



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE TALENTO HUMANO

Propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement
Scale (UWES-9) en colaboradores de instituciones privadas

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTORA:

Yncio Franco, Marlyn Joanne (ORCID: 0000-0002-1829-3222)

ASESOR:

Dr. Arana Sánchez, Adolfo Alfredo (ORCID: 0000-0003-2730-7312)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión Del Talento Humano

TRUJILLO — PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi familia, a mi novio Víctor, a mi madre Fanny C., a mi hermana Fanny A. y a mi padre, mi ángel, por acompañarme en cada paso que doy.

A Evita, Gilberto y Víctor, mis abuelos. Un abrazo hasta el cielo.

¡Lo logré!

Agradecimiento

A Víctor, que me impulsa continuamente a lograr mis metas personales y profesionales, por toda su ayuda en este proceso, por su amor, por sus palabras y su constante sentido del optimismo.

A mi madre que siempre me brinda su apoyo para alcanzar cada propósito en mi vida y a mi padre, quien siempre será motivo de orgullo y superación.

A mis asesores, por la paciencia, sus enseñanzas y su guía constante para hacer realidad este estudio.

Finalmente, muchas gracias a todas las personas que participaron de esta investigación ya sea desarrollando el formulario o ayudándome con la difusión del mismo, estamos viviendo momentos difíciles y valoro mucho el tiempo que se tomaron para contribuir con mi investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	24
VI. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	31

Índice de tablas

Tabla 1: Análisis factorial confirmatorio de los ítems de la escala de engagement laboral.....	16
Tabla 2: Matriz de correlaciones inter-ítems de la escala de engagement laboral.....	17
Tabla 3: Análisis de correlación entre las dimensiones de engagement laboral y burnout de Maslach	18
Tabla 4: Análisis de fiabilidad de las dimensiones de engagement laboral.....	19

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en su versión de 9 ítems, se trabajó con una muestra multiocupacional por conveniencia compuesta por 102 participantes, cuyas edades oscilan entre los 20 y 40 años, de las provincias de Trujillo, Virú, Chocope, Otuzco y Sánchez Carrión. Los hallazgos de esta investigación determinaron a través de la validez de constructo se confirma la tridimensionalidad de la escala con la presencia de altas cargas factoriales, mayores a 0.81. Los índices de consistencia interna de la UWES-9 muestra niveles elevados, para la escala general un coeficiente alfa de 0.95 y entre las dimensiones los valores superan el 0.89 (absorción). Lo que indica que la UWES-9 es un instrumento confiable y válido.

Palabras clave: Engagement, UWES-9, confiabilidad, validez, muestreo por conveniencia.

Abstract

The main objective of the present study was to determine the psychometric properties of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) in its 9-item version, to select with a multi-occupational sample for convenience made up of 102 participants, whose ages range between 20 and 40 years, from the provinces of Trujillo, Virú, Chocope, Otuzco and Sánchez Carrión. The findings of this investigation determined through the construction validity, the three-dimensionality of the scale with the presence of high factor loads, greater than 0.81, was confirmed. The internal consistency indices of the UWES-9 show high levels, for the general scale an alpha coefficient of 0.95 and between the dimensions the values exceed 0.89 (absorption). This indicates that the UWES-9 is a reliable and valid instrument.

Keywords: Commitment, UWES-9, reliability, validity, convenience sampling.

I. INTRODUCCIÓN

La variable engagement se concentra en las fortalezas y en cómo funcionan las personas, mas no en las debilidades (Salcedo, 2013). Según Robbins (1996), el engagement se conoce como aquella identificación que la persona siente con su lugar de trabajo y con las metas de la empresa en su totalidad.

En ese sentido, la investigación ha demostrado que el bienestar de las personas es beneficioso a mediano plazo ya que brinda estabilidad y satisfacción a nivel familiar, en las conexiones interpersonales, de desempeño en el trabajo y de mejor salud y de altos índices de vida (Lyubomirsky, King & Diener, 2005). Por ese motivo la salud (ocupacional) y bienestar son dos temas importantes considerados en esta corriente, la que se enfoca en los aspectos positivos de la vida laboral y no solo enfocado en el lado negativo (Sánchez-Elvira, 2015).

En el ámbito empresarial, esto hace referencia a la creencia de que la felicidad, o el bienestar laboral en general, conduce al camino del éxito (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009), se fundamenta de que una mayor calidad de vida laboral está relacionada a un mejor rendimiento y también a un mayor deseo por permanecer en el trabajo (Pavithra & Barani, 2012).

Según Jáuregui (2019), una organización exitosa posee más empleados comprometidos que las corporaciones promedio y, además, demuestran mayores niveles de productividad. Percibe el compromiso como el grado en que un colaborador invierte su energía física, mental y emocional en el desempeño de sus labores.

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma´ & Bakker (2002) consideran al engagement como una variable independiente y diferente en el contexto laboral, que tiene una relación opuesta con la variable burnout. De ahí que lo defina como: un estado positivo de la mente, agradable y conectado con el trabajo y se determina por las dimensiones de vigor, dedicación y absorción. Por otro lado, lo útil de evaluar el engagement laboral, es que determina que los empleados comprometidos (engaged) conservan un óptimo nivel de salud, motivo por el que muestran la capacidad para enfocarse en sus funciones, manifestando un incremento en su pasión, dedicación y energía en su labor; es decir muestran sobresalientes

resultados. Estos efectos generan un valor adicional en el desarrollo de estrategias saludables a favor de las organizaciones, ya que se ha percibido que los trabajadores engaged registran menos respuestas psicosomáticas negativas, tales como el estrés y trastornos depresivos (Schaufeli y Bakker, 2003).

Además, Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau (2000) han mostrado que los empleados que muestran índices elevados de compromiso laboral son más participativos y activos, tienen mayor iniciativa personal, se autoretroalimentan respecto de su rendimiento, se retan constantemente, se muestran comprometidos con la búsqueda de la excelencia, se ajustan a la escala de valores de la empresa, se interesan por participar en actividades de integración fuera del trabajo, con conscientes de las capacidades que poseen para responder a las nuevas exigencias de las jornadas laborales, poseen niveles altos de energía y asimismo, revelan un vínculo potente y efectivo con su labor. Asimismo, se ha demostrado también que el compromiso laboral es predictivo del desempeño laboral y la satisfacción del cliente (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008).

Según un estudio realizado por Deloitte (2015), mostró que a nivel mundial más del 85% de los dirigentes de Recursos Humanos y de Negocio piensa que la ausencia de compromiso (engagement) de los empleados es la primordial dificultad que enfrentan las empresas. En el Perú la grieta más grande radica en cuán importante es para las organizaciones la tendencia de la *cultura y engagement*; del mismo modo, existen otros temas igualmente importantes como las “brechas del liderazgo”. Más del 80% de los participantes lo considera estos temas como *importante* y más del 50% como *muy importante*. Por otro lado, existen retos que se presentan a raíz de los problemas sobre el compromiso laboral y liderazgo, el reporte revela que las organizaciones están luchando para minimizar los niveles de estrés en los centros de trabajo, hacer más simples los procesos organizacionales y reducir los índices de complejidad. Más del 60% de los participantes estimaron que sus colaboradores se sienten *agobiados* por el entorno laboral, y el 74% califica que las complejidades inherentes a los procesos en el trabajo como un problema *significativo*.

Según State of The Global Workplace (2013) nuestro país, se encuentra en el puesto 14 de los 22 países que participaron en el ranking sobre los niveles de engagement a nivel de toda Latinoamérica.

Esta investigación se justifica en la limitada existencia de instrumentos psicométricos válidos y confiables que permita evaluar la variable de estudio y que se haya adecuado al contexto actual, considerando las características sociodemográficas de los participantes y pueda ser de utilidad para futuras investigaciones. Datos que dan soporte al desarrollo de esta investigación, es la falta de instrumentos que abarquen la mayor cantidad de características sociodemográficas de nuestro contexto.

Es así que la problemática de la presente investigación tiene como fin responder la siguiente interrogación: ¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la Escala de Engagement en el trabajo de Utrecht (UWES-9) en colaboradores de instituciones privadas?

El objetivo general de esta investigación es determinar las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) en colaboradores de instituciones privadas.

Asimismo, los objetivos específicos de esta investigación son determinar la validez de constructo mediante la aplicación del análisis factorial confirmatorio de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) en colaboradores de instituciones privadas. Establecer la validez de criterio basada en la relación con otra variable en su modalidad de divergencia entre la UWES-9 y el Inventario de Burnout de Maslach- GS en colaboradores de instituciones privadas. Finalmente, determinar el índice de fiabilidad por consistencia interna de la UWES-9 en colaboradores de instituciones privadas.

II. MARCO TEÓRICO

La Psicología Positiva nace a fines de los años 90 de la mano de Martin Seligman con la necesidad de conocer con mayor profundidad el ámbito de los recursos humanos positivos, esta necesidad tuvo origen en la gran concentración de la Psicología, como ciencia, en estudiar el origen, los síntomas y el tratamiento de la disfunción psicológica y de las consecuencias negativas que ocasiona en ser humano, siempre vista bajo la perspectiva basada en el déficit y la enfermedad (Sánchez-Elvira, 2004).

