos métodos psicométricos en los que desatacan la validación de contenido mediante el criterio de jueces o juicio de expertos; además, la validación de constructo fue obtenida mediante el análisis factorial explorativo.

2.4.1.3 Confiabilidad

Con respecto a la consistencia interna de la Escala Utrecht de Engagement UWES – 17, en esta investigación fue obtenida mediante el Coeficiente Omega, con la intención de saber el grado de confiabilidad del instrumento en la población de interés.

2.4.2 Instrumentos

El instrumento que fue utilizado para la estandarización y validación en la población de interés para los autores fue la Escala Utrecht de Engagement UWES – 17, en su versión de tres factores y diecisiete ítems.

2.5 Métodos de análisis de datos

Al término de la aplicación de la evaluación mediante la Escala WES – 17; se procedió a realizar la verificación de dichas evaluaciones para realizar la discriminación de aquellas pruebas que hayan sido resueltas de forma incorrecta (llámese así a las respuestas al azar o estereotipadas), así como los incompletos o inválidos.

Posteriormente; se utilizó la herramienta de Microsoft Excel para obtener la base de datos y poder exportar al IBM SPSS Statistics 23; procediéndose a realizar

el análisis estadístico descriptivo e inferencial de datos, planteados desde los objetivos específicos de la investigación; haciendo uso de la estadística inferencial mediante el coeficiente de correlación de Pearson, a fin de obtener la homogeneidad mediante la correlación total de los ítems; así como el análisis factorial confirmatorio para determinar su estructura factorial e índices de ajustes; y para la confiabilidad mediante la consistencia interna, usándose el coeficiente Omega, para finalmente realizar la baremación correspondiente a la población objeto de estudio de la investigación.

2.6 Aspectos éticos

Se aplicó una carta de consentimiento informado a cada individuo perteneciente a la población evaluada, con la finalidad de acceder a los permisos respectivos para la utilización de la información proporcionada con fines netamente de investigación, informando sobre el propósito de la investigación con respecto a la variable de estudio; posteriormente, se avaló la confidencialidad de la información proporcionada por los colaboradores que accedieron de forma voluntaria ser partícipes en esta investigación.

2.7 Procedimiento

Para obtener los datos e información requerida para a presente investigación, en primera instancia se envió una solicitud de permiso al área de recurso humanos de la macro región policial de la ciudad de Piura, asimismo de forma oral y con el permiso ya otorgado se procedió a dialogar con los encargados de las dependencias y comisarías para que organicen a los colaboradores y después de la formación diaria se procedió a aplicar la escala que permitió la revisión de los mismos y generar los resultados mostrados.

III. RESULTADOS

De los datos obtenidos en la aplicación de la Escala UWES – 17; se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 3 Validez de contenido; en las categorías de claridad y relevancia.

N.º DE ÍTEMS	Claridad			Relevancia		
	Total	% de acuerdos	Sig. (p)	Total	% de acuerdos	Sig. (p)
1	10	100	.001**	10	100	.001**
2	10	100	.001**	10	100	.001**
3	10	100	.001**	10	100	.001**
4	10	100	.001**	10	100	.001**
5	10	100	.001**	10	100	.001**
6	10	100	.001**	10	100	.001**
7	10	100	.001**	10	100	.001**
8	10	100	.001**	10	100	.001**
9	10	100	.001**	10	100	.001**
10	10	100	.001**	10	100	.001**
11	10	100	.001**	10	100	.001**
12	10	100	.001**	10	100	.001**
13	10	100	.001**	10	100	.001**
14	10	100	.001**	10	100	.001**
15	10	100	.001**	10	100	.001**
16	10	100	.001**	10	100	.001**
17	10	100	.001**	10	100	.001**

Fuente: Datos obtenidos de la investigación

En la tabla Nro. 03, se aprecia el resultado de la validez de contenido, procedente de las categorías de claridad y relevancia, mediante el criterio de jueces o juicio de expertos, evidenciándose un porcentaje de aceptación de 100% y un nivel de superior al 0.90.

Tabla 4 Categoría de coherencia.

N° ÍTEMS	TOTAL	V Aiken	Sig
1	10	1	.001**
2	10	1	.001**
3	10	1	.001**
4	10	1	.001**
5	10	1	.001**
6	10	1	.001**
7	10	1	.001**
8	10	1	.001**
9	10	1	.001**
10	10	1	.001**
11	10	1	.001**
12	10	1	.001**
13	10	1	.001**
14	10	1	.001**
15	10	1	.001**
16	10	1	.001**
17	10	1	.001**

Fuente: Datos obtenidos de la investigación

Con respecto a la validez de contenido, en la tabla Nro. 04, se aprecia el resultado obtenido en la categoría de coherencia, mediante el criterio de jueces o juicio de expertos y procesada con la variable Aiken con resultado = 1 y un nivel de significancia de .001* de significancia.

Tabla 5 Validez de constructo mediante el método convergente o dominio total del UWES – 17.

Dimensión	Pearson
Vigor	0,87
Dedicación	0,79
Absorción	0,80

Fuente: Datos obtenidos de la investigación

Como muestra la tabla Nro. 5 respecto a la validez de constructo, obtenido mediante el método convergente o dominio total; con los resultados en las dimensiones de vigor, dedicación y absorción obtuvieron puntuaciones en el coeficiente de correlación lineal de Pearson de 0.87; 0.79 y 0.80 respectivamente.

Tabla 6 Validez de constructo mediante el método de análisis factorial del UWES – 17.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,915
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	3556,391
	Gl	136
	Sig.	,000

Fuente: Datos obtenidos de la investigación

Como se observa en la tabla Nro. 6; respecto a la validez de constructo, obtenido mediante el método de análisis factorial, en la prueba de KMO de 0,915.

