



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo en el personal administrativo de la Municipalidad distrital de Carabayllo, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Br. Sanchez Muñoz, Dallan Vanessa (ORCID: 0000-0002-3883-8509)

ASESOR:

Mg. Pomahuacre Carhuayal, Juan Walter (ORCID: 0000-0002-6769-6706)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A mi madre quien es pilar fundamental en mi vida, buscando siempre mi bienestar, acompañándome y ayudándome en cada paso que doy. Así mismo a mi padre y hermana quienes me motivan a seguir en mi desarrollo académico y personal. También a mis amigos quienes me apoyaron para poder culminar con esta faceta de mi vida.

Agradecimiento:

A todas personas que estuvieron apoyándome, pero principalmente a mis padres y mi asesor el Mg. Pomahuacre. Además amigos y compañeros quienes me acompañaron dándome ánimos para no rendirme. Muchas gracias, por todo.

Página del jurado

Dr. Ángeles Donayre, Mariuccia
Maisy

Mg. Pomahuacre Carhuayal, Juan
Walter

Mg. Martel Figueroa, Litta Isabel

Declaratoria de autenticidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Sanchez Muñoz Dallan Vanessa estudiante de la Facultad de Humanidades de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 72566884, con la tesis titulada “Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo en el personal administrativo de la Municipalidad distrital de Carabayllo, 2019”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi auditoria.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse datos falsos, plagio, auto plagio, uso ilegal de información ajena o falsificaciones, asumo las consecuencias y sanciones que se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Los olivos, 14 de febrero del 2020



Dallen Vanessa Sanchez Muñoz

DNI 72566884

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	14
2.1. Tipo y diseño de Investigación	14
2.2. Variables: Operacionalización.....	14
2.3. Participantes	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
2.5 Procedimiento.....	17
2.6 Métodos de datos	18
2.7 Aspectos éticos.....	18
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN.....	27
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS.....	32

ANEXOS

Anexo 1	<i>: Matriz de consistencia de la tesis</i>	38
Anexo 2	<i>:Operacionalización de la variable</i>	39
Anexo 3	<i>:Instrumento: Escala Utrecht de engagement en el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2002)</i>	40
Anexo 4	<i>:Carta de presentación de la escuela</i>	41
Anexo 5	<i>:Carta de autorización de la Subgerencia De Recursos Humanos</i>	42
Anexo 6	<i>:Carta de autorización de uso del instrumento</i>	43
Anexo 7	<i>:Autorización del uso del instrumento</i>	44
Anexo 8	<i>:Resultado del piloto</i>	45
Anexo 9	<i>:Criterio de Jueces</i>	48
Anexo 10	<i>:Resultados adicionales</i>	58
Anexo 11	<i>:F06-PP-PR-02.02 Acta de aprobación de Originalidad de tesis</i>	65
Anexo 12	<i>:Porcentaje Turniting</i>	66
Anexo 13	<i>:F08-PP-PR-02.02 Autorización de publicación de tesis</i>	67
Anexo 14	<i>: Formulario de entrega de tesis- pregrado</i>	68
Anexo 15	<i>: Autorización versión final trabajo de investigación</i>	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	: <i>Medidas de bondad de ajustes de análisis factorial confirmatorio de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (N=364).</i>	20
Tabla 2	: <i>Análisis descriptivo de los ítems del UWES-17(N=364).</i>	22
Tabla 3	: <i>Prueba KaiserMeyer-Olkin y Prueba esfericidad de Bartlett (n=364).</i>	23
Tabla 4	: <i>Varianza total explicada de la Escala de Utrecht de engagement en el trabajo.</i>	23
Tabla 5	: <i>Matriz de componentes rotados</i>	24
Tabla 6	: <i>Validez de contenido a través de la V de Aiken del UWES- 17 (N=364)</i>	25
Tabla 7	: <i>Confiabilidad por Alfa de Cronbach dela propuesta original de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES-17) (n=364).</i>	26
Tabla 8	: <i>Confiabilidad por Coeficiente de la omega de Mc Donald de la propuesta original de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES-17) (n=364).</i>	26

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 : *Análisis factorial confirmatorio de la propuesta original de la escala 21 Utrecht de engagement en el trabajo.*

RESUMEN

Esta presente investigación tiene como objetivo general determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de engagement creada por Schaufeli y Bakker (2003), esta investigación fue de diseño instrumental, de tipo tecnológico, teniendo un nivel aplicado con un enfoque cuantitativo. Como muestra tuvimos la participación de 364 trabajadores personal administrativo de una entidad del estado, entre edades de 18 a 68 años del distrito de Carabayllo, los cuales fueron seleccionados a través del muestreo no probabilístico intencional. Se utilizó la V de Aiken para la validez de contenido mediante 10 jueces expertos, también se realizó la validez de estructura interna con AFC teniendo valores no tan adecuados $RMSEA = 0.083$, $SRMR = 0.0503$ y el ajuste comparativo $CFI = 0.897$ y $TLI = 0.879$, es por ello que se realizó el análisis de ítems en donde se determinó que 5 ítems no tenían valores significativos para la variable (3, 6, 11 y 16) posteriormente el ítem 10. Por último, se obtuvo una alta confiabilidad por consistencia interna de la escala total por medio del alfa de Cronbach y el omega de McDonald por escala general dando valores de 0.914 y 0.922 respectivamente

Palabras clave: Engagement, dedicación, vigor, absorción, entusiasmo, perseverancia
psigometría.

ABSTRACT

This research has as a general objective to determine the psychometric properties of the Utrecht Engagement Scale created by Schaufeli and Bakker (2003), this research was of instrumental design, of a technological type, having a level applied with a quantitative approach. As a sample we had the participation of 364 administrative staff workers of a state entity, between the ages of 18 and 68 of the Carabayllo district, which were selected through intentional non-probabilistic sampling. The Aiken V was used for content validity by 10 expert judges, the internal structure validity with AFC was also performed having not so adequate values $RMSEA = 0.083$, $SRMR = 0.0503$ and the comparative adjustment $CFI = 0.897$ and $TLI = 0.879$, That is why the item analysis was performed where it was determined that 5 items did not have significant values for the variable (3, 6, 11 and 16) subsequently item 10. Finally, high reliability was obtained by internal consistency of the total scale by means of Cronbach's alpha and McDonald's omega by general scale giving values of 0.914 and 0.922 respectively.

Keywords: Engagement, dedication, vigor, absorption, enthusiasm, perseverance psychometry.

I. INTRODUCCIÓN

Anteriormente las empresas tenían como prioridad los beneficios económicos que los colaboradores proporcionan mediante su trabajo para que estas organizaciones logren convertirse en empresas de prestigio. Sin embargo, con el pasar del tiempo la importancia por el trabajador, quien coopera para la evolución de la empresa ha ido tomando mayor importancia, ya que los líderes de las organizaciones se han percatado que son los colaboradores quienes generan las ganancias a su empresa. Según Tinoco y Soler (2011) el capital humano es uno de los pilares fundamentales que tiene la empresa para la producción de ingresos y éxito. Se trata de educar o formar personal que se encuentre capacitado y calificado para la realización de labores encargadas, a través de programas y actualizaciones que la organización plantea para obtener mejores resultados.

Si bien es cierto el objetivo primordial de toda empresa es tener un nivel alto de productividad, esto se puede conseguir a través de muchas estrategias siendo una de ellas el desarrollo de su personal. Uno de los aspectos que más se desarrolla en el recurso humano es el Engagement Juárez (2015), Schaufeli definió este concepto como la actitud positiva que toma el trabajador para poder realizar su trabajo de manera enérgica y entusiasta, confirmando de este modo el compromiso que siente al poder realizar de manera efectiva su labor.

De acuerdo a Salanova y Schaufeli (2004) , el concepto “Engagement” surgió con la intención de ser la contraparte o lo opuesto de lo que vendría a ser el “Burnout”, ya que al desarrollar este trastorno laboral la energía del trabajador no sería la apropiada. Por tanto, no se sentiría comprometido con el trabajo que realiza por motivación intrínseca. Afectando de esta forma el despliegue mucha energía para desarrollar sus funciones, así como también se proyectará en la salud ocupacional del trabajador.

Schaufeli (2017) realizó un estudio en el norte de Europa hallando así que el 19% de los empleados consiguieron un nivel alto de Engagement en el trabajo (Benelux, Irlanda, Noruega y Dinamarca); así mismo en Países Bajos el 33% de sus empleados se sentían más engagement con su labor que los empleados de Alemania los cuales solo obtuvieron 11% de los empleados con engagement con su trabajo. Siendo de esta manera Alemania calificado como el país que tiene nivel más bajo de Engagement dentro de su organización.

Por otro lado, en EEUU, Gallup (2017) realizó una encuesta anual para evaluar el nivel de Engagement en los trabajadores de dicho país, los dividieron por ocupaciones donde los

ejecutivos y directivos presenta un 38% de engagement, los empleados de oficina mostraron un 33%, los gasfiteros y empleado de apoyo un 32%, los trabajadores de servicios un 30%, los trabajadores de transporte un 30% y por último obteniendo el nivel más bajo de Engagement los trabajadores de manufactura obtuvieron un 28 %. Asimismo, también se valoró el porcentaje del Engagement en los empleados de acuerdo al género mostrando que 36% de las mujeres son las que cuenta con Engagement a diferencia de los varones quienes sólo obtuvieron un 30%, viéndose una pequeña diferencia entre ambos géneros.

A nivel de Latinoamérica, en México, Contreras (2015) estableció que solo el 23% de los trabajadores de un centro procesador de gas y aceite presentaban niveles altos de Engagement. Mientras que, en Ecuador, los trabajadores de una Institución Superior presentaron el 79% de ellos mantienen niveles altos de engagement, identificando también que el 78% de los colaboradores son optimistas y positivos en relación a su labor. (Avila, Potalanza y Duque, 2017). En Uruguay, la evaluación a los médicos pediatras mostró el 30.5% de ellos se encontraban con un nivel bajo de Engagement, el 27.8% con nivel alto, un 25% mostraba un nivel promedio, además el 13.9% y 2.8% siendo los niveles muy alto y muy bajo respectivamente (Jiménez, 2017).

En el Perú, un estudio realizado en la ciudad de Chiclayo muestra donde el 60% de los trabajadores de empresas comercializadoras de bebidas y comestibles obtuvieron un nivel promedio de Engagement, además el 18.5% demostró un nivel promedio bajo y un nivel promedio alto y bajo fueron el 7.7% y para finalizar mostró un alto nivel de engagement con 6.2% (Cumpa, 2015). En Lima, el nivel Engagement en vendedores de una tienda de modas fue el siguiente, el 42% de trabajadores se hallaban con un nivel promedio de Engagement siendo el porcentaje más alto entre los demás cuales fueron, 8% un nivel alto, 15% un nivel alto, 16% bajo y por último el 19% con nivel muy bajo (Hernández, 2017).

En la actualidad, en el Perú los esfuerzos por desarrollar el Engagement en los trabajadores no son lo suficientes, parte de ello es porque los empresarios aun no cuentan con una herramienta adecuada en nuestro medio para evaluar este. Por ello esta investigación busca identificar la Escala Utrecht de Engagement, de esta manera los empresarios podrán contar con una herramienta válida y confiable para tomar las medidas pertinentes.

A través de los años se han realizados estudios en otros países acerca del engagement en los que analizaron el contenido de la escala Utrecht de engagement en el trabajo, así como también se crearon pruebas que midan el engagement encontrando de este modo investigaciones internacionales como: Perugini, de la Iglesia, Castro y Fernandez (2017)

determinaron validez la Escala para la evaluación del Work Engagement –compromiso con el trabajo en el país de Argentina (EACT). Obteniendo una muestra voluntaria de 569 trabajadores de empresas Privadas y públicas, cuyas edades oscilan entre 36 a 85 años de edad. Los resultados mostraron que el Alfa Cronbach para las tres dimensiones de la variable son de Atención = .70; Absorción = .74; Energía = .76 lo cual se considera buena.

Así mismo Cárdenas y Jaik (2013) identificaron el nivel de confiabilidad y validez del Inventario de Medición del Engagement en el Trabajo (IMET). La población un total de 12310 pedagogos de la ciudad de Durango en México, pero la muestra fue de 572 docentes. Los resultados muestran que la consistencia interna, Alfa de Cronbach para el instrumento en general fue de .94 lo cual indica que la escala tiene un nivel significativamente alto de confiabilidad. Así como la validez de los 44 ítems obtuvieron una correlación positiva puesto que su valor es .00 lo que nos demuestra que existe homogeneidad en la estructura interna de la prueba.