Es decir, la psicología positiva es el estudio centrado en el bienestar del ser humano, así como sus fortalezas, las cuales permiten a los individuos, las comunidades y las sociedades progresar, mejorar, salir a flote (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). Para Mesurado (2017) este campo de estudio tiene sus fundamentos en la creencia de que las personas anhelan tener una vida con afectos positivos y de satisfacción, conocido como bienestar hedónico; asimismo, anhelan tener una vida llena de significado, conocido como bienestar eudaemónico, cultivar lo mejor dentro de sí mismos y perfeccionar sus experiencias a nivel afectivo, laboral y de entretenimiento.

Bakker y Demerouti, desarrollaron la Teoría de las Demandas y Recursos Laborales, la cual aborda estudios que incluyen el Síndrome de Burnout y el Engagement Laboral; esta teoría, además, expone dos categorías para examinar las características del trabajo, estas son: demandas y recursos laborales. Ambas pueden hallarse en la mayoría de los puestos de trabajo y son fundamentales ya que son los que desencadenan dos procesos distintos, como el daño de la salud y otro relacionado a la motivación. Por otro lado, las demandas y los recursos generan efectos actúan sobre el bienestar del trabajador. Este modelo propone que los recursos personales pueden percibirse también como un importante antecedente de la motivación y que son capaces de atenuar los efectos negativos de las demandas del trabajo. Por otro lado, la teoría de DRL sugiere que existe una relación de influencia entre las diferencias laborales, la salud y la motivación de los colaboradores a través del tiempo. Es por ello que la salud y la motivación también pueden influir y modificar el contexto laboral, lo que demuestra el dinamismo de los vínculos entre ambiente de trabajo y bienestar. Esta teoría expone también cómo

producir efectos inversos, con el job crafting o los ajustes individuales de las demandas y los recursos se puede explicar de qué manera los colaboradores modifican su entorno con el fin de hacerlo más interesante y menos cansado. La teoría DRL puede emplearse como fundamento para las intervenciones, ya sean a nivel individual o a nivel de toda la organización (Bakker y Demerouti, 2013).

Vázquez y Dolores (2015), expresan de manera más sencilla, que el compromiso laboral (engagement) es la medida en que una organización logra cautivar las acciones, los pensamientos y las emociones de sus empleados.

Borregó, (2016) mantiene que el engagement es una postura constante en el contexto laboral, que hace referencia a la observación de las necesidades que tiene cada individuo de sentirse seguro, de pertenecer a una organización, de que reconozcan su trabajo y de sentirse autorrealizado.

Con respecto al engagement, Schaufeli y Bakker conceptualizan a esta variable de la siguiente manera: “Un estado positivo de la mente, agradable y que se relaciona con el ámbito laboral, caracterizado por las dimensiones de: vigor, dedicación y absorción.” (2003, p. 6). Además, señalan que la dimensión de vigor se muestra a través de los niveles de resiliencia, a la capacidad de esforzarse, no rendirse fácilmente y de la perseverancia que muestra un colaborador para afrontar las dificultades. Así, quienes mantengan un alto nivel de vigor tendrán la atención de mostrar mayores niveles de energía, entusiasmo y resistencia al trabajar. La dedicación, en cambio, se relaciona con el sentido que el colaborador le da a su trabajo, en el ánimo y el orgullo que siente por este; arrojará altos niveles cuando la persona está altamente identificada con lo que hace, sintiéndose entusiasta y orgullosa por ello. Finalmente, la absorción la perciben quienes sienten que trabajando el tiempo pasa rápido, puede presentarse elevada en una persona que suele estar contenta al involucrarse con su trabajo, siéndole difícil dejarlo ya que se siente impulsada por el mismo.

Para Benavides, Fraiz de Camargo & Porto (2009) no se trata solo de un estado circunstancial de tiempo, sino a un estado constante de conciencia en el objeto de trabajo, evento o comportamiento específico. Por otro lado, Jiménez, Corso, Sanz, Rodríguez y Boada (2010), comparten la idea y reafirman las

dimensiones del engagement, siendo el vigor, la dedicación y la absorción son tres aspectos elementales que lo constituyen. Es decir, que a través del instrumento elaborado se puede determinar: (a) el nivel de energía con el que realizan su trabajo (vigor), (b) cómo se identifica con su trabajo, cuánto le inspira y lo desafía (dedicación); (c) el grado de inmersión en sus labores y cuánto les cuesta separarse de ellas (absorción).

Los principios teóricos del enfoque de tres dimensiones del engagement se fundamentaban en lo opuesto al síndrome de burnout, en el que la existencia del primero representa la ausencia del segundo en una relación directamente proporcional (Maslach y Leiter, 1997, como se citó en Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet, 2015). Sin embargo, Schaufeli et al. (2002) sostienen que éste referencia a un fenómeno que no se manifiesta en una continua antítesis directa a las tres dimensiones del burnout, por el contrario, es independiente y se caracteriza por sus tres componentes. Estos componentes son: el vigor, que se manifiesta en los índices altos de energía al realizar un trabajo; la dedicación, que se relaciona con la motivación, el significado que le otorgamos al trabajo, así como el orgullo, el entusiasmo y la inspiración que genera en los colaboradores; finalmente la absorción, la cual se caracteriza por la concentración que se emplea en el trabajo, así como a la capacidad de percibir el paso ligero del tiempo en lo que se está haciendo.

En un contexto laboral, el grado de compromiso o engagement que perciben los colaboradores, se relaciona de forma positiva con el nivel de desempeño que muestran en el trabajo, Sonnentag (2003), esto puede explicarse, considerando tanto los recursos laborales como los personales, lo que genera que existe una especie de competencia, que en consecuencia puede promover el engagement entre los colaboradores de una empresa.

Autores como Carrasco, de la Corte y León (2010), sostienen que la autopercepción de eficacia profesional en el trabajo estaría relacionada con la presencia del engagement, eso representaría que la autoeficacia es en sí, inicio y resultado del engagement.

Salanova y Schaufeli (2004) sostienen que existen algunos factores que generan la existencia del engagement laboral en los colaboradores de una empresa, estos estarían relacionadas con las personas (gerencia, supervisores, colegas y usuarios); la compensación integral (salario, ventajas y el reconocimiento), los procesos de la empresa (medición de desempeño laboral, pluralidad e imagen de la empresa) y el trabajo en sí (tareas, know-how, recursos y la infraestructura).

Con frecuencia se utiliza el término anglosajón *engagement* en la bibliografía internacional para referirse al constructo tridimensional; sin embargo, una aproximación conceptual en el castellano sería el de *entusiasmo por el trabajo* (Juárez, Hernández, Flores y Camacho, 2015). Sin embargo, para efectos de este estudio se usará el término original engagement.

Para llevar a cabo este estudio se revisó investigaciones previas, las cuales han servido como antecedentes y se presentarán a continuación:

Schaufeli & Bakker (2003), realizaron 15 estudios en la que incluyeron la Escala Utrecht de Burnout– la versión holandesa del Maslach Burnout Inventory – General Survey, los cuales permitió conocer la relación entre las dimensiones de las variables burnout y engagement en el trabajo, como resultado se observó que burnout y engagement se correlacionen de forma negativa, sobre todo en las dimensiones de vigor vs. agotamiento emocional (-0.38) y dedicación vs. Cinismo (-0.66)

Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015); desarrollaron una investigación cuyo fin fue establecer, mediante el análisis factorial exploratorio y confirmatorio, la validez de constructo tanto de la UWES-15 como de la UWES-9. Encontrando que tanto la UWES-15 como la UWES-9 tienen adecuadas propiedades psicométricas, en las que se mantiene su estructura tridimensional, se observó además que la versión de corta (UWES-9) mostró superiores índices de ajuste. La relación interfactorial fue 0.68 ($p < 0.01$), similar en magnitud a lo obtenido en UWES-15. Las cargas factoriales muestran un elevado poder discriminativo en comparación a sus constructos (> 0.65).

Rodríguez, Martínez y Sánchez (2014), en su investigación sobre las cualidades psicométricas de la UWES-9 en un grupo de puertorriqueños, cuya muestra se obtuvo por disponibilidad, sus resultados indican que el modelo de trifactorial tiene un mejor ajuste a los datos de la escala total, confirmándose así la idea del engagement como constructo trifactorial: vigor, dedicación y absorción. Los valores de confiabilidad se ubicaron entre 0.8 y 0.92. En cuanto al análisis de los reactivos y la distribución por factores, los pesos factoriales de cada dimensión fluctúan de 0.68 a 0.82, del mismo modo que las relaciones entre dimensiones varían entre 0.72 y 0.8. Por otro lado, las relaciones de las valoraciones directas de la UWES-9 oscilan entre 0.87 y 0.93. La validez y la fiabilidad de la UWES-9 son adecuadas, por lo que se concluyó que la escala posee las cualidades para ser utilizada en investigaciones en el contexto laboral puertorriqueño.

Pujol-Cols, & Arraigada. (2018), ejecutaron un análisis sobre las cualidades psicométricas de la versión en español de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9), como resultado se hallaron niveles satisfactorios de consistencia interna superior a 0.70, las tres dimensiones mostraron correlaciones positivas y estadísticamente significativas entre sí. Las tres dimensiones presentaron niveles adecuados de consistencia interna obteniéndose una confiabilidad promedio de 0.80 para el vigor, 0.85 para la dedicación y 0.78 para la absorción, así como correlaciones entre los ítems se ubicaron entre 0.55 y 0.62 ($M = 0.60$, $DE = 0.07$). Los pesos factoriales fluctuaron entre 0.62 y 0.87 para la subescala de vigor, entre .69 y .88 para la de dedicación y entre 0.62 y 0.84 para la de absorción, Concluyendo que la UWES-9 se muestra como un instrumento confiable, válido y económico para medir el entusiasmo laboral en el contexto argentino.