Tabla 7 Validez de constructo mediante la varianza total explicada.

Factor	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	6,379	37,525	37,525	5,859	34,467	34,467	2,852	16,778	16,778
2	1,929	11,344	48,869	1,389	8,173	42,640	2,585	15,207	31,984
3	1,222	7,188	56,057	,760	4,471	47,111	2,571	15,126	47,111

Fuente: Datos obtenidos de la investigación

En la tabla Nro. 07, se observa la varianza total explicada, obtenida del análisis factorial explorativo.

Tabla 8 Validez de constructo mediante la matriz del factor rotado

	Matriz de factor rotado^a		
	Factor		
	1	2	3
ÍTEM1	,676		
ÍTEM4	,647		
ÍTEM8	,658		
ÍTEM12	,595		
ÍTEM15	,534		
ÍTEM17	,589		
ÍTEM2		,727	
ÍTEM5		,697	
ÍTEM7		,648	
ÍTEM10		,734	
ÍTEM3			,698
ÍTEM6			,522
ÍTEM9			,512
ÍTEM11			,665
ÍTEM14			,540
ÍTEM16			,579

Fuente: Datos obtenidos de la investigación

En la tabla Nro. 08, respecto a la validez de constructo, obtenido mediante el método de análisis factorial con la matriz de factor rotado, obtenida mediante el Varimax, se obtuvo valores superiores por encima de. 0.40.

Tabla 9 Confiabilidad con Coeficiente Omega del UWES – 17.

Factor Vigor.	Carga factorial	(CF)2	Var. Error
ÍTEM1	0,676	0,456	0,544
ÍTEM4	0,647	0,419	0,581
ÍTEM8	0,658	0,433	0,567
ÍTEM12	0,595	0,354	0,646
ÍTEM15	0,534	0,285	0,715
ÍTEM17	0,589	0,347	0,653
SUMA	3,697		3,706

Fiabilidad compuesta: 0,786

Fuente: Datos obtenidos de la investigación

Factor Dedicación	Carga factorial	(CF)2	Var. Error
ÍTEM2	0,727	0,529	0,471
ÍTEM5	0,697	0,486	0,514
ÍTEM7	0,648	0,42	0,58
ÍTEM10	0,734	0,539	0,461
SUMA	2,805		2,026

Fiabilidad compuesta: 0,795

Fuente: Datos obtenidos de la investigación

Factor Absorción	Carga factorial	(CF)2	Var. Error
ÍTEM3	0,698	0,487	0,513
ÍTEM6	0,522	0,272	0,728
ÍTEM9	0,512	0,262	0,738
ÍTEM11	0,665	0,442	0,558
ÍTEM14	0,540	0,291	0,709
SUMA	3,516		3,911

Fiabilidad compuesta: 0,759

Fuente: Datos obtenidos de la investigación

Como se observa en la tabla Nro. 9; respecto a la confiabilidad del instrumento, obtenido mediante el Coeficiente de Correlación Omega; las dimensiones de vigor, dedicación y absorción obtuvieron puntuaciones de 0.786; 0.759 y 0.759 respectivamente.

Tabla 10 Normas percentilares del UWES – 17.

PD	F	Fa	Fcpm	Fcpm%	Rp	Categoría
98-102	23	535	546.5	102.1	100	
94-97	19	512	521.5	97.47	98	
90-93	33	493	509.5	95.23	95	
86-89	43	460	481.5	90	90	ALTO
82-85	46	417	440	82.24	82	
78-81	69	371	405.5	75.79	76	
74-77	66	302	335	62.61	62	
70-73	73	236	272.5	50.93	51	
66-69	58	163	192	35.88	36	
62-65	38	105	124	23.1	23	
58-61	31	67	82.5	15.4	15	PROMEDIO
54-57	10	36	41	7.66	8	
50-53	5	26	28.5	5.32	5	
46-49	3	21	22.5	4.2	4	
42-45	6	18	21	3.91	4	
38-41	2	12	13	2.42	2	
34-37	2	10	11	2.05	2	
30-33	2	8	9	1.68	2	
26-29	2	6	7	1.31	1	
22-25	1	4	4.5	0.84	1	BAJO
18-21	1	3	3.5	0.65	1	
18-<	2	2	3	0.56	1	

Fuente: Datos obtenidos de la investigación

La tabla Nro. 10, es la tabla de los baremos del engagement en general, de la misma forma se han sido obtenidos los baremos de cada una de las dimensiones, en donde PD = Puntaje Directo; F = Frecuencia; fa = Frecuencia Acumulada; FCPM= porcentaje de frecuencia acumulada al punto; RP = Rango Percentilares.

Tabla 11 Normas percentilares de la dedicación del UWES – 17.

Pd	F	Fa	Fcpm	Fcpm%	Rp	Categoría
28->	100	535	585	109.3	100	ALTO
24-27	147	435	508.5	95.04	95	
20-23	155	288	365.5	68.31	68	
16-19	97	133	181.5	33.9	34	PROMEDIO
12-15	22	36	47	8.78	9	
8-11	10	14	19	3.55	4	
4-7	2	4	5	0.93	1	BAJO
0-3	2	2	3	0.56	1	

Fuente: Datos obtenidos de la investigación

Tabla 12 Normas percentilares de vigor de UWES – 17.