Además, en el mismo año Muller, Perez y Ramirez (2013) evaluaron la estructura del análisis factorial y la confiabilidad de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17), que mide Engagement en trabajadores de organizaciones. La muestra fue de 165 colaboradores que laboran en un centro de salud del país de Chile de ambos géneros, pero de distintas disciplinas sanitarias. Sus edades oscilan entre los 23 a 68 años de edad. Los resultados encontrados fueron que el Alfa de Cronbach es de .87 categorizándola como un nivel de confianza alta. Además, la correlaciones entre los ítems oscilan entre 0.21 a 0.80. En cuanto a los antecedentes nacionales que tienen como tema de investigación al engagement son los siguientes: Arteaga (2017) determinó las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en el personal de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo. La muestra estuvo conformada por 712 trabajadores, cuyas edades oscilan entre 18 a 58 años de edad del personal operario y administrativo. Los resultados muestran que la correlación entre ítems es muy óptima, oscilando entre .713 y .981. Para finalizar la Confiabilidad de este instrumento fue establecida por el Coeficiente de Omega, que ondea entre .725 a .762.

Así como Grández (2017) determinó las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en trabajadores de la Red de Salud - de la ciudad de Moyobamba, la población es de 434 trabajadores (administrativo, operario y asistencial), de ambos géneros cuyas edades oscilan entre 18 a 65 años. En el análisis de validez de la estructura interna, a través del análisis factorial confirmatorio obteniendo el ajuste absoluto de

GFI=.973; además del índice de bondad de ajuste ajustado es de AGF=.965, también el residuo estandarizado cuadrático medio es SRMR=.0631; el ajuste comparativo por medio del índice de ajuste normativo se obtuvo NFI=.956; y finalmente el ajuste parsimonioso es PNFI=.824. Para terminar, se realizó el Coeficiente Omega para el análisis de confiabilidad obteniendo como resultado que oscilan .733 a .769.

También Muñoz (2017) determinó las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo, siglas (UWES-17), en colaboradores operarios de la Provincia de Trujillo. La muestra fue un total de 864 colaboradores que pertenecen a este sector en específico, con edades que fluctúan entre los 25 a 50 años de edad. Al determinar los valores de V los 17 ítems se encontraron que oscilan entre .80 a 1.00. Por otro lado, los índices de ajuste absoluto arrojaron las siguientes cargas factoriales $\lambda^2/g1=2.17$, RMR= .964 y un GFI=.964, el índice de ajuste comparativo fueron los siguientes RFI=.928 y NFI=.923 para terminar los índices parsimónicos son PGFI= .555 y PNFI=.598. se concluyó que dado los resultados obtenidos de los índices de ajuste fueron muy adecuados para la población evaluada.

Por otra parte, Cárdenas (2016) analizó las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en trabajadores de organizaciones manufactureras del Distrito de Moche. Obteniendo la muestra representativa de 317, incluyendo a 188 varones y 129 mujeres con edades comprendidas entre 18 y 65 años, entre operarios y administrativos. Los resultados muestran que según ítem-test corregido, oscilan entre .40 y .71, clasificándolo como muy bueno en cada uno de los ítems. Los índices de ajuste absoluto son GFI=.864, RMR=.058, CFI=.856, TLI=.849 y RMSEA=.041

Por último, Cumpa (2015) determinó las diferencias en el Engagement entre los colaboradores de tres organizaciones de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo. En que la muestra fue de 65 personas de ambos sexos, que fluctúan entre 18 y 26 años de edad pertenecientes al rubro del comercio de bebidas y alimentos en dicho distrito usando la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo. Los resultados muestran que la validez de constructo obtenido mediante del método de análisis ítem-test fluctúa entre .687 a .876 en la dimensión Vigor, entre .543 a .654 en la dimensión Dedicación y .587 a .642 en la dimensión Absorción lo cual indica que las dimensiones tienen una adecuada exactitud; además la confiabilidad a través de Alfa de Cronbach muestra que la tiene una consistencia interna es 0,896 lo cual muestra que la escala tiene alta confiabilidad. Se llegó

a la conclusión que el modelo teórico y el estimado tienen semejanza logrando así las 3 dimensiones.

Es relevante entender lo que significa “engagement”, puesto que mucho de los profesionales tienen la creencia o idea errónea cuando se menciona este término lo relacionan con el compromiso laboral o con satisfacción laboral, teniendo en cuenta que estas ideas no tienen nada que ver con lo que realmente es el engagement. Así pues, se dice que “engagement” Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma y Bakker (2002) explica como la actitud positiva que toma el trabajador para poder realizar su trabajo de manera enérgica, entusiasta confirmando de este modo el compromiso que siente al poder realizar de forma efectiva su labor.

De igual modo Salanova y Schaufeli (2004) nos indica que es un concepto teóricamente inverso al burnout o como también se le llama como del “síndrome del quemado por el trabajo”. Donde el “burnout” se usa como metáfora para poder reconocerlo de manera más simple. Este concepto describe un estado anímico donde el colaborador no presenta debilidad y/o agotamiento equivalente a la batería cuando se agota o al fuego cuando se va apagando. El engagement es calificado como el esfuerzo que se da por libre decisión, siendo así que los colaboradores proporcionan más interés en las actividades de la organización cuando tienen la oportunidad mostrando alto compromiso con esta (Llaneza, 2009).

Dado ello el engagement está vinculado con el desarrollo organizacional de una empresa siendo así colectivo y social. Logrando que esta interrelación cree y genere ganancias no solo para los trabajadores (sintiéndose feliz y motivado) si no también empresa (consiguiendo más productividad además de obtener un buen ambiente laboral en el que desempeñarse) (Lorente y Vera, 2009)

Incluso Carrasco, et. al (2010) afirman que el engagement da referencia a la energía como inverso al agotamiento. Se manifiesta por tener niveles altos de energía, activación y resistencia que se tiene en el trabajo, así como tener la voluntad de poner esfuerzo en la labor a pesar de que se enfrenten a ciertos obstáculos en el camino.

Siguiendo con la explicación sobre la evolución de la palabra “engagement” y como es que se desarrollaron pruebas que aborden esta nueva variable Salanova y Schaufeli (2009) proponen que el Engagement no tiene la misma connotación de que la palabra inglesa, así mismo esta se puede relacionar con otros conceptos tales como: *Work involvement*, *Work dedication*, *Workholism* entre otras que si bien forman parte de su índole no son lo mismo.

Para desarrollar la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo, Schaufeli se basó en estudios anteriormente expuestos a lo largo del tiempo. Para poder dar paso al estudio del engagement los primeros estudios se realizaron en el ámbito empresarial. Por lo que las empresas consultoras son aquellas que le dieron forma a este nuevo concepto (Salanova y Schaufeli, 2009).

Por ende, las necesidades de las organizaciones han cambiado requiriendo no solo conocimiento en base a su formación académica o habilidades técnicas, sino que también requieren que el trabajador tenga de disposición a formar parte de un grupo, trabajar de manera enérgica, buen manejo de la inteligencia emocional en otros aspectos que son necesarios para el buen desarrollo del personal dentro de la organización (Salanova y Schaufeli, 2009).

La consultora Gallup, observó los nuevos cambios que se daban en las empresas, (Salanova y Schaufeli, 2009) se propuso su misma escala de para poder medir el engagement de la organización. El objetivo de la prueba Q12, con el fin de que el funcionamiento de las empresas de negocios.

A raíz de este nuevo concepto novedoso para los medios, otras organizaciones que también crearon su propia escala de engagement de acuerdo a su rubro, donde se observada de igual manera el estado psicológico del trabajador y el nivel de interés que le da a cada actividad programada (Lopez y Chilana, 2017).

Para poder elaborar una escala May, Gilson & Harter (2004) se basaron en el modelo que Kahn en 1990 realizó EE. UU, con el que se podía medir el “engaged” de las personas que laboran. De este modo fue que elaboraron una nueva escala. Cual fue llamada “Cuestionario del engagement personal”.

Por otro lado, el punto de partida para desarrollar pruebas fue la curiosidad así es como el Dr. Gallup y Dr. Clifton que en 1988 después de una serie de estudios lograron diseñar un cuestionario que ayudaría con la evaluación del personal teniendo en cuenta la actitud que tiene ante su trabajo. Diseñando de este modo la escala Q12 Employee Engagement Survey, que ha sido traducida a 72 idiomas y ha sido administrada a 198 países, logrando posicionarse como un instrumento intercultural (Harter et al., 2016). Luego años más tarde en base a estos trabajos Schaufeli desarrolló la Escala Utrecht de engagement en el trabajo. Antiguamente se hablaba de dos tipos de personas que, laborando de maneras distintas, entonces se encuentra el *animal laborans* (el colaborador que trabaja como un animal) y *homo faber* (colaborar que trabaja de manera creativa). A lo largo del tiempo se ha querido

reducir los aspectos negativos del trabajo convirtiendo a al Animal Laborans en homo faber quien se desempeña en su labor de manera apasionada e innovadora, enfrentándose así al estrés y al Burnout (Salanova y Schaufeli, 2009).

Buscando a alguna teoría psicológica que respalde al Engagement tomaría a la psicología positiva que según Seligman y Csikszentmihalyi (2000), da más importancia a ciertos aspectos que la psicología normalmente no presta demasiada atención. Es así como la psicología positiva empieza a tomar en cuenta la seguridad, felicidad y satisfacción, etc. La psicología positiva se encarga de los procesos y el funcionamiento del comportamiento adecuado del ser humano o como se le llama también el “flow”, es decir se encarga de las etapas, condiciones y sistemas que conllevan a tener aspectos de una buena vida. Así mismo esto abre paso a desarrollar fortalecer y potenciar cualidades humanas (Vanegas, 2013).

Así mismo Venegas (2013) afirma que la psicología positiva y el engagement se relacionan ya que no es solo importante el aspecto físico y psicológico en apariencia, sino que es bueno realizar investigaciones más profundas para de este modo realizar programas que ayuden al desarrollo de habilidades que ayuden a la innovación, entre otras y des esta manera generar un sentimiento de pertenencia hacia la organización (p.6)

Carrasco, et al. (2010), nos indica que la psicología positiva dentro de una organización se define como el estudio del funcionamiento a adecuado de la persona si como dentro de los grupos que se forman en la empresa. Así es como la psicología positiva empieza a formar parte de las organizaciones observando las fortalezas del colaborador y actividad de la empresa.

Los trabajadores que desarrollen el sentido de partencia sean fieles y leales a la empresa en ala que laboran y puedan lograr mejoras en la organización a base trabajo (Salanova y Schaufeli, 2009). Por lo que para la psicología positiva es preferible y mucho mejor invertir en el personal para poder optimar y desarrollar las competencias y habilidades que posiblemente aún no han desarrollado, que evitando problemas innecesarios (Salanova y Schaufeli, 2004).

Las causas del engagement en las organizaciones se pueden dar gracias a diversos aspectos descritos por Raigosa y Marín (2010) se hallan en los recursos laborales de la organización comprendidos como apoyo social, autoeficacia y la autonomía. Por consiguiente, el trabajador cuenta con todos estos recursos, la probabilidad de que cuente con engagement adecuado es alto puesto que contaría con todas las herramientas s que lo motiven en su labor.

Este mismo autor afirma que las creencias de eficacia son las que favorecen a los trabajadores a valorar su trabajo y llevarlo a cabo con persistencia y empeño conllevándolo de este modo sobresalir de los obstáculos y dificultades que presenten (p.90).

Para Llanea (2009) las causas para poder tener personal con engagement, tienen mucha implicancia los siguientes aspectos: Las personas alrededor de los colaboradores, ya sean directivos, jefes y/o compañeros, la labor en sí, en otras palabras, las responsabilidades dadas, la motivación (intrínseca y extrínseca), los recursos brindados, la línea de carrera y el reconocimiento, la calidad de vida y la calidad de vida laboral, llegando a si a un equilibrio entre su vida laboral y su vida personal, el buen funcionamiento de los procesos y procedimientos que existen en la organización, pero en especial en el área de recurso humanos así como llegar todos los beneficios de acuerdo a la ley (CTS, seguro de salud, entre otros).

A esta serie de características suma otras que son correspondientes a la interacción que existe entre el empresario y los trabajadores los cuales son:

Por parte del empresario: tiene interés en la opinión de los trabajadores, tiene preocupación por el crecimiento profesional de sus colaboradores además realiza el funcionamiento adecuado en la empresa.

Por parte del trabajador: es proactivo e innovador en la resolución de problemas y disminuye las faltas a la organización (absentismo).