Martín (2019), realizó un estudio para analizar si los recursos personales se pueden considerar variables relacionadas a la salud que actúan como factores de protección para el desarrollo de burnout y favorecen a la presencia del engagement. Los resultados demuestran que existe relación entre los recursos personales y las variables burnout y engagement. Se encontraron correlaciones entre las distintas dimensiones de las variables burnout y engagement, destacó una relación negativa y significativa bajo un nivel de confianza del 99% entre todas aquellas que componen la variable burnout y la variable engagement.

Hernández, Llorens, Rodríguez y Dickinson (2016), efectuaron un análisis psicométrico comparativo entre las versiones de 15 ítems y de 9 ítems de la escala del engagement o entusiasmo laboral en el trabajo UWES-9 y la UWES-15, en profesionales mexicanos de la salud. Los resultados del AFC ratificaron la estructura tridimensional de la escala, con la aplicación del AFC de ambas escalas. Los índices de correlación entre las dimensiones del instrumento original y en la versión corta, muestran resultados positivos y significativos. Se mostraron altos índices de fiabilidad de las dimensiones del entusiasmo laboral tanto para UWES-15 (0.84 a 0.91) como para UWES-9 (0.84 a 0.92). Asimismo, la UWES-9 reveló índices de ajuste significativamente mejores que los obtenidos en la versión larga, siendo la estructura invariante en ambas instituciones.

Clerch y Manzur (2017), realizaron una investigación sobre las características psicométricas de la versión que consta 9 ítems de la UWES, en la que comprobaron que en la fase piloto el instrumento muestra adecuados niveles de homogeneidad en todos sus ítems ($r: > 0.30$) en referencia a sus tres dimensiones. Además, se demostró la fiabilidad de la escala mediante el coeficiente alfa, arrojando un valor elevado a nivel general ($\alpha=0.91$), semejantes a los puntajes obtenidos en la versión original del instrumento.

Aún son limitadas las investigaciones centradas en las propiedades psicométricas de la versión corta de la UWES (9 ítems) en Latinoamérica (Hernández, Llorens, Rodríguez y Dickinson, 2016), es posible identificar algunos antecedentes de validación en México (Hernández-et al., 2016), Puerto Rico (Rodríguez, Martínez y Sánchez, 2014), Chile (Müller, Pérez y Ramírez, 2013) y Perú (Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet, 2015). Sin embargo, sigue siendo necesaria la adaptación de este instrumento a diversos contextos laborales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Este estudio se considera del tipo básica, ya que está enfocada a alcanzar un entendimiento más exacto a través del conocimiento de los factores fundamentales de los fenómenos, de los hechos observables o de las relaciones que establecen las variables, CONCYTEC (2018).

Del mismo modo, se considera de tipo cuantitativo, ya que se aplica la recopilación de datos para demostrar supuestos hipotéticos fundamentándose en la exactitud matemática y el uso de la estadística, con el objetivo de determinar pautas de procedimiento y comprobar postulaciones o teorías, (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.1.2. Diseño de estudio

El diseño de este estudio es No experimental –transversal, la cual se puede definir como la investigación en la que no se manipula las variables de manera intencionada. El proceso que se realiza en una investigación no experimental es observar el funcionamiento de las variables de estudio tal como se muestran en su ambiente natural, para analizarlos (Sullivan, Johnson, Mercado y Terry, 2009); por otro lado, el diseño es también transaccional o transversal ya que se recogen datos en un momento determinado, en un tiempo único (Tucker, 2004). Su fin es definir variables y analizar su ocurrencia y relación en un momento dado (Liu, 2008).

3.2. Variables y operacionalización

Variable

- Engagement.

Indicadores

- Vigor.
- Dedicación.

- Absorción.

Definición conceptual

El engagement laboral se delimita como: una actitud mental positivo, que produce satisfacción y que está conectado al trabajo que se identifica por las dimensiones de vigor, dedicación y absorción (Schaufeli ét al, 2002).

Definición operacional

La medición de esta variable se realiza a través de las valoraciones consideradas en los reactivos de las tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción de la Utrecht Work Engagement Scale, versión 9 ítems, tal como lo mencionan Schaufeli & Bakker (2003).

Escala de medición

- Intervalo.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Colaboradores de instituciones privadas de las provincias de Trujillo, Chocope, Virú, Sánchez Carrión y Otuzco a junio del 2020.

Muestra

Se utilizará la fórmula a utilizar para considerar una proporción en una población infinita o desconocida.

$$n = \frac{Z^2 * p * q}{e^2}$$

$$n = 87 \text{ colaboradores}$$

Donde:

Z=1.96; asumiendo un nivel de confianza del 95%

p= El valor de la probabilidad de éxito, según la muestra piloto (revisar anexos), la probabilidad de que sea confiable es 0.94 (confiabilidad).

q=probabilidad de fracaso, 0.06.

e= error de estimación, asumido por el investigador 0.05%

Para esta investigación se trabajó con 102 participantes para efectos de poder tener una mayor muestra.

Técnicas de muestreo

Debido a la coyuntura se decidió optar por el muestreo no probabilístico por conveniencias, puesto que ha afectado al sector empresarial a nivel nacional, en especial a las empresas privadas de la región La Libertad. Este permite elegir los casos asequibles que acepten ser incluidos. Esto, se basa en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador Otzen & Manterola (2017).

Criterios de inclusión:

Ser colaboradores activos, pertenecer a empresas privadas de la región La Libertad.

Criterios de exclusión:

Aquellos colaboradores que no puedan acceder a realizar los cuestionarios de manera virtual, colaboradores que estén con licencia sin goce de haber o suspensión perfecta.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la elaboración de esta investigación se aplicó la técnica de la encuesta, la cual sirve para recolectar datos a través de una serie de preguntas a los sujetos con el fin de obtener de manera ordenada medidas sobre los conceptos que proceden de una problemática de investigación previamente realizada. Esta recolección de datos se realizó haciendo uso de un cuestionario, instrumento de medición y una hoja de registro que se aplica a la población o una muestra extensa de ella a través de una entrevista en el que es exclusivo el anonimato del sujeto (López-Roldán y Fachelli, 2015).

Para garantizar a los participantes la confidencialidad del estudio, se solicitó su aprobación de participación a través de un consentimiento informado. Además, se aplicó una ficha sociodemográfica; en la cual se solicitó información sobre la edad,

el género, la preparación académica, el nivel de estudios, el departamento o área donde labora, tiempo de trabajo en la empresa y modalidad laboral.

Como instrumento psicométrico, se usó la Escala de Utrecht para medir el engagement laboral (UWES-9) en la versión corta que está compuesta por nueve ítems de Schaufeli & Bakker (2003), para la cual siguieron un proceso reiterado de reducción de ítems a partir de la versión original de la escala. Esta versión corta está compuesta por tres dimensiones o sub-escalas, distintivas de las tres dimensiones centrales del engagement laboral: (a) vigor; (b) dedicación y (c) absorción cada una con 3 ítems respectivamente. Los nueve ítems de la UWES-9 se califican con una escala tipo Likert con siete niveles de frecuencia, que oscilan entre 0 (nunca) y 6 (diariamente). Los valores obtenidos de la confiabilidad (α de Cronbach) de los 9 ítems variaron de 0.85 a 0.84 (mediana 0.91). El índice de fiabilidad para la base de datos completa es de .90. Aunque el AFC de la UWES-9, demuestra una distribución de tres factores que están significativamente conectadas entre sí. Las correspondencias entre las tres escalas muestran índices superiores a 0.65, adicionalmente, las correlaciones correspondientes a las variables se ubican en un rango entre 0.80 y 0.90 (Schaufeli & Bakker, 2003).

Por otro lado, para obtener la validez divergente se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach– GS creado por Maslach, Jackson y Leiter (1996). Los 16 ítems de esta escala se agrupan en tres dimensiones, la dimensión de agotamiento se conforma por 5 ítems; la dimensión de cinismo consiste en 5 ítems y los 6 ítems restantes corresponden a la dimensión de eficacia profesional. Todos los ítems tienen puntuaciones tipo Likert de siete opciones entre 0 *nunca* a 6 *siempre*. Las tres sub dimensiones, en la adaptación de MBI - GS, obtuvieron índices de confiabilidad adecuadas, con un índice de consistencia interna de 0.80, así como, muestra una validez por convergencia y una validez discriminante apropiadas. En relación a los índices de confiabilidad de las dimensiones se consiguieron puntuaciones de 0.60 para agotamiento emocional, 0.65 para cinismo y 0.67 para la eficacia profesional.

3.5. Procedimientos

Para llevar a cabo este estudio, en principio, se convirtieron ambas escalas a modo virtual a través del uso de formularios de google, con esta herramienta se aplicó ambos instrumentos de manera virtual, ya que debido a la coyuntura actual y la aplicación presencial de dichos instrumentos no es viable. El formulario, tuvo tres apartados, el primero presentó el objetivo de la investigación, así como la solicitud del consentimiento para participar de la misma y se solicitan los datos sociodemográficos (criterios de inclusión y exclusión); en la segunda parte se encuentra la Escala UWES-9 (de engagement) y en la tercera parte se encuentra el MBI- GS.

