



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Evidencia del análisis psicométrico de la escala de engagement
en el trabajo en el personal docente de Instituciones Educativas
Públicas del nivel primario del distrito de La Unión, Piura-2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

Licenciado en Psicología

AUTOR:

Br. Prado Zapata, Jaime Emanuel (ORCID: 0000-0003-1717-2039)

ASESOR:

Dr. Vela Miranda, Oscar Manuel (ORCID: 0000-0001-8093-0117)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

PIURA - PERÚ

2020

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada en agradecimiento a Dios por los logros; a mis Padres, Jaime Prado y Estela Zapata, quienes con mucho amor, dedicación y ejemplo me inspiran a ser una mejor persona cada día y perseguir mis sueños y anhelos.

Del mismo modo, esta investigación está dedicada a mi hijo Estefano y mi esposa Malú Soto quienes han sido mi motivación absoluta para encaminarme en la consecución de este objetivo académico profesional.

También está dedicada a todos los maestros que he tenido a lo largo de todos estos años de crecimiento intelectual, fueron de vital importancia.

Jaime Emanuel Prado Zapata

AGRADECIMIENTO

Estoy completamente agradecido con mis padres por todo lo que me brindan y ser de inspiración en mi mejora continua; a mis docentes porque sembraron en mi la semilla del saber y la ambición del conocimiento, quisiera agradecer de manera especial a mi asesor Oscar Vela Miranda, quien con su paciencia y dedicación ha sido de trascendental ayuda en poder desarrollar esta investigación.

Agradezco a toda mi familia, esposa e hijo, por su apoyo, paciencia, comprensión y confianza en esta etapa final de mi carrera profesional, estoy seguro que este es uno de los primeros de los logros que celebraremos juntos.

Quiero agradecer también a todas aquellas personas, que de alguna u otra manera, han sumado para sacar a adelante esta investigación, con su orientación o apoyo moral.

Jaime Emanuel Prado Zapata

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Operacionalización de variables.....	15
3.3. Población y muestra	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
4.1. Validez.....	20
4.1.1. Validez de Contenido.....	20
4.1.2. Validez de Constructo	23
4.2. Confiabilidad.....	26
4.2.1. Coeficiente Omega	26
4.2.2. Confiabilidad a través del método por mitades partidas	27
4.3. Normas de Interpretación Baremos	28
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS.....	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Matriz de Operacionalización</i>	15
Tabla 2.....	20
<i>Validez de Contenido, Claridad y Relevancia en la dimensión Vigor</i>	20
Tabla 3.....	20
<i>Validez de Contenido, Coherencia en la dimensión Vigor</i>	20
Tabla 4.....	21
<i>Validez de Contenido, Claridad y relevancia de la dimensión Dedicación</i>	21
Tabla 5.....	21
<i>Validez de Contenido, Coherencia de la dimensión Dedicación</i>	21
Tabla 6.....	22
<i>Validez de Contenido, Claridad y Relevancia de la dimensión Absorción</i>	22
Tabla 7.....	22
<i>Validez de Contenido referente a Coherencia de la dimensión Absorción</i>	22
Tabla 8.....	23
<i>Análisis factorial mediante la Prueba de KMO y Bartlett</i>	23
Tabla 9.....	24
<i>Matriz de factor rotado análisis factorial</i>	24
Tabla 10.....	26
<i>Confiabilidad compuesta por medio del método de Coeficiente Omega, Factor 1</i>	26
Tabla 11:.....	26
<i>Confiabilidad compuesta por medio del método de Coeficiente Omega, Factor 2</i>	26
Tabla 12:.....	27
<i>Confiabilidad compuesta por medio del método de Coeficiente Omega, Factor 3</i>	27
Tabla 13.....	27
<i>Confiabilidad a través del método Mitades Partidas</i>	27
Tabla 14.....	28
<i>Baremos percentilares de la escala total</i>	28
Tabla 15.....	29
<i>Niveles para la interpretación Cualitativa</i>	29

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la evidencia del análisis psicométrico de la Escala de Engagement en el trabajo (UWES - 17) en el personal docente de Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del distrito de La Unión-Piura. Está elaborado bajo un diseño instrumental no experimental – transversal, de tipo tecnológico y se consideró un muestreo probabilístico, aleatorio simple, obteniendo datos de una muestra conformada por 293 docentes, con el instrumento Escala de Engagement en el trabajo. La validez de contenido alcanza niveles de significancia p . iguales a ,001 y coeficientes de validez de Aiken, en los reactivos que conforman la prueba, que oscilan entre ,93 y 1,00 para todos los ítems. El análisis factorial confirmatorio de la escala obtiene en la Prueba de KMO y Bartlett cifras iguales a ,923. El método de coeficiente Omega de la Escala evidencia resultados en el primer factor denominado “Dedicación” logra un puntaje de ,80, mientras que en el factor 2, llamado “Vigor”, se obtuvieron resultados de ,75 y para el tercer factor que es “Absorción”, llegó a tener un puntaje de ,65. Lo que lleva a afirmar que existe un adecuado y aceptable nivel de confiabilidad de consistencia interna de las dimensiones: Dedicación, Vigor y Absorción, el método mitades partidas acredita que el instrumento cumple con los criterios de confiabilidad al obtener valores de ,877 y ,878 para los coeficientes de correlación de Pearson y Spearman Brown respectivamente. Finalmente se han elaborado baremos percentilares de la escala global los cuales se dividen en 3 categorías: alto, medio y bajo.

Palabras Clave: Engagement, dedicación, vigor, absorción.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the evidence of the psychometric analysis of the Engagement Scale at work (UWES - 17) in the teaching staff of primary level Public Educational Institutions belonging to the district of La Unión. This study is carried out under a non-experimental instrumental design - transversal, of a technological type and was considered a simple random, probabilistic sampling, obtaining data from a sample made up of 293 teachers of primary level of the district of La Unión - Piura, with the instrument Scale of Engagement at work elaborated by Wilmar Schaufeli and Arnold Bakker. The validity of content that reaches levels of significance was determined p . equal to, 001 and Aiken validity coefficients, in the reagents that make up the test, ranging between, 93 and 1.00 for all items. In the same way The confirmatory factor analysis of the scale obtains in the KMO and Bartlett Test figures equal to, 923, which gives us knowledge of its optimum level of construct Validity, however, in the grouping of factors the Item 3 as it does not reach the minimum factor load score to be considered in the grouping of any of the factors. The Omega coefficient method of the Scale shows results in the first factor called "Dedication" achieves a score of, 80, while in factor 2, called "Vigor", results were obtained, 75 and for the third factor that is "Absorption", I get to have a score of, 65. Which leads to affirm that there is an adequate and acceptable level of reliability of internal consistency of the dimensions: Dedication, Vigor and Absorption, in the same way the split halves method proves that the instrument meets the reliability criteria when obtaining values of, 877 and, 878 for the Pearson and Spearman Brown correlation coefficients respectively. Finally, percentile scales of the global scale have been developed, which are divided into 3 categories: high, medium and low.

Key Words: Engagement, dedication, vigor, absorption.

I. INTRODUCCIÓN

La psicología, a partir la década de los 90, con el surgimiento de la Psicología Positiva, cambió de postura intelectual, de alguna manera, logrando a concebir al ser humano desde una perspectiva diferente a las que las corrientes psicológicas de aquella época, haciendo énfasis en sus potencialidades y capacidades, subrayando en las fortalezas del individuo, más que en la patología. Rescatando conceptos como el Engagement, la autoeficacia, la mejora continua, fomentando el desarrollo personal del ser humano en pro a una buena calidad de vida y salud del individuo. Estos conceptos impactaron con fuerza en los departamentos de recursos humanos de las organizaciones y modificaron las prácticas de gestión del talento humano, tomando una alta significatividad en el ámbito laboral, específicamente, el concepto de Engagement, definido en su traducción literal del inglés como “compromiso o fidelidad”, se refiere a un estado psicológico positivo, favorable respecto al trabajo, percibirlo como satisfactorio y motivacional, sentimientos que son experimentados en el trabajo, caracterizado por demostrar energía dispuesta para trabajar y resiliencia; además de estar involucramiento con los objetivos organizacionales, dedicados y absortos en el trabajo (Schaufeli & Bakker, 2003). Este concepto aún un poco desconocido por muchos, merece nuestra atención por su relevancia en la adecuada gestión del talento humano. El Engagement en el trabajo se ha transformado en uno de los ejes más importantes a estudiar e investigar, pues tiene relación directa con objetivos organizacionales comunes de muchas de las compañías actuales como la retención del talento, disminución del absentismo y la rotación (Melian, 2015). Contar con colaboradores motivados e involucrados con logro de los objetivos organizacionales impactando de manera positiva la productividad y rentabilidad de la compañía, pues desde el punto de vista de la gestión de recursos humanos, como manifiesta Chiavenato (2009) el objetivo principal es optimizar la productividad en la organización teniendo en cuenta el bienestar personal de sus colaboradores, otorgándoles un clima laboral satisfactorio y una salud ocupacional adecuada debido a ello puedan realizar sus procesos sin dificultad alguna.