Las consecuencias que desencadenaría tener un nivel alto de engagement de acuerdo Lyubomirsky, King & Diener (2005) se observaran en el desempeño del colaborador actitudes que benefician no solo al trabajador sino también a la organización, son: realizan trabajos con más eficacia, valor e independencia, son menos proclives a realizar acciones que los llevarían al despido tales como sabotaje estafa y robo, entre otras, demuestran conductas de compañerismo, trabajo en equipo, altruismo, etc. También están menos propensos a desarrollar Burnout, generan más productividad a la organización y su desempeño es alto, demuestran conductas extra-rol (acciones que van más allá lo de lo solicitado para su labor) y disminución de absentismo laboral y rotación de personal.

El engagement se ve reflejado en la actitud positiva que el colaborador toma frente a su trabajo y frente a la empresa, siendo la satisfacción laboral, el incremento del compromiso organizacional y baja posibilidades de abandonar su puesto de trabajo, mostrando también motivación, y disponibilidad de aprender nuevas estrategias y asumiendo nuevos retos en el campo laboral, entre otras actitudes (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró & Grau, 2000).

En cuanto a los factores psicosociales que se tomaran en cuenta muestran a Gualavisi y Oliveri (2016) quienes aseveran que en la última investigación realizada en América Latina siendo uno de los países evaluados Perú en el año 2014. Se evaluó al personal que aún laboran en organizaciones teniendo en cuenta el tiempo de antigüedad en el puesto de trabajo (de un año a cinco años), versus las edades los participantes. Por lo que se halló que los trabajadores de 15 a 24 años de edad son 63.2%, los colaboradores de 25 a 54 años de edad son de 25.6% y los trabajadores de 55 a 64 años son el 11.4%; aún conservan su trabajo.

Así como la antigüedad en puesto genera ventajas para otros la situación no es la misma, ya que viéndolo desde otro punto de vista este factor también produce desventajas en trabajadores que no están cien por ciento satisfechos con su puesto de trabajo, por diversas razones. De acuerdo Sagripanti, Gonzalez, Messi, Romero y Khlie (2012) afirman que el trabajador busca crecimiento y realización personal por lo que las limitaciones que podrían crear sientas organizaciones, así como la presencia de conflicto dentro de esta originaría en el colaborador frustración y ansiedad.

Los trabajadores del sector público en el 2014, de acuerdo a la antigüedad en el puesto que aun laboral y tienen menos de un año de antigüedad es de 10% mientras que los trabajadores que tienen menos de 5 años en el mismo puesto es 58.5% de los colaboradores (Gualavisi y Oliveri, 2016).

Para el desarrollo de la parte psicométrica se encontraron a autores tales como Meneses et al. (2013) quien afirma que una de las ramas de la psicología, es la psicometría. Se encarga de la clasificación, descripción y diagnóstico de los posibles test psicológicos que se construyen mediante bases teóricas técnicas y otros métodos que implican para dar como resultado de la medida de fenómenos psicológicos.

Una de las dificultades a las que enfrenta la psicometría es que la su mayoría de los atributos que se estudian tanto en psicología como en educación no son observable de manera directa. De este modo que se tiene que basar a indicadores indirectos que permiten estudiar las conductas observables (Martínez, et. al, 2014).

De acuerdo a Meneses et al (2013) la teoría clásica explica se encarga de minimizar además de medir de esta manera se analiza confiabilidad de la medida. Las personas al contestar el instrumento (X), incluyen el llamado “nivel verdadero” (v) y otra parte de error. Así mismo se tiene supuesto a los que están sujetos, por ello se dice que los ítems son dependientes de la muestra a la que se está evaluando.

$$X=V+E$$

Al referirse a una proporción, es lógico decir que sus valores oscilan entre 0 y 1 y a menudo se expresan como porcentaje. Se considera baja dificultad cuando los valores que se han puntuado son cercanos a 1, por lo que se considera como índice de facilidad en vez de índice de dificultad mientras que la máxima dificultad se considera cuando el valor es cercano a 0 (p. 239).

La TRI (Teoría del Respuesta al Ítem) está basada en el cálculo que realiza para cada uno de los ítems del instrumento, que tiene una serie de medidas que tiene una base teórica muy exacta. Tomando así el objetivo primordial de realizar la medición del nivel latente, a partir de tres aspectos: la dificultad, el acierto al azar y la discriminación del ítem (Meneses et al., 2013).

La validez es el aspecto más importante dentro de la construcción y/o elaboración de una prueba psicológica, ya que este nos confirmará que esta sea segura y cumpla con el objetivo que el psicólogo se ha propuesto. Logrando que los resultados de este sean correctos y factibles; sin embargo, la validez no valida la prueba en sí, más bien lo hace con la interpretación que se tiene a partir de ello. Así que la validez es el factor central y primordial de la psicometría. (Meneses et al., 2013).

Así mismo existen tipos de valides tales como contenido, se refiere a la explicación que se le realiza a la prueba, clasificando cada una de las dimensiones, así como también los ítems que contenga. Mediante ello desarrollar un análisis no solo lógico si no también empírico en donde se evalúa si el contenido del test representa las características de la realidad además de la relevancia de cada uno de ellos.

Para la realización de la validez de contenido se recurre al juicio de los expertos quien a través de sus conocimientos evalúan cada uno de las partes del test (Santisteban, 2009).

La validez de criterio, muestra la asociación que tiene el instrumento y el criterio, es decir que demuestra la relación que existe entre constructos. De esto se deslindan dos tipos de variable de criterio, los cuales son validez concurrente y variable predictiva (Santisteban, 2009).

La validez de constructo o también es llamada estructura interna de un instrumento. Se usa para tener el conocimiento del nivel en que un instrumento mide el constructo para el que se creó (Santisteban, 2009).

Así mismo también se estudió el análisis de ítems, el cual se utiliza para comprobar si los ítems son apropiados o no para la herramienta, Mateo y Martinez (2008) afirman que el IHC

(Índice De Homogeneidad Corregida) tiene que ser mayor igual a .50 y las comunalidades deben ser valores mayores a .30 (Detrinidad, 2016)

Otros conceptos a conocer son el AFC (Análisis factorial confirmatorio) y el AFE (Análisis Factorial Exploratorio), el primer análisis permite agrupar modelos teóricos, que se pueden formar a partir de un gran grupo de citas y el segundo análisis reagrupa que los ítems que tiene una correlación muy fuerte y los ítems que tenga una correlación débil o baja (Escobedo et al., 2016)

Consistencia interna, es la exactitud o fiabilidad que presenta un test, así es como se puede comprender también como el rango en que distintos subconjuntos se puede correlacionar o tienen consistencia entre sí, en diferentes partes de la estructura del cuestionario (Abad et al., 2006).

La confiabilidad es el valor que tiene el test como instrumento de medición ya que proporciona la consistencia esta misma, logrando que el resultado no varíe así la prueba se aplique en momentos diferentes a los mismos sujetos, puesto que al ejecutar un test los resultados no pueden inferirse ni mucho menos hacer predicción afectado de manera global en diversos resultados que se pueden lograr de esta. Por ello el nivel de fiabilidad un instrumento de medición debe ser de un nivel elevado. Por otro lado, las existen limitación que afectan la fiabilidad del test las cuales pueden ser la cantidad de ítems (el contenido) y también que la población cambie (Meneses et al., 2013).

La razón por que fue creada la consistencia interna es porque es manera más directa de saber si el instrumento a utilizar es confiable, puesto que al realizar el método e formas paralelas resulta muchas veces costo y dificultoso (Aiken, 2003). Así mismo esta se divide en tres modos de realizar la confiabilidad, son las siguientes: Método de división por mitades, las fórmulas de Kuder-Richardsdson y el coeficiente de alfa de Cronbach.

Para que los valores sean aceptados el coeficiente de alfa de Cronbach y el Coeficiente omega de McDonald deben oscilar entre 0.70 y 0.90, valores menores a estos serán poco aceptables (McDonald, 1999 y George y Mallery, 2003)

El modelo de formas paralelas según Casanova y Serra (2006) afirman que se puede definir a través de dos aspectos: el sujeto evaluado tiene el mismo puntaje V en las dos formas y la varianza a de los errores de medida en ambas formas es la misma

Es un coeficiente de fiabilidad también denominado como “Coeficiente de la equivalencia”, sirve para mostrar la equivalencia en de un instrumento ejecutándolo de formas diferentes,

ocasionando que la relación de los resultados del test y del retest sea casi perfecta (Aiken, 2003).

La importancia de realización de un percentil para un instrumento radica en que este le dará puntuación directa obtenida en valor numérico por la persona evaluada para así designar el lugar que ocupa (Abad et al., 2006).

Estos otros instrumentos de medición que existen además de la Escala de Utrecht de engagement en el trabajo: Inventario para la Medición del Engagement en el Trabajo (IMET), fue creada en el país de México Teresita De Jesús Cárdenas Aguilar y Adla Jaik Dipp en el año 2014 y la Escala Argentina de Compromiso con el Trabajo (EACT), instrumento procedente del país de Argentina fue creada por Guadalupe de la Iglesia, María Laura Lupano Perugini, Mercedes Fernández Liporace y Alejandro Castro Solano y en el año 2017.

La formulación de problema para este tema de investigación fue: ¿Es posible determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo en el personal administrativo de la Municipalidad distrital de Carabayllo, 2019?

La correspondiente a la justificación se refiere lo siguiente: la investigación presenta pertinencia teórica ya que no existen antecedentes que busquen la adaptación de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en una muestra similar a la de esta investigación. Por lo tanto, los resultados pueden ser considerados como punto de partida para posteriores investigaciones.

Así mismo muestra pertinencia metodológica puesto que se buscó determinar la confiabilidad y la evidencia de validez de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo a fin de que las personas evaluadas puedan tomar las decisiones pertinentes en base a los resultados obtenidos.

Finalmente, la presente investigación muestra pertinencia aplicativa puesto que con los resultados beneficiaran a nivel personal a los trabajadores de la organización puesto que serán consciente de la situación en la que se encuentra laborando y reconociendo que quizá le falte motivación. Además de obtener un instrumento que sea validado y confiable en la población utilizada, así como obtener percentiles que ayuden a la corrección de la escala.

El objetivo principal fue determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo en el personal administrativo de la Municipalidad distrital de Carabayllo, 2019.

También en función a los objetivos específicos los cuales fueron: determinar el análisis de ítems, evidencia de validez de contenido a través de la V Aiken, Estimar evidencia de validez de estructura interna a través del análisis factorial confirmatorio y el análisis factorial exploratorio de la de la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo; y para culminar determinar la confiabilidad por consistencia interna a través de los indicadores Alfa de Cronbach y Omega de McDonald de la escala Utrecht de engagement en el trabajo en el personal administrativo de la Municipalidad distrital de Carabayllo, 2019

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de Investigación

Enfoque

La presente investigación consta de un enfoque cuantitativo, puesto que según Bernal (2010), nos refiere que se plantea un problema científico que pueda ser un estudio concreto y poder definir un instrumento que evalúe un tema delimitado, posteriormente investigar sobre estudios anteriores y armar un adecuado marco teórico.

Diseño

Así mismo, la presente investigación muestra un diseño instrumental puesto que busca desarrollar o adaptar pruebas psicológicas, así como obtener las propiedades psicométricas de un instrumento (Ato et. al. 2013).

Tipo

Así mismo, la investigación es de tipo tecnológica, puesto que los objetivos están basándose principalmente en la parte práctico que, en lo teórico, contribuyendo de forma favorecedora a la sociedad, teniendo como objetivo general la adaptación o creación de un instrumento (Valderrama, 2007)

Nivel

Finalmente, el nivel de investigación es aplicada ya que busca resolver de manera objetiva los problemas que se presentan en cualquier proceso de la actividad humana adecuando respuestas, uniendo la teoría y los resultados y de este modo obtener conocimiento de la realidad (Jiménez, 1998).

2.2. Variables: Operacionalización

Engagement

La definición Conceptual del engagement es la actitud positiva que toma el trabajador para poder realizar su trabajo de manera enérgica, entusiasta confirmando de este modo absorción el compromiso que siente al poder realizar de forma efectiva su labor. (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma y Bakker, 2002).

Tiene 3 dimensiones las cuales son dedicación es cuan penetrado esta con tu labor los ítems son 2, 5, 7, 10 y 13, la dimensión vigor se centra básicamente en la energía que presenta el sujeto al realizar su labor los ítems son 1, 4, 8, 12, 15 y 17 y la dimensión absorción es el nivel de concentración que tienes cuando cumples alguna actividad en tu centro de labores los ítems son 3, 6, 9, 11, 14 y 16.