El formulario se difundió a través de redes sociales y correos electrónicos para poder recolectar los datos, asimismo, se realizó una prueba piloto con 20 participantes, en el que se pudo observar puntajes significativos tanto para la UWES-9 como para el MBI-GS. Posterior a ello, se procedió a aplicar el formulario a través de los medios mencionados.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez realizada la aplicación del instrumento, la base de datos se descargó la base virtual en formato Excel, se codificó cada uno de los instrumentos designándoles una numeración y consecutivamente se procesaron los datos en el programa JAMОВI, que es un software gratuito para el análisis de datos, este posee una interfaz sencilla, intuitiva, amigable y puede descargarse de forma gratuita (Jamovi Project, 2018).

Asimismo, para obtener las características descriptivas de la variable de estudio se utilizó la estadística descriptiva (revisar anexos).

Finalmente, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson para computar los índices de similitud; luego para conocer la estructura de la distribución de los factores del instrumento se aplicó el análisis de factores por confirmación, para estimar la fiabilidad a través del análisis de consistencia interna se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach y la evaluación de la validez divergente entre engagement laboral y burnout en una muestra de 102 participantes.

3.7. Aspectos éticos

Para garantizar a los participantes la confidencialidad del estudio, se les informó que su participación sería totalmente anónima y se solicitó su consentimiento para ser parte de esta investigación. Además, se aplicó una hoja de datos demográficos; en la cual se solicitó información sobre la edad, el género, la preparación académica, el nivel de estudios, tiempo de trabajo en la institución y modalidad laboral. Sin embargo, para efectos de poder comprobar la veracidad de la participación voluntaria de los encuestados se solicitó su correo electrónico como único dato personal.

IV.RESULTADOS

Tabla 1

Análisis factorial confirmatorio de los ítems de la UWES-9

<i>Mediciones</i>		<i>Vigor</i>	<i>Dedicación</i>	<i>Absorción</i>
U1		0.89	-	-
U2		0.81	-	-
U5		0.89	-	-
U7		-	0.94	-
U3		-	0.95	-
U4		-	0.95	-
U8		-	-	0.89
U9		-	-	0.87
U6		-	-	0.81
<i>Factores</i>		<i>F1</i>	<i>F2</i>	<i>F3</i>
F1	Vigor	-	-	-
F2	Dedicación	0.97	-	-
F3	Absorción	0.81	0.79	-
			<i>IC 95%</i>	
<i>Índices de bondad de ajuste</i>			<i>LI</i>	<i>LS</i>
χ^2		78.4	-	-
<i>gl</i>		24	-	-
<i>p</i>		<.001	-	-
<i>CFI</i>		0.95	-	-
<i>TLI</i>		0.92	-	-
<i>SRMR</i>		0.037	-	-
<i>RMSEA</i>		0.149	0.113	0.186

Nota: IC 95%=intervalo de confianza al 95%; LI=límite inferior; LS=límite superior; χ^2 =índice de ajuste por chi cuadrado de razón de verosimilitud; gl=grados de libertad; p=significancia estadística; CFI=índice de ajuste comparativo; TLI=índice de Tucker-Lewis; SRMR=residuo estandarizado cuadrático medio; RMSEA=error cuadrático medio de aproximación.

En la tabla 1 se presenta el análisis factorial confirmatorio de los ítems de la escala de compromiso laboral. Se presenta cargas factoriales en las 3 dimensiones superiores a .81 (U2; U6). La correlación entre dimensiones es superior a .79 (Dedicación-Absorción); sin embargo, en el caso de Vigor y Dedicación la correlación se aproxima a la multicolinealidad perfecta (.97). Los índices de ajuste muestran resultados satisfactorios, pues el chi cuadrado de razón de verosimilitud es altamente significativo (**p<.001), del mismo modo, el CFI=.95 y TLI=92 siendo satisfactorios. En el caso del RMSEA se evidencia que supera el valor de .05 evidenciando pocos grados de libertad o insuficiente tamaño muestral. Por el contrario, el residuo estandarizado cuadrático medio es menor al sugerido (SRMR<.05).

Tabla 2*Matriz de correlaciones inter-ítems de la UWES-9*

	U1	U2	U5	U7	U3	U4	U8	U9	U6
U1	—								
U2	0.81	—							
U5	0.76	0.67	—						
U7	0.81	0.72	0.84	—					
U3	0.83	0.74	0.83	0.88	—				
U4	0.81	0.71	0.82	0.89	0.92	—			
U8	0.60	0.56	0.65	0.73	0.65	0.67	—		
U9	0.57	0.56	0.71	0.75	0.62	0.63	0.77	—	
U6	0.52	0.51	0.70	0.62	0.54	0.56	0.73	0.69	—

Nota: r=coeficiente de correlación de Pearson

En la tabla 2 se evidencia la relación inter-ítems pertenecientes a la UWES-9. Se logra observar que los ítems superan el 0.20 de correlación. Entre los ítems 3 (U3) y 4 (U4) hay una correlación superior al 0.90 implicando un fenómeno de multicolinealidad.

Tabla 3*Análisis de correlación entre las dimensiones de la UWES-9 y MBI-GS*

Mediciones		Vigor	Dedicación	Absorción	Engagement laboral
Agotamiento emocional	<i>r</i>	-0.03	0.01	0.09	0.03
	<i>IC 95% LI</i>	0.17	0.21	0.28	0.22
	<i>IC 95% LS</i>	-0.22	-0.18	-0.10	-0.17
Cinismo	<i>r</i>	-0.02	0.04	-0.05	-0.01
	<i>IC 95% LI</i>	0.17	0.24	0.15	0.18
	<i>IC 95% LS</i>	-0.22	-0.15	-0.24	-0.21
Eficacia profesional	<i>r</i>	0.03	0.03	0.16	0.08
	<i>IC 95% LI</i>	0.22	0.23	0.35	0.27
	<i>IC 95% LS</i>	-0.17	-0.16	-0.03	-0.11

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

La tabla 3 presenta las correlaciones entre las dimensiones de la UWES-9 y las dimensiones de escala MBI-GS. Se evidencia, por medio de la correlación de Pearson, la ausencia de relación estadísticamente práctica entre dimensiones, siendo el índice de correlación más alta entre Absorción y Eficacia profesional ($r=.16$).

Tabla 4*Análisis de fiabilidad de las dimensiones de engagement laboral*

<i>Mediciones</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>α</i>
Engagement laboral	4.8	1.2	0.95
Vigor	4.8	1.2	0.90
Dedicación	5	1.3	0.96
Absorción	4.6	1.4	0.89

Nota: M=media de ítems que componen la escala; DE= desviación estándar promedio de la escala; α=coeficiente alfa.

En la tabla 4 se presenta el análisis de fiabilidad de la escala de compromiso laboral y dimensiones a través de los coeficientes de confiabilidad alfa. Se evidencia en la escala general un coeficiente alfa de 0.95. Entre las dimensiones los valores no descienden por debajo de 0.89 (absorción).

V.DISCUSIÓN

Este estudio, asumió como propósito principal determinar las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) en colaboradores pertenecientes a instituciones privadas. Después presentar los resultados en el apartado anterior, se procederá a realizar el análisis de lo obtenido en este estudio en contraste con la teoría y los antecedentes considerados para la realización de este trabajo

La Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9), se elaboró con el propósito de medir el compromiso o engagement en el trabajo y está compuesta por 9 reactivos divididos en las siguientes dimensiones: vigor, dedicación y absorción, cada dimensión está compuesta por 3 ítems.

Esta investigación tuvo una muestra de 102 colaboradores, distribuidos en un grupo multiocupacional de diversos rubros, entre ellos: educación, agroindustria, banca, salud, telecomunicaciones, construcción, entre otras.

Se propuso como uno de los primeros propósitos de esta investigación el determinar la validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio de la UWES-9 en colaboradores pertenecientes a instituciones privadas. Tal como lo manifestó Schaufeli ét al. (2002), el engagement laboral es un estado mental que se muestra de manera positiva, relacionada con la satisfacción en el trabajo, el cual se caracteriza por estar formada por 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción, lo cual se ratificó con el AFC de los ítems de la UWES-9, en el que se obtuvieron cargas factoriales en las 3 dimensiones superiores a 0.81. En cuanto a la correlación entre dimensiones, se hallaron puntajes superiores a 0.79 (Dedicación-Absorción); sin embargo, en el caso de Vigor y Dedicación la correlación se aproxima a la multicolinealidad perfecta (0.97). Estos resultados coinciden con lo determinado por Flores ét al. (2015) y Rodríguez, Martínez, Sánchez (2014) quienes también demostraron que la UWES-9 respeta su estructura tridimensional y se observa que en este estudio existe evidencia de altos índices de ajuste mayores a los hallados por los autores mencionados anteriormente, 0.68 y 0.68 - 0.82 respectivamente. Por

otro lado, también Flores, Fernández, Juárez, Merino & Guimet. (2015) confirmaron la presencia de tres dimensiones en la escala UWES, asimismo los índices de ajuste de la UWES-9 fueron mejores en comparación a la UWES-15.