Contar con una planilla involucrada con las labores de la organización, cohesionada y fuertemente vinculada a la misma es de vital trascendencia en un mundo competitivo de cambios constantes, por tanto, tal como lo manifiesta Brennan et al. (2012) realizar estudios de Engagement dentro de ámbitos laborales es fundamental, y mucho más urgente es aún investigar el constructo en el sector público. Actualmente para que las empresas sigan vigentes en el mercado, las organizaciones e instituciones apuestan por su activo principal, que en esta era del conocimiento, es el talento de sus colaboradores, siguiendo en ese contexto, uno de los principales enfoques de gestión estratégica del talento humano gira en torno a la creencia y convicción de que el talento humano, específicamente la persona como tal, es el recurso con el que cuenta las organizaciones gubernamentales o no, para generar una ventaja competitiva y valor agregado. (Omar y Urteaga 2010, Ongel 2014).

A lo largo de la historia de la psicología, diversos autores han centrado sus esfuerzos en investigar exclusivamente aspectos referidos a la patología, a los síndromes, a los trastornos de la salud de los seres humanos ignorando gran parte de información para comprender el ser humano en su totalidad; como lo son las fortalezas, capacidades y virtudes de cada persona. Según una estimación realizada por Diener en 1998, analizando los artículos publicados en el Journal of Occupational Health Psychology, llegó a la conclusión de que existe una relación muy marcada respecto a los artículos que presentan un enfoque negativo y aquellos que tienen una perspectiva positiva del ser humano, siendo la relación de cada 17 artículo escritos solamente uno de ellos considera constructos positivos como tema principal. (Diener et al., 1999), lo cual nos manifiesta una necesidad bibliográfica de la Psicología como ciencia empírica y aplicada.

Diversas investigaciones ratifican que una compañía exitosa es aquella con colaboradores motivados al trabajo con actitud positiva frente a las actividades del día a día y contribuyan a la consecución de metas y objetivos organizacionales. La evidencia demuestra que un colaborador con alto nivel de Engagement en el trabajo siempre beneficia a la compañía ya que estará predispuesto para dar lo mejor de sí en la generación de mejores resultados organizacionales. Por ello, el directorio de Recursos Humano o el encargado del área del Talento Humano deben formarse

el reto de incrementar en los trabajadores el nivel de Engagement teniendo en cuenta además de las diferencias individuales de cada persona una gestión estratégica que genere un valor agregado a la compañía (Acosta et al., 2012). Lo cual genera cierta incongruencia con la realidad ya que en un estudio realizado por la consultora Deloitte en el 2015, en 106 países y más de tres mil compañías a nivel mundial, pone en manifiesto en el informe Tendencias Globales de capital Humano (2016), la problemática que enfrentan las compañías y organizaciones de hoy en día, pues según el estudio el 87% de los líderes de recursos humanos y de negocios sostiene que la falta de Engagement de los trabajadores es uno de los temas a atender imperiosamente en la gestión del talento humano, además siguiendo esta tendencia, para el 60% de los encuestados confesaron no contar con un medio o instrumento adecuado para la evaluación de este constructo con el cual, partiendo de los datos obtenidos, establecer estrategias para su mejoramiento.

Este estudio estuvo motivado por la realidad actual del sector de la educación pública, además que la situación es mucho más especial en el bajo Piura donde la calidad educativa está mermada por diversas razones, una de ellas es la no gestión del Engagement en el trabajo en el sector por no considerarlo o gestionarlo en la administración del talento humano en el sector.

¿Qué evidencia del análisis psicométrico existió de la Escala de Engagement en el trabajo (UWES-17) en el personal docente de Instituciones Públicas de nivel primario pertenecientes al distrito de La Unión?

II. MARCO TEÓRICO

El constructo estudiado en la presente investigación, Engagement ha sido objeto de estudio de diversas investigaciones. Como en el ámbito Internacional tenemos:

Demerouti, Bakker, Janssen y Schaufeli (2001) sostienen que inicialmente, la escala UWES estaba constituida por 24 reactivos, entre ellos 9 correspondían al componente denominado “Vigor”, 8 ítems de “dedicación”, en su mayor parte consistía en frases en positivo de algunos reactivos del MBI (Inventario de Burnout de Malash). Posteriormente se reformulo la escala UWES, especialmente los que derivaban del MBI, los cuales fueron sustituidos por reactivos de vigor y dedicación originales y se añadió nuevos enunciados pertenecientes a “absorción” lo cual dio lugar al UWES-24. El cual posteriormente de una evaluación psicométrica estadística en 2 muestras diferentes de empleados y estudiantes, resulto que 7 ítems eran inconsistentes y fueron eliminados, quedando 17, de los cuales 6 eran de vigor, 5 referentes a dedicación y 6 de absorción (Schaufeli, Salanova, Gonzales – Roma & Bakker, 2002). Se estableció correlación entre las dimensiones que conforman la prueba (3 dimensiones) y se obtuvo resultados superiores a .65 (Demerouti et al. 2001: Salanova et al., 2000: Schaufeli et al., 2002), obteniendo además que la correlación entre variables latentes demuestra un intervalo entre .80 y .90 (Schaufeli, Salanova, Gonzales – Roma & Bakker, 2002). Respecto a la correlación latentes entre variables se halló un intervalo entre .82 y .93 (Salanova et al., 2000: Schaufeli et al., 2002).

Spontón, Medrano, Maffei, Spontón y Castellano (2012) con el propósito de validar el UWES-17 en trabajadores de la localidad de Córdoba, Argentina elabora su investigación con una muestra, seleccionada por muestreo no probabilístico accidental, compuesta por 674 trabajadores de empresas privadas (91%) y del sector público (9%), compuesta por hombres (55%) y mujeres (45%) cuyas edades oscilaban entre 19 y 67 años de edad de diversas actividades económicas y rubros. La evidencia demuestra resultados favorables a la Escala ya que en consistencia interna se obtienen datos que van desde .69 hasta .90. Se aplicó el modelo trifactorial, según el género de los participantes, observando diferencias en las tres

dimensiones de Engagement, dedicación ($t=2.56$; $p<.05$), vigor ($t=1.68$; $p<.05$) y absorción ($t=3.02$; $p<.05$), en la totalidad de los casos a favor de los hombres. Además, se aplicó la correlación de Pearson, según la variable edad, con cada dimensión del constructo estudiado, encontrándose relaciones positivas con valores que van desde .21 a .34.

Müller, Pérez y Ramírez (2013), ejecutaron una investigación en Santiago de Chile con la meta de validar la Escala Utrech de Engagement en el Trabajo, contando con una muestra de 165 trabajadores del sector público entre hombres (30%) y mujeres (70%). Los resultados arrojaron una validez de constructo usando el análisis factorial exploratorio, se aprecia en la prueba de adecuación de la muestra a través del índice de Kaiser-Meyer-Olkin, un valor de .82. Del mismo modo, la prueba de esfericidad de Bartlett arroja un valor χ^2 igual a 1258.45, logrando un valor de $p<.1$. Se identificó un índice estadístico significativo para los 17 reactivos que conforman la escala. Por su parte, en la fiabilidad de la prueba mediante la consistencia interna de α de Cronbach, con datos de .87 para la escala en su totalidad y para sus tres dimensiones es de .73 a .81. Dando cuenta de que la escala UWES-17 demuestra adecuadas propiedades psicométricas a ser generalizado para la población evaluada.

A nivel Nacional destacan:

Correa en el año 2016 realizó un estudio con el fin de identificar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17), la población de este estudio estaba compuesta por trabajadores de una empresa del Distrito de Trujillo, contando con una muestra probabilista estratificada compuesta de 425 individuos, cuyas edades oscilaban entre 18 y 58 años. Los resultados que se encontró en dicho estudio fueron en lo que respecta a confiabilidad, se hizo mediante la técnica de consistencia interna del Coeficiente α de Cronbach el cual tuvo un valor de .90, mientras que para las 3 dimensiones resultó de .561 en el componente de vigor, .512 para Dedicación y, finalmente .594 para Absorción. Así mismo en lo que respecta validez de constructo se hizo por medio del análisis factorial confirmatorio, a través de la técnica de componentes principales, arrojando

índices de ajuste mayores a .90, con un error cuadrático medio de aproximación menos a .05. También los resultados demuestran índices de homogeneidad ítem-test, superiores a .20. Llegando a la conclusión de que la Escala posee adecuadas propiedades psicométricas en la población considerada.