2.3. Participantes

La población de la actual investigación fue constituida por 1095 trabajadores (personal administrativo y operarios), entre mujeres y hombres cuyas edades fluctúan de 18 a 68 años, de la Municipalidad Distrital de Carabayllo.

La muestra estuvo conformada por 364 colaboradores administrativos de acuerdo a Cureton & D' Agostino, (1983) quien afirma que es suficiente con tener una muestra de grande, siendo ideal para ellos varios cientos como base de datos para realizar un adecuado análisis de datos.

Además, el muestreo será no probabilístico intencional, puesto que toda la población tendría la probabilidad de ser seleccionada dentro de la muestra que se necesite para el estudio (Rojas, 2017).

Criterio de inclusión:

- Edad entre 18 a 68 años.
- Personal administrativo
- Tiempo de permanecía: mínimo un mes.
- Tipo de contrato (practicantes, planilla y terceros)

Criterio de exclusión:

- Aquellos que no llenen correctamente la prueba.
- Aquellos que no deseen participar.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17)

Autores: Wilmar B. Schaufeli y Arnorl Bakker

Procedencia: Traducido al español por Heriberto Valdez Bonilla y Cynthia Ron Murguía Oscar Álvarez (2011) el instrumento

Estandarización para Perú: Para trabajadores administrativos de lima distrito Carabayllo

Administración: Trabajadores de 18 a 68 años de edad

Tiempo Aplicación: De 10 a 15 minutos aproximadamente.

Significación: Evalúa el nivel de dedicación vigor y absorción

Tipificación: Percentiles

Dimensiones que evalúa: Engagement en el trabajo.

Modalidades del instrumento: Individual o colectivo.

Esta escala actualmente cuenta con 17 ítems, divididas en tres dimensiones, la cuales son: vigor que consta de 6 ítems, dedicación está conformada por 5 ítems, por ultimo absorción que consta de 6 ítems.

Este instrumento fue traducido a 10 idiomas y así mismo cuenta con dos versiones adicionales de esta escala para estudiantes en otros dos idiomas.

Asimismo, este instrumento cuenta con tres versiones adicionales de la misma, que son 17, UWES-15 y UWES-9.

Así como Schaufeli y Bakker (2003) definen cada uno de las áreas:

Vigor

Es la aptitud que se emplea para la realización de su trabajo además de poseer niveles altos de energía para en la que la voluntad de obtener resultados adecuados impera a pesar de los diversos inconvenientes.

Dedicación

Desde el punto de vista cualitativo, la dedicación presenta una connotación está más vinculado con el nivel más alto de identificación, y que no solo representa el nivel de participación del colaborador dentro de su trabajo sino también a la vehemencia, el orgullo, la voluntad y el reto que siente al realizarlo pasando así también a un plano más afectivo.

Absorción

La absorción señala la capacidad de estar extremadamente centrado y/o concentrado en la labor que se está realizando por lo que no se percata del tiempo y presenta dificultades para poder dejar sus actividades.

Por otro lado, la aplicación de la prueba, corresponde al ámbito e psicología organizacional, además su administración se puede ser de forma individual o colectiva. El tiempo en que se puede disponer para la realización de este instrumento es de 10 a 15 minutos aproximadamente. Para la realización de la calificación, se puede producir de forma manual además de poseer la propiedad de respuesta múltiple, optando por la escala de Likert mostrando así 7 opciones de respuesta: “Nunca”, “Casi Nunca”, “Algunas Veces”, “Regularmente”, “Bastantes Veces”, “Casi Siempre” y “Siempre”.

También la primera traducción al español de este instrumento se efectuó en agosto del 2009, por María Benavides, Débora Fraiz de Camargo, Paulo Porto Martínez.

En cuanto a las propiedades psicométricas de UWES 17 (Escala Utrecht de Engagement en el trabajo) posee una validez de 0.65 consistiendo en tres escalas que son altamente correlacionales, las correlaciones entre las variables latentes presentan un intervalo que fluctúan entre .80 a .90, mientras que la consistencia interna de Alpha de Cronbach oscilan entre 0.82 a .93.

2.5 Procedimiento

Para empezar, se solicitó permiso al autor de la escala Utrecht de engagement en el trabajo, para después conseguir la validez de contenido que fue evaluado por 10 jueces expertos quienes cotejaron que los ítems de cada dimensión de la variable cumplan con los tres criterios a evaluación pertinencia, relevancia y claridad, se realizó la V de Aiken dando como resultados que todos los ítems fueron aceptados y adecuados.

Posteriormente se solicitó el permiso a la municipalidad distrital de Carabayllo para ejecutar la aplicación de la escala, teniendo en cuenta el permiso anterior que se obtuvo para realizar la prueba piloto y así verificar si la prueba psicológica puede ser o no aplicada a la realidad estudiada, la cual estuvo conformado por 100 trabajadores administrativos cuyas edades fluctúan 18 a 68 años de edad de la Municipalidad distrital de Carabayllo , posteriormente para el vaciado de datos utilizamos el programa Microsoft Excel 16, luego fue exportado al programa SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales, versión 25.0) con AMOS (Analysis of Moment Structures versión 25.0) y así verificar la confiabilidad siendo estos valores adecuados. Para poder continuar con la investigación se aplicó una la prueba en una muestra de 364 administrativos, trabajadores municipales. También se realizó el vaciado de datos a al programa Excel 2016 para luego exportarlos a los programas estadísticos SPSS, Jamovi y Amos para obtener los resultados que ayudaran al desarrollo de esta investigación. Así como utilizando estadísticos que pertenecen a esto programas donde se ejecutan la validez y confiabilidad de la escala. Para la validez de constructo realizamos el Analisis Factorial Confirmatorio en el programa estadístico AMOS la cual mostro índices muy altos a los esperados para ello se procedió hacer al análisis descriptivos de los ítems , indicando a 5 ítems con valores mas bajos de lo esperado, realizamos el KMO y la Prueba de Barlett, dando paso al AFE con la varianza total explicada arrojando 2 factores explicándose al 51.63%.

2.6 Métodos de datos

Para ejecutar las operaciones de ingreso de datos y procesamiento estadístico de los datos se usará el programa SPSS 25.0.

Para las medidas de tendencia central y de dispersión, se usará la media aritmética para obtener los promedios de puntajes generales de la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo y de sus dimensiones en la muestra. Luego se realizó desviación estándar para obtener el nivel de dispersión de la muestra.

En cuanto la prueba de normalidad que se usará prueba de Shapiro Wilk para determinar si la muestra presenta una distribución normal.

Por otro lado, los estadísticos de validez se considerará el coeficiente V de Aiken, cual servirá para determinar la validez de contenido. El coeficiente V de Aiken genera valores entre 0 y 1, mientras más elevado el valor, el ítem tendrá una mayor validez de contenido. Además de la prueba binomial para determinar la validez de contenido. Para finalizar se usará el análisis factorial exploratorio para así determinar si el arreglo factorial del grupo en estudio concuerda con la escala teóricamente consideradas (media, desviación estándar, coeficiente de asimetría de Fisher, coeficiente de curtosis de Fisher, índice de homogeneidad corregida, comunalidad e índice de discriminación).

Con respecto a los estadísticos de confiabilidad coeficiente se utilizará el alfa de Cronbach de este modo determinar la confiabilidad por consistencia interna. La α debe ser mayor a 0.70. y también el coeficiente de omega de Mc Donald.

Por último, se utilizará el estadístico Kruskal Wallis que establecerá los percentiles de la escala según edad. Además, se realizará el análisis para poder obtener los percentiles logrando así los puntajes directos serán transformados a puntajes estandarizados a través de la elaboración de percentiles.

2.7 Aspectos éticos

Previamente a la realización de la aplicación del instrumento a los trabajadores, se procedió a pedir el permiso a la organización a través de una solicitud formal dirigida al jefe de recursos humanos de la municipalidad.

Además, al ejecutar la aplicación de la escala, se les manifestó a los sujetos de investigación el motivo por la que se le estaba evaluado, también se indicó que la prueba es anónima y la información recibida no será revelada.

Se mencionó que la participación de los colaboradores era de forma voluntaria y podían tomar la decisión de abstener a participar de la investigación.

Así mismo para completar la investigación con citas y parafraseo realizándolas de la manera más adecuada y correcta se van a hacer las referencias bibliográficas planteadas por American Psychological Association (APA, 2013) además de cumplir con los aspectos éticos que propone el colegio de psicólogos en el que señala que el psicólogo debe resguardar y mantener en privado las respuestas de las participantes de la evaluación que son parte de la investigación (Colegio de Psicólogos del Perú, 2013, p. 10-11).

Aspectos bioéticos

De acuerdo a la Declaración Universal de bioética y derechos humanos (2005) refiere que es una agrupación de normas que se encuentran enfocadas al aspecto moral de todos los investigadores los cuales son la ética, el respeto y la honestidad; además de la conducta profesional dentro de las diversas carreras tales como medicina ciencias de la vida y la tecnología. Así como aquellas investigaciones que aporten beneficiosamente a la sociedad.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis factorial confirmatorio de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES-17)

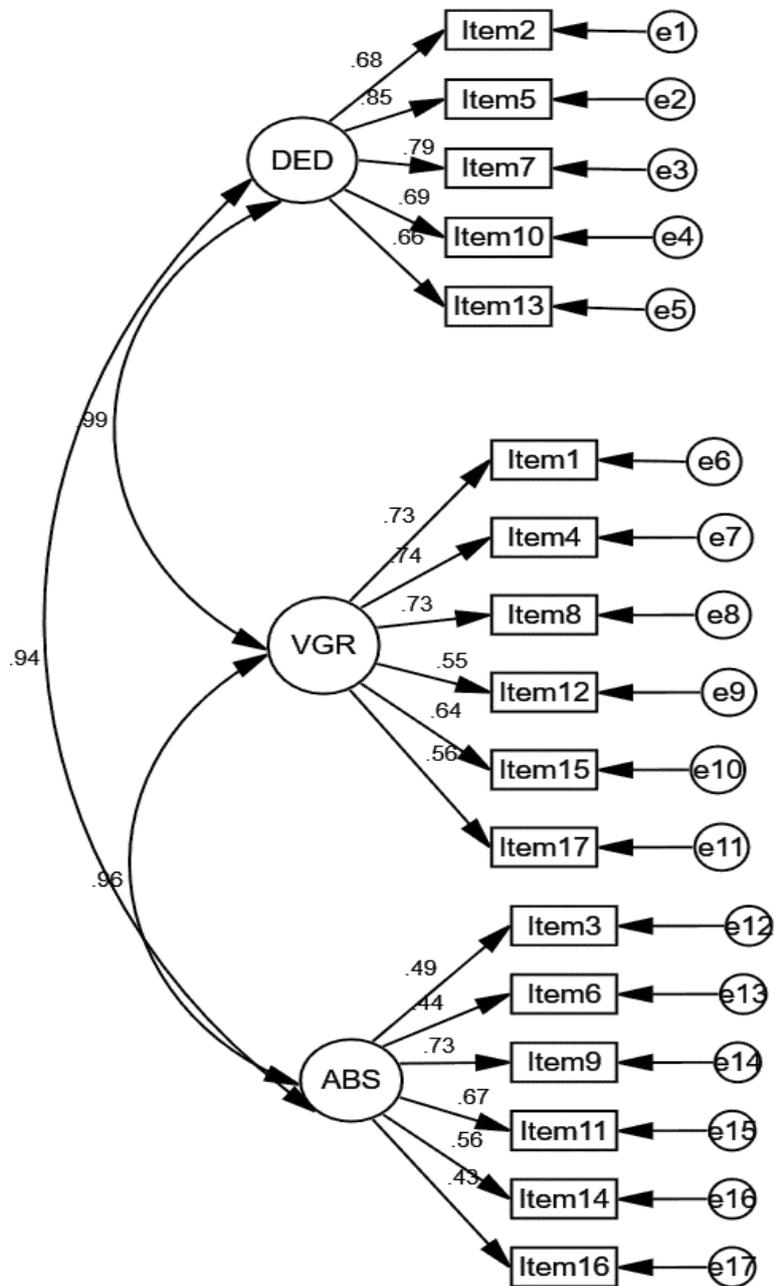
Tabla 1

Medidas de bondad de ajustes del análisis factorial confirmatorio del modelo teórico de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (N=364).