Pd	F	Fa	Fcpm	Fcpm%	Rp	Categoría
32->	117	535	593.5	110.9	100	Alto
28-31	103	418	469.5	87.75	88	
24-27	181	315	405.5	75.79	76	
20-23	86	134	177	33.08	33	
16-19	24	48	60	11.21	11	Promedio
12-15	15	24	31.5	5.88	6	
8-11	4	9	11	2.05	2	
4-7	4	5	7	1.30	1	Bajo
0-3	1	1	1.5	0.28	0	

Fuente: Datos obtenidos de la investigación

Tabla 13 Normas percentilares de la absorción del UWES – 17.

Pd	F	Fa	Fcpm	Fcpm%	Rp	Categoría
32->	89	535	579.5	108.31	100	Alto
28-31	129	446	510.5	95.42	95	
24-27	147	317	390.5	72.99	73	
20-23	99	170	219.5	41.02	41	
16-19	45	71	93.5	17.47	18	Promedio
12-15	13	26	32.5	6.07	6	
8-11	9	13	17.5	3.27	3	
4-7	2	4	5	0.93	1	Bajo
0-3	2	2	3	0.56	1	

Fuente: Datos obtenidos de la investigación

Las tablas Nro. 11, 12 y 13, indican los baremos que fueron tomados en cuenta para las dimensiones de vigor, dedicación y absorción del engagement respectivamente.

IV. DISCUSIÓN

Es en este capítulo de nuestra investigación científica y tecnológica, donde se disintirá la doctrina obtenida en diversas fuentes y los resultados de la aplicación de la Escala UWES – 17, a los 535 efectivos de la PNP, que brindan servicio en la Región Piura; que fueron evaluados en busca de obtener la evidencia de validez, confiabilidad y normas percentilares de la mencionada escala en esta zona geográfica y poder determinar el nivel de engagement que poseen en esta población, que como se mencionó en párrafos precedentes; por su condición de institución tutelar del estado, debe contar con esta cualidad para el mejor desenvolvimiento de sus funciones; que tal y como lo han venido señalando diversos autores, entre los que tenemos a Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, (2002), quienes plantean el engagement como una competencia que se desarrolla en el ámbito del trabajo, a base de la motivación que tiene relación específicamente con lo laboral, caracterizándose por incluir dentro de su significancia: la absorción, el vigor y la dedicación., es así, que el engagement, más que un proceso delimitado en el tiempo, es un estado del afecto cognitivo caracterizado por su constancia, que no solamente se enfoca en una situación ni circunstancia exacta; es asumido como el compromiso e implicancia utilizada en el entorno de las relaciones existentes en un ente laboral y la cultura organizacional, siendo el esfuerzo voluntario considerando como base fundamental, en cada oportunidad en la que el trabajador deba cumplir una función, tenga que ir más allá de lo que se le exige, y son precisamente estas personas las que son consideradas como trabajadores engaged; contrastando en su totalidad el concepto literal del burnout.

Es en ese sentido, que los objetivos de la presente investigación han sido diseñados para lograr establecer la evidencia de validez y confiabilidad de la Escala UWES – 17; se logró establecer la validez de contenido alcanzado mediante el juicio de expertos o también conocido como criterio de jueces; en el elemento de claridad, relevancia y coherencia, mediante la variable de Aiken (Aiken, 1985), quien permite medir la relevancia de los ítems respecto a un dominio de contenido a partir de las apreciaciones de diez jueces; conformados por profesionales, con grados de magister y doctores, todos de profesión psicólogos; en esta investigación nuestro resultado obtenido es de 1, y según lo planteado por Sireci (1998), la totalidad de los ítems han obtenido la apreciación de Válido o Adecuado, a razón de la congruencia, claridad y coherencia están superando o igualando el .70, que el mínimo valor

aceptado; infiriéndose que los trabajadores logran entender el significado y dirección de cada pregunta, reduciendo el sesgo a malinterpretación (Meneses, et al., 2013); Así, después de haberse sometido a los datos a esta medida estadística, indica mayor validez de contenido, con un valor de .001** de significancia, tal y conforme se aprecia en la tabla Nro. 3, con similares resultados a los obtenidos por Muñoz (2017).

Consecuentemente, se buscó encontrar la validez de constructo mediante el método convergente o dominio total, tal y conforme lo indica la tabla Nro. 05, con los resultados para las dimensiones de vigor, dedicación y absorción de puntuaciones en el coeficiente de correlación lineal de Pearson de 0.87; 0.79 y 0.80 respectivamente, hallándose correlaciones significativas para las tres dimensiones del instrumento, es en base a estos resultados que se logra comprobar la congruencia del instrumento con el concepto de engagement, habiéndose obtenido mejores resultados que los obtenidos en los trabajos realizados por Sánchez (2018), a pesar de la diferencia de población y lugar de aplicación, muestra congruencia en sus tres factores o dimensiones planteadas en primera instancia, es decir para nuestra población, el modelo de los tres factores es adecuado para medir el nivel de engagement, guardando la misma estructura obtenida por los creadores del instrumento, Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker, mediante el AFC en el año 2003, en los países de estudio inicial.