Salazar (2014) llevo a cabo una investigación con el objetivo de identificar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17) en trabajadores de una compañía de la Provincia de Trujillo, siendo una población de 1230 individuos de los cuales se extrajo una muestra no probabilística por conveniencia de 404 sujetos, entre hombres (231) y mujeres (173) cuyas edades oscilaban entre los 28 y 65 años de edad. La confiabilidad se obtuvo a través de técnica de consistencia interna del Coeficiente α de Cronbach resultando datos entre .81 y .94. La validez se logró a través de la correlación índice de homogeneidad ítem-test con valores de 51 a 83, poniendo en manifiesto que existe una relación significativa entre lo que mide el ítem y lo que pretende medir el UWES en su totalidad. La validez de constructo se halló con índices de ajustes comparativo (CFI) y de bondad de ajuste (GFI) $\geq .90$, con un error cuadrático medio de aproximación menos a .05. Terminando con el establecimiento de normas percentilares específicas según la edad de los participantes.

Grandez (2018) realizo una investigación con la finalidad de conocer la evidencia de validez de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de una compañía de la provincia de Huallaga. Conto con una muestra de 320 sujetos, 125 de ellos varones y 195 mujeres, cuyas edades oscilaban entre 23 a 65 años de edad. Para hallar la validez utilizó el modelo 2FE presentando índices de ajuste satisfactorios. En lo que respecta a la confiabilidad se realizó mediante el coeficiente Omega, demostrando índices muy buenos superiores a .68 y .88.

Hace muchos años, en la década del 50, surge el humanismo, corriente ideológica que le apporto a la Psicología un enfoque de estudio diferente, pues este se centraba en las potencialidades, sus capacidades, salud y desarrollo personal del ser humano buscando mejorar la calidad de vida en vez de atender al síntoma, trastorno, enfermedad. (Schaufeli & Bakker, 2010).

Esta corriente surge en respuesta a los enfoques que primaban la Psicología de la época el cual, centraba su atención a la parte negativa de las esferas humanas, limitando su campo de acción a la enfermedad.

Desde esta perspectiva, según Alarcón (2009), surgen teorías como las de Abraham Maslow, la cual buscaba comprender al ser humano a través de la satisfacción de las necesidades en búsqueda de una mejor calidad de vida y desarrollo personal, que acaba en la realización personal o autorrealización, siendo su fin supremo o máximo.

Gran parte de los profesionales aún se habían mantenido en el enfoque centrado en la patología, sin embargo, a partir de la década del 1990, con la importante evolución de la investigación psicológica surge la Psicología Positiva, la cual tiene por objeto de estudio científico las fortalezas, capacidades y virtudes de los seres humanos, óptica que permite tener una percepción más abierta y favorable respecto al potencial humano, su crecimiento y desarrollo personal. (Sheldon & King, 2001), también su interés radica en que el ser humano alcance el máximo de su potencial, promoviendo el desarrollo de su comunidad, la calidad de vida, mientras reduce o previene el impacto de la psicopatología. (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

El desarrollo de este concepto apareció a la par del surgimiento de la Psicología Positiva, incidiendo en el mundo del trabajo, apareciendo, en primera instancia de acuerdo a Maslach y Leiter (1997), quienes asumen que el Engagement es como la parte antagónica del Burnout o síndrome del quemado, siendo el primero el polo positivo y el segundo el polo negativo en un continuo que configura el bienestar en el trabajo. El punto débil de esta tesis fue que estos autores pretendían evaluar Engagement y Burnout con un mismo cuestionario, el Maslach Burnout Inventory (MBI: Maslach, Jackson y Leiter, 1996), el cual estaba compuesto por las dimensiones agotamiento, cinismo y baja eficacia profesional. Esto hacía pensar en una incongruencia resaltante pues era aceptar el hipotético caso de que bajos niveles de Burnout, era indicativo de altos niveles de Engagement; o al contrario, altos niveles de Burnout era predicativo de un Bajo nivel de Engagement, lo cual no es conveniente ni razonable pensar, pues, en otras palabras, cuando un

colaborador no está quemado, no precisamente quiere decir que este colaborador presente Engagement en su trabajo o en viceversa (Bakker & Schaufeli, 2001).

Al contrario de los que padecen el síndrome del quemado, los colaboradores con Engagement tienen una percepción positiva de su trabajo, lo que posibilita al trabajador utilizar altos niveles de energía, dedicación y concentración con su trabajo y se ven a sí mismo como personas dotadas de capacidad para realizar las actividades laborales.

Retomando el concepto, Bakker y Schaufeli en el 2001, defendieron la tesis de que Engagement y Burnout son conceptos completamente diferentes entre sí y a razón de ser estudiados empíricamente, merecen instrumentos diferentes y ser evaluado de manera independiente. (Bakker & Schaufeli, 2001).

Logrando conceptualizar al constructo, analizándolo de manera independiente, Schaufeli, Salanova, Gonzáles-Roma y Bakker en 2002, manifiestan que el Engagement es definido como “un estado mental positivo relacionado al trabajo y se caracteriza por disponer de altos niveles de energía para trabajar, ser dedicado y comprometido, percibiendo al trabajo como motivador y retador, disfrutando del trabajo hasta el punto de llegar absorbernos en el mismo”. (Schaufeli, et al., 2002). Además, este estado no es pasajero ni momentáneo, sino que se mantiene a lo largo del tiempo convirtiéndose en un estado cognitivo-afectivo duradero y persistente, siendo generador de motivación en el trabajo tanto intrínseca, pues potencia la autoeficacia (García, Llorens, Cifre & Salanova, 2006), como extrínseca, por el sentido retador e inspirador de mejorar la comunidad y la calidad de vida propia.

En efecto, el engagement gira en torno al cultivo de emociones positivas, saludables, las cuales tienen una repercusión importante en la capacidad de resolución de problemas, el procesamiento intelectual, las habilidades sociales y el razonamiento en general. (Oros & Richaud, 2011). Además, investigaciones

demuestran que las emociones positivas ayudan al ser humano a fortalecerse ante la adversidad en la medida que promueve la resiliencia. (Lyubomirsky, 2008)

Investigaciones demuestran que un trabajador Engaged son personas con una actitud positiva de la vida y autoeficaces, con capacidad para enfrentar con éxito situaciones del día a día. En consecuencia, de su actitud positiva y capacidad para toma de decisión, estos empleados son capaces de generar su propio feedback positivo, en lo que respecta a reconocimiento, valoración y éxito profesional (Seligman, 2003).

Siguiendo a Salanova, Martínez y Llorens (2005), Engagement guarda una estrecha relación con lo que la compañía pueda brindar, en términos de recursos, beneficios, incentivos, facilidades a sus colaboradores, lo cual genera en el trabajador un estado mental positivo, con colaboradores motivados con óptima salud mental.

Teniendo conocimiento que el Engagement en el trabajo depende del trabajador en sí, ya que es un constructo del individuo, es fundamental, del mismo modo, el aporte de la Organización al fortalecimiento del Engagement en sus colaboradores. Steers y Braunstein (1976) sostienen que los colaboradores que destacan en la evaluación anual de desempeño de la compañía, también demuestran poseer los niveles más altos de satisfacción y compromiso laboral, además mantienen una actitud positiva frente a su trabajo, configurando características esenciales del Engagement. (Fernández, 2010), viéndose como consecuencia del Work Engagement la generación de actitudes positivas hacia la organización y el trabajo en sí, como, por ejemplo: Compromiso organizacional, Satisfacción laboral e intenciones mínimas absentismo y rotación (Demerouti et al, 2001; Salanova et al., 2000). Del mismo modo, el Engagement laboral guarda estrecha correlación con actitudes organizacionales favorables como son la conducta proactiva (Salanova & Schaufeli, 2004), motivación para el aprendizaje e iniciativa personal (Sonnetag, 2003). Finalmente se evidencia que el Work Engagement se correlaciona de manera positiva con mínimos niveles de depresión, con el bienestar y la salud pues es generador de distrés (Schaufeli, Taris y Van Rhenen, 2003), guarda, también, una

estrecha relación estadísticamente positiva con un constructos cruciales en el éxito de toda organización como son, la calidad de servicio al cliente, el desempeño laboral, conductas adaptativas referentes a la aceptación del Rol y la búsqueda de la satisfacción de los colaboradores y clientes (Salanova, Agut y Peiró, 2003), quienes demostraron a su vez en un estudio efectuado en más de 100 hoteles y restaurantes de España que el engagement en el trabajo era predictor de generar un impacto favorable en beneficio en la calidad de servicio al cliente que la organización demuestra (Salanova, Agut y Peiró, 2003).

Schaufeli y Bakker (2003) argumenta que el Engagement es un estado psicológico positivo, cognitivo-afectivo estable en el tiempo, relacionado al ámbito laboral que se compone de los siguientes factores:

- Vigor: Hace alusión a los niveles de energía empleados al momento de trabajar, no cansarse con facilidad y resiliencia que se tiene frente a las adversidades del día a día en el trabajo.
- Dedicación: Definen esta dimensión como el nivel de involucramiento en el trabajo, experimentando una sensación de entusiasmo, orgullo, inspiración y reto, encontrando significativo su trabajo. Así mismo Carrasco et al. (2010) pone en manifiesto la dedicación denota una elevada implicación en el trabajo, significatividad y un sentimiento de inspiración, orgullo, entusiasmo y reto en el trabajo.
- Absorción: Manifiestan que se caracteriza por estar completamente concentrado y feliz en el trabajo, lo cual lleva a que el tiempo pase rápido y no se tiene noción del mismo, llegando a experimentar inclusive desagrado por terminar la jornada laboral.