Índices de Ajuste	MODELO ORIGINAL	Índices Óptimos	Autor
Ajuste Absoluto			
RMSEA	Error de aproximación cuadrático medio	0.083	≤ 0.06 y 0.08 (Hu y Bentler, 1998)
SRMR	Residuo estandarizado cuadrático medio	0.0503	
Ajuste Comparativo			
CFI	Índice de ajuste comparativo	0.897	≥ 0.90 (Schreider, Stage, Nora & Barlow, 2006).
TLI	índice de Tucker - Lewis	0.879	≥ 0.90

En la tabla 1, se muestran datos obtenidos en la realización del AFC, indicando en el índice de ajuste el RMSEA adquirió un valor de 0.083 mostrando un valor no adecuado (Hu y Bentler, 1998). Por otra parte, en los índices de ajuste comparativo el TLI=0.879 y el CFI=0.897 muestran un mal buen ajuste, puesto que no cumple un valor mayor o igual a 0.90 (Schreider, Stage, Nora & Barlow, 2006).

Análisis Factorial Confirmatorio



DED: Dedicación

VGR: Vigor

ABS: Absorción

Figura 1. Análisis factorial confirmatorio de la escala Utrecht de engagement en el trabajo.

3.2 Análisis factorial exploratorio de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo UWES – 17

Tabla 2

Análisis descriptivo de los ítems del UWES-17(N=364).

D	Ítems	Frecuencia						M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²	id	Aceptable	
		0	1	2	3	4	5									6
D1	2	,5	,5	3,6	10,4	14,8	22,5	47,5	4.96	1.261	-1.170	0.865	0.614	0.564	.000	SI
	5	,3	,5	2,7	11,5	13,7	20,6	50,5	5.02	1.230	-1.127	0.540	0.767	0.760	.000	SI
	7	,5	,5	4,4	11,0	14,8	22,5	46,2	4.91	1.291	-1.102	0.593	0.688	0.667	.000	SI
	10	,3	,3	1,9	8,0	6,9	18,7	64,0	5.33	1.099	-1.771	2.732	0.625	0.584	.000	SI
	13	1,1	,8	4,4	12,6	10,4	30,8	39,8	4.82	1.335	-1.205	1.042	0.614	0.565	.000	SI
D2	1	0	,3	5,2	17,3	14,3	26,6	36,3	4.71	1.277	-0.626	-0.784	0.645	0.610	.000	SI
	4	,3	0	4,1	13,5	12,6	22,5	47,0	4.94	1.255	-0.965	-0.027	0.634	0.593	.000	SI
	8	,8	,8	4,9	15,9	10,4	26,1	40,9	4.76	1.372	-0.982	0.228	0.593	0.541	.000	SI
	12	,3	1,6	9,1	15,7	8,5	25,8	39,0	4.64	1.458	-0.799	-0.532	0.513	0.428	.000	SI
	15	,3	,3	4,4	8,2	10,4	28,8	47,5	5.05	1.191	-1.315	1.174	0.615	0.558	.000	SI
	17	,3	,8	4,9	10,7	10,4	22,3	50,5	4.99	1.299	-1.204	0.575	0.559	0.489	.000	SI
D3	3	1,9	1,4	9,6	11,0	10,7	24,7	40,7	4.64	1.548	-1.042	0.207	0.448	0.432	.000	NO
	6	4,4	2,7	15,1	14,6	11,3	19,0	33,0	4.14	1.788	-0.609	-0.722	0.397	0.377	.000	NO
	9	,3	,8	8,2	17,3	14,8	23,4	35,2	4.56	1.396	-0.610	-0.709	0.528	0.466	.000	SI
	11	,3	1,1	3,8	12,4	10,7	29,4	42,3	4.90	1.268	-1.114	0.562	0.478	0.721	.000	NO
	14	3,8	2,2	13,7	19,0	11,5	28,6	21,2	4.02	1.640	-0.586	-0.501	0.517	0.460	.000	SI
	16	5,2	6,9	20,1	15,4	10,4	24,5	17,6	3.63	1.796	-0.286	-1.049	0.456	0.530	.000	NO

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g¹: coeficiente de asimetría de Fisher; g²: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida; h²: Comunalidad; ID: Índice de discriminación.

En la tabla 2, todas las frecuencias de respuesta de las 6 alternativas no superan el 80% así es como se demuestra que los trabajadores respondieron adecuadamente así mismo se observa que la dimensión Dedicación (D1) la media fluctúa entre los valores 4.82 y 5.33 así como la desviación estándar oscila entre los valores 1.099 y 1.335; la dimensión Vigor (D2) cuenta con una media que fluctúa entre 4.64 y 5.05 y la desviación estándar oscila en 1.991 y 1.372, por último, la dimensión Absorción (D3) tiene una media que oscila entre 3.63 y 4.90 y la desviación estándar que fluctúa entre 1.268 y 1.746. por otro lado, todo el índice de homogeneidad corregida de los ítems 3 (0.448), 6 (0.397), 11(0.478) y 16 (0.456) se encuentra por debajo del valor permitido el cual es 0.05 según Mateo y Martínez (2008) estos valores no serían aptos para la variable y en cuanto a la comunalidad en valor permitido mayores iguales a 0.40 (Detrinidad, 2016) por ello se elimina el ítem 6 (0.377).

3.3 Análisis de la validez de constructo

Tabla 3

Prueba KaiserMeyer-Olkin y Prueba esfericidad de Bartlett (n=364).

Índices			
	Medida Kaiser-Meyer-Olkin		.938
KMO	Prueba de esfericidad de Bartlett	Sig.	.000

En la tabla 3 se visualiza la realización del análisis factorial donde el valor de la prueba KMO (.938) está por encima del valor permitido (.80) y el test de esfericidad de Bartlett presenta un valor de 0.00, esto demuestra que no es una matriz de identidad, puesto que hay correlación entre las variables. Estos valores indican que si se permite realizar el Análisis Factorial Exploratorio (Montoya, 2007, p.283).

Tabla 4

Varianza total explicada de la Escala de Utrecht de engagement en el trabajo

Factor	Varianza total explicada		
	Total	% de varianza	% acumulado
1	7,658	45,047	45,047
2	1,216	7,153	52,200

En la tabla 4 se muestra la estructura factorial de dos factores, en donde la varianza total es de 52.200% lo que indica que es un porcentaje aceptable puesto que la varianza total tiene que ser mayor a 50% (Merenda, 1997). Es relevante resaltar que estas dos dimensiones son denominadas como entusiasmo laboral y perseverancia laboral.

Tabla 5*Matriz de componentes rotados*

	Factor	
	1	2
Ítem1	0.697	
Ítem2	0.557	
Ítem4	0.742	
Ítem5	0.939	
Ítem7	0.800	
Ítem8	0.721	
Ítem9	0.554	
Ítem12		0.616
Ítem13		0.703
Ítem14		0.584
Ítem15		0.645
Ítem17		0.668

En la tabla 5 se observa que en la distribución de los ítems se forman dos factores, siendo la primera de ellas denominada como “entusiasmo laboral” conformada por 7 ítems (1, 2, 4, 5, 7, 8 y 9) y la segunda denominada como “perseverancia laboral” por 5 ítems (12, 13, 14, 15 y 17). Al realizarse la eliminación de los ítems 3, 6, 11 y 16; el ítem 10 (0.376) obtuvo un valor demasiado bajo, por consiguiente, este ítem también fue eliminado.

3.4 Análisis de validez de contenido

Tabla 6

Validez de contenido a través de la V de Aiken del UWES- 17 (N=364).

	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	10°		
	Juez											
N°	PRC	Acierto V										
1	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	30	100%
2	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	30	100%
3	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	30	100%
4	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	30	100%
5	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	30	100%
6	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	30	100%
7	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	30	100%
8	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	30	100%
9	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	30	100%
10	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	30	100%
11	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	30	100%
12	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	30	100%
13	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	30	100%
14	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	30	100%
15	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	30	100%
16	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	30	100%
17	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	30	100%

Se muestra en la tabla 6 que los 17 ítems cumplen los tres criterios que evalúa la V de Aiken que son: pertinencia, relevancia y claridad. Obteniendo de este modo un porcentaje mucho mayor a 0.8 señala a estos ítems como aptos para la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES -17) (Escurra, 1988).

3.5 Análisis de Confiabilidad

Tabla 7

Confiabilidad por Alfa de Cronbach de la propuesta original de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES-17) (n=364).

Dimensiones	Alfa de Cronbach α	N° ITEMS
Engagement	0.914	17
Dedicación	0.849	5
Vigor	0.823	6
Absorción	0.729	6

En la tabla 7, se observa que la escala Utrecht de engagement en el trabajo según el análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach, se muestra que la dimensión dedicación tiene un alfa de 0.849, vigor mostró un alfa de 0.823 y absorción obtuvo un alfa de 0.723, estos valores son aceptables puesto que oscilan entre 0.70 y 0.90 (Mallery, 2003).

Tabla 8

Confiabilidad por Coeficiente de la omega de Mc Donald de la propuesta original de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES-17) (n=364).

Dimensiones	Omega de Mc Donald ω	N° ITEMS
Engagement	0.922	17
Dedicación	0.853	5
Vigor	0.827	6
Absorción	0.740	6

En la tabla 8 se visualiza la escala Utrecht de engagement en el trabajo según el análisis de confiabilidad de Coeficiente Omega de McDonald, se obtuvo la confiabilidad de las tres dimensiones de esta variable, donde dedicación tiene un omega de 0.853, vigor mostró un omega de 0.827 y Absorción obtuvo un omega de 0.740. Todos estos valores son catalogados como buenos ya que estos valores oscilan entre 0.70 y 0.90 (McDonald, 1999).

IV. DISCUSIÓN

La actual investigación, donde se evidenciaron anteriormente los resultados, tuvo como objetivo general determinar las propiedades psicométricas de la escala de Utrecht de engagement en el trabajo (UWES-17) en el personal administrativo de la Municipalidad de distrital de Carabayllo.

En el engagement esta catalogación como actitud positiva que un colaborador presenta hacia su trabajo, se basa a un estado mental afectivo-cognitivo que no solo está enfocado en llegar a una meta u objetivo Schaufeli y Bakker (2003).

Por los resultados de esta investigación se realizaron con el fin de informar y dar conocimiento del engagement en el personal sector público, en base a evidencia estadística así pues tratar desarrollar alguna estrategia y planes de acción que puedan mejorar el engagement en esta población. Por ello, el investigador debe tener el conocimiento de cuáles son los procesos estadísticos que ayudaran a mejor esta variable de estudio; Así mismo en la presente investigación se plantearon objetivos que contribuirán a las posteriores investigaciones.

Haciendo una breve descripción de la escala Utrecht de engagement (UWES-17) que cuenta con 17 reactivos divididos en tres dimensiones, dedicación (5 ítems), Vigor (6 ítems) y absorción (6 ítems) que miden el engagement en el contexto laboral, es necesario aclarar el ámbito puesto que también existe una prueba que mide el engagement en el ámbito académico.

La muestra con al que se trabajó fueron 364 colaboradores de las diversas áreas de la municipalidad siendo un muestreo no probabilístico intencional (Rojas, 2017), cuyas edades oscilan entre 18 y 68 años de edad, siendo estos solo trabajadores administrativos de grados académicos tales como técnicos y licenciados de diversas carreras, que laboran en las 3 sedes que cuenta la municipalidad distrital de Carabayllo.

Así mismo el primer objetivo específico se ejecutó el análisis descriptivo de los ítems para conocer cuáles son los rangos en los que fluctúan los ítems para Cárdenas (2016) los rangos obtenidos en el índice de homogeneidad corregida son .40 a .71 y los resultados que arrojaron

en esta investigación son de 0.377 a 0.760, aquellos que fluctúan entre 0.3 a 0.4 no son aceptables de acuerdo Mateo y Martínez (2008), dado ello los ítems 3, 6, 11 y 16 fueron eliminados. Así mismo las comunalidades de acuerdo a Detrinidad (2016) los valores deberían de ser mayores e iguales a .40, por ello se eliminó el ítem 10 (0.376) también al eliminar los ítems anteriores, para formar una nueva propuesta.

El segundo objetivo específico es referente a la validez de contenido mediante v de Aiken, se afirma que los 17 reactivos que forman la escala Utrecht de engagement en el trabajo son aptos, bajo el criterio de pertenencia claridad y relevancia que fueron evaluados por 10 jueces expertos en dicha variable.

Así mismo el tercero objetivo específico se realizó el análisis factorial confirmatorio obtenidos en la presente investigación se muestra los índices de ajuste absoluto siendo $RMSEA=0.083$ el cual es un valor mayor a 0.08 según Hu y Bentler (1998) al contrario de $SRMR= 0.0503$ donde se halló un valor menor a 0.06 y 0.08 aceptándolo de acuerdo a los autores anteriormente citados; Grandez (2017) obtuvo índices de ajuste absoluto donde el $SRMR=0.631$ siendo un valor aceptable. Por otro lado, los resultados de Cardenas (2016) arrojó un $CFI= .856$ y $TLI= .849$ siendo esos valores no aceptados ya que no están dentro de los rangos no permitidos al igual que el análisis que se realizó a la propuesta original cuyos $CFI= .897$ y $TLI= .879$ no son resultados óptimos de acuerdo Schreider, Stage, Nora & Barlow (2006) quien indica que los valores debe ser mayor igual a 0.90.