De lo mencionado anteriormente, y con la finalidad de comprobar los resultados ya citados; se sometieron los datos obtenidos al análisis factorial exploratorio (AFE), que es utilizado para la validación de constructo del instrumento, utilizándose para esto, el método de extracción de máxima verosimilitud (VARIMAX), a razón que los datos se distribuyen con relativa normalidad; es por ello, que se ha venido considerando como una de las mejores opciones para el cumplimiento de este requerimiento, dado que, permite el cálculo de un amplio rango de índices de la bondad de ajuste del modelo y la prueba de significación estadística del factor con cargas y correlaciones entre los factores y el cálculo de intervalos de confianza, según lo indicado por Fabrigar y Wegener, (1999); tal y conforme se observa en la tabla Nro. 6; se obtuvo en la prueba de KMO un puntaje de 0,915; con el cual, se puede comprobar que la adecuación de muestreo al análisis no es tan solo deseable, sino también, indica una muy buena conformidad a los datos, debido a que el estadístico de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), señala la conformidad de la varianza será idónea mientras se acerque más a la unidad; además en la tabla Nro. 07; se muestra la varianza total explicada, que evidencia los principales factores con autovalor mayor que 1; con relación a la matriz de factor rotado,

obtenida mediante el Varimax, se obtuvo valores superiores muy por encima de 0.40, que es el puntaje adecuado para considerar un factor válido, tal y conforme se ha mostrado en la tabla Nro.08; demostrándose con el resultado del AF, que esta investigación está dentro de los parámetros considerados como idóneos para la validación del constructo de la Escala UWES -17, encontrando similares resultados en los estudios realizados por Cárdenas (2016), Muñoz (2017) y Sánchez (2018), corroborando lo mencionado por Schaufelli & Bakker (2003); respecto al modelo de los tres factores, quienes plantearon dicho modelo como el más preciso y ajustado para obtener el rango de dicha variable.

Por otro lado, respecto a la confiabilidad y al tener conocimiento, que la admisión y conformidad del alfa de Cronbach como un método pertinente para obtener la confiabilidad, ha venido generando diversas censuras en el ámbito estadístico y matemático, puesto que el alfa de Cronbach utiliza varianzas al momento del cálculo de fiabilidad, en contraste al coeficiente omega que realiza el cálculo con las cargas factoriales según Gerbing y Anderson (1988), además; según autores como Domínguez y Merino (2015a, 2015b); este tipo de metodología es la de mayor interés para la realización de investigaciones psicológicas y en la práctica profesional, avalando la evidencia de la validez y confiabilidad de cada instrumento utilizado; considerándose dos fortalezas del coeficiente omega, las cuales son: 1) empleo de la adición de variables estandarizadas, estabilidad del cálculo de la fiabilidad (Timmerman, 2005) y 2) no está en relación al número de ítems (McDonald, 1999), es así que en esta investigación, tal y conforme se observa en la tabla Nro. 09 se obtuvieron resultados en las dimensiones de vigor, dedicación y absorción de 0.786; 0.759 y 0.759 respectivamente; que son superiores al 0.70 que se requiere para considerarse; es decir; la Escala Utrecht Engagement UWES – 17, es considerablemente confiable según el coeficiente omega, superando a los resultados obtenidos en las investigaciones de Muñoz (2017), quien obtuvo puntajes entre 0.65 y 0.72 y manteniendo resultados similares con los obtenidos por Sánchez (2018) entre 0.68 y 0.88.

Con respecto a la elaboración de normas percentilares y baremos de acuerdo a la población objeto de estudio y el ámbito geográfico; se realizó una tabla general de engagement, considerándose para esto, las categorías de alto que comprenden los puntajes directos obtenidos entre 78 a 102, promedio que comprenden puntajes desde 54 a 77 y como categoría bajo los puntajes obtenidos menos de 49; así mismo; se realizaron tablas para cada dimensión siendo el puntaje promedio los que fluctúan entre 8 y 16, para la dimensión de

dedicación; a diferencia de las dimensiones de vigor y absorción, que plantean la categoría promedio los puntajes obtenidos entre 8 y 19 en su puntaje directo.

En conclusión, después de haber analizado y contrastado los resultados obtenidos en la aplicación de la escala UWES – 17 en miembros de la PNP en la ciudad de Piura; con la bibliografía manejada por los autores, se ha logrado determinar que existe un alto grado de confiabilidad y validez de este instrumento, en consecuencia, esta investigación ha generado un hito en la ciudad de Piura, ya que ha sido una variable utilizada por primera vez en la ciudad, por lo que debería ser tomado en cuenta como referente a próximas investigaciones que pretendan profundizar sobre el engagement, sabiendo que es uno de los temas con mayor frecuencia en la literatura científica; este instrumento, podrá ser utilizado para la evaluación de persona policial, previo a la obtención de distinciones, ascensos y otros, con la finalidad de hacer más justos este tipo de procesos, inclusive se podría incluir como parte del proceso de admisión, siendo de mucha ayuda tanto en el ámbito organizacional como clínico.

v. CONCLUSIONES

- La evidencia de validez de contenido de la Escala UWES – 17; aplicada en miembros de la PNP de la Región Policial PIURA, es de un 100% aceptable y con una significancia de .001*, que indica que la escala es un instrumento mide lo que pretende medir.
- Se demostró la validez del instrumento con el método convergente o dominio total, conforme a los resultados para las dimensiones de vigor = 0.87; dedicación = 0.79 y absorción = 0.80, siendo un instrumento válido para la población objeto de estudio
- El instrumento a través del análisis factorial mostró ser válido obteniendo resultados para el KMO = 0.917; y los valores de la matriz de factor rotado, son superiores de. 0.40.
- La Escala UWES – 17, es confiable, según el coeficiente omega, donde se obtuvo para vigor = 0.786, dedicación = 0.759 y absorción = 0.759, siendo superiores al 0.70, puntaje que se requiere para considerarse como un instrumento confiable
- Se establecieron normas percentilares y baremos de acuerdo a la población y a la zona geográfica estudiada.