La presente investigación respondió a la necesidad de generar investigaciones psicométricas, de alguna manera este estudio marca un hito en la investigación de la variable pues, Engagement, por lo general, siempre ha sido vinculada al sector

privado, no gubernamental; y verdaderamente, no cabe duda de los muchos efectos positivos en donde se toma en consideración y se gestiona en el personal, entonces se volvió imperiosa la necesidad de realizar un estudio en el sector público, gubernamental, donde se evidencia una falencia o que se ignora, de alguna manera, la variable de estudio, por no contar con un instrumento válido y confiable para su análisis y no tener una adecuada gestión del constructo en mención. Atendiendo a esta necesidad es que se decide llevar a cabo el proyecto en poblaciones que no han tenido la oportunidad de ser objeto de estudio, como es el caso del personal que labora en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de La Unión, respecto a la variable a investigar, engagement, es importante contar con una herramienta valida y confiable para poder estudiar este constructo a profundidad y sea aplicable a la población considerada en la presente, dichos datos serán recopilados y en base a criterios pertinentes y estadísticos se logró establecer las propiedades psicométricas de la Escala UWES-17, que permite medir el Engagement en el Trabajo. Este instrumento que tiene la capacidad de evaluar y clasificar la presencia del constructo en la persona que complete la escala.

Así mismo, busca ser un aporte al diseño instrumental de constructos con orientación de la Psicología Positiva, a la psicometría regional, sobre todo en nuestro contexto cultural y social, donde son escasos los antecedentes con los que se tienen con respecto al Engagement, poder proporcionar un instrumento con adecuadas propiedades psicométricas, no solo a la comunidad científica sino también a profesionales ligados a gestión de las personas; para su aplicación práctica de acuerdo a los parámetros supuestos, contar con un instrumento que sea válido y confiable, generar datos fehacientes a utilizarse para tomar medidas tendientes a mejorar el sector en este caso educación, asegurando una calidad de servicio y mejora en los procesos mismos.

Este estudio a nivel teórico provee de información empírica sobre el Engagement en el trabajo para su reflexión y debate académico en poblaciones no consideradas en anteriores estudios, marcando un hito en la investigación de la variable, pues, así como se conoce de su valioso aporte en el sector privado, no menos importante

es investigar de la existencia del constructo en instituciones públicas donde la situación es bastante diferente y crítica. Así partiendo de la psicología positiva realizar esta investigación por su relevancia en el campo laboral y la posibilidad de mejorar la gestión del talento humano en el sector público educativo.

Desde el punto de vista metodológico esta investigación se justifica porque sirve como medio para medir el Engagement en el trabajo, una vez que sean demostradas la validez y confiabilidad de la escala; que surge en contraste a la necesidad de contar con una herramienta que permita medir e identificar el nivel de engagement de un colaborador. Esto busca, en un sentido más amplio, de alguna manera, ayudar a mejorar las prácticas de la dirección del departamento de Recursos humanos o actualmente denominado Gestión del Talento Humano.

A nivel de relevancia social, en nuestro ámbito regional y nacional sobre Engagement, si bien es cierto se está popularizando el concepto, se cuenta aún con poca bibliografía y escasos datos estadísticos e instrumentos de este constructo, pues con los beneficios que puede brindar a las empresas y su gente, sería bueno poder fomentar la investigación desde la psicología positiva, apostando por el capital humano y su potenciación mediante el Engagement y obtener un mejor desempeño por parte de los colaboradores como consecuencia natural de la mejora del constructo en mención, con la implementación de planes de mejora partiendo de datos reales que pueden ser obtenidos con la escala.

El presente estudio tuvo por objetivo general Determinar la evidencia del análisis psicométrico de la Escala de Engagement en el trabajo (UWES - 17) en el personal docente de Instituciones Educativas Públicas de nivel primario pertenecientes al distrito de La Unión. Así como a continuación se detallan los objetivos específicos que se trazaron en la investigación:

Determinar la validez de contenido a través de criterio de Jueces de la Escala de Engagement en el trabajo (UWES-17) en personal docente de la I.E. públicas de nivel primario pertenecientes al distrito de La Unión.

Determinar la validez del constructo mediante el análisis factorial confirmatorio de la Escala de Engagement en el trabajo (UWES-17) en personal docente de la I.E. públicas de nivel primario pertenecientes al distrito de La Unión.

Encontrar la confiabilidad por consistencia interna mediante el coeficiente Omega de la Escala de Engagement en el trabajo (UWES-17) en personal docente de la I.E. públicas de nivel primario pertenecientes al distrito de La Unión.

Determinar la confiabilidad a través de mitades partidas de la Escala de Engagement en el trabajo (UWES-17) en personal docente de la I.E. públicas de nivel primario pertenecientes al distrito de La Unión.

Determinar los baremos percentilares de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17) en personal docente de la I.E. públicas de nivel primario pertenecientes al distrito de La Unión.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación de la presente es, tecnológico, pues pertenece a la línea de investigación psicométrica. Estos estudios tienen como objetivo, proporcionar instrumentos, tecnologías, métodos, programas y otros recursos para un uso determinado (Supo, 2015).

3.1.2. Diseño de investigación

El presente estudio se elaborará utilizando un diseño de ejecución instrumental no experimental-transversal. Siguiendo a Ato, López, y Benavente (2013) quienes sostienen que el diseño instrumental se conforma por los trabajos que analizan las propiedades psicométricas de instrumentos psicológicos, tanto para los nuevos test o de la traducción, estandarización y adaptación de test ya existentes.

3.2. Operacionalización de variables

Tabla 1: *Matriz de Operacionalización*

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
ENGAGEMENT	Es un estado afectivo y cognitivo positivo relacionado con el trabajo, persistente en el tiempo e influyente, se caracteriza por vigor, dedicación y absorción (Schaufeli & Bakker, 2010).	Constructo Psicológico que hace posible que una persona tenga una percepción positiva de su trabajo que lo lleva a realizarlo con vigor, dedicación y absorción. Este constructo se mide mediante La escala de Engagement en el trabajo (UWES-17)	VIGOR	<ul style="list-style-type: none"> • Energía y vigor para trabajar. • Resiliencia en el trabajo 	Escala de intervalo
			DEDICACION	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación. • Involucramiento en las metas organizacionales. • Entusiasmo para trabajar. 	
			ABSORCION	<ul style="list-style-type: none"> • Concentración en el trabajo. • Inmersión, absorción en el trabajo. 	

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población que se considerará para realizar el presente estudio estuvo conformada por docentes de Instituciones Educativas Públicas pertenecientes a la UGEL del Distrito de La Unión. En total son un promedio de 520 docentes de nivel primario, distribuidos en un total de 21 colegios.

3.3.2. Muestra

La muestra, según lo manifestado por Castro (2003), corresponde al subconjunto representativo de la población total, que poseen características en común y que permite llevar a cabo el estudio. Es por ello que después del análisis estadístico respectivo se llegó a estimar a 293 docentes como la muestra adecuada para el estudio.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{(N - 1) e^2 + Z^2 p * q}$$

Dónde:

N = 1180 (Población Total)

Z = 2.575 (Nivel de Confianza del 99%)

P = 50 % (Probabilidad de éxito de 0,05)

Q = 50 % (Probabilidad de fracaso de 0,05)

e = 5 % (Error de la muestra, 0,05)

n = Muestra a Hallar

3.3.3. Muestreo

Se pretende extraer la muestra mediante el tipo de muestreo probabilístico, aleatorio simple con el fin de asegurar la representatividad de la muestra. Hernández, Fernández y Baptista (2010). Teniendo en cuenta un nivel de significancia de 99% y un margen de error de 5%. Se obtiene como resultado una muestra de 293 docentes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La técnica que se utilizará en la presente investigación es Psicométrica, Alarcón (2008), manifiesta que es un procedimiento estandarizado compuesto por ítems seleccionados y organizados que buscan provocar en el individuo ciertas reacciones posibles de registrar reacciones de todo tipo en cuanto a su complejidad duración forma expresión y significado.

3.4.2. Instrumento

El UWES – 17 de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo, fue elaborado en el 2003 por los autores holandeses Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker. La escala mide el nivel de Engagement en el trabajo de la persona, mediante sus tres dimensiones: Vigor, dedicación y absorción. Se administra de manera individual y colectiva en el ámbito laboral y tiene un tiempo estimado de aplicación de 15 minutos aproximadamente.