Se realizó el análisis factorial exploratorio obtenidos en la presente investigación, previamente se ejecutó la medida Kaiser-Meyer-Olkin $KMO=.938$ lo que demuestra que si existe correlación de muy alta significancia en entre los ítems en la propuesta original siendo también un valor más alto que el de Grandez (2017) $KMO=.916$ y (Cárdenas, 2016) $KMO=.87$ además el Test de esfericidad de Barlett presenta el valor de la significancia es .000 el cual es similar a los resultados de los anteriores autores.

En base al cuarto y último objetivo específico se realizó el análisis de confiabilidad por consistencia interna se hicieron a través del alfa de Cronbach cuyo valor fue 0.914 y el Coeficiente omega de McDonald donde el valor arrojado fue de 0.922, siendo valores más alto de los obtenidos por Muller, Perez y Ramírez (2013) quienes obtuvieron un valor de alfa

de 0.87 y Arteaga (2017) estudio que arrojo un omega de 0.726 siendo todos estos valores adecuados de acuerdo George y Mallery (2003) y McDonald (1999) quienes indican que los valores correctos fluctúan entre .70 y .90.

En conclusión, las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo utilizando la población determinada para esta investigación no son adecuadas, puesto que no muestran valores adecuados; sin embargo, al realizar la nueva propuesta con dos factores los valores se ajustan adecuadamente en cuanto a la evidencia de validez y la confiabilidad. Así como también existen diversos estudios que corroboran estos resultados al analizar las propiedades psicométricos de la escala Utrecht en el trabajo.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: El análisis de datos de la propuesta original se muestra que el IHC de 4 ítems (3, 6, 11 y 16) no se ajustaban al rango permitido que es mayor a 0.5 y la comunalidad del ítem 10 es menor a 0.4.

SEGUNDA: Se demostró que la validez de contenido es adecuada, puesto que la escala se sometió al criterio de 10 jueces expertos, mostrando así que los 17 reactivos son claros pertinentes y relevantes.

TERCERA: En el análisis factorial confirmatorio realizado en la escala Utrecht propuesta original las medidas de bondad de ajuste se obtuvieron valores que no son adecuados para la escala. Sin embargo, en el análisis factorial exploratorio siendo la validez de constructo, donde el KMO de la propuesta original es .934.

CUARTA: Se determinó la confiabilidad de la escala Utrecht de la propuesta original mediante el alfa y el omega son de 0.914 y 0.922 respectivamente siendo estas adecuadas y aceptables, así como que la confiabilidad de la nueva propuesta también es aceptable.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Seguir realizando mayor investigación sobre la escala en muestras del sector público puesto que ya es relevante saber si el personal de dichas instituciones públicas tiene el mismo engagement que en el sector privado.

SEGUNDA: Es relevante conocer el análisis factorial confirmatorio, puesto que ello nos muestra si la prueba es consistente; además de crear más modelos propuestos y mejorar la estructura interna del instrumento.

TERCERA: La escala Utrecht de engagement en el trabajo no se ajusta a la población evaluada, sin embargo, es posible aplicar la propuesta nueva dentro de la organización.

CUARTA: Se propone que los resultados obtenidos se puedan presentar al gerente o subgerente de recursos humanos y ellos tengan conocimiento acerca de la realidad de su personal. Puesto que pueden usar esta escala de manera trimestral, semestral o anual en la Municipalidad distrital de Carabayllo.

REFERENCIAS

- Abad, F., Garrido, J., Olea, J. & Ponsoda, V. (2006). Introducción a la psicometría: teoría clásica de los test y teoría de la respuesta al ítem. Universidad Autónoma de Madrid.
- Ato, M.; López, Juan J.; Benavente, A. (3 de octubre de 2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Redalyc*, 23, 1038-1059.
<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Aiken, L. (2003). Tests psicológicos y evaluación. Pearson Education
- Arteaga, L. (2017). *Propiedades psicométricas de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de Transporte interprovincial de Trujillo*. (Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo).
- Avila, M., Potalanza, C., y Duque, E. (agosto, 2017). Evaluación del Engagement En trabajadores de una Institución De Educación Superior En Ecuador. *Revista Científica Ecociencia*. 4(4): 1-26.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Cárdenas, T. & Jaik, A. (2014). Inventario para la medición del Engagement (ilusión por el trabajo). Un estudio instrumental. *Psicogente*, 17(32), 294-306.
- 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 Pregrado, Universidad César Vallejo).
- Casanova, J. y Serra, A. (2006). Fiabilidad test-retest e interevaluador del Test Barcelona. *Revista Neurología*, 21, 277-281.
- Carrasco, A.; de la Corte, C. & León, J. (2010). Engagement: Un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista digital de salud y seguridad en el trabajo*.

http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/5468/Engagement_un_recurso_para_optimizar_la_salud_psicosocial.pdf?sequence=2

Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano. (enero, 2013). Colegio de Psicólogos del Perú: Consejo Regional de Lima.

Contreras, C. (enero/ abril 2015). Determinación del Nivel de Engagement laboral en trabajadores de una Planta de Producción de Petróleo y Gas Costa Afuera en México. *Ciencia y Trabajo*. 52 (17): 37-42.

Cumpa Romero, M. (2015). *Engagement en colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo- 2015*. (Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipan).

Cureton, E. E. & D'Agostino, R. B. (1983). *Factor Analysis: An Applied Approach*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Detrinidad, E. (2016). Análisis Factorial Exploratorio y Confirmatorio aplicado al modelo de secularización propuesto por Inglehart-Norris. Periodo 2010-2014 (Estudio de caso España, Estados Unidos, Alemania, Holanda) WSV. (Tesis de Maestría, Universidad De Granada).

Escobedo, M., Hernández, J., Estebané, V. y Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Revista Ciencia & Trabajo*, 18 (55), 16-22.

Escurra, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de psicología de la PUCP*, 6 (2), pp. 103-111.

Gallup (Febrero, 2017). State of the American Workplace. <https://www.gallup.com/workplace/238085/state-american-workplace-report-2017.aspx>

George, D. y Mallery, P. (2003). *Spss for Windows step by step: A Simple Guide and Reference*.

Grández Ramírez, M. (2017). *Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de la Red de Salud - Moyobamba*. (Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo).

Gualavisi, M. y Oliveri, M. (2016). Antigüedad en el empleo y rotación laboral en América Latina. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7770/Antiguedad-en-el-Empleo-y-Rotacion-Laboral-en-America-Latina.pdf?sequence=1>

Harter, J. K., Schmidt, F. L., Agrawal, S., & Plowman, S. K. (2016). The Relationship Between Engagement at Work and Organizational Outcomes. Q12 Meta-Analytics. http://www.workcompprofessionals.com/advisory/2016L5/august/MetaAnalysis_Q12_ResearchPaper_0416_v5_sz.pdf

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M.P. (2014) *Metodología de la Investigación* (6ª Ed.). McGraw Hill Educación.

Hernández C., R. (2017). *El compromiso por el trabajo en los vendedores de Saga Falabella, San Isidro*. (Tesis de Pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega).

Jiménez, M. (2017). *Factores asociados al engagement en personal médico, servicio de pediatría, Hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua, enero – abril 2017*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua).

Jiménez, R. (1998). *Metodología de la Investigación*. Elementos básicos para la investigación clínica. Editorial Ciencias Médicas.

Juárez G., A. (26 de noviembre de 2015). Entrevista de W.Schaufeli. Engagement Laboral, una Concepción Científica.

- La Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos adoptada por la UNESCO.
Revista de Bioética y Derecho. 2006;(6):1-2.
- Llaneza, F. J. (2009). Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista (12.a ed.). Lex Nova
- Lorente, L. y Vera, M. (Julio/agosto 2010). Las organizaciones saludables. El engagement en el trabajo. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 129(73), pág. 16.
- López Cánovas, F., & Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y Hombre*, (14), 53-62.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- McDonald, R. P. (1999). Test theory: A unified treatment. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Mateo, J. y Martínez, F. (2008). *Medición y evaluación educativa*. La Muralla
- Martínez, R., Hernández, M.J. y Hernández, M. (2010). Metodología de la investigación. Mc Graw Hill. México D.F.
- Martínez, R., Hernández, M.J. y Hernández, M. (2014). *Psicometría*. Alianza Editorial.
- May, D., Gilson, R & Harter, L. (2004). The psychology conditions os meaningfulness, safety and availability and the Engagement os the human spirit at work. *Journal of occupation and organizational psychology*. 70(3), 11-37.
- Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela A., Lozano, L., Turbany, J., y Valero, S. (2013). *Psicometría*. Editorial UOC.

- Merenda, P. (1997). Methods, plainly speaking. A guide to the proper use of factor analysis in the conduct and reporting of research: Pitfalls to avoid. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 30, 156-164.
- Montero, I. y León, O. (2002). Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en psicología. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 2, pp. 503-508.
- Montoya, O. (Mayo/julio, 2007). Aplicación del análisis factorial a la investigación de mercados. Caso de estudio. *Scientia et Technica*, 13(35), 281-286.
- Muller, R., Pérez, C. E. y Ramírez, L. (2013). Estructura factorial y consistencia interna de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 17 entre trabajadores sanitarios de Chile. *Liberabit. Revista de Psicología*, 19(2), 163-171.
- Muñoz Cruzado, K. (2017). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES 17) en trabajadores con perfil operario de la Provincia de Trujillo*. (Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo).
- Ñaupas, H. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Perugini, M., de la Iglesia, G., Castro, A., y Fernández L., M. (2017). Validación de una Escala sobre Work Engagement. Perfiles asociados a alta Performance y Satisfacción Laboral. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 127-137.
- Raigosa, D. y Marín, B. (2010). Formación en creencias de eficacia. Una propuesta para reducir el burnout y optimizar los niveles de engagement en empleados. *International Journal of Psychological Research*.
- Rojas, R. (2017). *Investigación-acción en Facebook: Aspectos humanos en una comunidad virtual*. Mil Libros Editorial

- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 58(18).
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., y Grau, R. (2000): Desde el Burnout al Engagement ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y las organizaciones*, 16 (2), 117-134.
- Santisteban, C. (2009). *Principios de Psicometría*. Síntesis.
- Sagripanti, O., Gonzalez, M., Messi, I., Romero, J., y Khlie, Y. (Junio 2012). El efecto del burnout en la antigüedad en el puesto de trabajo: Análisis Mediacional de la Ansiedad. *ReiDoCrea* (1).

<https://www.ugr.es/~miguelgr/ReiDoCrea-Vol.1-Art.1-Sagripanti-Gonzalez-Martin-Messi-Romero-Khlie.pdf>
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). Escala Utrech de Engagement en el Trabajo. Manual Preliminar. Valencia: Unidad de Psicología de la Salud Ocupacional Universidad de
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement?. In *Employee engagement in theory and practice* (pp. 29-49). Routledge.
- Schaufeli, W.B. (February, 2017). Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance, and culture. Research Unit Occupational & Organizational Psychology and Professional Learning. KU Leuven.
- Seligman, M. E., and Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. Volumen 55 (1), pp. 5. American Psychological Association.

Serra, A. y Peña, J. (febrero 2006). Fiabilidad test-retest e interevaluador del Test Barcelona. *Revista Neurologia*. 21(6): 277-281.

Tinoco B., C. y Soler M., S. (Enero-Junio 2011). Aspectos generales del concepto “capital humano” *Criterio Libre*, 14 (9), 203-226.

Valderrama, S. (2007). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. Cualitativa, cuantitativa y mixta. (2da. Ed.).San Marcos.