El segundo objetivo específico de esta investigación fue establecer la validez de criterio por divergencia entre la UWES-9 y el MBI- GS, las impresiones demuestran que las correlaciones entre las dimensiones de la escala de compromiso laboral y las dimensiones de escala de burnout de Maslach no evidencian relación estadísticamente práctica entre dimensiones, siendo el índice de correlación más alta entre Absorción y Eficacia profesional ($r=0.16$); lo que difiere de lo encontrado en estudios realizados por los autores de la UWES – 9, Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003), quienes determinaron que efectivamente coexiste una correlación indirecta entre los 3 factores del burnout y el engagement del trabajo, principalmente en las dimensiones de vigor y agotamiento emocional y la dedicación frente al cinismo. Asimismo, Martín, E. (2019), encontró correlaciones negativas entre las distintas dimensiones de las variables burnout y engagement. Sin embargo, es importante mencionar que teóricamente las definiciones de burnout y engagement en el trabajo son dos conceptos distintos que deben ser evaluados de forma independiente (Bakker y Schaufeli, 2001), es decir que aunque ambas variables se consideran como estados psicológicos que son opuestos entre sí, deben ser consideradas independientes uno del otro, ya que basándonos en los conceptos de estas variables, un colaborador que no está quemado puede tener puntajes altos o bajos en engagement, y un empleado con engagement puede obtener puntajes altos o bajos de burnout. Cabe mencionar, que el mismo autor menciona que, empíricamente no se ha determinado que engagement y burnout interactúen a modo de una imagen de espejo, ya que se puede bien pensar que una persona se sienta con algo de burnout en un determinado momento o de manera general no se está sintiendo bien y en otro día esto pueda ser distinto, de tal manera que el contexto es realmente más complicado, así que ambos están relacionados de forma negativa pero no son perfectos opuestos”. Juárez, A. (2015). Aunque no se han encontrado

antecedentes sobre los resultados observados en cuanto a la no existencia de correlación entre estas variables, podrían considerarse factores como la coyuntura actual, el tipo de trabajo que realizan, entre otros.

Finalmente, el último objetivo fue determinar el índice de fiabilidad a través de la medición de la consistencia interna de la UWES-9 en colaboradores de instituciones privadas, los valores calculados para la UWES-9 fueron generalmente favorables para cada una de las sub escalas, así como la evidencia en la escala general con un coeficiente alfa de .95, entre las dimensiones los valores no descienden por debajo de 0.89 (absorción), lo que parece replicarse en otros estudios Flores, Fernández, Juárez, Merino & Guimet. (2015), quienes evidenciaron coeficiente de alfa 0.61 (absorción) – .77 para la versión corta; Rodríguez, Martínez y Sánchez (2014), quienes encontraron indicadores de confiabilidad que variaron entre 0.8 (absorción) y 0.86 en las dimensiones y 0.92 en la escala general; así como Pujol-Cols, & Arraigada. (2018), encontraron niveles satisfactorios de consistencia interna superior a 0.70 en la escala general y en las subescalas se obtuvieron niveles apropiados de consistencia interna obteniéndose una confiabilidad promedio de 0.80 para el vigor, 0.85 para la dedicación y 0.78 para la absorción (más bajo) y Hernández, Llorens, Rodríguez y Dickinson, (2016) quienes obtuvieron índices elevados de consistencia interna para las dimensiones de la UWES-9 (0.84 a 0.92). Queda demostrado entonces, que la UWES-9 posee niveles elevados de confiabilidad.

En general, se puede contemplar que la versión en español de la UWES-9 posee adecuadas propiedades psicométricas (validez de constructo y fiabilidad) para ser utilizada no solo en investigación, sino también en las organizaciones, si bien en cierto la validez de tipo divergente arrojó resultados distintos a los esperados, es un indicio que da paso a futuros investigadores a conocer los factores que pueden haber influido en este resultado. Finalmente, el presente estudio utilizó un muestreo no probabilístico en la modalidad de conveniencia, lo cual puede ocasionar que los resultados no sean representativos, por lo tanto no se permite generalizar los resultados a otros contextos laborales en nuestro

país, sin embargo esta puede representar una oportunidad para que futuros investigadores realicen investigaciones similares con muestras específicas y con características similares, teniendo así un mejor control de la variable y la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta que debido a la coyuntura, esta investigación se realizó con la aplicación del instrumento de manera virtual, teniendo escaso control de los factores que influyen al momento de aplicar un instrumento psicométrico.

VI. CONCLUSIONES

- La UWES-9 posee adecuadas propiedades psicométricas con respecto a la validez del constructo y fiabilidad.
- Mediante el AFC se ratificó la característica tridimensional la variable de engagement laboral, determinando así la validez de constructo de la UWES.
- Con respecto a la validez divergente, no se hallaron correlaciones significativas entre las variables Engagement y Burnout, así como entre sus dimensiones.
- Finalmente, con respecto a los índices de consistencia interna, la UWES-9 muestra elevados niveles de confiabilidad tanto para la escala general como para las dimensiones.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda que, a pesar de haber obtenido resultados favorables en cuanto a la confiabilidad y la validez de la UWES, futuros investigadores puedan estudiar la variable en muestras más representativas, puesto que esto permitirá la generalización de los resultados obtenidos.
- Se recomienda también continuar con los estudios sobre el comportamiento de esta variable en otros contextos laborales poco explorados aún, tales como trabajadores informales o independientes.

REFERENCIAS

- Bakker, A. & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista Psicológica*. 29, 107 - 115.
- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M. & Taris, T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organizations*, 22(3), 187-200.
- Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2001). Socially induced burnout. Paper presented at the 5th EAWOP Congress, Prague, May 16-19.
- Benavides-Pereira, A. M. T., Fraiz de Camargo, D. & Porto-Martins, P. C. (2009). Escala de engagement en el trabajo de Utrecht (Utrecht Work Engagement Scale). Traducción: GEPEB - Grupo de Estudios e Pesquisas sobre Estresse e Burnout. Utrecht University. Occupational Health Psychology Unit.
- Borregó, A. (2016). *El Engagement en el trabajo: Antecedentes y resultados organizacionales*. Obtenido de http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11948/El_engagement_en_el_trabajo.pdf?sequence=4
- Bravo, E. (2013). El compromiso laboral (engagement) en las áreas administrativas de un medio de comunicación escrito de la ciudad de Quito – Ecuador (Trabajo de titulación, Universidad de las Américas, Chile). Recuperado de <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/1820/1/UDLA-EC-TPO-2013-02.pdf>
- Carrasco, A., de la Corte, C. y León, J. (2010). Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista Digital de Prevención*. 1(1), 12.
- Clerch, C. y Manzur, J. (2017). Adaptación y Validación de la Escala de Compromiso Laboral Laboral (Utrecht Work Engagement Scale- UWES) en una muestra de adultos de Gran Asunción. Universidad del Cono Sur de las Américas. Asunción-Paraguay

- CONCYTEC (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT. Perú.
- Deloitte. (2015). Tendencias Globales en Capital Humano 2015. Liderando en el nuevo mundo del trabajo. *Deloitte University Press*
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206. Recuperado en 06 de julio de 2020, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200003&lng=es&tlng=es.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, C., Llorens, S., Rodríguez, A. & Dickinson, M. (2016). Validation of the UWES9 Scale in Mexican Health Professionals. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 89-100. doi: 10.11144/javerianacali.ppsi14-2.veup
- Jamovi Project. (2018). *Jamovi (Versión 0.9) [Computer Software]*.
- Jáuregui, K. (3 de Septiembre de 2019). *La gestión del talento aún es una deuda pendiente*. Recuperado el 15 de 04 de 2020, de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2019/09/03/la-gestion-del-talento-aun-es-una-deuda-pendiente/>
- Jiménez, B., Corso, S., Sanz, A., Rodríguez, A. y Boada, M. (2010). El “Burnout” y el “Engagement” en profesores de Perú. Aplicación del modelo de demandas-recursos laborales. *Revista Ansiedad y Estrés*, 16 (2, 3), 293-307.
- Juárez, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 21(2),187-194. [fecha de Consulta 5 de Julio de 2020]. ISSN: 1729-4827. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=686/68643124002>
- Juárez, J., Hernández, I., Flores, C. y Camacho, A. (2015). Entusiasmo Psicológico en el Trabajo en profesionales de la salud: Propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale. En A. Juárez-

- García, (Ed.), *Investigaciones Psicométricas de Escalas Psicosociales en Trabajadores Mexicanos* (En publicación).
- Liu, C. (2008). Cross-sectional data. *Encyclopedia of Survey Research Methods*. SAGE Publications. Recuperado de http://www.sage-reference.com/survey/Article_n119.html
- López-Roldán, P.; Fachelli, S. (2015). La encuesta. En P. López-Roldán y S. Fachelli, *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. Capítulo II.3. Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/163567>
- Lyubomirsky, S., King, L. y Diener, E. (2005). "The benefits of frequent positive affect: ¿Does happiness lead to success?" *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.
- Martín, E. (2019). Relación entre el síndrome de burnout, recursos personales y engagement en una muestra de médicos interno residentes de España. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/690373/martin_guardiola_elena_tfm.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Maslach, C. (1981). Measurement of experience burnout. *Journal of Organizational Behavior*. (2ª ed.).
- Maslach, C., Jackson, S. y Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. Third Edition. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Mesurado, B. (2017). "Psicología positiva". En *Diccionario Interdisciplinar Austral*, editado por Claudia E. Vanney, Ignacio Silva y Juan F. Franck. URL=http://dia.austral.edu.ar/Psicolog%C3%ADa_positiva
- Müller, R., Pérez, C. y Ramírez, L. (2013). Estructura factorial y consistencia interna de la Utrecht work engagement scale (UWES) 17 entre trabajadores sanitarios de Chile. *Liberabit. Revista Psicológica*, 19(2), 163-171. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68629471002>
- Otzen, T. & Manterola C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232.
- Pavithra, S. & Barani, G. (2012). A study on quality of work life of lawyers in coimbatore district. *Indian streams research journal*, 2(8), 1-8.