VI. RECOMENDACIONES

- Comprobar los resultados obtenidos mediante la divergencia con otros instrumentos que midan engagement.
- Realizar investigaciones con mayor población policial para mejorar las normas percentilares.
- Se recomienda utilizar el método test- retest con el fin de darle estabilidad a la escala a través del tiempo.
- Implementar el engagement como una competencia fundamental como parte del perfil profesional de la Policía Nacional del Perú.
- Fomentar la evaluación de engagement en instituciones del Estado Peruano, con la finalidad de optimizar la atención a la sociedad peruana.

REFERENCIAS


- Aguilar, R., Bermin, A., & Peña, L. (2015). *COMportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación*. México: El Manual Moderno S.A.
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento* (2da ed.). Lima: Universitaria.
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la felicidad: Introducción a la Psicología Positiva* (1era ed.). Lima: Universitaria.
- Aldas, J. (2008). *Análisis factorial confirmatorio: apuntes y ejercicios*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*(3), 107-115.
- Bakker, A., & Salanova, M. S. (2003). A longitudinal study. Manuscript in preparation. *Job resources and engagement*.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2011). Mantenimiento del engagement en el trabajo. *Ciencia & Trabajo*, 13(41), 135-142. Recuperado el octubre de 2018, de http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnolbakker/articles/articles_arnold_bakker_262.pdf
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (tercera ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Borrego, A. (2016). *El engagement en el trabajo : Antecedentes y resultados organizacionales*. Obtenido de http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11948/El_engagement_en_el_trabajo.pdf?sequence=4
- Cárdenas, R. (2016). *Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del distrito de Moche (Tesis de Licenciatura)*. Trujillo: Repositorio UCV.
- Carr, A. (2004). *Positive Psychology*. BrunnerR: Routledge R.U.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ta ed.). Colombia: McGRAW-HILL.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (s.f.). Código de ética profesional del psicólogo peruano. Lima, Perú: Del CDN Colegio de Psicólogos del Perú.
- Demerouti, E. B., & Nachreiner, F. (2001). The Jobs Demands - Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 499-512.
- Dominguez, S., & Merino-Soto, C. (2015a). ¿Por qué es importante los intervalos de confianza del coeficiente alfa de cronbach? *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13(2), 1326-1328.
- Dominguez, S., & Merino-Soto, C. (2015b). Sobre el reporte de confiabilidad del CLARP-TDAH. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13(2), 1316-1317.

- García, C. (2013). *Estudio de la relación entre el engagement y la rotación*. Xalapa: Universidad de Veracruz.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kerlinger, F. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento: técnicas y metodologías*. México: Nueva Editorial Interamericana.
- León, O., & Montero, I. (2002). *Métodos de investigación en Psicología y Educación*. Madrid: McGraw-Hill.
- Llorens, S., Del Libano, M., & Salanova, M. (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional*. Madrid: Síntesis.
- Malpartida, L. (1998). *Derecho de Policía*. Lima: Buenaventura ediciones.
- Maslach, C., & Schaufeli, W. L. (2001). Job burnout. *Annual Review of psychology*, 52(1), 397-422.
- McDonald, R. (199). *Test theory: a unified treatment*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associate Inc.
- Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Coscuelluela, A., Lozano, L., & Turbany, J. a. (2013). *Psicometría* (Vol. I). Barcelona, España: Editorial UOC. Recuperado el octubre de 2018, de <http://femrecerca.cat/meneses/publicacions/psicometr%C3%ADa-0>
- Muñoz, K. (setiembre de 2017). *Propiedades Psicométricas de la Escala UTRECHT de engagement en el trabajo (UWES 17) en trabajadores con perfil operativo de la provincia de Trujillo*. (U. C. Vallejo, Ed.) Trujillo: Repositorio UCV. Recuperado el 2018, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/689/mu%C3%B1oz_ck.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, R., Martínez, M., & Sánchez, I. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la UTRECHT Work Engagement Scale. *Universitas Psychologica*, 13(4), 69-76.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros*, 62, 109-138.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *EL engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Piero, J., & Grau, R. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Salazar, C., & Serpa, A. (2017). análisis confirmatorio y coeficiente omega como propiedades psicométricas del instrumento Clima Laboral By Sonia Palma. *Revista de Investigación en Psicología*, 20(2), 377-388.
- Sánchez, F. (setiembre de 2018). *Propiedades psicométricas de la Escala UTRECHT de engagement en el trabajo en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo*. Trujillo: Repositorio UCV.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (Perú). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.

- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2001). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement scale*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schaufeli, W., Mafrtinez, I., Marques Pinto, A., Salanova, M., & Bekker, A. (2002). Burnout and engagement in university students. *Journal of cross-cultural Psychology*(33), 464-481.
- Schaufeli, W., Salanova, M., G3nzales-Roma, V., & Bakker, A. (2001). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory analytic approach. *Journal of happiness studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W., Tari, T., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee wellbeing? *Applied Psychology: an international review*, 52(2), 173-203.
- Seligman, M. (2016). *Florecer: La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. España: Oceano.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: an introduction. *Magazine American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Seligman, M., Steen, T., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(1), 410-421.
- Sireci, S. (1998). Gathering and evaluating content validity data. *Educational Assessment*, 5(4), 299-321.
- Spont3n, C., Medrano, L. M., & Castellano, E. (2012). *Validaci3n del cuestionario de Engagement UWES a la poblaci3n de trabajadores de C3rdoba*. C3rdoba, Argentina. Recuperado el 2019, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68624684005>
- Timmerman, T. (2005). Missing person in the study of groups. *Journal of Organizational Behavior*, 26(1).
- Uglotti, H. (1963). *Historia de la Polic3a en el Per3*. Lima: Departamento de prensa y publicaciones de la Guardia Civil del Per3.
- V3squez, G., 3lvarez, D., & all, e. (2015). *An3lisis del engagement en el trabajo: determinantes y consecuencias en las em presas espa3olas asociadas a Reprendia*. Coru3a: Redeprendia.
- Ventura, C. (2017). 3Poblaci3n o muestra?: una diferencia necesaria. *Revista CUBana de la Salud P3blica*, 43(4), 648-649.
- Ventura, J. (2017). Intervalos de confianza para coeficiente Omega: propuesta para el c3lculo. *Adicciones*, 30(1), 77-78.
- Ventura, J., & Caycho, T. (2017). El coeficiente omega: un m3todo alternativo para la estimaci3n de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627.
- Vera, B., Carbelo, B., & Vecina, M. (2006). La experiencia traum3tica desde la Psicología Positiva: Resiliencia y crecimiento postraum3tico. *Papeles del Psic3logo*, 27(1), 40-49.