Vanegas G., M. (2003). *Psicología organizacional: perspectiva y avances*. Ecoe Ediciones.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia de la tesis

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	VARIABLE	METODOLOGÍA
¿Es posible determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo en personal administrativo de la Municipalidad distrital de Carabaylo, 2019?	<p>Objetivo general: Determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo en personal administrativo de la Municipalidad distrital de Carabaylo, 2019</p> <p>Objetivo específico: a) Determinar el análisis de ítems de la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo en personal administrativo de la Municipalidad distrital de Carabaylo, 2019. b) Estimar evidencia de validez de contenido a través de la V Aiken de la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo en personal administrativo de la Municipalidad distrital de Carabaylo, 2019. c) Estimar evidencia de validez de estructura interna a través del análisis factorial confirmatorio y el análisis factorial exploratorio de la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo en personal administrativo. d) Determinar la confiabilidad por consistencia interna a través de los indicadores Alfa de Cronbach y Omega de McDonald de la escala Utrecht</p>	<p>Engagement</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dedicación • Vigor • Absorción 	<p>Diseño No experimental</p> <p>Tipo instrumental población Tecnológico</p> <p>Población 400 trabajadores administrativos De la Municipalidad Distrital de Carabaylo.</p> <p>Muestra 364 trabajadores administrativos</p>

de engagement en el trabajo en el trabajo en personal administrativo de la
Municipalidad distrital de Carabaylo, 2019.

de la
Municipalidad
Distrital de
Carabaylo.

Anexo 2: Operacionalización de la variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	UNIDADES DE MEDIDAD	ESCALA	VALOR FINAL
Escala Utrecht De Engagement en el trabajo	Es la actitud positiva que toma el trabajador para poder realizar su trabajo de manera enérgica, entusiasta confirmando de este modo absorción el compromiso que siente al poder realizar de forma efectiva su labor.(Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma y Bakker, 2003).	Puntaje obtenido a través de Escala Utrecht de Engagement en el trabajo.	Vigor	Es la aptitud que se emplea para la realización de su trabajo	Puntaje	Intervalo	Bajo: 2.17 a 3.20 Promedio 3.21 a 4.80 Alto: 4.81 a mas
			Dedicación	Es una connotación está más vinculado con el nivel más alto de identificación	Puntaje	Intervalo	Bajo: 1.60 a 3.00 Promedio 3.01 a 4.90 Alto: 4.91 a mas
			Absorción	Es la capacidad de estar Extremadamente centrado y/o concentrado en la labor.	Puntaje	Intervalo	Bajo: 1.60 a 2.75 Promedio: 2.76 a 4.90 Alto: 4.41 a mas

Anexo 3: Instrumento: Escala Utrecht de engagement en el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2002)

Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17)

Antigüedad en el puesto: (<i>Importante</i>)	Edad: (<i>Importante</i>)
	Área:

*Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma, indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6). *Conteste así "X" (aspa).

	NUNCA (0)	CASI NUNCA (1)	ALGUNAS VECES (2)	REGULARMENTE (3)	BASTANTE VECES (4)	CASI SIEMPRE (5)	SIEMPRE (6)
En mi trabajo me siento lleno de energía.							
Mi trabajo está lleno de significado y propósito.							
El tiempo vuela cuando estoy trabajando.							
Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
Estoy entusiasmado con mi trabajo.							
Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.							
Mi trabajo me inspira.							
Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.							
Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							
Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
Estoy inmerso en mi trabajo.							
Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.							
Mi trabajo es retador.							
Me "dejo llevar" por mi trabajo.							
Soy muy persistente en mi trabajo.							
Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.							
Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.							

Anexo 4: Carta de presentación de la escuela



“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Los Olivos, 18 de octubre de 2019

CARTA INV. N° 456 -2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
José Manuel Anglas Coveñas
Subgerente de Recursos Humanos
Municipalidad Distrital de Carabayllo
Av. Túpac Amaru 10733, Carabayllo

Presente.-

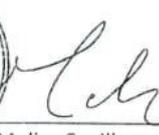
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la srta. Sanchez Muñoz Dallan Vanessa estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

Anexo 5: Carta de autorización de la Subgerencia De Recursos Humanos



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLLO
GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
"Año de la lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Carabayllo, 11 de Noviembre de 2019

CARTA N° 800- 2019-SRH-GAF/MDC

Señorita:
DALLAN VANESSA SANCHEZ MUÑOZ

Presente.-

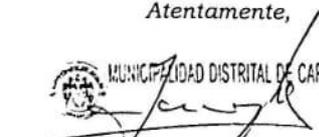
De nuestra consideración:

Tengo a bien dirigirme a Usted para presentarle mis atentos y cordiales saludos a la vez manifestarle lo siguiente:

Que, de acuerdo a lo solicitado mediante carta de fecha 18/10/2019 y N° de Trámite: E1951191, se le **AUTORIZA** el ingreso a las diferentes áreas de trabajo de la Municipalidad de Carabayllo, para realizar una aplicación de una Prueba Psicológica al personal en el periodo del **12.Nov.19** al **19.Nov.19** ; dichas encuestas tienen contenido sobre el tema de: **ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO (PRUEBA PSICOLOGICA DE EMOCION LABORAL)**; cuyo fin es académico para la obtención del grado de **Licenciada en Psicología**.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLLO
Abog. JOSÉ MANUEL ÁNGEL COVENAS
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 6: Carta de autorización de uso del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA N° 0113 – 2019/EP/PSI.UCV LIMA-LN

Los Olivos, 23 de mayo de 2019

Autor:

- Wilmar B. Schaufeli
- Arnorld Bakker

Presente. –

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle la Srita. **SANCHEZ MUÑOZ, DALLAN VANESSA**, con DNI:72566884 estudiante del ciclo XI de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula 6700266468, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en psicología titulado: **"PROPIEDADES PSICOMETRICAS DE LA ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLLO, 2019"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se examinará, a través de la validez, confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

Anexo 7: Autorización del uso del instrumento



Schaufeli, W.B. (Wilmar) <w.schaufeli@uu.nl>

5/12/2019 16:45



Para: Dallan Sanchez Muñoz

Dear Dallan,

Thank you very much for your interest in my work.

You may use the UWES free of charge, but only for non-commercial, academic research. In case of commercial use we should draft a contract.

Please visit my website (address below) from which the UWES can be downloaded, as well as all my publications on the subject.

Good luck with your research.

With kind regards,

Wilmar Schaufeli

Wilmar B. Schaufeli, PhD | Full Professor of Work and Organizational Psychology | *Social, Health & Organizational Psychology* | Utrecht University | P.O. Box 80.140, 3508 TC Utrecht, The Netherlands | Phone: [31 6514 75784](tel:31651475784) | Site: www.wilmarschaufeli.nl | [citations](#)

Op 25 nov. 2019, om 06:48 heeft Dallan Sanchez Muñoz <dasanchezmu@hotmail.com> het volgende geschreven:

Good afternoon, Mr. Schaufeli ... I am a psychology student. I contacted you since I wrote to you a long time ago to ask for your permission to use your "Utrecht Labor Engagement Scale". Could you answer the following?

In UWES-17. Which are the inverse items?

I have tried to read and investigate, but I have not found the answer. Please help me with that doubt.

Thank you very much for your time and attention.

Best regards

Tabla 2

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión autorregulación académica de la prueba piloto de UWES – 17 (N=100)

D	Ítems	Frecuencia						M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²	id	Aceptable	
		0	1	2	3	4	5									6
D1	2	0	0	5.0	9.0	12.0	32.0	42.0	4.97	1.167	-1.068	0.273	0.613	0.577	.000	SI
	5	0	1.0	3.0	11.0	17.0	25.0	43.0	4.91	1.215	-.962	0.193	0.635	0.629	.000	SI
	7	0	0	2.0	10.0	17.0	30.0	41.0	4.98	1.082	-.838	-.187	0.675	0.679	.000	SI
	10	0	0	0	14.0	10.0	14.0	62.0	5.24	1.111	-1.122	-.300	0.637	0.595	.000	SI
	13	1.0	0	8.0	15.0	6.0	37.0	33.0	4.66	1.370	-1.012	-.302	0.541	0.480	.000	SI
D2	1	0	0	7.0	17.0	11.0	28.0	37.0	4.71	1.313	-.675	-.822	0.465	0.324	.000	NO
	4	0	0	3.0	12.0	13.0	25.0	47.0	5.01	1.168	-.954	-.202	0.623	0.657	.001	NO
	8	0	0	4.0	15.0	15.0	31.0	35.0	4.78	1.194	-.689	-.598	0.534	0.470	.000	SI
	12	0	1.0	8.0	17.0	15.0	29.0	30.0	4.53	1.344	-.587	-.731	0.515	0.428	.000	SI
	15	0	0	2.0	7.0	18.0	26.0	47.0	5.09	1.055	-.973	.143	0.640	0.597	.001	NO
D3	17	0	1.0	3.0	15.0	14.0	21.0	46.0	4.89	1.278	-.885	-.247	0.578	0.507	.007	NO
	3	0	0	12.0	21.0	11.0	23.0	33.0	4.44	1.438	-.377	-1.300	0.303	0.657	.000	NO
	6	4.0	4.0	8.0	18.0	15.0	23.0	28.0	4.17	1.688	-.736	-.252	0.409	0.602	.000	SI
	9	4.0	0	5.0	11.0	24.0	22.0	35.0	4.59	1.443	-1.120	1.283	0.502	0.701	.000	SI
	11	1.0	1.0	5.0	11.0	15.0	32.0	35.0	4.74	1.323	-1.136	1.028	0.499	0.522	.000	SI
	14	2.0	3.0	14.0	20.0	16.0	27.0	18.0	3.98	1.537	-.442	-.593	0.636	0.655	.000	SI
16	4.0	9.0	12.0	20.0	12.0	30.0	13.0	3.69	1.698	-.448	-.802	0.360	0.720	.000	NO	

M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación; h2: Comunalidad.

CONFIABILIDAD POR CONSISTENCIA INTERNA

Tabla 3

Tabla de confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Omega de McDonald	N de elementos
.895	.905	17

El coeficiente de Cronbach nos indica el grado de confiabilidad, en este caso, el resultado es un valor de 0.895 por otro lado el omega de McDonald se obtuvo un 0.905 por lo tanto, se puede determinar que el UWES 17 tiene un alto grado de confiabilidad ya que los valores oscilan entre 0.70 y 0.90 (George y Mallery, 2003 y McDonald, 1999).

Anexo 9: Criterio de Jueces

Observaciones: _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mgs. Karayko Aguilar Juan José
 DNI: 10624918

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV	Maestría Psic. Organizacional	2001 - 2003
02	UNFV	Doctorado Administración	2003 - 2005

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Ade x	Bolsa de Trabajo	San Borja	2001 - 2009	MKT. Personal, Selección y Capacitación
02	Selecho	Enc. Selección	Miraflores	2018 - A la fecha	Selección
03	ADPH	Enc. Capacitación	San Isidro	2015 - A la fecha	Capacitación

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Mg. Juan José Karayko Aguilar
 PSICOLOGO
 C. P. P. 17040

....de junio del 2019

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:
Rosario Gutierrez Fernando.....

DNI:.....329990613.....

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	Maestría Psic. educativa	2001 - 2003
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Coordinador Investigación	Los Divos	2012 - Presente	Asesor de Investigación
02					
03					

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



[Handwritten signature]

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... Escala de Resistencia al Cambio
Observaciones:

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir
 No aplicable

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: POMAHUACRE CARHUAYAL, Jón. Walter

 DNI: 41866762
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV	TCC	2013 - 2014
02	UPCH	Estadística	2014 - 2015

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	CSMITB	Psicólogo	Independencia	2009-2010	Evaluación y consejo
02	COPSI - UNMSM	Psicoterapeuta	Cercado	2018-2019	Terapia
03	INSSM Honorio Delgado Hideo Noguchi	Psicoterapeuta	SMP	2018 - actual	Diagnóstico y terapia de adultos

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado

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

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

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



Observaciones:

_____ Aplicable después de corregir []

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

..... Pereyra Quiñones José Luis

DNI:..... 08004265

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	CCU	PSI. Educat	2013-14
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Protest	Directa	Lima	2000-2019	Docencia
02					
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Scanned with
CamScanner

son suficientes para medir la dimensión

Mgtr. José Luis Pereyra Quiñones
Psicólogo Colegiado
CPSP 4539

Doctor en Psicología
C.Ps. P. 3516

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:
 DAVID HENNERO SILVA MORENO

DNI: 08122864

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV	Psicología	1986 - 1992
02	UCM- España	Biología Ambiental	2007 - 2010

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	DIRIS LIMA	Psicólogo	LIMA	2013 ^{A LA} _{Fecha}	Coordinación, selección, evaluación de desempeño
02	SENATI	Jefe de Capacitación	LIMA	1995-1998	Identificación, ejecución, evaluación
03					

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Mg. David Silva Moreno
 C.R.P. 10029

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____
 Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**
 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / M^g: Mansrique Tapia, César Raúl
 DNI: 09227908

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UPCH	PSICOLOGÍA	1986 - 1994
02	UPCH	NEUROPSICOLOGÍA	2009 - 2010

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Lima Norte	2010 - Act	Docente
02	UTP	Docente	Lima Norte	2016 - Act	Docente
03	UPCH	Docente	Lima Norte	2012 - 2017	Docente gr

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Cientidad: Se entienda sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



D^o. César Raúl Mansrique Tapia
 Psicólogo Clínico
 C. P. N. 9892

27 de Mayo del 2019



17	Directo	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona					
18	Directo	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones: Aplicable después de corregir No aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador (Dr./Mg): Hernández Lebrón, María

DNI: 08982630

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	Docencia en Psicología	2011 - 2014
02	USMP	Maestría en Psicología	2001 - 2003

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Dir. B	Los Olivos	2019 - I	Docente
02	PNP	Psicólogo	Psicología / Uf	1988 - Actual	Psicólogo
03					

Hernández
 MARIANO HERNÁNDEZ LEBRÓN
 PSICÓLOGO
 C.P.P. 3418

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Marcelo Orobajo

DNI: 43141504

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Un. Andrés Bello	Mg. Cp. y. T. P. 2009	2009-2011
02	Un. Cat. de San Lito	Lic. Psicología	2002-2006

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Un. Andrés Bello	Docente	Lima	2014-2017	Docente
02	Un. Antonio	Docente	Lima	2016-2017	Docente
03	Un. San Hilario	Docente	Lima	2014-2015	Dir. de P. C.