- Pujol-Cols, & Arrigada. (2018). Propiedades psicométricas de la versión corta de la Utrecht Work Engagement Scale en trabajadores argentinos. *Pensamiento Psicológico*, 16, 31-45. 10.11144/Javerianacali.PPSI16-2.ppv.
- Robbins, S. (1996). *Compromiso Organizacional (Séptima Edición)*. México: Prentice.
- Rodríguez, R., Martínez, M. y Sánchez, I. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Universitas Psychological*, 13(4), 1255-1266. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-4.appu>
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2004). El Engagement de los empleados: Un reto para la dirección de los resultados humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 261(62), 109-138. Recuperado de <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf>
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el «burnout» al «engagement»: ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Salcedo, M. (2013). El papel del engagement en la dirección de una PYME. (Tesis de titulación, Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina). Recuperado de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5620/tesis-cs-ec-salcedo.pdf
- Sánchez-Elvira, A. (2004). Los pilares y recursos de la Psicología Positiva en el crecimiento personal. En M. Rodríguez-Zafra (Ed.) *Crecimiento Personal: Aportaciones de Oriente y Occidente*. Bilbao: Desclée de Brower, (pp. 45-80)
- Sánchez-Elvira, A. (2015). Recursos personales. *La Psicología Positiva en las organizaciones*. 10.13140/RG.2.1.5010.0560.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Manual Preliminar*. Unidad de Psicología de la Salud Ocupacional Universidad de Utrecht.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic-approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.

- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new Look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-528. Recuperado de http://kops.uni-konstanz.de/bitstream/handle/123456789/10730/Recovery_work_engagement_and_proactive_behavior.pdf?sequence=1
- State of the global workplace (2013). En *Employee engagement insights for business*.
- Sullivan, L., Johnson, R., Mercado, C. & Terry, K. (Eds.). (2009). *The Sage glossary of the social and behavioral sciences*. Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412972024>
- Tucker, J. (2004). Cross-sectional design. *Encyclopedia of Evaluation* [SAGE Publications]. Recuperado de http://www.sage-reference.com/evaluation/Article_n130.htm
- Vázquez, G., & Dolores, C. (2015). *Análisis del engagement en el trabajo: Determinantes y consecuencias en las empresas españolas asociadas a Redemprendia*. Coruña: Redemprendia.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E. & Schaufeli, W. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183-200.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN TEÓRICA	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Engagement	El <i>engagement laboral</i> se define como "... un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción" (Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A.B. (2002)	Se asume la definición operacional de medida en función a las puntuaciones estimadas en los ítems de las tres subescalas: Vigor, Dedicación y Absorción de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo (Schaufeli & Bakker, 2003).	Dimensión 1	Energía Fuerza Persistencia Motivación	1,4,7	Escala Likert
			Vigor	Entusiasmo Propósito Retador Orgullo	2,5,8	
			Dimensión 2	Concentración Atención		
			Dimensión 3	Felicidad Involucramiento	3,6,9	
			Absorción			

Anexo 2: Matriz de consistencia

TÍTULO: Engagement laboral: Un estudio sobre las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en colaboradores de instituciones privadas.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>General: ¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en colaboradores de instituciones privadas?</p>	<p>General</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en colaboradores de instituciones privadas. <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar las evidencias de validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en colaboradores de instituciones privadas. - Establecer la validez de criterio basada en la relación con otra variable en su modalidad divergencia entre la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) y el Inventario de Burnout de Maslach en colaboradores de instituciones privadas. - Determinar la confiabilidad por consistencia interna de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en colaboradores de instituciones privadas. 	<p>VARIABLE: ENGAGEMENT LABORAL: El engagement laboral se define como "... un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción" (Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A.B. (2002)</p>	<p>Vigor</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Energía - Fuerza - Persistencia - Motivación 	<p>Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La técnica aplicada en esta investigación es la encuesta, la cual sirve para recoger datos. Esta recolección de datos se realiza a través de un cuestionario, instrumento de recogida de los datos (de medición) y la forma protocolaria de realizar las preguntas (cuadro de registro) que se administra a la población o una muestra extensa de ella mediante una entrevista donde es característico el anonimato del sujeto (López-Roldán y Fachelli, 2015). <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ficha demográfica. - Ficha de consentimiento informado - Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de nueve ítems. (Schaufeli & Bakker, 2003). - Inventario de Burnout de Maslach, Maslach, Jackson y Leiter (1996). 	<p>TIPO: Esta investigación se considera de tipo básica, ya que está enfocada a alcanzar un entendimiento más exacto a través del conocimiento de los factores fundamentales de los fenómenos, de los hechos observables o de las relaciones que establecen las variables, CONCYTEC (2018).</p> <p>DISEÑO: El diseño de este estudio es No experimental – de tipo transversal, la cual se puede definir como la investigación en la que no se manipula las variables de manera intencionada. El proceso que se realiza en una investigación no experimental es observar el funcionamiento de las variables de estudio tal como se muestran en su contexto natural, para analizarlos (Sullivan, Johnson, Mercado y Terry, 2009); por otro lado, el diseño es también transaccional o transversal ya que se recogen datos en un momento determinado, en un tiempo único (Tucker, 2004). Su fin es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Liu, 2008).</p>	<p>Población: Colaboradores de empresas privadas de la región La Libertad.</p> <p>Muestra: A partir de la fórmula para poblaciones infinitas, se determinó que la muestra mínima requerida para realizar este estudio fue de 87 sujetos. Sin embargo, este estudio analizó el resultado de 102 sujetos.</p>
			<p>Dedicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entusiasmo - Propósito - Retador - Orgullo 			
			<p>Absorción</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Concentración - Atención - Felicidad - Involucramiento 			

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Consentimiento informado:

La presente investigación está conducida por Marlyn Joanne Yncio Franco, maestrante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo. El objetivo del estudio es determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de instituciones privadas de La Libertad. Al completar los cuestionarios, usted da su consentimiento para participar en este estudio, la información que se recoja solo será utilizada para el propósito de la investigación. Asimismo, sus respuestas serán anónimas ya que no se le solicitará su identidad. De antemano, se agradece su participación.

*La resolución de estos cuestionarios tomará entre 7-15 minutos.

He leído la información y estoy de acuerdo en dar mi consentimiento para participar de este estudio.

Sí___

No__

Anexo 4: **FICHA TÉCNICA: ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO (UWES-9)**

Autor (es) : Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker

Año de publicación: 2003

Procedencia : Utrecht, Países bajos.

Administración: Puede ser tanto colectiva o individual dependiendo el uso del instrumento.

Duración: La duración es de 5 a 10 minutos máxima.

Significación de la prueba: El cuestionario tiene como finalidad identificar el nivel de compromiso en el trabajo como también identificar el nivel de sus dimensiones.

Características: Consta de 9 ítems, los cuales puntúan en una escala de tipo Likert de 7 puntos donde 0 es nunca, 1 casi nunca, 2 algunas veces, 3 regularmente, 4 bastantes veces, 5 casi siempre y un máximo de acuerdo es 6 que es siempre.

Evalúa directamente las 3 dimensiones del Engagement Laboral.

I.- El vigor se evalúa mediante los tres ítems siguientes, que se refieren a los altos niveles de energía y resiliencia, la voluntad de dedicar esfuerzos, no fatigarse con facilidad, y la persistencia frente a las dificultades:

1. En mi trabajo me siento lleno de energía.
2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
3. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de trabajar.

Aquellos que presentan altos puntajes en vigor generalmente tienen mucha energía, entusiasmo y resistencia cuando trabajan, mientras aquellos que presentan bajos puntajes, tienen menos energía, entusiasmo y resistencia en lo que concierne a su trabajo.

II.- La dedicación se evalúa mediante tres ítems que se refieren al sentido o significado del trabajo, sentirse entusiasmado y orgulloso por su labor, y sentirse inspirado y retado por el trabajo.

1. Estoy entusiasmado con mi trabajo.
2. Mi trabajo me inspira.
3. Estoy orgulloso del trabajo que hago.

Aquellos que presentan altos niveles en dedicación se identifican fuertemente con su trabajo porque la experiencia es significativa, inspiradora y desafiante. Por lo

tanto, ellos generalmente se sienten entusiasmados y orgullosos en relación a su trabajo. Aquellos que presentan bajos puntajes, no se identifican con su trabajo porque ellos no consideran la experiencia como significativa, inspiradora o desafiante, y no se sienten ni entusiasmados, ni orgullosos, en relación a su trabajo.

III.- La absorción se evalúa mediante tres ítems que se refieren a estar felizmente inmerso en su trabajo y presentar dificultad para dejarlo, de tal forma que el tiempo pasa rápidamente y uno se olvida de todo a su alrededor.

1. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.

2. Estoy inmerso en mi trabajo

3. Me “dejo llevar” por mi trabajo.

Aquellos que presentan altos puntajes en absorción, están usualmente contentos de involucrarse en su trabajo, se sienten inmersos en él y presentan dificultad para dejarlo porque la actividad los impulsa. Como consecuencia de ello, se olvidan de todo alrededor y el tiempo parece volar. Los que presentan bajos puntajes en absorción, no se sienten involucrados o inmersos en el trabajo, no presentan dificultad en dejarlo ni dejan de poner atención a su entorno ni al tiempo que transcurre.