En un inicio el instrumento estaba compuesto por 24 ítems, de los cuales posterior evaluación psicométrica y análisis estadístico, 7 de ellos resultaron no ser consistentes y fueron suprimidos. Dando a pie a la versión de UWES – 17, con 17 reactivos, de los cuales 6 miden la dimensión Vigor, del mismo modo 6 evalúan la dimensión absorción y 5 ítems evalúan la dimensión dedicación. Presenta una validez de .65, además la corrección entre las variables latentes demuestra un intervalo entre .80 y .90. Los valores de α de Cronbach oscilan entre .82 y .93 en lo que respecta a consistencia interna.

Para la presente investigación se utilizará la escala UWES – 17 en su versión en español, cuya traducción de su idioma original el inglés, fue hecha en el 2009 por Porto-Martins, Benavides-Pereira y Fraiz. (Benavides, Frai y Porto-Martins, 2009).

3.5. Procedimientos

Se procedió a solicitar el permiso respectivo para la aplicación presencial de los cuestionarios a los docentes de las instituciones educativas nacionales de la UGEL La Unión ante las autoridades respectivas, como los representantes de la UGEL y los directores de cada colegio.

En la aplicación se hizo hincapié en la confidencialidad de la prueba y la importancia del estudio para garantizar la veracidad de los datos, posteriormente se procedió a revisar los cuestionarios completados con el fin de asegurar la fidelidad de los datos obtenidos y se digitalizaron usando una sábana de datos de Excel cada ficha de respuesta aplicada, mediante el programa SPSS se logró procesar estadísticamente la información para el tratamiento respectivo y lograr los objetivos de la investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para hallar la validez de contenido del instrumento fue necesario que este sea evaluado mediante el juicio de expertos en el tema estudiado, los cuales someterán al instrumento a un análisis para determinar si los reactivos que componen la prueba son los idóneos y adecuados, que estén redactados correctamente, entre otros aspectos. Se aplicara la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, UWES – 17, a la muestra poblacional, posterior a ello se revisará cada protocolo de respuesta aplicado para filtrar los que hayan podido ser respondidas de manera incorrecta o incompleta y se le codificará cada reactivo para realizar una conversión digital de los datos, elaborando una sábana de datos en el programa Microsoft Excel 2010, preparando la data para el análisis estadístico respectivo como lo es el coeficiente de confiabilidad haciendo uso del método de mitades partidas y la Confiabilidad compuesta por medio del método de Coeficiente Omega, además se determinara la validez del instrumento por medio del análisis factorial confirmatorio y se hallará la validez de constructo por medio del Análisis factorial mediante la Prueba de KMO y Bartlett. Para estos procedimientos estadísticos se hará uso del programa SPSS, por sus siglas en inglés, “Statistical Package for the Social Sciences” versión 25.0.

3.7. Aspectos éticos

Para poder llegar a la población, se solicitó por escrito el debido permiso ante la UGEL La Unión para proceder a la aplicación del instrumento en las diversas instituciones educativas que conforman el distrito en mención.

- ✓ Una vez que se va a proceder a la aplicación de la Escala se realizó una explicación breve a cerca de los fines que persigue la presente investigación y dejando claro que los datos recolectados se manejaran en estricto confidencial y anónimo.
- ✓ Del mismo modo la participación en la evaluación psicológica fue voluntaria y libre.
- ✓ La aplicación de la prueba también está acompañada en el relleno de un consentimiento informado a todos los participantes.

IV. RESULTADOS

4.1. Validez

4.1.1. Validez de Contenido

Dimensión Vigor

Tabla 2

Validez de Contenido, Claridad y Relevancia en la dimensión Vigor

N° ítem	Claridad			Relevancia		
	Total	% de Acuerdos	Sig.	Total	% de Acuerdos	Sig.
1	10	100	.001	10	100	.001
4	10	100	.001	10	100	.001
8	10	100	.001	10	100	.001
12	10	100	.001	10	100	.001
15	10	100	.001	10	100	.001
17	10	100	.001	10	100	.001

*Nota: **p<.01 / Fuente: Datos obtenidos en el Estudio*

En lo que se refiere a esta dimensión denominada Vigor, la totalidad de los ítems tiene un porcentaje positivo, han logrado el 100% de acuerdos en claridad y relevancia, expresados en la tabla 1.

Tabla 3

Validez de Contenido, Coherencia en la dimensión Vigor

N° ítem	Coherencia			
	Total	V. de Aiken	Sig.	IA
1	30	1.00	.001	1.00
4	30	1.00	.001	1.00
8	30	1.00	.001	1.00
12	30	1.00	.001	1.00
15	30	1.00	.001	1.00
17	30	1.00	.001	1.00

*Nota: **p<.01 / Fuente: Datos obtenidos en el Estudio / IA = Índice de Acuerdo*

La evaluación de la dimensión vigor, según el criterio aplicado, logra índices favorables a la escala, en coherencia todos los ítems que componen la dimensión en cuestión logran un valor de 1.00.

Dimensión Dedicación

Tabla 4

Validez de Contenido, Claridad y relevancia de la dimensión Dedicación.

N° ítem	Claridad			Relevancia		
	Total	% de Acuerdos	Sig.	Total	% de Acuerdos	Sig.
2	10	100	.001	10	100	.001
5	10	100	.001	10	100	.001
7	10	100	.001	10	100	.001
10	10	100	.001	10	100	.001
13	10	100	.001	10	100	.001

*Nota: **p<.01 / Fuente: Datos obtenidos en el Estudio*

Según la valoración realizada a la escala Dedicación, se aprecia valores positivos a la escala llegando a obtener un porcentaje de acuerdos de 100% en Claridad y Relevancia.

Tabla 5

Validez de Contenido, Coherencia de la dimensión Dedicación

N° ítem	Coherencia			
	Total	V. de Aiken	Sig.	IA
2	30	1.00	.001	1.00
5	30	1.00	.001	1.00
4	30	1.00	.001	1.00
10	30	1.00	.001	1.00
13	30	1.00	.001	1.00

*Nota: **p<.01 / Fuente: Datos obtenidos en el Estudio / IA = Índice de Acuerdo*

En la evaluación de coherencia de la subescala Dedicación, se observa que el Valor de Aiken y el Índice de Acuerdo llegan a valores iguales a 1.00.

Dimensión Absorción

Tabla 6

Validez de Contenido, Claridad y Relevancia de la dimensión Absorción

N° ítem	Claridad			Relevancia		
	Total	% de Acuerdos	Sig.	Total	% de Acuerdos	Sig.
3	9	90	.001	9	90	.001
6	10	100	.001	10	100	.001
9	10	100	.001	10	100	.001
11	10	100	.001	10	100	.001
14	10	100	.001	10	100	.001
16	10	100	.001	10	100	.001

*Nota: **p<.01 / Fuente: Datos obtenidos en el Estudio*

Como se observa en la Tabla 5, la dimensión Absorción llega a un porcentaje de acuerdo que llega al 100% en Claridad y Relevancia, excepto en el ítem 3 el cual obtiene un porcentaje de acuerdos que llega a 90% con un nivel de significación de .001.

Tabla 7

Validez de Contenido referente a Coherencia de la dimensión Absorción

N° ítem	Coherencia			
	Total	V. de Aiken	Sig.	IA
3	28	0.93	.001	0.90
6	30	1.00	.001	1.00
9	30	1.00	.001	1.00
11	30	1.00	.001	1.00
14	30	1.00	.001	1.00
16	30	1.00	.001	1.00

*Nota: **p<.01 / Fuente: Datos obtenidos en el Estudio / IA = Índice de Acuerdo*

Como se puede observar en la Tabla 6 referente a la validez de contenido mediante la evaluación de la coherencia de la dimensión Absorción, el ítem 3 presenta un Valor de Aiken de 0.93 con un Índice de Acuerdo de 0.90 con un nivel de significación de .001, mientras que los demás ítems que conforman la dimensión obtienen valores de 1.00 en el valor de Aiken e Índice de Acuerdo respectivamente.

4.1.2. Validez de Constructo

Validez de Constructo

Tabla 8

Análisis factorial mediante la Prueba de KMO y Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo ,923		
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	2147,481
Bartlett	GI	136
	Sig.	,000

Nota: Aplicado en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de la Unión - Piura

Tabla 9

Matriz de factor rotado análisis factorial

Matriz de factor rotado^a			
	Factor		
	1	2	3
ITEM2	,777		
ITEM10	,654		
ITEM5	,649		
ITEM1	,578		
ITEM7	,565	,548	
ITEM8	,517		
ITEM13	,497		
ITEM15		,796	
ITEM11		,567	,420
ITEM14		,520	
ITEM4		,514	
ITEM12		,463	
ITEM17		,429	
ITEM9			,807
ITEM6			,544
ITEM16			,429
ITEM3			

Método de extracción: máxima probabilidad.