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

[Firma]
 San Hilario (Calle) U. de H. Perú
 Lic. Psicología
 M. Orobajo

18 de Mayo del 2019



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir Noaplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Lic. Andrea Frias Lluera*

DNI: *47094130*

Especialidad del validador: *Especialidad en Recursos Humanos*

....de octubre del 2018


.....
Lic. Andrea C. Frias Lluera
PSICOLOGA
C.Ps.P. 27709

Firma del Experto Informante.

Especialidad

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr./ Mg: Julio Cesar Castro Gueco

DNI: 08031366

Especialidad del validador: Psicologo Organizacional

....de octubre del 2018


Firma del Experto Informante.
Julio Cesar Castro Gueco
Especialidad
Psicología Organizacional
C.V.

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Anexo 10. Resultados adicionales

Tabla 4

Medidas de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio de la propuesta con 2 factores (eliminando los ítems 3,6, 10, 11 y 16).

Índices de Ajuste		MODELO 1	Índices Óptimos	Autor
Ajuste Absoluto				
RMSEA	Error de aproximación cuadrático medio	0.062	≤ 0.06 y 0.08	(Hu y Bentler, 1998)
SRMR	Residuo estandarizado cuadrático medio	0.0319		
Ajuste Comparativo				
CFI	Índice de ajuste comparativo	0.965	≥ 0.90	(Schreider, Stage, Nora & Barlow, 2006).
TLI	índice de Tucker - Lewis	0.957	≥ 0.90	

En la tabla 4, se muestran datos obtenidos en la realización del AFC de la propuesta con dos factores, indicando en el índice de ajuste el RMSEA adquirió un valor de 0.062 mostrando un valor adecuado (Hu y Bentler, 1998). Además, en los índices de ajuste comparativo el TLI=0.965 y el CFI=0.957 muestran un buen ajuste, puesto que cumple un valor mayor o igual a 0.90 (Schreider, Stage, Nora & Barlow, 2006).

Análisis factorial confirmatorio

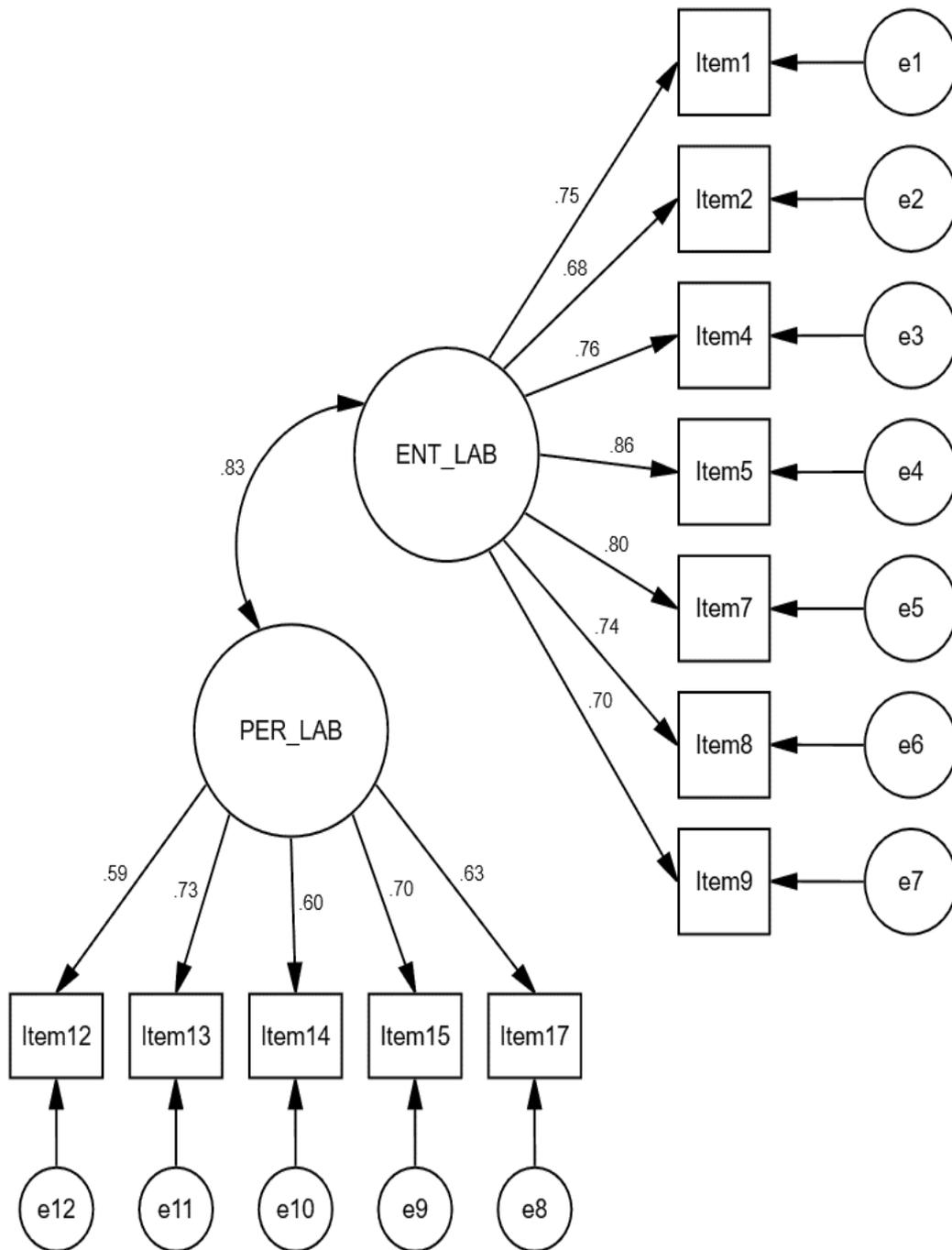


Figura 2: Análisis confirmatorio de la propuesta con dos factores de la Escala de Utrecht.

Tabla 5

Confiabilidad por alfa de Cronbach de la propuesta de dos factores de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES-17) (n=364).

Dimensiones	Alfa de Cronbach α	N° ITEMS
Engagement	0.909	12
D1: Entusiasmo Laboral	0.902	7
D2: Perseverancia Laboral	0.780	5

En la tabla 5, se observa que la escala Utrecht de engagement en el trabajo de la propuesta con dos factores según el análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach, se muestra que la dimensión entusiasmo laboral tiene un valor de 0.902 y perseverancia laboral muestra un valor de 0.780, estos valores son aceptables y buenos puesto que oscilan entre 0.70 y 0.90 (George y Mallery, 2003).

Tabla 6

Confiabilidad por Coeficiente de la omega de Mc Donald de la propuesta de dos factores de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES-17) (n=364).

Dimensiones	Omega de Mc Donald ω	N° ITEMS
Engagement	0.913	12
D1: Entusiasmo Laboral	0.903	7
D2: Perseverancia Laboral	0.798	5

En la tabla 6, se visualiza que la escala Utrecht de engagement en el trabajo de la propuesta con dos factores según el análisis de confiabilidad del Coeficiente Omega de McDonald, se obtuvo la confiabilidad de las dos dimensiones de esta variable, donde la dimensión entusiasmo laboral tiene un valor de 0.903 y perseverancia laboral muestra un valor de 0.798, estos valores son aceptables y buenos puesto que oscilan entre 0.70 y 0.90 (McDonald, 1999).

Normas Interpretativas

Tabla 7

Prueba de normalidad de Shapiro Wilk de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo

	Shapiro Wilk	
	EDAD (Agrupada)	Sig.
Estusiasmo_Lab	18-35	,000
	36-53	,000
	54-68	,000
Perseverancia_Lab	18-35	,000
	36-53	,000
	54-68	,000

En la tabla 7 se observa la prueba de normalidad a través de la prueba de Shapiro Wilk con la nueva propuesta con dos factores de la escala Utrecht de engagement en el trabajo, mostrándose que la distribución de los datos no se ajusta a la curva de normalidad ya que la significancia es menor a .05. Por tanto, los estadísticos a utilizar serán no paramétricos.

Tabla 8

Prueba de Kruskal Wallis para diferenciar según edad

Factor	Edad (Agrupada)	N	Sig.
Estusiasmo_Lab	18-35	180	.003
	36-53	125	
	54-68	59	
Perseverancia_Lab	18-35	180	.021
	36-53	125	
	54-68	59	

En la tabla se aprecia que al realizar el análisis de comparación a través la prueba de Kruskal Wallis entre el engagement y la edad de los administrativos, anteriormente se agrupo las edades de los trabajadores en tres grupos. Así es como se obtuvo la significancia de .003 y .021 para las dos dimensiones (entusiasmo laboral y perseverancia laboral) siendo está más bajas de .05. dado ello se apto por realizar percentiles diferenciados entre las edades.

Tabla 9

Percentiles diferenciados por edad (18-35) de las de la propuesta con dos factores de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo.

Edad	Pc	Entusiasmo Laboral	Perseverancia Laboral
18-35	5	20,00	13,05
	10	22,00	15,00
	15	24,00	17,00
	20	26,00	18,20
	25	27,00	19,25
	30	29,00	21,00
	35	30,00	21,00
	40	31,00	22,00
	45	33,00	23,00
	50	34,00	24,00
	55	35,00	25,00
	60	36,00	25,00
	65	37,00	26,00
	70	38,00	26,00
	75	39,00	27,00
	80	40,00	27,80
	85	41,00	28,00
90	42,00	29,00	
95	42,00	29,00	

Se observan los valores percentilares de y también la corrección de la escala Utrecht de engagement en el trabajo en base a puntaje directo y total y en base a los dos factores; teniendo percentiles que oscilan entre 5 a 95.

Tabla 10

Percentiles diferenciados por edad (36-53) de las de la propuesta con dos factores de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo.

Edad	Pc	Entusiasmo laboral	Perseverancia laboral
	5	20,30	15,00
	10	23,60	17,60
	15	27,00	19,90
	20	29,20	21,00
	25	31,50	22,00
	30	33,00	23,00
	35	34,00	23,10
	40	35,00	24,00
36-53	45	36,00	24,70
	50	37,00	25,00
	55	38,00	26,00
	60	38,00	26,60
	65	39,00	27,00
	70	41,00	28,00
	75	41,00	28,00
	80	41,80	29,00
	85	42,00	29,10
	90	42,00	30,00
	95	42,00	30,00

Se observan los valores percentilares de y también la corrección de la escala Utrecht de engagement en el trabajo en base a puntaje directo y total y en base a los dos factores; teniendo percentiles que oscilan entre 5 a 95.

Tabla 11

Percentiles diferenciados por edad (54-68) de las de la propuesta con dos factores de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo.

Edad	Pc	Entusiasmo Laboral	Perseverancia Laboral
	5	19,00	13,00
	10	24,00	14,00
	15	26,00	17,00
	20	28,00	21,00
	25	31,00	21,00
	30	32,00	22,00
	35	33,00	23,00
	40	36,00	23,00
54-68	45	37,00	24,00
	50	37,00	24,00
	55	38,00	24,00
	60	38,00	25,00
	65	39,00	27,00
	70	40,00	27,00
	75	41,00	28,00
	80	41,00	30,00
	85	42,00	30,00
	90	42,00	30,00
	95	42,00	30,00

Se observan los valores percentilares de y también la corrección de la escala Utrecht de engagement en el trabajo en base a puntaje directo y total y en base a los dos factores; teniendo percentiles que oscilan entre 5 a 95.