ANEXOS

Anexo 1: Permiso de la Institución para realizar la Investigación en la Institución.

	PERÚ	MINISTERIO DEL INTERIOR	POLICIA NACIONAL DEL PERÚ	I MACREPOL PIURA	REGPOL PIURA	DIVINCRI
---	-------------	--------------------------------	----------------------------------	-------------------------	---------------------	-----------------

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

RESERVADO

MEMO/MULT N° 135-2019-I-MACREPOL-PIU-TUM/REGPOLPIU/DIVINCRI

Piura, 11 de mayo del 2019.

SEÑOR : SEGÚN DISTRIBUCIÓN

Me dirijo a Ud., con la finalidad de hacer de su conocimiento que en la semana del 13 al 19MAY19, se acercaran a la dependencia policial bajo su mando, estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo – Filial Piura, quienes vienen realizando un proyecto de investigación denominado "**Evidencia de la validez, confiabilidad y normas percentilares de la escala Utrecht de engagement UWES – 17 en miembros de la Policía Nacional del Perú de la Región Policial Piura**", con la finalidad de evaluar el compromiso e implicancia laboral de los efectivos policiales en Piura.



En consecuencia, esta JEFATURA DIVINCRI PIURA **DISPONE**; Que los Jefes de las Unidades Especializadas y Comisarias, pertenecientes a la REGPOL PIURA, brinden el apoyo correspondiente, adoptando las medidas y acciones pertinentes, con personal y medios logísticos suficientes, para el desarrollo de la evaluación.

Acuse Recibo. - Dando cuenta de su recepción y estricto cumplimiento, remitiendo la constancia de enterado del personal participante.

DISTRIBUCION:

OFAD/USE/C. ALGARROBOS	03
A. NEGRAS/UNEME/DEPINCRI	03
ESC. VERDE/TACALA/UTSEVI	03
SAN MARTIN/ 26 OCTUBRE/ PIURA	03
INDIO/ARCHIVO	02/14

EAGC/chc



0A-00200274
ENRIQUE ANTONIO GARCERAN CHANGA
CORONEL PNP
JEFE DIVISION INVESTIGACION CRIMINAL
PIURA

RESERVADO

Anexo 2: Declaración de Consentimiento Informado.
DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Es grato dirigirme a usted para informar lo siguiente:

Nos encontramos realizando una investigación que lleva por título “EVIDENCIA DE LA VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT UWES – 9, EN MIEMBROS DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ DE LA REGIÓN POLICIAL PIURA”, para lo cual se requiere la participación de población policial de la región Piura.

Por tanto, se le invita a participar en este estudio, donde tendrá que contestar preguntas especificadas en la escala. La información obtenida en las respuestas será de forma confidencial y utilizada para fines únicos de la investigación. Asimismo, se hace de su conocimiento que la participación es totalmente voluntaria, y en el momento que desee retirarse, está en todo su derecho de hacerlo, sin cargo o responsabilidad alguna.

Si existiera alguna duda respecto al proceso llevado a cabo, podrá realizar las preguntas correspondientes en cualquier momento de la investigación.

De antemano se agradece su participación

Acepto participar de forma voluntaria en esta investigación, donde se me ha informado que tendré que contestar preguntas especificadas en la escala. Asimismo, la información obtenida será de forma confidencial y utilizada para fines únicos de la investigación. A demás se me ha indicado que mi participación es totalmente voluntaria, y en el momento que desee retirarme, estoy en todo mi derecho de hacerlo, sin cargo o responsabilidad alguna.

Piura De 201

NOMBRE: _____

DNI: _____

FIRMA: _____

Anexo 3: Formato de la Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) -17

UTRECH WORK ENGAGEMENT SCALE (UWES) – 17

Encuesta de trabajo y bienestar.

Los siguientes 17 enunciados se refieren a cómo se siente en el trabajo. Lea cada enunciado detenidamente y responda como se ha sentido por su trabajo. Si nunca ha tenido este sentimiento, escriba "0" (cero) en el espacio que precede a las preguntas. Si tiene ese sentimiento, indique la frecuencia con la que se siente escribiendo el número (del 1 al 6) que mejor describe la frecuencia con la que se siente así.