3. Validez y confiabilidad del instrumento:

Validez:

Posee validez de 0.65, consistiendo en tres escalas que son altamente correlacionadas, la correlación entre las variables latentes presenta un intervalo entre .80 y .90

Confiabilidad:

Consistencia Interna Alpha de Cronbach oscila entre .82 y .93. Los niveles de confiabilidad obtenidos en el estudio original de validación de este instrumento oscilaron entre .60 y .88 para la subescala de vigor, entre .75 y .90 para la subescala de dedicación y entre .66 y .86 para la subescala de absorción (Schaufeli et al., 2006).

4. Descripción del instrumento:

El cuestionario consta de 9 ítems correspondiente a las 3 dimensiones del Work Engagement:

- Vigor: 1, 2 y 5.; Dedicación: 3, 4 y 7. Y Absorción: 6, 8 y 9.

Descripción:

En cuanto a la calificación, se realiza de forma manual, la cual posee modalidad de respuesta de múltiple elección, siendo de Escala tipo Likert y presentando 7 alternativas de respuesta: Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces, Regularmente, Bastante Veces, Casi Siempre y Siempre. El material que se utilizó para la aplicación de la presente investigación, fue el UWES-9 en la versión español, el cual contiene 3 ítems para la dimensión de vigor, 3 ítems para dedicación y 3 ítems para absorción.

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de 1 al 6.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1) *
2. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2) *
3. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2) *
4. _____ Mi trabajo me inspira (DE3) *
5. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3) *
6. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3) *
7. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4) *
8. _____ Estoy inmerso en mi trabajo (AB4) *
9. _____ Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5) *

* Versión abreviar (UWES-9); VI= vigor; DE = dedicación; AB = absorción

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors.

Anexo 5: FICHA TÉCNICA DEL MBI - GS (MASLACH BURNOUT INVENTORY)

Autores: C. Maslach, E. Jackson y Leiter

Ámbito de aplicación: Adultos

Tiempo de aplicación: 10 - 15 minutos aprox. Forma de aplicación: Individual y colectiva .

Administración:

A continuación, hallará una serie de enunciados acerca de su labor y de sus sentimientos en él. Tiene que saber que no existen respuestas mejores o peores. Los resultados de este instrumento son rigurosamente íntimos y en ningún caso asequible a otras personas. Su objeto es ayudar al conocimiento de las circunstancias de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A cada una de las expresiones debe responder enumerando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo una "X" en la casilla correspondiente en el dígito que considere más adecuado.

Calificación:

Subescala de Agotamiento: Consta de 5 enunciados. Valora la vivencia de estar exhausto por las demandas del trabajo. Está conformada por los ítems 1, 2, 3, 4 y 6. Su puntuación máxima es de 36 puntos, y si mayor es la puntuación mayor es el agotamiento emocional y su nivel de burnout experimentado por el trabajador.

Subescala de Cinismo: Consta de 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce comportamientos de frialdad y distanciamiento. Está conformada por los ítems 8, 9, 13, 14 y 15. La puntuación máxima es de 30 puntos, y si mayor es la puntuación mayor es el cinismo y su nivel de burnout experimentado por el trabajador.

Subescala de Eficacia Profesional: Se compone de 6 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en torno a los objetivos del trabajo. Está conformada por los ítems 5,7, 10, 11, 12 y 16. La puntuación máxima es de 48 puntos, y si mayor es la puntuación mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout. Por lo tanto, si menor puntuación | más afectado está el

trabajador.

Interpretación:

Luego de obtenida la puntuación por cada área se procederá a determinar a través de los baremos correspondientes, el nivel de cada puntaje directo, y de acuerdo a ello se interpretará cada área para cada individuo. Teniendo así que:

Agotamiento: Simboliza la fatiga y el cansancio ante la idea y el contexto en que se realiza el propio trabajo.

Cinismo: Manifiesta la indiferencia y el distanciamiento frente al trabajo que se está realizando.

Eficacia profesional: Valora los sentimientos de autoeficacia y realización personal en torno a los objetivos laborales.

Confiabilidad: El MBI ha sido aplicado a poblaciones de profesores, asistentes sociales, médicos, profesionales de salud mental y otros profesionales, obteniendo alta fiabilidad y alta validez sobre los tres factores mencionados. Las tres subescalas, en la versión de MBI - GS, alcanzaron valores de fiabilidad de Cronbach aceptables, con una consistencia interna de 0.80 y la validez convergente y la discriminante han sido adecuadas. Respecto a la fiabilidad por factores se obtuvieron valores de 0.60 para el agotamiento, 0.65 para cinismo y 0.67 para la baja realización personal.

Validez: El primer inventario creado por Maslach y Jackson (1981, citado en Cortes y Dougherty, 1993, citado por Bravo, 2005) para medir el nivel de Burnout o estar quemado, consistía en un cuestionario de 47 ítems aplicado a una muestra de 605 personas de organizaciones de servicio. Las respuestas obtenidas fueron sometidas a un análisis factorial, del cual se obtuvieron 10 factores compuestos por 25 ítems. Estos a su vez fueron nuevamente sometidos a prueba en una muestra confirmatoria de 420 personas, en la que reaparecieron 4 factores. Finalmente, de ellos quedaron 3 factores, que, por su alta contribución a la explicación de la varianza, constituyeron las tres dimensiones del Burnout, con 22 ítems, los cuales sufrieron una modificación y reducción a la versión de MBI – GS, quedándose con 16 ítems finales.

**PROTOCOLO DEL MASLACH BURNOUT INVENTORY – GENERAL SURVEY (MBI
– GS)**

EDAD: SEXO: GRADO DE INSTRUCCIÓN: TIEMPO DE TRABAJO:

INSTRUCCIONES: En la siguiente página hay 16 enunciados sobre sentimientos con relación al trabajo. Por favor lea cada enunciado cuidadosamente y decida si alguna vez se ha sentido así acerca de su trabajo. Si nunca se ha sentido así, escriba el número "0" (cero) en el espacio antes del enunciado. Si se ha sentido así, indique con qué frecuencia se ha sentido así escribiendo un número (del 1 al 6) que describa mejor que tan frecuentemente se ha sentido así.

Con qué frecuencia 0-6:

1. _____ Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.
2. _____ Me siento agotado al final de la jornada laboral.
3. _____ Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentar otro día en el trabajo.
4. _____ Me tensa trabajar todo el día.
5. _____ Puedo resolver efectivamente los problemas que surgen en mi trabajo.
6. _____ Me siento cansado por mi trabajo.
7. _____ Siento que estoy haciendo un aporte importante a lo que mi organización se dedica.
8. _____ Me he vuelto menos interesado en mi trabajo desde que comencé en él.
9. _____ Me he vuelto menos entusiasmado sobre mi trabajo.
10. _____ Considero que soy bueno en el trabajo que realizo
11. _____ Me siento contento cuando puedo lograr algo en el trabajo.
12. _____ He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.
13. _____ Yo sólo quiero hacer mi trabajo y no ser molestado.
14. _____ Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo aporta algo.
15. _____ Dudo de la importancia de mi trabajo.
16. _____ Me siento seguro sobre mi buen desempeño dentro del trabajo.

0 Nunca
1 Un par de veces al año o menos
2 Una vez al mes o menos
3 Un par de veces al mes
4 Una vez a la semana
5 Un par de veces a la semana
6 Todos los días

EX:___ cat:___ CY:___ cat:___ PE:___ cat:___

Anexo 6: Diagrama de calor para correlación inter-ítems. UWES-9



Gráfico 1

Diagrama de calor para correlación inter-ítems. UWES-9

Anexo 7:.

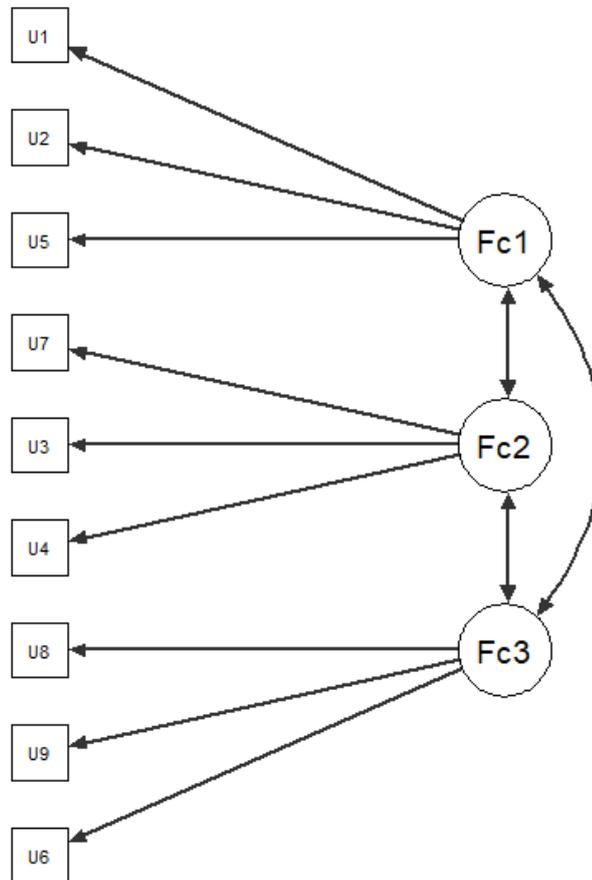


Gráfico 2

Diagrama de senderos del análisis factorial confirmatorio de la escala de compromiso laboral.