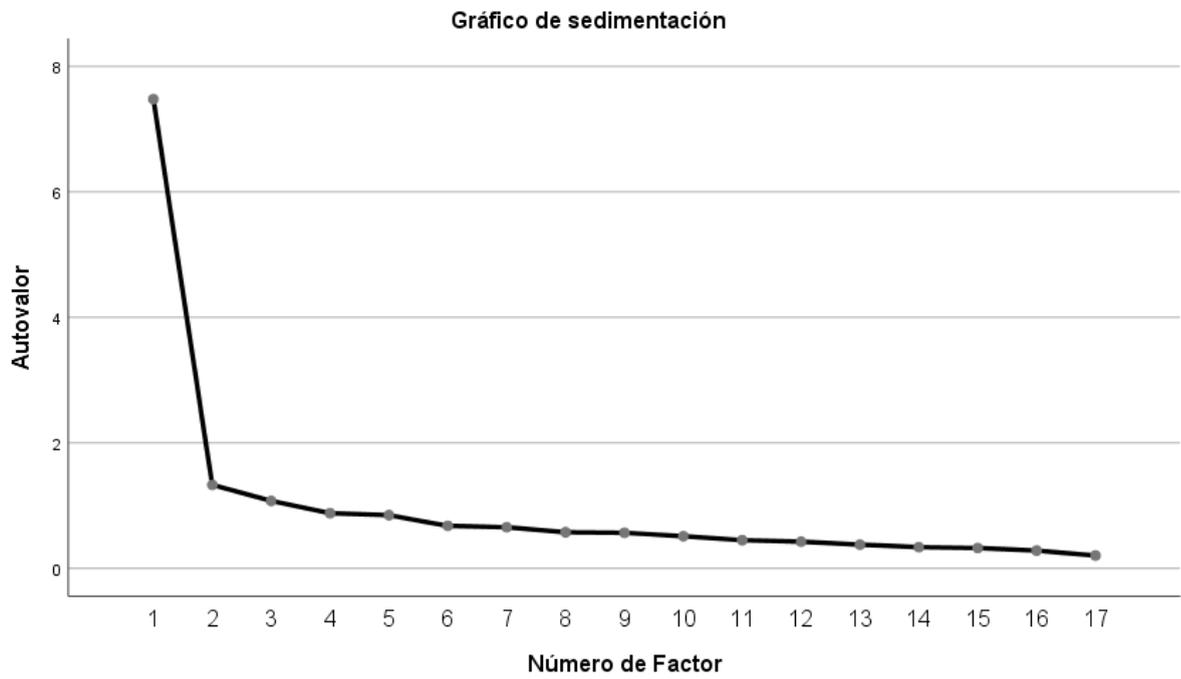
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

Nota: Aplicado en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de la Unión - Piura

Gráfico N° 1:

Gráfico de Sedimentación mediante análisis factorial



Nota: Aplicado en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de la Unión – Piura.

4.2. Confiabilidad

4.2.1. Coeficiente Omega

Tabla 10

Confiabilidad compuesta por medio del método de Coeficiente Omega, Factor 1

	Carga Factorial	(Cf)²	V. Error
Ítem 2	0.777	0.6040936	0.3959064
Ítem10	0.654	0.427737475	0.57226253
Ítem5	0.649	0.421024819	0.57897518
Ítem1	0.578	0.333631907	0.66636809
Ítem7	0.565	0.319050259	0.68094974
Ítem8	0.517	0.267413365	0.73258664
Ítem13	0.497	0.246773707	0.75322629
Suma total	4.236	17.94753294	4.38027487

Fiabilidad Compuesta: 0.803819752

Nota: Aplicado en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de la Unión - Piura

Según los datos obtenidos mediante el método de Coeficiente Omega demuestran altos coeficientes de confiabilidad del factor 1.

Tabla 11:

Confiabilidad compuesta por medio del método de Coeficiente Omega, Factor 2

	Carga Factorial	(Cf)²	V. Error
Ítem 7	0.548	0.30079656	0.69920344
Ítem 15	0.796	0.633357467	0.366642533
Ítem 11	0.567	0.320970378	0.679029622
Ítem 14	0.520	0.270597102	0.729402898
Ítem 4	0.514	0.263708293	0.736291707
Ítem 12	0.463	0.214719628	0.785280372
Ítem 17	0.429	0.18421242	0.81578758
Suma total	3.837	14.72350815	4.811638151

Fiabilidad Compuesta: 0.753693263

Nota: Aplicado en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de la Unión - Piura

Como se puede apreciar en la Tabla 10, los datos obtenidos mediante el método de Coeficiente Omega demuestran altos coeficientes de confiabilidad del factor 2.

Tabla 12:

Confiabilidad compuesta por medio del método de Coeficiente Omega, Factor 3

	Carga Factorial	(Cf)2	V. Error
Ítem 11	0.420	0.176737964	0.823262036
Ítem 9	0.807	0.65087395	0.34912605
Ítem 6	0.544	0.295513074	0.704486926
Ítem 16	0.429	0.18420039	0.81579961
Suma total	2.200	4.839853085	2.692674622
Confiabilidad Compuesta: 0.652527087			

Nota: Aplicado en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de la Unión - Piura

Como se puede apreciar en la Tabla 10, los datos obtenidos mediante el método de Coeficiente Omega demuestran coeficientes promedios de confiabilidad del factor 3.

4.2.2. Confiabilidad a través del método por mitades partidas

Tabla 13

Confiabilidad a través del método Mitades Partidas

Estadísticos de fiabilidad		
Correlación entre Formulario		,782
Coficiente de Spearman-Brown	Longitud igual	,877
	Longitud desigual	,878
Coficiente de dos mitades de Guttman		,877

Nota: Aplicado a docentes de nivel primario de I.E. pertenecientes al Distrito de La Unión.

4.3. Normas de Interpretación Baremos

Tabla 14

Baremos percentilares de la escala total

CATEGORIA	PERCENTI	TOTAL	VIGOR	DEDICACIÓN	ABSORCIÓN	PERCENT	CATEGORIA
BAJO	1	56,71	18,71	17,00	14,84	1	BAJO
	5	72,55	26,00	21,00	23,00	5	
	10	80,20	29,00	25,00	27,00	10	
	15	87,00	31,00	28,00	28,00	15	
	20	92,20	32,00	29,00	30,00	20	
	25	95,00	33,00	30,00	30,75	25	
	30	98,00	35,00	30,00	32,00	30	
MEDIO O PROMEDIO	35	100,00	35,00	31,00	32,00	35	MEDIO O PROMEDIO
	40	101,40	36,00	32,00	33,40	40	
	45	103,00	37,00	32,00	34,00	45	
	50	104,00	37,00	32,00	35,00	50	
	55	105,05	38,00	33,00	36,00	55	
	60	107,00	38,00	33,00	37,00	60	
	65	109,00	39,00	34,00	37,00	65	
ALTO	70	110,00	39,00	34,00	38,00	70	ALTO
	75	112,00	40,00	34,00	39,00	75	
	80	113,00	41,00	35,00	39,00	80	
	85	114,00	41,00	35,00	40,00	85	
	90	116,00	42,00	35,00	40,90	90	
	95	118,45	42,00	35,00	42,00	95	
	99	119,00	42,00	35,00	42,00	99	
N	Válido	270	270	270	270		
	Perdidos	0	0	0	0		
Media	101,39	36,09	31,19	34,11			
Mediana	104,00	37,00	32,00	35,00			
Varianza	185,525	24,996	18,888	34,414			
Mínimo	48	16	13	12			
Máximo	119	42	35	42			

Fuente: Datos obtenidos en el Estudio

Se elaboraron baremos percentilares de acuerdo con los resultados obtenidos en la aplicación de la escala en el personal docente de Instituciones Públicas del distrito de La Unión – Piura.

Tabla 15

Niveles para la interpretación Cualitativa

Nivel	Descripción	Percentil
Bajo	Indicativo de bajo nivel o escaso Engagement en el trabajo	De 1 a 25
Medio o Promedio	Indicativo de medio nivel o promedio nivel de Engagement en el trabajo	De 30 a 70
Alto	Indicativo de bajo alto o elevado nivel de Engagement en el trabajo	De 75 a 99

Fuente: Escala UWES 17 – Engagement en el trabajo

Como de evidencia en la tabla N°13 se establecieron niveles para la interpretación cualitativa de la escala de Engagement en el trabajo.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar la evidencia del análisis psicométrico de la Escala de Engagement en el trabajo (UWES - 17) en el personal docente de Instituciones Educativas Públicas de nivel primario pertenecientes al distrito de La Unión, en una muestra de 293 docentes, de ambos sexos. Con el fin de poder proporcionar a la comunidad científica y población general un instrumento válido y confiable evaluar el constructo en mención, para investigaciones futuras o aplicaciones posteriores.