Nunca	Casi nunca	Raramente	A veces	A menudo	Muy a menudo	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Algunas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces a la semana	Cada día

ENUNCIADOS

PUNTOS

1. *En mi trabajo, ¿siento que estoy lleno de energía? (VI1) ** _____
2. *Encuentro el trabajo que hago lleno de significado y propósito (DE1)* _____
3. *el tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)* _____
4. *En mi trabajo, me siento fuerte y vigoroso (VI2) ** _____
5. *Soy entusiasta de mi trabajo (DE2) ** _____
6. *Cuando estoy trabajando, me olvido de todo lo que me rodea (AB2)* _____
7. *mi trabajo me inspira (DE3) ** _____
8. *Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar. (VI3) ** _____
9. *Me siento feliz cuando trabajo intensamente (AB3) ** _____
10. *Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4) ** _____
11. *Estoy inmerso en mi trabajo (AB4) ** _____
12. *Puedo seguir trabajando por períodos muy largos a la vez (VI4)* _____
13. *para mí, mi trabajo es desafiante (DE5)* _____
14. *Me dejo llevar cuando estoy trabajando (AB5) ** _____
15. *En mi trabajo, soy muy resistente, mentalmente. (VI5)* _____
16. *Es difícil separarme de mi trabajo. (AB6).* _____
17. *En mi trabajo siempre persevero, incluso cuando las cosas no van bien (VI6)* _____

RESULTADOS:

VI	DE	AB

*Versión abreviada (UWES - 17); VI = Vigor; DE = Dedicación; AB = Absorción © Schaufeli & Bakker (2003). La Escala de Compromiso Laboral de UTRECH es de uso gratuito para investigación científica no comercial y/o uso no científico está prohibida, a menos que el autor otorgue un permiso previo por escrito.

Anexo 4: Formato de Evaluación por Juicio de Expertos.
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento que nos ayudara a determinar las “EVIDENCIA DE LA VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT UWES – 9, EN MIEMBROS DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ DE LA REGIÓN POLICIAL PIURA”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMETRICA de LA PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	
Grado profesional:	Maestría () Doctor ()
Área de Formación académica:	Clínica () Educativa () Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución(es) donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años ()

Experiencia en Investigación Psicométrica :	
--	--

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DEL CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT UWES – 9

Nombre de la Prueba:	Cuestionario UWES (Utrecht Work Engagement Scale).
Autores:	Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker
Procedencia:	Universidad de UTRECH – Países Bajos.
Administración:	Trabajadores.
Tiempo de aplicación:	10 - 15 min
Ámbito de aplicación:	Individual y colectivo
Significación:	Permite evaluar la competencia que se desarrolla en el ámbito del trabajo, a base de la motivación que se tiene relación específicamente con lo laboral, caracterizándose por incluir dentro de su significancia: la absorción, el vigor y la dedicación

4. SOPORTE TEÓRICO

Dimensiones	Definición
VIGOR	Relacionado con tener un buen nivel de vitalidad, dinamismo e iniciativa mientras se realiza las funciones laborales, denotando el esfuerzo por las actividades que han sido encomendadas en su cargo, incluyendo cuando existe algún impase
DEDICACIÓN	Caracterizada por el sentimiento de pertenencia con el trabajo y las actitudes positivas de respeto, sentir que el trabajo es un reto que se puede llegar a cumplir con la mejor disposición y la alegría que se demuestra cuando de realizar las actividades relacionadas al puesto se trata.

ABSORCIÓN	Un buen nivel de concentración en su trabajo, ya que ni toma en cuenta cuanto tiempo ha pasado desde que empezó a realizar algún objetivo de la organización porque su concentración es tanta que deja de lado todos los distractores que se puedan presentar, y por tanto disfruta la conexión que se tiene con esa labor
------------------	--

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento *EL CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT UWES – 9*, para los miembros de la *POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ DE LA REGIÓN POLICIAL PIURA* de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1	NO CUMPLE CON EL CRITERIO
2	BAJO NIVEL
3	MODERADO NIVEL

4	ALTO NIVEL
---	------------

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: **VIGOR**

- Objetivos de la dimensión: se evaluará el buen nivel de vitalidad, dinamismo e iniciativa que las personas muestran al realizar sus funciones laborales, denotando el esfuerzo por las actividades que han sido encomendadas en su cargo, incluyendo cuando existe algún impase.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ENERGÍA	<i>En mi trabajo, ¿siento que estoy lleno de energía?</i>				
ENERGÍA	<i>En mi trabajo, me siento fuerte y vigoroso</i>				
VOLUNTAD	<i>Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar</i>				
VOLUNTAD	<i>Puedo seguir trabajando por períodos muy largos a la vez</i>				
RESILENCIA	<i>En mi trabajo, soy muy resistente, mentalmente.</i>				
RESILENCIA	<i>En mi trabajo siempre persevero, incluso cuando las cosas no van bien.</i>				

Segunda Dimensión: **DEDICACIÓN**

- Objetivos de la dimensión: Se evaluará la alta implicación laboral junto con la manifestación de un sentimiento de trascendencia, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
IMPORTANCIA DEL TRABAJO	1. Mi trabajo está lleno de significado y propósito				
	2. Estoy orgulloso del trabajo que hago.				
ENTUSIASMO	3. Estoy entusiasmado con mi trabajo.				
INSPIRACIÓN	4. Mi trabajo me inspira				
	5. Mi trabajo es retador.				

Tercera Dimensión: **ABSORCIÓN**

- Objetivos de la dimensión: se evaluará mediante seis ítems que se refieren a estar felizmente inmerso en su trabajo y presentar dificultad para dejarlo, de tal forma que el tiempo pasa rápidamente y uno se olvida de todo a su alrededor

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo	1. El tiempo vuela cuando estoy trabajando				
	2. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.				
	3. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.				
Concentración	4. Estoy inmerso en mi trabajo				
	5. Me “dejo llevar” por mi trabajo.				
	6. Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.				