Anexo 8: Sobre el Burnout y el Engagement

Las definiciones de burnout y engagement en el trabajo son dos definiciones distintas que deben ser evaluadas de forma independiente (Bakker y Schaufeli, 2001). Aun cuando los colaboradores pudieran experimentar engagement y burnout como estados psicológicos opuestos, en el que uno tiene cualidades positivas y el otro, negativas, ambas deben ser consideradas independientes uno del otro. Es decir, que al menos en la teoría, un colaborador que no está quemado puede tener puntajes altos o bajos en engagement, y un empleado con engagement puede obtener puntajes altos o bajos de burnout. En la práctica, sin embargo, parece que el burnout y el engagement están sustancialmente correlacionados de manera negativa.

Al respecto, Schaufeli mencionó que, si bien es cierto conceptualmente hablando el burnout es opuesto al engagement, es posible que, al estudiarlo empíricamente, se podría encontrar que algunos individuos que probablemente no están con burnout, no es causal de estén realmente engaged (entusiasmados) al mismo tiempo. Por otro lado, existe una controversia con respecto a la manera de medir el engagement del trabajo, pues se cree que cuando una persona presenta niveles bajos en engagement, ésta presentaría niveles elevados o altos en burnout, entonces eso significaría que son mutuamente excluyentes y también significaría que cuando uno tiene una calificación de +1 en la escala de burnout, uno automáticamente tendría una calificación de -1 en la escala de engagement, y ése no es el caso. Sin embargo, empíricamente no encontramos que sea una imagen de espejo porque se puede pensar que un individuo se sienta algo *quemado* o en un entorno que le esté causando alguna incomodidad y en otra circunstancia puede sentirse mejor, de tal manera que el contexto es más complicado de lo que parece, por lo tanto, existe una relación negativa entre ambas variables pero no son opuestos absolutos (Juárez, 2015).

Anexo 9:

Tabla 5

Análisis descriptivo de los ítems de la escala engagement laboral (n=102)

<i>Mediciones</i>	<i>M</i>	<i>Me</i>	<i>DE</i>	<i>Mín</i>	<i>Máy</i>	<i>G1</i>	<i>G2</i>	<i>S-W</i>	
						<i>EE=.239</i>	<i>EE=.474</i>	<i>W</i>	<i>p</i>
U1	4.75	5	1.3	0	6	-1.79	3.17	.739	<.001
U2	4.78	5	1.46	0	6	-1.64	2.32	.76	<.001
U5	4.77	5	1.32	1	6	-1.47	1.88	.783	<.001
U7	5.17	6	1.27	1	6	-1.93	3.52	.682	<.001
U3	4.98	5	1.32	1	6	-1.65	2.32	.74	<.001
U4	4.96	5	1.43	0	6	-1.68	2.33	.733	<.001
U8	4.66	5	1.6	0	6	-1.47	1.58	.782	<.001
U9	4.4	5	1.53	0	6	-1.25	1.03	.832	<.001
U6	4.61	5	1.57	0	6	-1.44	1.35	.779	<.001

Nota: p <.05; p** <.01; p*** <.001*

En la tabla 5 se observa el análisis descriptivo de los ítems que componen la escala de compromiso laboral en una muestra de 102 participantes. Se expresan medidas de tendencia central, dispersión y de posición. Se rescata, en el ítem 7 (U7), una media superior a las demás de 5.17 (DE=1.17) y una mediana de 6. Siente este último, equiparable a la puntuación máxima del ítem. El mismo, logró una asimetría y curtosis de mayor al ± 1.50 , siendo la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov $p^{***} <.001$. En su totalidad los ítems obtuvieron valores superiores a 4.40 en la media, por encima de 5 en la mediana y de $p^{***} <.001$ en la prueba de normalidad.

Anexo 10:

Tabla 6

Análisis de homogeneidad de los ítems de la escala engagement laboral (n=102)

<i>Mediciones</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>r_{i-t}</i>	<i>Si se elimina el elemento</i>
				<i>α</i>
U1	4.8	1.3	.82	.95
U2	4.8	1.5	.75	.95
U5	4.8	1.3	.87	.94
U7	5.2	1.3	.91	.94
U3	5	1.3	.87	.94
U4	5	1.4	.87	.94
U8	4.7	1.6	.78	.95
U9	4.4	1.5	.77	.95
U6	4.6	1.6	.70	.95

Nota: α =coeficiente de confiabilidad alfa.

En la tabla 6 se realizó el análisis de homogeneidad de los ítems de la escala de compromiso laboral en una muestra de 102 participantes. Se evidencia la correlación entre los ítems con la escala general mayores a $r_{i-t} \geq .70$, asegurando así su pertenencia a la escala; así mismo, para analizar su estabilidad se presenta el análisis de confiabilidad en el supuesto que se elimine el elemento, mostrando que la eliminación de cualquiera de los ítems realza significativamente el coeficiente de confiabilidad.

Anexo 11:

Tabla 7

Análisis de homogeneidad de los ítems de las dimensiones de engagement laboral.

Dimensión	Mediciones	M	DE	ri-t	Si se elimina el elemento
					α
Vigor	U1	4.8	1.3	.86	.80
	U2	4.8	1.5	.79	.86
	U5	4.8	1.3	.75	.89
Dedicación	U7	5.2	1.3	.90	.96
	U3	5	1.3	.93	.94
	U4	5	1.4	.93	.94
Absorción	U8	4.7	1.6	.81	.82
	U9	4.4	1.5	.79	.84
	U6	4.6	1.6	.76	.87

Nota: α =coeficiente de confiabilidad alfa.

En la tabla 7 se realizó el análisis de homogeneidad de los ítems de la dimensión teórica de vigor de la escala de compromiso laboral en una muestra de 102 participantes. Se evidencia la correlación entre los ítems con la dimensión vigor mayores a $r_{i-t}=.75$, asegurando así su pertenencia a la escala; así mismo, para analizar la estabilidad se presenta el análisis de confiabilidad en el supuesto que se elimine el elemento, mostrando que la eliminación del ítem 5 (U5) podría mejorar el coeficiente de confiabilidad. Por otro lado, entre los ítems con la dimensión dedicación mayores a $r_{i-t}=.90$, asegurando así su pertenencia a la escala; así mismo, para analizar la estabilidad se presenta el análisis de confiabilidad en el supuesto que se elimine el elemento, mostrando que la eliminación de cualquiera de los ítems realza significativamente el coeficiente de confiabilidad. Finalmente se evidencia la correlación entre los ítems con la dimensión vigor mayores a $r_{i-t}=.76$, asegurando así su pertenencia a la escala; así mismo, para analizar la estabilidad se presenta el análisis de confiabilidad en el supuesto que se elimine el elemento, mostrando que la eliminación del ítem 6 (U6) podría mejorar el coeficiente de confiabilidad.

Anexo 12:

Tabla 8

<i>Provincia</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Trujillo	87	85%
Virú	11	11%
Chocope	1	1%
Otuzco	1	1%
Sánchez Carrión	2	2%
Total	102	100%

Distribución de la muestra según el lugar en donde trabajan

Fuente propia.

Anexo: 13

Resultados de la prueba piloto

Análisis de fiabilidad de las dimensiones de engagement laboral.

<i>Mediciones</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>α</i>
Engagement laboral	4.6	1.4	.94
Vigor	4.7	1.5	.94
Dedicación	4.7	1.5	.94
Absorción	4.2	1.4	.85

Nota: M=media de ítems que componen la escala; DE= desviación estándar promedio de la escala; α=coeficiente alfa.

Análisis de homogeneidad de los ítems de la escala engagement laboral (n=20)

<i>Mediciones</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>r_{i-t}</i>	<i>Si se elimina el elemento</i>
				<i>α</i>
U1	4.75	1.52	0.78	0.93
U2	4.95	1.50	0.94	0.93
U5	4.45	1.73	0.83	0.93
U7	5.25	1.71	0.93	0.92
U3	4.65	1.63	0.84	0.93
U4	4.90	1.55	0.83	0.93
U8	4.30	1.98	0.65	0.94
U9	3.95	1.64	0.57	0.94
U6	4.45	1.99	0.73	0.94

Nota: α=coeficiente de confiabilidad alfa.

Análisis de homogeneidad de los ítems de las dimensiones de vigor, dedicación y absorción.

Dimensión	Mediciones	M	DE	ri-t	Si se elimina el elemento
					α
Vigor	U1	4.75	1.52	0.86	0.93
	U2	4.95	1.50	0.90	0.90
	U5	4.45	1.73	0.88	0.91
Dedicación	U7	5.25	1.71	0.90	0.88
	U3	4.65	1.63	0.86	0.92
	U4	4.90	1.55	0.85	0.92
Absorción	U8	4.30	1.98	0.84	0.68
	U9	3.95	1.64	0.51	0.97
	U6	4.45	1.99	0.87	0.65

Nota: α =coeficiente de confiabilidad alfa.

Análisis factorial confirmatorio de los ítems de la escala de engagement laboral

Mediciones	Vigor	Dedicación	Absorción
U1	.87	-	-
U2	.96	-	-
U5	.91	-	-
U7	-	.92	-
U3	-	.94	-
U4	-	.85	-
U8	-	-	.93
U9	-	-	.51
U6	-	-	1.01
Factores	F1	F2	F3
F1	Vigor	-	-
F2	Dedicación	1.0	-
F3	Absorción	.61	.62