Los resultados de esta investigación, en lo que se refiere al primer objetivo de la investigación, Determinar la validez de contenido a través de criterio de Jueces de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo, la cual se realizó mediante la evaluación de 10 psicólogos con grado de magister o doctorado, para que valoren la escala en claridad, relevancia y coherencia en los 17 ítems que conforman el instrumento, fueron en la primera dimensión, denominada, Vigor, véase la tabla 1 y 2, el nivel de significancia p. de los ítems llegó a ,001, y los valores de Aiken en los ítems que conforman la escala fueron de 1,00. En lo que respecta a la segunda dimensión Dedicación, véase la tabla 3 y 4, el nivel de significación p. de los reactivos que conforman la sub escala llegan a ,001 y los coeficientes de validez de Aiken obtuvieron valores iguales a 1,00. En lo que respecta a la tercera dimensión, denominada Absorción, cuyos datos se encuentran en la tabla 5 y 6, el nivel de significancia p. de los reactivos que conforman la sub escala llegan a ,001, y los Valores del coeficiente de validez de Aiken oscilan entre ,93 y 1,00, Lo cual demuestra que los reactivos que componen la escala de Engagement en el Trabajo, y las 3 dimensiones que la conforman: Vigor, Dedicación y Absorción, obtienen valoraciones positivas y altamente significativas en lo que respecta a la validez de contenido, siguiendo a Ecurra (1988) sostiene que “siempre y cuando el valor de Aiken se aproxime más a la unidad numérica, 1, mayor será el nivel de validez”, ello demuestra la significación estadística de los reactivos que conforman la escala y el adecuado nivel de validez de contenido del instrumento, fundamentado en los resultados obtenidos.

Para hallar la validez de constructo de la escala se realizó mediante el análisis factorial confirmatorio para alcanzar el segundo objetivo del estudio, luego de la aplicación del instrumento a la muestra y respectiva tabulación de datos se procedió al análisis factorial confirmatorio, la Medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de adecuación de muestreo, obtuvo un puntaje de ,923 así como se puede apreciar en la tabla número 7. Siguiendo a Carmona (2014), sostiene que “a mayor proximidad del índice KMO a la unidad numérica, mayor posibilidad de ejecutar un análisis de los componentes principales que integran un instrumento”. Considerando lo mencionado líneas arriba se puede afirmar que es posible analizar el instrumento y las dimensiones que lo conforman.

En lo concerniente a la agrupación de factores. El primer factor conformado por los reactivos 1, 2, 5, 7, 8 y 13 corresponderían a la dimensión Dedicación, sin embargo, el ítem 1 y 8, según la teoría consultada, pertenecen a la dimensión Vigor, lo que supone pensar que estadísticamente pueden corresponderse y formar parte de la escala Dedicación, del mismo modo, el segundo factor, la dimensión Vigor, está integrado por los ítems 4, 7, 11, 12, 15, 17, de los cuales el reactivo 7, presente en el primer factor también es considerado en el segundo factor, dedicación, lo que supone pensar que se corresponde significativamente también con la dimensión Vigor, los reactivos 11 y 14 pertenecientes, según la teoría, a la dimensión Absorción, se han incluido en el segundo factor. El tercer factor, denominado Absorción, conformado por los ítems 6, 9, 11 y 16, en la agrupación de Matriz de factor rotado, obtiene la supresión del reactivo 3, el cual no alcanza el puntaje mínimo de carga factorial para ser considerado por lo que no es válido por lo que debería eliminarse de la escala, es importante recordar lo manifestado por Martínez (2012), quien expresa que “los puntajes de cada reactivo deben superar valores de ,30 para considerarse dentro de la Matriz de Factor Rotado”. Al respecto podemos afirmar que la escala se encuentra conformada por 3 factores, tal como lo sostiene Schaufeli y Bakker en 2003, en la elaboración de la escala con población holandesa.

Para lograr el tercer objetivo específico de la investigación el cual consistía en encontrar la confiabilidad por consistencia interna por medio del método de coeficiente Omega de la Escala los resultados obtenidos como se puede apreciar

en la tabla número 9, en el primer factor denominado “Dedicación” se logró un puntaje de ,8038, mientras que en el factor 2, llamado “Vigor”, como se observa en la tabla número 10 se obtuvieron resultados de ,7536 y para el tercer factor que es “Absorción”, como se aprecia en la tabla 11, llegó a tener un puntaje de ,652527087. Lo que lleva a afirmar que existe un adecuado y aceptable nivel de consistencia interna de las dimensiones: Dedicación, Vigor y Absorción., pues contrastando lo obtenido con lo que Campo-Arias & Oviedo (2008) sostienen que “para considerar un valor aceptable de confiabilidad compuesta, la carga factorial debe tener puntuaciones estándares de ,70 y ,90”, del mismo modo, es importante recordar lo que manifiesta Katz (2006) “en algunas ocasiones, se puede aceptar valores superiores a ,65”.

En lo que se refiere determinar la confiabilidad por medio del método de mitades partidas, se obtienen valores de ,877 y ,878 respectivamente como se evidencia en la tabla 12, siguiendo a Hernández (2003) sostuvo que “si el instrumento es confiable, las puntuaciones que se obtienen en ambas mitades de correlación deben tener una puntuación similar”, lo que nos permite establecer que el instrumento es confiable a través del tiempo.

En lo que respecta determinar las normas percentilares del instrumento, que corresponde al cuarto objetivo específico del presente estudio, se ha considerado tres niveles o categorías interpretación cualitativa, como se evidencia en la tabla número 13, en donde el Nivel Alto significa un elevado nivel de Engagement en el Trabajo, y se ubica en rangos percentiles de 75 a 99. La categoría medio es indicativo de un nivel promedio de Engagement en el trabajo, con rangos percentilares de 30 a 70. La categoría bajo que implica un escaso nivel de Engagement en el trabajo, se ubica en rangos percentilares de 1 a 25 respectivamente.

Por lo afirmado en párrafos anteriores, finalmente se demuestra que la Escala de Engagement en el trabajo, posee adecuadas propiedades psicométricas de validez y confiabilidad manifestando que este instrumento, ya que se obtuvieron normas percentilares, puede ser aplicado en la población seleccionada, como parte del quehacer de profesionales ligados a la gestión de personas o en la investigación

del constructo considerado en la presente. Se considera importante continuar investigaciones de constructos psicológicos positivos, los cuales están teniendo aceptación y demanda en el mundo laboral, a medida que avanzamos en esta era del conocimiento.

VI. CONCLUSIONES

Posterior análisis de la evidencia de la validez, confiabilidad y estandarización de la Escala de Engagement en el Trabajo (UWES-17) en personal docente de Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de la Unión – Piura, se concluye que el instrumento posee aceptables propiedades psicométricas de validez, confiabilidad y estandarización adecuados para aplicarse en la población de estudio.

El instrumento demuestra poseer resultados positivos en la validez de contenido ya que alcanza niveles de significancia p . iguales a ,001 y coeficientes de validez de Aiken, en los reactivos que conforman la prueba, que oscilan entre ,93 y 1,00.

El análisis factorial confirmatorio obtiene en Prueba de KMO y Bartlett cifras iguales a ,923, lo que nos da conocimiento de su óptimo nivel de Validez de constructo, no obstante, en la agrupación de factores se elimina el ítem 3 ya que no alcanza el puntaje mínimo de carga factorial para ser considerado en la agrupación de alguno de los factores.

El método de coeficiente Omega de la Escala evidencia resultados en el primer factor denominado “Dedicación” logra un puntaje de ,80, mientras que en el factor 2, llamado “Vigor”, se obtuvieron resultados de ,75 y para el tercer factor que es “Absorción”, llegó a tener un puntaje de ,65. Lo que lleva a afirmar que existe un adecuado y aceptable nivel de confiabilidad de consistencia interna de las dimensiones: Dedicación, Vigor y Absorción.

El método mitades partidas acredita que el instrumento cumple con los criterios de confiabilidad al obtener valores de ,877 y ,878 para los coeficientes de correlación de Pearson y Spearman Brown respectivamente.

Los baremos percentilares de la escala se clasifican en 3 niveles o categorías de interpretación: Alto, medio y bajo, según rangos percentilares.

VII. RECOMENDACIONES

Recomendamos masificar y difundir información relevante acerca del constructo estudiado en la presente investigación, Engagement, ya que es un concepto relativamente nuevo, poco conocido, cuya gestión tiene efectos positivos en los trabajadores, en el clima, en la productividad de la organización y aun así se encuentra actualmente oculto al conocimiento general.

Se recomienda impulsar investigaciones de constructos psicológicos con el objetivo de pluralizar la información y exista sostenibilidad del conocimiento en esta disciplina científica.

Recomendamos la aplicación del instrumento en la población de estudio ya que la escala ha demostrado poseer adecuadas propiedades psicométricas para la medición del Engagement en el Trabajo.

Se recomienda poder difundir la escala con la finalidad de que con los datos obtenidos se puedan implementar planes de mejora o intervenciones en las políticas de gestión del talento humano para el desarrollo y fomento del Engagement en el sector.

REFERENCIAS

- Acosta, H., Salanova, S., & Llorens, S. (2012). ¿Cómo predicen las prácticas organizacionales el engagement en el trabajo en equipo?: El rol de la confianza organizacional. *Ciencia y Trabajo*, 13, pp.125-134.
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la Felicidad. Introducción a la Psicología Positiva*. (1° ed.). Lima: Edit. Universitaria.
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, vol. 29 (3), pp. 1038-1059.
- Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2001). Socially induced burnout. Paper presented at the 5th EAWOP Congress, Prague, May 16-19.
- Benavides-Pereira, A., Fraiz, D., y Porto-Martins, P. (2009). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo*. Valencia: Unidad de Psicología de Salud Ocupacional de la Universidad de Utrecht.
- Brennan, J., Palermo, P., y Tagliapietra, A. (diciembre, 2012). Engagement, relación con nivel de estudios y trayectoria laboral. *Revista de psicología GEPU*, (2), 36 – 42.
- Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Rev. Salud Pública*, 10 (5), pp. 831-839.
- Carmona, F. (2014). Un ejemplo de ACP paso a paso. Departament d'Estadística. Universitat de Barcelona. Recuperado de: <http://www.ub.edu/stat/docencia/Mates/ejemploACP.PDF>
- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. (2ª ed.). Caracas: Uypal.

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (2da. Ed.). México: McGraw-Hill.
- Correa, A. (2016). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17), en personal de Serenazgo de la gerencia de seguridad ciudadana y defensa civil –Trujillo. (Tesis de Licenciatura).* Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Deloitte, *Tendencias Globales en capital Humano 2016: La nueva organización.* Recuperado de: <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/deloitteanalytics/Estudios/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202016spa%C3%B1ol.pdf>.
- Demerouti, E., Bakker, A., Janssen, P., & Schaufeli, W. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian journal of work and environment and Health*, 27(4), 279-286, DOI:10.5271/sjweh.615.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R.E. & Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 2, 276-302.
- Escurra, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología. Pontificia Universidad Católica*. 6(1 y 2), 103-111.
- Fernández, M. (2010). El estrés laboral en los peruanos: hallazgos recientes. *Teoría e investigación en Psicología. Scielo*, 19, 37-59.
- García-Renedo, M.; Llorens, S.; Cifre, E. y Salanova, M. (2006): “Antecedentes afectivos de la auto-eficacia docente: un modelo de relaciones estructurales”, *Revista de Educación*, 339, 387-400

- Grández, C. (2018). Evidencias de la validez de la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo en docentes de la provincia de Huallaga. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2010). Metodología de la investigación. (5.a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri R., y otros, 2003, "Metodología de la Investigación", Editorial Mc. Graw Hill, México D.F.
- Katz, M. H. (2006). Multivariable analysis (2a ed.). Cambridge: Cambridge University Press.
- Lyubomirsky, S. (2008). La ciencia de la felicidad. Un método probado para conseguir el bienestar. México: Ediciones Urano.
- Martínez Arias, R. (2012). Psicometría: teoría de los tests psicológicos y educativos. Madrid: Síntesis.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. (1996). Maslach Burnout Inventory. Manual (3rd Ed.). Palo Alto, CA Consulting Psychologists Press.
- Melian, V. (2015). Tendencias Globales del Capital Humano de Deloitte: Liderando en el nuevo mundo del trabajo. Asociación de Profesionales Uruguayos en Gestión Humana. Recuperado de <http://www.adpugh.org.uy/tendencias-globales-de-capital-humano-2016-liderando-en-el-nuevo-mundo-del-trabajo>.
- Müller, R., Pérez, C., y Fernández, L. (2013). Estructura factorial y consistencia interna de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 17 entre trabajadores sanitarios de Chile. Liberatic, 19(2), 163-171.

- Omar, A. y Urteaga, A. (2010). El impacto de la cultura nacional sobre la cultura organizacional. Bogotá, Colombia: Ed. Universites Psychologica.
- Oros, L. B. & Richaud de Minzi, M. C. (2011). La promoción de emociones positivas en la escuela. Propuestas para integrar el desarrollo afectivo al currículo escolar. Entre Ríos: Universidad Adventista del Plata.
- Salanova, M., Martínez, I. & Llorens, S. (2005). Psicología Organizacional Positiva. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados, un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social, 4 (261), 109-138.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). El Engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. España, Madrid: Alianza Editorial S. A.
- Salanova, M., Agut, S., y Peiró, J. M. (en prensa). Linking organizational resources and work Engagement to employee performance and customer loyalty: The mediating role of service climate. Journal of Applied Psychology. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/167/16721116.pdf>.
- Salazar, M. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17), en empleados del sector público de Trujillo. (Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicología). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Seligman, M. (2003). Positive psychology: Fundamental assumptions. American Psychologist, 126-127.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. American Psychologist, 55 (1), 5-14.

- 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., & Bakker, A. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. En Arnold Bakker y Michael Leiter (eds.) (2010) Work engagement: A handbook of essential theory and research (pp 10 -24). Nueva York: Psychology press.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzáles-Romá, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Van Rhenen, W. (2003). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? Submitted for publication.
- Sheldon, K.M. & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56, 216-217.
- Steers, R. & Braunstein, D. (1976). A Behaviorally-Based Measure of Manifest Needs in Work Settings. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 251-266.
- Sponton, C., Medrano, L., Maffei, L., Sponton, M., y Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberatic* 18(2), 147-154.
- 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.unikonstanz.de/bitstream/handle/123456789/10730/Recovery_work_engagement_and_proactive_behavior.pdf?sequence=1.

Supo, J. (2015). Niveles y tipos de investigación: Seminarios de investigación [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://seminariosdeinvestigacion.com/niveles-de-investigacion/>

ANEXOS

Anexo: 01 TABLA DE ESPECIFICACIONES

CUADRO DE MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
ENGAGEMENT	Es un estado afectivo y cognitivo positivo relacionado con el trabajo, persistente en el tiempo e influyente, se caracteriza por vigor, dedicación y absorción (Schaufeli & Bakker, 2010).	Constructo Psicológico que hace posible que una persona tenga una percepción positiva de su trabajo que lo lleva a realizarlo con vigor, dedicación y absorción. Este constructo se mide mediante La escala de Engagement en el trabajo (UWES-17)	VIGOR	<ul style="list-style-type: none"> • Energía y vigor para trabajar. • Resiliencia en el trabajo 	Escala de intervalo
			DEDICACION	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación. • Involucramiento en las metas organizacionales. • Entusiasmo para trabajar. 	
			ABSORCION	<ul style="list-style-type: none"> • Concentración en el trabajo. • Inmersión, absorción en el trabajo. 	

Anexo: 02

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Los siguientes enunciados se refieren a los sentimientos de las personas en su trabajo. Por favor, lea cuidadosa y detenidamente cada pregunta y responda si se ha sentido de esta forma. Si ninguna vez se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario, indique cuantas veces se ha sentido de esa manera, teniendo en cuenta el número que aparece en la escala de respuesta siguiente en un intervalo de 1 hasta 7.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5	6	7
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

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

Anexo: 03

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
Evidencia del Análisis Psicométrico de la Escala de Engagement en el Trabajo en el personal docente de Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de La Unión, Piura-2019.	¿Qué evidencia del análisis psicométrico existió de la Escala de Engagement en el trabajo (UWES-17) en el personal docente de Instituciones Públicas de nivel primario pertenecientes al distrito de La Unión?	OBJETIVO GENERAL	Aplicada Tecnológica Transversal Instrumental No experimental
		Determinar la evidencia del análisis psicométrico de la Escala de Engagement en el trabajo (UWES - 17) en el personal docente de Instituciones Educativas Públicas de nivel primario pertenecientes al distrito de La Unión.	
		OBJETIVOS ESPECIFICOS	Docentes de Instituciones Educativas Públicas pertenecientes al distrito de La Unión
		<ul style="list-style-type: none"> ❖ Determinar la validez de contenido a través de criterio de Jueces de la Escala de Engagement en el trabajo (UWES-17) en personal docente de la I.E. públicas de nivel primario pertenecientes al distrito de La Unión. ❖ Determinar la validez del constructo mediante el análisis factorial confirmatorio de la Escala de Engagement en el trabajo (UWES-17) en personal docente de la I.E. públicas de nivel primario pertenecientes al distrito de La Unión. ❖ Encontrar la confiabilidad por consistencia interna mediante el coeficiente Omega de la Escala de Engagement en el trabajo (UWES-17) en personal docente de la I.E. públicas de nivel primario pertenecientes al distrito de La Unión. ❖ Determinar la confiabilidad a través de mitades partidas de la Escala de Engagement en el trabajo (UWES-17) en personal docente de la I.E. públicas de nivel primario pertenecientes al distrito de La Unión. ❖ Determinar los baremos percentilares de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17) en personal docente de la I.E. públicas de nivel primario pertenecientes al distrito de La Unión. 	