FIRMA Y/O SELLO DE JUEZ
EVALUADOR

Anexo 5: Acta de Aprobación de Originalidad de la Tesis

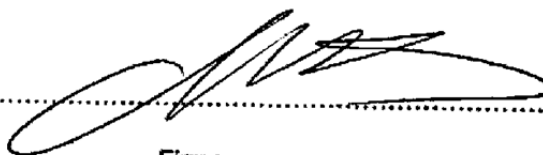
 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLERO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 02 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, OSCAR MANUEL VELA MIRANDA, docente de la Facultad HUMANIDADES y Escuela Profesional PSICOLOGÍA de la Universidad César Vallejo FILIAL PIURA, revisor de la tesis titulada "EVIDENCIA DE LA VALIDEZ, CONFIABILIDAD, Y NORMAS PERCENTILARES DE LA ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT UWES- 17 EN MIEMBROS DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU DE LA REGIÓN POLICIAL PIURA"

de la estudiante ANGIE SOFÍA GUERRA MORE DE ACUÑA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

PIURA 16 DE DICIEMBRE DEL 2019



Firma


DR. OSCAR MANUEL VELA MIRANDA

DNI: 18215051



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 6: Acta de Aprobación de Originalidad de la Tesis

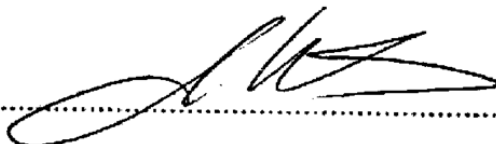
 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 08 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, OSCAR MANUEL VELA MIRANDA, docente de la Facultad HUMANIDADES y Escuela Profesional PSICOLOGÍA de la Universidad César Vallejo FILIAL PIURA, revisor de la tesis titulada "EVIDENCIA DE LA VALIDEZ, CONFIABILIDAD, Y NORMAS PERCENTILARES DE LA ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT UWES- 17 EN MIEMBROS DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU DE LA REGIÓN POLICIAL PIURA"

del estudiante Emanuel Antonio Acuña Otero, constato que la Investigación tiene un Índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

PIURA 16 DE DICIEMBRE DEL 2019



Firma

DR. OSCAR MANUEL VELA MIRANDA

DNI: 18215051



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 7: Pantallazo de Software Turnitin


Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1240139804&u=1073628729&s=1&lang=es

feedback studio Emanuel Antonio Acuña Otero Entrega final -- /0 < 4 de 15 > ?

Resumen de coincidencias

20 %

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	4 % >
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 % >
3	rabida.uhu.es Fuente de internet	3 % >
4	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de internet	3 % >
5	es.scribd.com Fuente de internet	1 % >
6	Carlos Salazar Vargas, ... Publicación	1 % >
7	issuu.com Fuente de internet	1 % >
8	repositorio.ucsp.edu.pe Fuente de internet	<1 % >
9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 % >
10	www.scribd.com	<1 % >



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"Evidencia de la validez, confiabilidad y normas percentilares de la escala Utrecht de engagement UWES - 17 en miembros de la Policía Nacional del Perú de la región policial Piura"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Acuña Otero, Emanuel Antonio (ORCID: 0000-0002-8730-2516)
Guerra More, Angie Sofia (ORCID: 0000-0003-3062-9822)


ASESOR:

Dr. Vela Miranda, Oscar Manuel (PhD) (ORCID: 0000-0001-8093-1117)


Página: 1 de 40 Número de palabras: 12228

Text-only Report High Resolution Activado

ES 04:01 p.m. 08/01/2020



Anexo 8: Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV.

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código	FD-PI-16-02.02
		Versión	00
		Fecha	23-05-2018
		Página	1 de 1

Yo **ANGIE SOFÍA GUERRA MORE DE ACUÑA** identificado con DNI N° 71340576 egresada 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 "EVIDENCIA DE LA VALIDEZ, CONFIABILIDAD, Y NORMAS PERCENTILARES DE LA ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT UWES- 17 EN MIEMBROS DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ DE LA REGIÓN POLICIAL PIURA"; 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: 71340576

FECHA: 20 de diciembre del 2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 9: Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV.

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código: 174-09-01-02-02 Versión: 03 Fecha: 22-09-2019 Página: 1 de 1
--	---	---

Yo EMANUEL ANTONIO ACUÑA OTERO identificado con DNI N° 47068192 egresado de la Escuela Profesional de PSICOLOGÍA de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "EVIDENCIA DE LA VALIDEZ, CONFIABILIDAD, Y NORMAS PERCENTILARES DE LA ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT UWES- 17 EN MIEMBROS DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ DE LA REGIÓN POLICIAL PIURA"; 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: 47068192

FECHA: 20 de diciembre del 2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 10: Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

GUERRA MORE DE ACUÑA ANGIE SOFÍA

INFORME TITULADO:

"EVIDENCIA DE LA VALIDEZ, CONFIABILIDAD, Y NORMAS PERCENTILARES DE LA ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT UWES- 17 EN MIEMBROS DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ DE LA REGIÓN POLICIAL PIURA" PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

SUSTENTADO EN FECHA: 20 DE DICIEMBRE DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: DOCE

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



Anexo 11: Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ACUÑA OTERO EMANUEL ANTONIO

INFORME TITULADO:

"EVIDENCIA DE LA VALIDEZ, CONFIABILIDAD, Y NORMAS PERCENTILARES DE LA ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT UWES- 17 EN MIEMBROS DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ DE LA REGIÓN POLICIAL PIURA" PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

SUSTENTADO EN FECHA: 20 DE DICIEMBRE DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: DOCE



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN