



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale**

**V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San**

**Isidro, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA DE PSICOLOGÍA**

**AUTORA:**

Solís Rojas, Deisy Katherine (ORCID: 0000-0002-4039-8688)

**ASESOR:**

Dr. Castro García, Julio César (ORCID: 0000-0003-0631-8979)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicométrica

**LIMA – PERÚ**

**2020**

## **DEDICATORIA**

*Dedico este estudio con todo mi amor a mi mamá Delia y a mi papá Demetrio, pues sin ellos no lo habría logrado. Sus consejos y bendiciones a diario me protegen y direccionan a mis objetivos. Por ello es que doy mi trabajo en ofrenda por toda su paciencia y amor, los amo.*

## **AGRADECIMIENTO**

*En primer lugar quiero agradecer al Dr. Julio Castro, quien con sus conocimientos y apoyo me guió a través de cada una de las etapas de este proyecto para alcanzar los resultados que buscaba.*

*Así mismo, quiero agradecer a todos mis compañeros y a mi familia, por apoyarme aun cuando mis ánimos decaían. En especial, quiero hacer mención de mis padres, que siempre estuvieron ahí para darme palabras de apoyo y un abrazo reconfortante para renovar energías.*

*Muchas gracias a todos.*

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	17
3.6 Métodos de análisis de datos	17
3.7 Aspectos técnicos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	38

## Índice de tablas

Tabla 1	Prueba de normalidad para la escala Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.....	19
Tabla 2	Evidencia de fiabilidad la escala Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.....	19
Tabla 3	Evidencia de fiabilidad de las dimensiones la escala Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.....	20
Tabla 4	Prueba de Kaiser Meyer Olkin y esfericidad de Barlett para la escala Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.....	20
Tabla 5	Matriz de componentes de la escala Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.....	21
Tabla 6	Análisis estadístico de los ítems de la dimensión vigor la escala Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.....	21
Tabla 7	Análisis estadístico de los ítems de la dimensión dedicación la escala Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.....	22
Tabla 8	Análisis estadístico de los ítems de la dimensión absorción la escala Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.....	22
Tabla 9	Normas de interpretación de escala Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.....	23

## **Índice de gráficos y figuras**

Figura 1 Gráfico de senderos de la escala Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.....	24
---	----

## RESUMEN

La investigación desarrollada tuvo como objetivo general determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht en el distrito de San Isidro durante el año 2020, se realizó un estudio teniendo en cuenta como población a 1000 trabajadores, cuyas edades fluctúan entre 19 y 55 años de edad incluyendo operarios y administrativos. Utilizando la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17), siendo los datos recogidos mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados demuestran que las evidencias de validez basadas en la estructura interna, mediante el análisis factorial confirmatorio, se encontró un GFI: .919, CFI: .984, RMSEA: .106 y SMRS: .043, indicando un nivel aceptable. Finalmente la Confiabilidad fue determinada por el Coeficiente de alfa de Cronbach de 0,918.

**Palabras clave:** Engagement, propiedades psicométricas, validez, confiabilidad, normas.

## **ABSTRACT**

The research carried out had as a general objective to determine the psychometric properties of the Utrecht Scale in the district of San Isidro during the year 2020, a study was carried out taking into account 1000 workers as a population, whose ages fluctuate between 19 and 55 years of age including workers and administrative staff. Using the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17), the data being collected through a non-probability convenience sampling. The results show that the validity evidences based on the internal structure, by means of the confirmatory factor analysis, found a GFI: .919, CFI: .984, RMSEA: .106 and SMRS: .043, indicating an acceptable level. Finally, the Reliability was determined by the Cronbach's alpha coefficient of 0.918.

**Keywords:** Engagement, psychometric properties, validity, reliability, norms



## I. INTRODUCCIÓN

A la fecha, los estudios respecto a variables relacionadas con el Engagement van cobrando mayor valor en el campo laboral, aumentando el interés tanto de los lectores, como de los investigadores. Es así que, a lo largo de las últimas décadas, se han ido creando herramientas de valoración y medición de ésta, no obstante, muchas de ellas se encuentran desactualizadas o contextualizadas a países ajenos al nuestro. El vigor, la dedicación y absorción son tres componentes vitales que todo trabajador identificado con su empresa debería proyectar al realizar las actividades laborales, dado que forman parte del día a día y, el desempeño óptimo de éstas, dependerá del significado que tengamos y el valor que le otorguemos. En ese sentido, hablamos de dimensiones que pueden configurar nuestro entorno de manera positiva, si así lo deseamos. Respecto al vigor en un colaborador, se distingue por medio de actividades que evidencien altos niveles de energía física, una importante resistencia mental y perseverancia en el cumplimiento de sus funciones cual sea la coyuntura. En cuanto a la dedicación, se percibe por el grado de implicancia que puede tener una persona para con sus funciones laborales, sintiéndose complacido de realizar actividades que considere importantes dentro de un flujo, así como el ánimo de superar sus expectativas personales. Por último, la absorción se refleja en el grado de concentración que tiene un trabajador durante su labor, de manera que denota felicidad, desatiende el transcurrir de las horas y relega situaciones ajenas al trabajo. Las 3 dimensiones forman parte del Work Engagement, concepto opuesto al burnout y es la definición que mayor fuerza ha cobrado y en la que Schaufeli en principio analizó.

Tomando en cuenta lo anterior, se podría decir que la falta de Engagement puede ser advertido hoy en día por medio de quejas de oficina que, suelen ser más evidentes o explícitas fuera de la organización; en los tiempos libres u horario de refrigerio. Sin embargo, ello también se puede manifestar a nivel comportamental o expresar mediante los resultados de objetivos laborales de nuestro colaborador quien, ya sea por la ausencia de identificación o por el escaso interés y respeto a la empresa, se convierte en una problemática de índole organizacional. Consecuentemente, los estudios respecto al engagement van incrementando de

manera positiva y con ello, la construcción y validación de herramientas psicométricas. Es así que, en el año 2003, Schaufeli y Bakker exploraron un análisis con la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES), con una data internacional de 11 992 sujetos. El análisis factorial confirmatorio de la Utrecht Work Engagement Scale V-17 define una estructura tridimensional, manteniendo una relación estrecha, las correlaciones de las 3 escalas exceden el 0.65. Agregado a ello, la correlación entre las variables implícitas se ubica en un intervalo de 0.80 y 0.90. La consistencia interna de las escalas del Utrecht Work Engagement Scale V-17 es idónea, siendo sus valores en Alfa de Cronbach similares al valor crítico de 0.90.

En más de una casa de estudios, varios investigadores del campo organizacional toman en cuenta la Utrecht Work Engagement Scale V-17, tal es el caso de la Universidad Federico Villarreal donde Vargas y Castañeda en apoyo de la escala, corroboraron que, en el análisis a 70 trabajadores, no existe relación entre la Cultura Organizacional con la Vinculación Laboral en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza (2020, pag. 8).

Por otro lado, a nivel nacional, Salazar (2014) propuso una investigación respecto a las propiedades psicométricas del Utrecht Work Engagement Scale con un numero muestral de 404 asociados correspondientes a dos planteles del Sector Público de Trujillo. La validez ítem-test mostró puntajes muy buenos en todos sus indicadores, confirmando un buen vínculo entre lo que mide el ítem y lo que se quiere medir todo el Utrecht Work Engagement Scale V-17.

Posteriormente, del Utrecht Work Engagement Scale también contó con un análisis factorial confirmatorio (AFC) en Lima Metropolitana aplicada a una población de 88 trabajadores del sector salud de un instituto de rehabilitación privado donde Boluarte y Merino (2015), hallaron la validez completa del instrumento mediante el modelamiento de ecuaciones estructurales y estimaciones de confiabilidad aceptables, de esta manera corroborando su efectividad en población limeña.

Ahora bien, surge la siguiente interrogante: ¿Qué criterios de validez y confiabilidad presenta la Utrecht Work Engagement Scale V-17 en los colaboradores de una

consultora del distrito de San Isidro de Lima en el 2020?

Es así que, teóricamente hablando este aporte brindará facilidades a futuros estudiantes o profesionales que deseen estudiar el Work Engagement en colaboradores de una organización en mención basándonos en el uso de una herramienta apta para nuestros patrones culturales promoviendo la investigación del tema tratado generando mayor conciencia en el Engagement laboral.

A nivel práctico, la intención del presente estudio está orientada a conocer si los principios psicométricos de la escala se mantienen en una población de colaboradores limeños de una consultora de San Isidro a favor de ser empleada como herramienta útil del campo organizacional, dado que en más de una oportunidad, se han mencionado casuísticas relacionadas a la carencia de identificación y compromiso con las empresas; quizás propias del agotamiento físico, inconformismo con la estructura, herramientas de trabajo o alguna falencia en el trato al personal que a su vez, adicionalmente será razón de investigaciones futuras.

Entonces, bajo un marco metodológico surge la obligación ética de contar con herramientas psicológicas que posean las propiedades psicométricas analizadas bajo un enfoque exploratorio y confirmatorio, respetando los procedimientos correspondientes y resulte aplicable en nuestro aumentando la calidad en la investigación de los psicólogos peruanos profesionales.

Por lo que, a modo social el presente estudio resultará significativo y valioso dado que a la fecha no contamos con una herramienta psicométrica contextualizada a trabajadores de empresas privadas que valore el Work Engagement en Lima orientado a trabajadores en el rubro privado.

Entonces, el objetivo general buscará determinar las propiedades psicométricas de Utrecht Work Engagement Scale V-17 en los colaboradores de una consultora del distrito de San Isidro de Lima, 2020.

En tanto a los objetivos específicos, se plantean 4 objetivos, a) Determinar el análisis estadísticos de los ítems de la Utrecht Work Engagement Scale V-17 en

colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.; b) Determinar el análisis factorial exploratorio de la Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.; c) Determinar el análisis factorial confirmatorio de la Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.; d) Determinar la confiabilidad de la Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora de San Isidro, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

En Perú, encontraremos investigaciones evaluando las características psicométricas del empleo de la Utrecht Work Engagement Scale V-17 situado al área organizacional de Flores *et al.* (2015), quienes demostraron que la escala tiene adecuadas propiedades psicométricas bajo la población peruana. Su muestra está conformada 145 docentes limeños, siendo el 45% de educación primaria y el 55% de secundaria. El 60.7% estuvo conformado por damas y el 39.3 por caballeros, todos ellos en edades oscilantes entre 29 y 64 años, aquellos que fueron tomados como muestra bajo su consentimiento. Respecto a los puntajes de los ítems, encontramos medias considerablemente superiores, pues casi todos los ítems conservan valores superiores a 4, obteniendo un puntaje de 5.21 en la dimensión dedicación lo que corroboraría que los participantes tienden estar altamente satisfechos y entusiasmados con su labor.

Dado a la antigüedad de la Utrecht Work Engagement Scale V17, se presenta ciertas complicaciones para ofrecer estudios psicométricos actualizados, sin embargo, presentamos investigaciones y validaciones a fin, realizadas la última década.

En primera instancia, tomando en cuenta la primera muestra del instrumento, Schaufeli y Bakker (2003) aplicaron el Utrecht Work Engagement Scale a estudiantes de la Facultad Social de la Universidad de Utrecht. La muestra estuvo conformada por 527 estudiantes; mujeres (88%) y hombres (12%), sus edades que varían entre 18 y 49 años, bajo una media de 22.8 años. La escala de vigor obtuvo un 0.63 en el valor de Cronbach, dedicación 0.81 y absorción 0.72. En cuanto a la consistencia interna de la primera escala fue de 0.60, y las demás, superaron el criterio de  $> 0.70$ . La validez de constructo, por medio del análisis factorial confirmatorio evidenció índices de GFI de 0.89. y un índice AGFI de 0.86.

Spontón *et al.* (2012) comenzaron una verificación del Utrecht Work Engagement Scale V-17 en empleados de Córdoba en Argentina. Aquel estudio fue constituido por 674 empleados, teniendo el 55% del género masculino y el 45% del femenino, con edades entre los 19 y 67 años. En cuanto a empresas el 91% fueron privadas y un 9 % de las organizaciones provenían de diversos negocios del sector público.

El tipo de muestreo fue no probabilístico accidental. Se conoce que el resultante psicométrico preliminar fue satisfactorio observándose valores óptimos, así como aceptables de consistencia interna comprendidos entre 0.69 y 0.90. Al evaluar la posibilidad de diferencias representativas en los grados de engagement abarcando en base al sexo de los colaboradores. Al examinar el modelo trifactorial se advirtieron diferencias en las tres dimensiones del engagement; vigor, dedicación y absorción en todas las casuísticas del género masculino. En cuanto a edad, se procedió con una correlación de Pearson en todas las dimensiones y se observó vínculos eficientes mantenido valores prudentes y bajos entre 0.21 y 0.34.

Luego, se encontraron diversos estudios respecto a nuestra variable; de manera que hacemos mención de la última revisión de la Utrecht Work Engagement Scale V17 por Lupano y Santiago (2018) quienes exploraron las concepciones respecto al engagement que tienen las personas con colaboradores a cargo y se confirma que los jefes o líderes con mayor información del tema, se enfocan más en el aumento de la condición de vida de sus trabajadores. Ese estudio fue realizado bajos los conceptos originales y, fue aplicado en una empresa privada de Buenos Aires en Argentina bajo una muestra de 38 trabajadores en edades de 20 a 65 años con una media de 49.87 años, así mismo, fue dividido según género; 18 caballeros con un 47.37% y 20 damas con un 52.63%. La resultante alcanzada fue una serie de segmentaciones que revelan concepciones donde los integrantes consideraron que los colaboradores con engagement son aquellos que denotan dedicación, motivación y se mantienen responsables, lográndose diferenciar 8 categorías partiendo de 61 respuestas diversas de los integrantes.

Por otro lado, un importante estudio realizado por Ávila, Portalanza y Duque (2017), demostraron en apoyo de la UWES que los funcionarios de una institución educativa denotan mayor voluntad de dedicar esfuerzo en su gestión debido al gran desafío de responsabilidades y aprendizaje frente a la innovación tecnológica, fueron un total de 461 funcionarios ecuatorianos de una organización educativa estatal de Quito en Ecuador en edades de 21 a 39 años, así mismo, fue segmentado según género; 47% en caballeros y con un 53% en damas. Por lo que, como parte de sus resultados principales, se ubicó que 364.19 los colaboradores, es decir el

79% se encuentran en estado engaged con su labor puntualizando más en la variable vigor Su metodología investigación tiene un enfoque no experimental de diseño transaccional, el diseño presenta un adecuado ajuste y una población numerosa para su validación.

La misma situación ocurre con la investigación de Cárdenas, quien determinó el nivel de Engagement; valorando las propiedades psicométricas del Utrecht Work Engagement Scale en empleados de organizaciones manufactureras de Moche. Su grupo muestral se estableció por 317 colaboradores de ambos sexos con edades de 18 a 65 años; siendo 188 caballeros y 129 damas (2016). Como resultante se obtuvo indicadores de homogeneidad respecto ítem-test corregido bajo valores con puntajes de 0.40 y 0.71 considerándose como muy buenos en todos los ítems. Así mismo, se estableció la confiabilidad por medio de la consistencia interna de Alpha de Cronbach con valores entre 0.70 y 0.89.

Oramas *et al.* (2014) ejecutaron una exploración del engagement laboral en asociados por medio del Utrecht Work Engagement Scale V17. El análisis se dio con un tamaño muestral constituida por 400 colaboradores cubanos con diversas profesiones, entre ellas; docente, investigador, profesiones orientadas a la producción y servicio. Comenzando con la consistencia interna se dio uso del Alpha de Cronbach, determinando diversas estimaciones en las tres dimensiones, vigor 0,80, dedicación 0,80 y por último absorción 0,75, además de 90 en la escala general. Así mismo, se halló que la configuración de los tres factores revela unanimidad entre las mismas y valores preceptivos superiores en las tres dimensiones.

Ahora bien, en cuanto a la variable Engagement, Cárdenas y Jaik (2014) abordaron un análisis respecto al nivel de credibilidad y validez del Inventario para la Medición del Engagement en el Trabajo (IMET). Se tomó en cuenta un tamaño muestral de 572 profesores de Durango en México, usando Alfa de Cronbach en pos de la escala global, obteniendo un puntaje de 0.94, de manera que se estima al instrumento confiable. En pos del Análisis Factorial Exploratorio (AFC), se tamizó 4 divisores, ya explicando más del 50% de la varianza universal. Su validez arrojó que los 44 ítems del IMET denotan una adecuación efectiva, dado que el nivel de

significancia resultó de 0.00, por lo que existe unanimidad en la configuración interna del inventario.

Abordando ahora el término Engagement, éste fue tocado por primera vez en la década de los 90 por Kanh, quien considero como el aprovechamiento laboral producto de expresión física, cognitiva, emocional y mental que vivencian las personas al desempeñar actividades laborales (1990).

Años después, su significado fue vinculado bajo una propuesta en concepto antónimo del Burnout dado que radica en las consecuencias adversas que representan para la organización y asociados. Entre los efectos a modo individual, se advierten alteraciones físicas, comportamentales, así como de índole social y familiar, que podrían devenir un aumento en el consumo de medicamentos, drogas y alcohol (Atance, 1997). En cuanto al marco laboral, implica una actitud negativa hacia su entorno; ello engloba a las personas con las que se trabaja (Ríos & López, 2004) además, se vincularía también a una menor eficacia de los trabajadores agregado un mayor ausentismo durante su jornada (Atance, 1997).

A la par, Maslach y Leiter consideraron también al engagement como el concepto opuesto directo del burnout (1997). La cual, cuenta con tres dimensiones; el agotamiento, cinismo e ineficiencia a nivel laboral que puede ser producto del cansancio físico y mental, así como también, se podría tomar como el lado negativo de las tres dimensiones del engagement.

Es así que como resultó necesario tener una definición clara acerca del Engagement laboral, Schaufeli *et al.* (2002), creadores de la Utrecht Work Engagement Scale V-17 (UWES-V17) indicaron que se toma como una total situación positiva originario del trabajo, incitado por la energía, la entrega y el embebimiento. Esta situación de plenitud se extiende los sucesos y metas individuales o puntuales, transformándose en una experiencia afectiva-cognitiva persistente.

Por otro lado, se considera una conexión fortalecida por medio de 3 niveles del cuerpo humano, racional la cabeza; grado de entendimiento frente a la responsabilidad, emocional el corazón; en tanto a la energía, así como la pasión y



motivacional las manos; orientada al desempeño del rol (Gebauer & Lowman, 2008).

Posteriormente, Schaufeli durante una entrevista precisó que el Engagement es un estado en el que los colaboradores se perciben muy vigorizados, afanados a lo que están realizando e implicado con su labor, un tipo de dicha conectada con el trabajo, y por ello se trata de una realidad efectiva (2015).

Por lo que, el análisis científico respecto al Engagement se evidencia concomitantemente con la variación de enfoque hacia una Psicología Positiva, la cual rescata la orientación positiva de las personas, prevaleciendo las medidas y fomento de la salud. (Schaufeli & Bakker, 2003). De modo que, en el entorno de la psicología laboral, el atractivo por el Engagement nace bajo la concepción del estudio sobre el burnout, que se desarrolló varias años atrás. (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Reafirmando lo anterior, análisis adicionales por Salanova y Schaufeli (2009) evidencias que el engagement está vinculado de forma efectiva con los productos organizacionales, tal como el acuerdo laboral, rentabilidad, proactividad y calidad de la asistencia que se brinda. Entonces, el engagement evalúa el nivel de filiación que los empleados evidencian para con la empresa a la cual brindan sus servicios.

Ahora bien, el engagement cuenta con tres dimensiones, la primera denominada vigor o denominada también energía que según Benítez y Del Águila, es cuando el colaborador durante su función laboral se encuentra satisfecho, lleno de energía y empuje para completar las tareas diarias (2015).

Mientras que Carrasco *et al.* (2010) denominan al vigor como el lado contrario a la debilitación. Se califica por niveles superiores de energía, aguante y estimulación mental durante la labor, así como las ganas y la tendencia de esforzarse en la jornada y la persistencia aun cuando se presenten dificultades (p. 12).

En cuanto a la dedicación en el trabajo, Schaufeli (2002) lo considera como una alta implicación laboral, acompañado del entusiasmo, dedicación, orgullo y reto por el trabajo.

Similarmente, Carrasco *et al.* (2010) indican que la dedicación, es involucrarse, apasionarse, estar satisfecho e iluminado en el trabajo y se determina por un sentimiento de importancia y desafío (p. 12).

Respecto a la absorción, Schaufeli durante una entrevista para la Universidad San Martín de Porres, menciona que, en las organizaciones, esta dimensión es la capacidad de la persona para abstraerse, concentrarse en el trabajo o la actividad que realiza promoviendo la sugestión de que el tiempo marcha muy rápido durante el trabajo (2003).

Complementando a lo anterior, Carrasco *et al.* (2010) indican que la absorción se evidencia cuando se está completamente absorto durante la actividad netamente laboral, en tanto que se experimenta un transcurrir del tiempo efímero y existen dificultades al momento de desligarse de las actividades que se vienen realizando, a causa de las dosis altas de disfrute y embelesa experimentada.

Por último, aún se encuentra en constante estudio las causas primordiales del engagement ya que pueden influir tanto los medios organizacionales como la autosuficiencia y el soporte social. Puntualizando a los recursos propios; la autoeficacia o la convicción en las propias habilidades tiene que ver con la ejecución adecuada de las actividades labores, quiere decir que, si advertimos competencia, ello puede incentivar el engagement. El autopercebir efectividad competente en nuestro centro de labores genera además el engagement, de manera que podemos decir que la autoeficacia participa como causa y efectos del engagement al mismo tiempo. (Carrasco *et al.* 2010).

Es así que contamos con definiciones claras respecto a las dimensiones de la Utrecht Work Engagement Scale V17, tomando en cuenta la recopilación de términos estudiados desde los 90 a la fecha y sobre todo considerando los términos iniciales usados en la escala estudiada.

Por otro lado, en cuanto a propiedades psicométricas, hoy en día se cuenta con la psicometría, rama de nuestra querida ciencia, aquella que se encarga del análisis de teorías, metodología y procedimientos que permiten valorar los fenómenos de carácter psicológico (Livia y Ortiz, 2014, p.166). En otras palabras, Tornimbeni *et*

*al.* (2004) traduce a la psicometría como el área de la psicología responsable de los métodos de medición de la conducta humana, englobando las pruebas psicométricas (p.9).

Tomando en cuenta lo anterior, se continúa con dos procedimientos importantes para verificar tanto la validez, como la fiabilidad.

En cuanto a la fiabilidad, Gonzales (2007) manifiesta que la fiabilidad se entiende como la estabilidad o consistencia de la calificación, lograda por una participante, en diversas situaciones en que sea administrada la misma herramienta psicométrica, suponiendo que el autor tomo en consideración aquellos indicadores que garanticen tal reafirmación.

Por su parte, Tornimbeni *et al.* (2004), la define como la precisión de una medida, o el nivel en el cual las calificaciones del instrumento se encuentran exento de fallos de medición. Aquella exactitud de sus puntajes posibilita que éstas se conserven persistentemente en diversas situaciones.

Por otro lado, continuando con la validez -aquella que se encuentra estrechamente relacionado con la fiabilidad- Gonzales precisa que se trata del nivel en que el test mide lo que pretende medir (2007). En otras palabras, la validez pretende que un instrumento psicológico interprete apropiadamente y valore la varianza diferenciada del constructo (Tornimbeni *et al.*, 2004).

Aquellos términos en mención son correctos, tal es así que por su parte Ramos (2018) sintetiza a la validez como garante en el acondicionamiento del instrumento, su representación y uso de las interpretaciones y/o conjeturas formados en base a los puntajes obtenidos. Segmentándolas a su vez en 3 categorías: validez de contenido, constructo y de criterio.

En primera instancia, la validez de contenido implica la evaluación taxonómica del contenido en el instrumento en pos de determinar si concibe una muestra figurativa de la manera en que la conducta ha de valorarse (Gonzales, 2007, p.30).

Por otro lado, Abad, Garrido, Olea y Ponsoda (2006), mencionan que la validez de constructo se basa en aquellos referentes que expliquen la conducta humana bajo

principios psicológicos y mediante indicadores objetivos para dicho estudio, estos son expresados en ítems de un instrumento psicológico y pueden ser comprobables de manera empírica.

Por último, tomando en cuenta a la validez de criterio, finalmente Tornimbeni *et al.* (2004) indica que es la valoración del tamaño muestral de la variable a prever, la cual debe ser independiente a la valoración de cada profesional a través del tiempo y de manera simultánea.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

Según Vargas, el tipo de investigación del presente estudio es aplicada debido a que busca hallar originalidad tecnológica que solucione incógnitas concretas por medio de productos o asistencias que satisfagan necesidades de las personas (2009, p.3).

##### **Diseño de investigación**

En cuanto al diseño de investigación, el procedimiento sigue un diseño de tipo instrumental dado que analiza las propiedades psicométricas de herramientas psicológicas, sea en pos de construir o en todo caso, traducir y adaptación instrumentos psicológicos ya existentes (Ato, López y Benavente, 2013, p. 6).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variable**

La variable de estudio cuantitativo es el Engagement en el trabajo, aquella que cuenta con 3 dimensiones; Vigor, dedicación y abstracción (Schaufeli & Bakker, 2003).

##### **Definición conceptual**

En cuanto a la definición conceptual del Engagement, según Schaufeli es considerada como un estado activo de índole mental positivo, ameno y relacionado al trabajo (2001). Entonces, dado que la Utrecht Work Engagement Scale V-17 tiene como principal variable cuantitativa al Engagement, bajo el marco operacional está constituida por 17 ítems y conserva una escala tipo Likert.

En cuanto a la primera dimensión y en términos conceptuales; el vigor según Schaufeli *et al.* (2001) se califica por una gran intención de destinar ánimo a la labor y perseverancia ante las adversidades, mientras que, a modo operacional, está constituida por los ítems 1, 4, 8, 12, 15 y 17 de la escala en mención.

Continuando con la dimensión dedicación, es conceptualizado por Schaufeli *et al.* (2001) como un estado fuertemente involucrado con la labor y la experimentación de una sensación de entusiasta, inspiradora, satisfactoria, retadora y significativa, por lo que en términos operacionales de la variable, esta es medida por los ítems 2, 5, 7, 10 y 13 de la Utrecht Work Engagement Scale.

Finalmente, Schaufeli *et al.* (2001) conceptúa a la dimensión absorción como la caracterización por estar totalmente absorto y dichosamente inmerso en la labor, al punto de no notar el transcurrir de las horas, experimentando el descontento por abandonar las actividades laborales. Es así como esta dimensión en términos operacionales es valorada por los ítems 3, 6, 9, 11, 14 y 16.

### **Definición operacional**

Se mide la variable a través de la Utrecht Work Engagement Scale de Wilmar Schaufeli, cuenta con 7 opciones de respuesta (0) = Nunca, (1) = Casi nunca, (2) = Algunas veces, (3) = Regularmente, (4) = Bastantes veces, (5) = Casi siempre, (6) = Casi siempre y (7) = Siempre, además da lugar a 3 dimensiones; vigor, dedicación y absorción.

### **Escala de medición**

Tipo Likert

La tabla de operacionalización del elemento de estudio se muestra en el anexo N° 2.

## **3.3. Población, muestra y muestreo**

### **Población**

Según Gallardo (2017) indica que la población o universo es un conjunto finito o infinito de elementos que presentan rasgos en común, estos son necesarios para la investigación, esto es importante para que la muestra que se seleccione sea significativa de la población. Para el presente estudio se consideró una población compuesta por 1000 colaboradores de una consultora del distrito de San Isidro del departamento de Lima, en la que sus edades; tanto hombres como mujeres se

encuentren entre los 19 y 55 años.

Para esta investigación se logró acceder la aplicación de la escala a todos los colaboradores de la empresa.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En esta investigación se utilizó la evaluación psicométrica como técnica de medición, agregando el empleo de la herramienta psicológica Utrecht Work Engagement Scale V-17 para la recolección de datos.

#### **Ficha técnica:**

Nombre: Utrecht Work Engagement Scale (UWES – 17).

Autores: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003) de procedencia holandesa.

Objetivo de la escala: El cuestionario tiene como fin reconocer el nivel de compromiso en los trabajos a partir de tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

#### **Modo de aplicación y duración**

Su empleo puede ser de manera individual o colectiva por un periodo de aplicación de 10 minutos. Cuenta con una modalidad de respuesta de múltiple elección bajo de Escala tipo Likert y presentando 7 posibilidades de contestación: Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces, Regularmente, Bastante Veces, Casi Siempre y Siempre.

#### **Características**

El instrumento está constituido por 17 ítems que corresponden al área laboral. Su empleo puede ser de manera individual o colectiva por un periodo de aplicación de 10 minutos. Cuenta con una modalidad de respuesta de múltiple elección bajo de Escala tipo Likert y presentando 7 posibilidades de contestación; 0 es nunca, 1 casi nunca, 2 algunas veces, 3 regularmente, 4 bastantes veces, 5 casi siempre y un máximo de 6 que es siempre.

En cuanto a la versión original de la Utrecht Work Engagement Scale V-17, tiene una validez de 0.65, residiendo en tres escalas que son elevadamente

correlacionadas, la relación entre las variables subyacente muestra un intervalo entre .80 y .90 y la consistencia Interna Alpha de Cronbach fluctua entre .82 y .93 en estudiantes universitarios. Link de la investigación adjunta en anexos.

Mientras que en una adaptación de UWES-17 bajo la versión mexicana, realizada por Villavicencio, Jurado y Aguilar (2014) se determinó la confiabilidad a través del alfa de Cronbach obteniendo un puntaje de 0.93 en 174 participantes entre hombres y mujeres que mantenían una edad promedio de 31 años. Enlace de la investigación adjunta en anexos.

Por último, a nivel nacional, Messarina (2019), valoró las propiedades psicométricas del Utrecht Work Engagement Scale en 100 empleados con una media de edad de 30 años. Se obtuvo un índice KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) medida de adecuación muestral de .80 y en la Prueba de Esfericidad de Bartlett se obtuvo un resultado altamente significativo,  $X^2(136) = 623.81$  ( $p < .001$ ), mientras que la consistencia interna tuvo un valor de alfa de Cronbach 0.84. Enlace de la investigación adjunta en anexos.

El resultado de la prueba piloto arrojó un Coeficiente de alfa de Cronbach de 0,932. Se evaluaron los 17 reactivos encontrándose que todos los valores fueron superiores al nivel de significación de 0.8, logrando la fiabilidad de la escala de medida y la solidez interna.

Por otro lado, se ejecutó el cálculo del KMO cuya validez fue de .906, el cual es estimado como bueno (Alarcón, 2008); en tanto, que el contraste de esfericidad de Barlet fue significativa ( $X^2=1604.516$ ;  $gl=136$ ;  $p < 0.000$ ).

### **3.5. Procedimientos**

Mediante reuniones virtuales programadas con los colaboradores que aceptaron participar en el actual proyecto; se explicó el objetivo de la investigación, brindando las instrucciones de la escala y aclarando dudas al mismo tiempo, esto con el fin de mantener mayor control en el tiempo de duración protocolar de la escala. Por último, se agradeció la colaboración de los trabajadores dándose por finalizada cada encuentro.



Luego del empleo de la herramienta psicológica, los datos obtenidos serán trasladados al software Office Microsoft Excel 2016 en un formato nuevo, ésta data será exportada bajo el programa IBM SPSS Statistics 24 en pos del análisis correspondiente mediante tablas dinámicas. Los resultados obtenidos serán expuestos en la presentación final del presente estudio.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Esta de investigación corresponde al enfoque cuantitativo puesto que se basa en la recolección de los datos, los cuales serán procesados de manera estadística para obtener la interpretación de los resultados.

En un primer plano, se evaluó la calidad de datos obtenidos por medio del instrumento, para ello se aplicó una prueba de normalidad a fin de verificar el rango de cada valor para las dimensiones, así como el valor global donde se evidenció que bajo la prueba de Kolmogorov Smirnov existe una muestra con datos no paramétricos,

En tanto a las evidencias de confiabilidad, se administró la prueba de Alfa de Cronbach con el objetivo de verificar las capacidades de consistencia de los reactivos y componentes de la escala.

Por otro lado, se verificó la validez de constructo a través del análisis factorial exploratorio en pos de obtener indicadores adecuados haciendo uso de la prueba de Kaiser Meyer Olkin y esfericidad de Barlett de forma general, agregando la aplicación de descriptivos como la asimetría, curtosis, índices de homogeneidad corregida, comunalidades y frecuencias de respuestas para cada ítem y dimensión.

Por último, se administró una evaluación para verificar los ajustes de bondad por medio del análisis factorial confirmatorio (Cupani, 2012).

### **3.7. Aspectos éticos**

Para la ejecución del presente análisis, se pretendió tener total neutralidad durante la investigación, empezando por la recabación de información, buscando en libros, revistas y artículos que permiten profundizar en cada una de las variables, respetando todos y cada uno de los derechos de autor, a su vez manteniendo una total protección de los evaluados al momento de administrar los instrumentos,

brindado el consentimiento informado y solicitando los permisos requeridos en cada una de los colegios estatales, explicando la determinación de la investigación a los docentes y personal directivo.

Teniendo en cuenta el albor de la bioética, Siurana (2010) reitera lo mencionado por Rachels y Beauchamp; citando a la beneficencia como un principio básico para obrar en pos del mayor provecho hacia las personas, además, también se ubica el principio de no maleficencia, que exige a los investigadores a no quebrantar damnificación deliberado regido por la creencia máxima *primun non nocere*, agregado a ello, contamos con el principio que ampara y considera la autonomía, ello se orienta a tomar en cuenta los derechos que se poseen a favor de dar un punto de vista y crédito a aquellos que tuvieron dichas opiniones acerca de algún duda. Finalmente, se hace mención del principio de justicia que radica en la importancia de brindar a quien lo necesita y no solicitar más de lo que se otorga.

La Asociación Médica Mundial (1964) estipula en la Declaración de Helsinki, principios que incluyen a las investigaciones recabadas con humanos donde se busca proteger a cada uno de los evaluados, manteniendo de manera confidencial las participaciones de los involucrados, como también, como también el otorgar la ficha del consentimiento informado a los evaluados con el propósito de evidenciar la voluntad que tuvieron al realizar la investigación, como también incluir la entrega de lo obtenido al finalizar el estudio como parte de la apertura al conocimiento, teniendo en cuenta que los resultados sean positivos o negativos.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 1

*Prueba de normalidad para la escala Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Vigor	,154	1000	,000	,930	1000	,000
Dedicación	,176	1000	,000	,899	1000	,000
Absorción	,092	1000	,000	,968	1000	,000
Global	,100	1000	,000	,941	1000	,000

De acuerdo con lo plasmado en la tabla 1 podemos evidenciar los valores determinados para la normalidad obtenida con la escala Utrecht Work Engagement Scale V-17 en la muestra, en donde se hallaron alcances inferiores a 0.05 ( $p < 0.05$ ), de acuerdo con esto podemos indicar que la muestra arroja índices no paramétricos (Pedrosa et. al. 2015).

#### Prueba de confiabilidad

Tabla 2

*Prueba de fiabilidad la escala Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	17

En la tabla 2 se evidencia que el nivel de consistencia interna del instrumento alcanzó valores adecuados para ajustar la medición de los ítems, dimensiones y la variable de manera global en la muestra evaluada, llegando a obtener un ,918, según lo postulado por Nunnally (2007) toda fiabilidad enmarcada en valores superiores o iguales a ,80 o cercanos a 1 son los más excelentes para indicar niveles de consistencia en una herramienta de medición, por lo que podemos sintetizar que la escala cuenta con una confiabilidad de tipo excelente.

Tabla 3

*Evidencia de fiabilidad de las dimensiones la escala Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.*

Dimensiones	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Vigor	,804	6
Dedicación	,832	5
Absorción	,894	6

En la tabla 3, podemos observar las dimensiones planteadas para la evaluación de la variable engagement, distribuidas en vigor, dedicación y absorción. Para todas las Dimensiones se pudo encontrar valores superiores a ,80 lo cual indica que la fiabilidad de los ítems expresados para cada uno de los factores contiene indicadores precisos de medición con relación a la variable y son considerados como excelentes (Nunnally, 2007).

### **Análisis factorial exploratorio**

Tabla 4

*Prueba de Kaiser Meyer Olkin y esfericidad de Barlett para la escala Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,912
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	4507,456
	gl	861
	Sig.	,000

En la tabla 4 se observa la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) obtuvo un valor de 0,912, evidenciando que los datos analizados son adecuados, ya que se consideran valores aceptables a partir de 0,5 que permiten realizar el análisis exploratorio de los ítems y dimensiones del instrumento. A su vez dentro de la Prueba de Esfericidad de Barlett se muestra un valor de 0,000 ( $p < 0.05$ ), mostrando la variable de

estudio y la población están relacionados entre sí, pues el valor de fiabilidad fue inferior a 0,05 (Montoya, 2007).

Tabla 5

*Matriz de componentes de la escala Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.*

Componente	Varianza total explicada		
	Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado
1	7,762	45,658	45,658
2	2,046	12,038	57,696
3	1,125	6,618	64,314

En la tabla 5, se encuentran los porcentajes obtenidos dentro de la varianza total explicada del instrumento evaluado en donde se refleja una agrupación adecuada para las tres dimensiones del cuestionario, alcanzando un 45% para la primera, 57.07% para la segunda dimensión y 64% para la tercera. Para poder indicar que las dimensiones se ajustan de forma estadística a la teoría planteada por el autor se debe obtener la misma cantidad de componentes que en lo propuesto, además de alcanzar porcentajes de agrupación mayores a 30% o 50% y de acuerdo con esto se evidencia que cada uno de los factores indican que las agrupaciones son delimitadas como adecuadas para la medición de la variable (Sorlano, 2014).

Tabla 6

*Análisis estadístico de los ítems de la dimensión vigor la escala Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.*

Ítems	Frecuencia								g <sup>1</sup>	g <sup>2</sup>	IHC	h <sup>2</sup>	Aceptable
	0	1	2	3	4	5	6						
D1 i01	18.6	12.2	3.0	22.3	10.8	9.2	3.3	-0.746	-0.421	.712	.816	Sí	
i04	26.3	13.8	3.1	12.8	18.8	8.6	3.6	-0.353	-0.311	.636	.514	Sí	
i08	17.3	13.5	5.6	24.7	31.6	15.8	9.2	-0.575	-0.040	.643	.538	Sí	
i12	21.7	15.8	9.2	33.7	18.6	12.2	3.0	-0.605	-0.102	.663	.359	Sí	
i15	18.6	12.2	3.0	22.3	13.8	3.1	17.1	-0.523	.200	.630	.562	Sí	
i17	1.6	3.6	23.4	25.3	13.5	5.6	9.5	-0.618	.494	.620	.703	Sí	

En la tabla 6, se puede visualizar que las respuestas delimitadas por los estudiantes en la dimensión vigor hacen referencia que no hubo presencia alguna de sesgo, ya

que los porcentajes estuvieron por debajo de ochenta, a su vez en los criterios valorativos de los descriptivos se encontró que la asimetría, curtosis, homogeneidad corregida y comunalidades presentaron valores adecuados demostrando que los ítems corresponden de forma cuantitativa a la dimensión y de forma general a medir la variable (Carvajal, Méndez y Torres, 2016).

Tabla 7

*Análisis estadístico de los ítems de la dimensión dedicación la escala Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.*

Ítems	Frecuencia							g <sup>1</sup>	g <sup>2</sup>	IHC	h <sup>2</sup>	Aceptable	
	0	1	2	3	4	5	6						
D2	i02	1.3	3.6	24.3	6.9	25.0	6.9	3.3	-.605	-.102	.663	.359	Sí
	i05	1.6	3.6	23.4	9.5	22.7	9.5	3.6	-.523	.200	.630	.562	Sí
	i07	9.9	19.4	30.6	6.3	27.3	6.3	9.2	-.618	.494	.620	.703	Sí
	i10	18.4	23.7	28.6	7.6	10.4	5.9	6.3	.082	-.687	.622	.699	Sí
	i13	19.7	22.7	26.3	1.3	13.1	5.3	3.6	.223	-.663	.589	.419	Sí

En la tabla 7, se puede visualizar que las respuestas delimitadas por los estudiantes en la dimensión dedicación hacen referencia que no hubo presencia alguna de sesgo, ya que los porcentajes estuvieron por debajo de ochenta, a su vez en los criterios valorativos de los descriptivos se encontró que la asimetría, curtosis, homogeneidad corregida y comunalidades presentaron valores adecuados demostrando que los ítems corresponden de forma cuantitativa a la dimensión y de forma general a medir la variable (Carvajal, Méndez y Torres, 2016).

Tabla 8

*Análisis estadístico de los ítems de la dimensión absorción la escala Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.*

Ítems	Frecuencia							g <sup>1</sup>	g <sup>2</sup>	IHC	h <sup>2</sup>	Aceptable	
	0	1	2	3	4	5	6						
D3	i03	13.8	3.1	18.8	8.6	10.8	9.2	3.3	-.575	-.040	.643	.538	Sí
	i06	11.5	5.6	31.6	15.8	18.8	8.6	3.6	-.605	-.102	.663	.359	Sí
	i09	15.8	9.2	18.6	12.2	31.6	15.8	9.2	-.476	.557	.536	-.476	Sí
	i11	12.2	3.0	26.3	13.8	18.6	12.2	3.0	-.687	.712	.699	-.687	Sí
	i14	13.8	3.1	17.3	13.5	13.8	13.8	3.1	-.663	.689	.819	-.663	Sí
	i16	10.5	7.6	21.7	15.8	13.5	13.5	5.6	-.547	.557	.610	-.547	Sí

En la tabla 8, se puede visualizar que las respuestas delimitadas por los estudiantes para la dimensión absorción en donde se hace referencia que no hubo presencia alguna de sesgo, ya que los porcentajes estuvieron por debajo de ochenta, a su vez en los criterios valorativos de los descriptivos se encontró que la asimetría, curtosis, homogeneidad corregida y comunalidades presentaron valores adecuados demostrando que los ítems corresponden de forma cuantitativa a la dimensión y de forma general a medir la variable (Carvajal, Méndez y Torres, 2016).

Tabla 9

*Normas de interpretación de escala Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.*

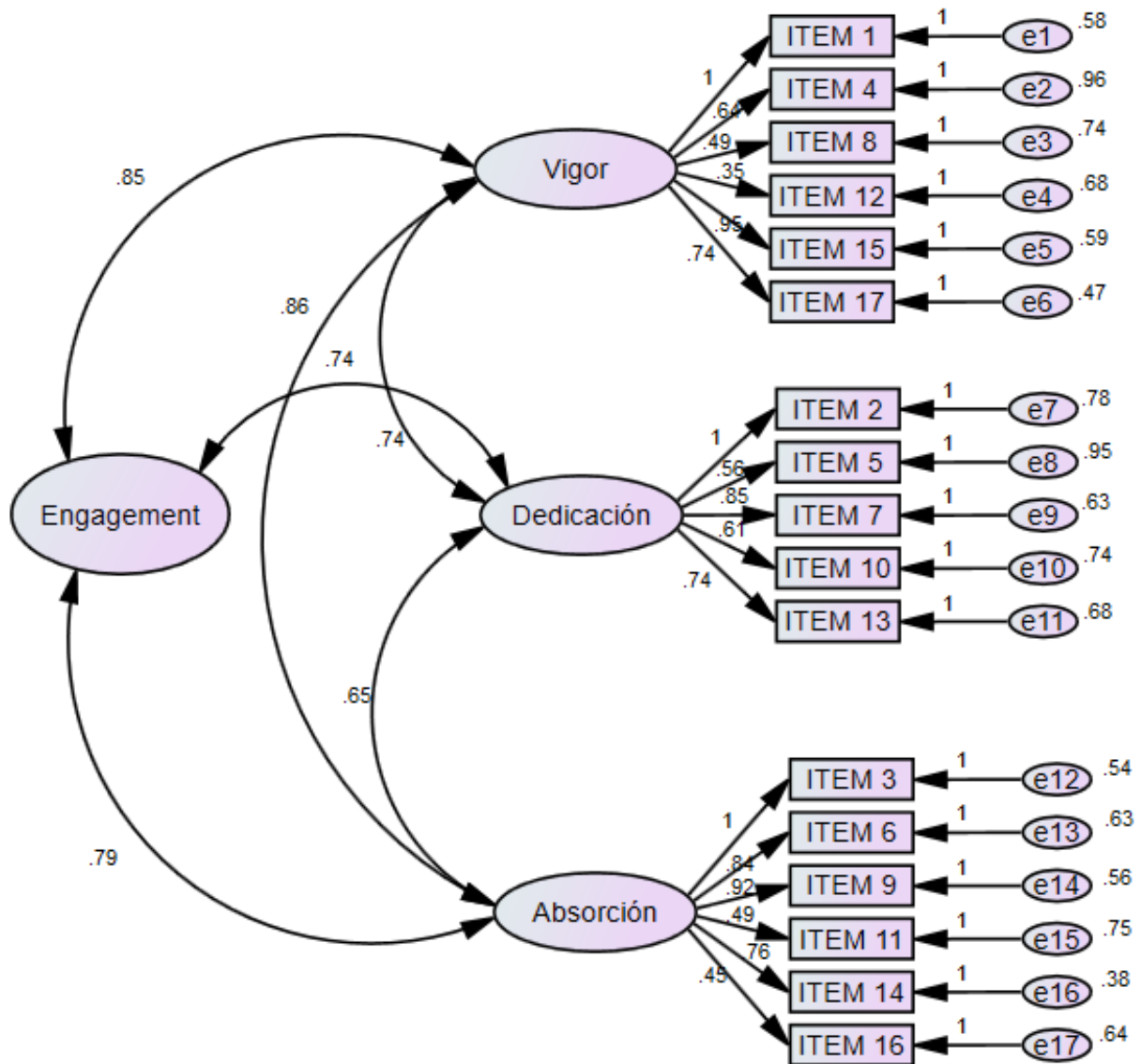
		Vigor	Dedicación	Absorción	Total
Percentiles	Bajo	12,000	11,000	8,000	58,000
	Promedio	15,000	14,000	11,000	90,000
	Alto	19,000	16,000	16,000	120,500

Para la tabla 9 se pretendió analizar los percentiles apropiados para realizar las normas de interpretación del instrumento, en donde se colocan los niveles bajo con un puntaje desde 0 hasta 58, luego tenemos el nivel promedio con una calificación desde 59 hasta 90, por último, se encuentra el nivel alto con un puntaje desde 91 hasta 120 o más tanto para la calificación global como en los componentes del instrumento.

## Análisis factorial confirmatorio

Figura 1

Gráfico de senderos de la escala Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.



En la figura 1 se puede apreciar los alcances en el ajuste de bondad del instrumento evidenciando valores pertinentes: GFI: .919, CFI: .984, RMSEA: .106 y SMRS: .043, de acuerdo con Keith (2015) los estimados encontrado para la escala general como para sus dimensiones fueron pertinentes ya que se alcanzaron cargas factoriales superiores a 0.30, como se evidencia en el gráfico de senderos dichos valores son aceptables.



## V. DISCUSIÓN

Este estudio fue diseñado para describir las propiedades psicométricas sobre la base del instrumento psicológico: Escala Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020, el cual fue aplicado en un total de 1000 sujetos. Las cifras fueron recolectadas mediante la administración de un formulario y han sido representados en tablas y figuras lo que ha permitido entender y analizar la variable como sus dimensiones durante la investigación.

El objetivo general delimitado para este estudio permitió determinar las propiedades psicométricas de Utrecht Work Engagement Scale V-17 en los colaboradores de una consultora del distrito de San Isidro de Lima, 2020. Dentro de los resultados expuestos se pudo evidenciar el margen de adecuación de valores psicométricos de la escala puesto que las propiedades de consistencia de reactivos, dimensiones y constructo en general fue óptimo, a su vez en los descriptivos se logró tener concordancia estadística orientada a valores cercanos a uno y superiores a 0.30, en los alcances de fiabilidad se halló estimados mayores a 0.80 y en el alcance de ajuste de bondad el nivel de error fue cercano a cero y la firmeza de la escala pudo referir que dentro del contexto de aplicación el instrumento cumple con los estándares de medición adecuados para su administración. Lo obtenido es similar a lo referido por Bakker (2003) quien desarrolló la apreciación psicométrica de esta escala donde la dimensión vigor obtuvo un 0.63 en el valor de Cronbach, dedicación 0.81 y absorción 0.72. En cuanto a la consistencia interna de la primera escala fue de 0.60, y las demás, superaron el criterio de  $> 0.70$ . La validez de constructo, por medio del análisis factorial confirmatorio evidenció índices de GFI de 0.89. y un índice AGFI de 0.86, permitiendo observar el contenido fiable de su condición en la medición del constructo. De forma teórica esto permite fundamentar ideas como la propuesta por Carrasco *et al.* (2010) quienes encuentran que el constructo está en constante estudio puesto que pueden influir tanto los medios organizacionales como la autosuficiencia y el soporte social, puntualizando a los recursos propios; la autoeficacia o la convicción en las propias habilidades tiene que ver con la ejecución adecuada de las actividades labores, quiere decir que, si advertimos competencia, ello puede incentivar el engagement, así como también el autopercebir

efectividad competente en nuestro centro de labores genera además el engagement, de manera que podemos decir que la autoeficacia participa como causa y efectos del engagement al mismo tiempo. A su vez Salanova y Schaufeli (2009) mencionan que las evidencias que el engagement está vinculado de forma efectiva con los productos organizacionales, tal como el acuerdo laboral, rentabilidad, proactividad y calidad de la asistencia que se brinda, revelando de esta manera que el engagement evalúa el nivel de filiación que los empleados evidencian para con la empresa a la cual brindan sus servicios.

En tanto a los objetivos específicos, para el primero se planteó determinar la confiabilidad de la Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora de San Isidro, 2020. El análisis de resultados determinó que la escala contiene un estimado general de .918 y .804, .832, .894 para cada una de las dimensiones respectivamente, lo cual evidencia el criterio de optimicidad categórica en consistencia interna dentro de la muestra seleccionada. En los estudios previos Spontón *et al.* (2012) halló valores aceptables de consistencia interna comprendidos entre 0.69 y 0.90, describiendo que las potencias de fiabilidad de la herramienta son aceptables en comparación con los datos revelados en esta investigación puesto que se ha mostrado que los índices son más altos. En otro estudio planteado por La misma situación ocurre con la investigación de Cárdenas (2016) quien determinó el nivel de Engagement; valorando las propiedades psicométricas del Utrecht Work Engagement Scale en muestral se estableció por 317 colaboradores de ambos sexos con edades de 18 a 65 años; siendo 188 caballeros y 129 damas (2016). Como resultante se obtuvo indicadores de homogeneidad respecto ítem-test corregido bajo valores con puntajes de 0.40 y 0.71 considerándose como muy buenos en todos los ítems. Así mismo, se estableció la confiabilidad por medio de la consistencia interna de Alpha de Cronbach con valores entre 0.70 y 0.89. Un resultado similar fue obtenido en un estudio de Oramas *et al.* (2014) en donde el análisis se dio con un tamaño muestral constituido por 400 colaboradores indicando que la consistencia interna se dio uso del Alpha de Cronbach, determinando diversas estimaciones en las tres dimensiones, vigor 0,80, dedicación 0,80 y por último absorción 0,75, además de 90 en la escala general. Así mismo, se halló que la configuración de los tres factores

revela unanimidad entre las mismas y valores preceptivos superiores en las tres dimensiones. Esto responde al planteamiento teórico de Gonzales (2007) quien manifiesta que la fiabilidad se entiende como la estabilidad o consistencia de la calificación, lograda por una participante, en diversas situaciones en que sea administrada la misma herramienta psicométrica, suponiendo que el autor tomo en consideración aquellos indicadores que garanticen tal reafirmación, como también lo explica Tornimbeni *et al.* (2004), definiéndola como la precisión de una medida, o el nivel en el cual las calificaciones del instrumento se encuentran exento de fallos de medición. Aquella exactitud de sus puntajes posibilita que éstas se conserven persistentemente en diversas situaciones. Con esto se puede describir que el instrumento contiene márgenes de consistencia interna lo cual brinda su factibilidad para ser administrada de forma confiable.

Para el análisis estadístico de los ítems de la Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.; se procedió a la evaluación de los descriptivos por reactivos y dimensiones en general buscando revelar criterios de aceptabilidad pertinentes, en donde se halló que en las frecuencias de respuesta los niveles de sesgo fueron muy inferiores lo cual permite determinar que hubo una correcta valoración de los sujetos en relación a la comprensión de lo propuesto en el instrumento, además en los valores de asimetría y curtosis los rangos se mantuvieron estables entre el -1.50 y +1.50 lo cual evidencia la relación entre la variable y el ítem, a su vez en la homogeneidad corregida y las comunalidades del instrumento hay estimaciones mayores a 0.30 lo cual indica que el vínculo depositado en las dimensiones y el constructo son medibles. En la investigación de Cárdenas (2016) se tuvo como resultante del análisis de Ítems a indicadores de homogeneidad respecto ítem-test corregido bajo valores con puntajes de 0.40 y 0.71 considerándose como muy buenos en todos los ítems, lo cual presta a evidenciar que los alcances de evaluación por reactivo y dimensión son considerables.

En el análisis factorial exploratorio de la Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020; se pudo obtener un calificativo global de evaluación exploratoria por medio de la prueba de adecuación muestral de Kaiser Meyer Olkin, conteniendo un valor de ,912,

indicando que la medición del constructo es muy viable en la muestra, además los componentes propuestos dentro del margen teórico permitieron ser comprobados con la obtención de una matriz rotada la cual indicó que los tres factores alcanzaron porcentajes adecuados siendo estos mayores al 30%. Dentro de los antecedentes similares a lo obtenido tenemos el estudio de Schaufeli y Bakker (2003) quienes aplicaron el Utrecht Work Engagement Scale a 527 estudiantes; mujeres (88%) y hombres (12%), con edades entre 18 y 49 años, bajo una media de 22.8 , revelando que en la validez de constructo, por medio del análisis factorial confirmatorio evidenció índices de GFI de 0.89. y un índice AGFI de 0.86, lo cual potencia la firmeza del instrumento en su margen de relación con la teoría planteada. A su vez en la investigación de Cárdenas y Jaik (2014) se ejecutó un análisis respecto al nivel de credibilidad y validez del Inventario para la Medición del Engagement en el Trabajo (IMET), tomando una muestra de 572 sujetos, al usar el Alfa de Cronbach en pos de la escala global, se obtuvo un puntaje de 0.94, de manera que se estima al instrumento confiable. En pos del Análisis Factorial Exploratorio (AFC), se tamizó 4 divisores, ya explicando más del 50% de la varianza universal. Su validez arrojó que los 44 ítems del IMET denotan una adecuación efectiva, dado que el nivel de significancia resultó de 0.00, por lo que existe unanimidad en la configuración interna del inventario. Al indicar una calidad de firmeza se indica que la teoría se ajusta a la herramienta pudiendo medir de forma correcta lo plantado por Schaufeli *et al.* (2002), quienes indicaron que el engagement se toma como una total situación positiva originario del trabajo, incitado por la energía, la entrega y el embebimiento. Esta situación de plenitud se extiende los sucesos y metas individuales o puntuales, transformándose en una experiencia afectiva-cognitiva persistente.

Para la obtención del último objetivo específico se pretendió realizar el análisis factorial confirmatorio de la Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.; obteniendo que los alcances en el ajuste de bondad del instrumento son valores pertinentes: GFI: .919, CFI: .984, RMSEA: .106 y SMRS: .043. Lo hallado por Bakker (2003) es similar puesto que evidenció índices de GFI de 0.89. y un índice AGFI de 0.86, dando a conocer las bondades estructurales del instrumento en referencia a la medición de la variable engagement, considerándolo un instrumento con cualidades confirmatorias

válidas para la aplicación del mismo. Esto indica que el planteamiento teórico es correcto lo cual permite evaluar el constructo de forma general como las dimensiones, en donde Carrasco *et al.* (2010) formula que el engagement cuenta con tres dimensiones, la primera denominada vigor o denominada también energía, es cuando el colaborador durante su función laboral se encuentra satisfecho, lleno de energía y empuje para completar las tareas diarias, este factor se califica por niveles superiores de energía, aguante y estimulación mental durante la labor, así como las ganas y la tendencia de esforzarse en la jornada y la persistencia aun cuando se presenten dificultades. En cuanto a la dedicación en el trabajo, Schaufeli (2002) lo considera como una alta implicación laboral, acompañado del entusiasmo, dedicación, orgullo y reto por el trabajo y en relación a la absorción, Schaufeli durante una entrevista para la Universidad San Martín de Porres, menciona que, en las organizaciones, esta dimensión es la capacidad de la persona para abstraerse, concentrarse en el trabajo o la actividad que realiza promoviendo la sugestión de que el tiempo marcha muy rápido durante el trabajo.

A sí mismo es importante hacer un énfasis en algunas de las limitaciones presentadas dentro de la ejecución de este trabajo puesto que es necesario mencionar que la administración del cuestionario se vio dificultada por la situación de aislamiento a causa de la propagación del nuevo coronavirus, esto impidió hacer uso de la aplicación a una muestra más generosa, a su vez el acceso a las empresas fue limitado en consecuencia de la misma situación lo que redujo las posibilidades de administrarlo a más de una institución, sin embargo los resultados permitieron obtener de forma clara las propiedades del instrumento.

De esta manera podemos indicar que la Escala Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro aplicada en un total de 1000 sujetos reveló valores fiables, ajustes óptimos y firmeza en los reactivos y dimensiones lo cual permite referir que la administración del instrumento debe ser considerada como efectiva, a su vez podemos afirmar que el instrumento en mención cuenta con las propiedades psicométricas necesarias para su calificación e interpretación.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **PRIMERA**

Se propuso las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht Work Engagement Scale V-17 presenta buenas propiedades psicométricas en los colaboradores evaluados, en conclusión, puede ser trabajar con dicha población en el área organizacional dentro del rubro privado.

### **SEGUNDA**

Para la consistencia interna se obtuvo valores mayores o iguales a .80 para cada uno de los reactivos de las dimensiones con un valor global .918, demostrando un nivel válido en todo el instrumento.

### **TERCERA**

Dentro del análisis de los ítems, se alcanzó medidas superiores a 0.30 lo cual favorece a la consistencia de los reactivos y dimensiones puesto que en los descriptivos (asimetría, curtosis, homogeneidad y comunalidades) se corroboró que los reactivos de la escala poseen adecuados criterios de medición.

### **CUARTA**

En el análisis factorial exploratorio se evidenció un nivel de KMO=. 912 con valores mayores al 30% en las dimensiones, esto indica que de acuerdo al propuesto en la teoría la medición de la variable se agrupa de manera correcta a los factores.

**QUINTA** Para el análisis confirmatorio los índices de ajuste de bondad lograron destacar valores cercanos a uno en consistencia y rangos cercanos a cero en el nivel de error lo cual evidencia la firmeza de la prueba.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA**

Continuar las investigaciones sobre las cualidades psicométricas del instrumento en muestras similares con la intención de potenciar más su administración en el ámbito organizacional.

### **SEGUNDA**

Realizar una evaluación de los niveles de fiabilidad a través del tiempo para así seguir demostrando que los alcances de medición son estables.

### **TERCERA**

Identificar en las pruebas de validez de constructo si los reactivos siguen manteniendo valoraciones eficaces dentro de los descriptivos

### **CUARTA**

Realizar una versión de la escala bajo un concepto digital dado que desde un inicio la evaluación fue considerara de forma presencial.

### **QUINTA**

Por último, se recomienda tomar en cuenta que, a pesar de contar con un instrumento altamente confiable, es necesario seguir manteniendo nuestras herramientas de evaluación; observación, entrevista, entre otros ya que el porcentaje de consideración es más alto.

## REFERENCIAS

- Abad, F., Garrido, J., Olea, J., Ponsoda, V. (2006). *Introducción a la Psicometría: Teoría Clásica de los Tests. Teoría de la Respuesta al ítem*. Universidad Autónoma de Madrid: Facultad de Psicología.  
[http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/investigacion/file.php/39/ARCHIVO\\_S\\_2010/PDF/IntPsicometria\\_aristidesvara\\_1\\_.pdf](http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/investigacion/file.php/39/ARCHIVO_S_2010/PDF/IntPsicometria_aristidesvara_1_.pdf)
- Águila, M., Portalanza, C., Duque, E. (2017). Evaluación del engagement en trabajadores de una institución superior en Ecuador. *Revista científica ECOCIENCIA*. 4(4), 1-25.  
<http://ecociencia.ecotec.edu.ec/upload/php/files/agosto17/03.pdf>
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento*. (2ª ed.). Lima: Edit. Universitaria
- Anthoine, E., Moret, L., Regnault, A., Sbille, V., & Hardouin, J. (2014). Sample size used to validate a scale: a review of publications on newly-developed patient reported outcomes measures, 12 (1), 7.
- Asociación Médica Mundial (1964). Declaración de Helsinki de la AMM- Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. *Revista WMA* (18).  
<http://www.isciii.es/ISCIII/es/contenidos/fd-investigacion/fd-luacion/fd-evaluacion-etica-investigacion/Declaracion-Helsinki-2013-Esp.pdf>
- Atance, J. (1997). Aspectos epidemiológicos del síndrome de Burnout en personal sanitario. *Revista española de salud pública*, 71(3), 293- 303.
- Ato, M., López, J. y Benavente, A, (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29 (3), 1038-1059. Recuperado el 29 de octubre de 2018 de:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>
- Benítez, R., Águila, Ana. (2015). Compromiso en el trabajo y prácticas de recursos humanos de alto rendimiento en organizaciones de acción social. *Universidad de Málaga*.



[https://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/15407/0](https://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/15407/0)

Boluarte, A., Merino, C. (2015). Versión breve de la escala de satisfacción laboral: Evaluación estructural y distribución de sus puntajes. *Universidad San Martín de Porres*.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68643124006>

Candia, M., Castro, H., Sanchez, E. (2017). Relación entre satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera. *Universidad del Pacífico*.

[http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2021/Magali\\_Tesis\\_m aestria\\_2017.pdf?sequence=1](http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2021/Magali_Tesis_m aestria_2017.pdf?sequence=1)

Cárdenas, R. (2016). Propiedades psicométricas de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del distrito de Moche. *Repositorio UCV*.

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/111>

Carrasco, A., de la Corte, C. & León, J. (2010). Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista Digital de Prevención*. 1(1), 12.

Carvajal, D., Méndez, H. y Torres, M. (2016). Análisis de la confiabilidad y de algunos parámetros psicométricos de un test realizado en el colegio Vista bella de la ciudad de Bogotá (Tesis de Licenciatura). Fundación universitaria Los Libertadores, Bogotá.

<https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/620/Carvajal% C3%81lzateDiegoEliezer.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Costa, I., Driesnack, M., Souza, V. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: Diseños de investigación cuantitativa.

*Revista Latino-am Enfermagem*. 15(3).

[https://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es\\_v15n3a22.pdf](https://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a22.pdf)

- Cupani, M. (2012). Análisis de Ecuaciones Estructurales: conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación. *Revista Tesis*, 2(1), 186-199 recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/tesis/article/view/2884>
- De Barrera, J. (2000). Metodología de la investigación. *Guía práctica para su comprensión holística de la ciencia*. (4. ed.). Caracas: Quirón Ediciones.
- Espinoza, J. (2017). El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios. *Repositorio académico UPC*. [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622703/Espinosa\\_qj.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622703/Espinosa_qj.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Fernández, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (Engagement): Un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit* 21(2), 195-206.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272015000200003](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200003)
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. (1st ed.). Huancayo: Universidad Continental. Recuperado de [http://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/continental/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC05](http://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/continental/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC05)
- Gonzales, F. (2007). *Instrumentos de evaluación psicológica*. Editorial Ciencias Médicas.  
[http://newpsi.bvpspsi.org.br/ebooks2010/en/Acervo\\_files/InstrumentosEvaluacionPsicologica.pdf](http://newpsi.bvpspsi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/InstrumentosEvaluacionPsicologica.pdf)
- Juárez, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: Entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit* 21(2), 187-194.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272015000200002](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200002)
- Keith, T. (2015). Multiple reession and beyond. An introduction to multiple regression and structural equation modeling. (2<sup>a</sup>. ed.). New York: Routledge.

- Livia, J. y Ortiz, M. (2014). *Construcción de pruebas psicométricas: aplicaciones a las ciencias sociales y de la salud*. Editorial universitaria. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v10n2/a09v10n2.pdf>
- Llanos, N., (2012). Clases y tipos de investigación y sus características. Bogotá: Colombia. Recuperado el 10 de septiembre de 2018 de: [https://www.academia.edu/5075869/CLASES\\_Y\\_TIPOS\\_DE\\_INVESTIGACION\\_Y\\_SUS\\_CARACTERISTICAS](https://www.academia.edu/5075869/CLASES_Y_TIPOS_DE_INVESTIGACION_Y_SUS_CARACTERISTICAS)
- Lupano, M. L. y Santiago, W. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral, *Psicodebate*, 18, 77-89. <https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/psicodebate/article/view/808>
- Montoya, O. (2007). Aplicación del análisis factorial a la investigación de mercados, caso de estudio. *Scientia Et Technica*, 13 (35), 281 – 286. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84903549.pdf>
- Moreno, I. (2016). Propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale-Student (Uwes-S) en universitarios de Puerto Rico. *Revista Mexicana de psicología*, 33(2), 121-134. <https://www.redalyc.org/pdf/2430/243056044004.pdf>
- Müller, R., Pérez, C., Ramirez, L. (2013) Estructura factorial y consistencia interna de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 17 entre trabajadores sanitarios de Chile. *Liberabit*, 19(2), 163-171. [https://www.researchgate.net/publication/260837257\\_Estructura\\_factorial\\_y\\_consistencia\\_interna\\_de\\_la\\_Utrecht\\_Work\\_Engagement\\_Scale\\_UWES\\_17\\_entre\\_trabajadores\\_sanitarios\\_de\\_Chile](https://www.researchgate.net/publication/260837257_Estructura_factorial_y_consistencia_interna_de_la_Utrecht_Work_Engagement_Scale_UWES_17_entre_trabajadores_sanitarios_de_Chile)
- Nunnally, S. (2007). Construction Methods and Management. <http://www.icivil-hu.com/Civil-team/5th/Construction%20Methods/92578022-Construction-Methods-and-Management.pdf>
- Oramas, A., Marrero, I., Cepero, E., del Castillo, N. & Vergara, A. (2014). La escala de Work Engagement de Utrecht. Evaluación del Work Engagement en trabajadores cubanos. *Revista cubana de Salud y Trabajo*, 15, 47-52. [http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol15\\_2\\_14/rst08214.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol15_2_14/rst08214.htm)

- Pedrosa, et. al. (2015). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar? *Revista Universitas Psychologica*, vol. 14(1).  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5321646>
- Ramos, Z. (2018). *Psicometría básica*. Fundación universitaria del Área Andina.  
<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1491/75%20PSICOMETR%C3%8DA%20B%C3%81SICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ríos, C. & López, R. (2004). El Burnout o Síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectiva. *International journal of clinical and health psychology*, 4(1), 137-160.
- Rodriguez, R., Martínez, M., Sanchez, I. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Universidad de Bogotá* 13 (4), 1255- 1266.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v13n4/v13n4a03.pdf>
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). *El Engagement en el trabajo*. España: Alianza editorial.
- Salazar, M. (2014). *Propiedades psicométricas de la escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo en empleados del servicio público*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- 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. B. (2002). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Unidad de psicología de la salud ocupacional de Utrecht*.  
<https://goo.gl/H19AbI>
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzáles-Romá, V. & Bakker, A. (2001). The measurement of burnout and engagement: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Siurana. J. (Marzo, 2010). *Los principios de la bioética y la bioética intercultural*.

Revista Scielo (12157). Recuperado de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718927320100010100006](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718927320100010100006)

Sorlano, A. (2014). *Diseño y validación de instrumentos de medición*. Revista Dialogos, vol. 14(9). <https://core.ac.uk/download/pdf/47265078.pdf>

Spontón, C., Medrano, L., Maffei, L., Spontón, M. & Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit. Revista Psicológica*, 18(2), 147-154. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68624684005>

Tornimbeni, S., Perez, E. & Olaz, F. (2008). *Introducción a la psicometría*. Buenos Aires, Argentina: Paidós. <https://filadd.com/doc/tornimbeni-introduccion-a-la-psicometria-pdf>

Vargas, C. (2019). Cultura Organizacional y vinculación laboral en el departamento de ginecología y obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2019. *Repositorio UNFV*. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4026>

Vargas, Z. (2009). LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA. *Revista Educación* 33(1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>

## ANEXOS

### 1. Matriz de consistencia de la tesis

Problema	Objetivos	Método	Instrumentos
¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la Utrech Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020?	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Determinar las propiedades psicométricas de Utrecht Work Engagement Scale V-17 en los colaboradores de una consultora del distrito de San Isidro de Lima, 2020.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>O1. Determinar la confiabilidad de la Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora de San Isidro, 2020.</p> <p>O2. Determinar el análisis estadístico de los ítems de la Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.</p> <p>O3. Determinar el análisis factorial exploratorio de la Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.</p> <p>O4. Determinar el análisis factorial confirmatorio de la Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de una consultora en el distrito de San Isidro, 2020.</p>	<p><b>TIPO Y DISEÑO</b></p> <p><b>TIPO:</b> Aplicada</p> <p><b>DISEÑO:</b> Instrumental</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b></p> <p>La población y muestra está compuesta por 1000 colaboradores de una consultora del distrito de San Isidro del departamento de Lima, en la que sus edades; tanto hombres como mujeres se encuentren entre los 19 y 55 años.</p>	<p><b>NOMBRE:</b> Utrech Work Engagement Scale V-17 (UWES-Y 17).</p> <p><b>AUTOR:</b> Wilmar B. Schaufeli</p> <p><b>PAIS:</b> Países bajos</p> <p><b>AÑO:</b> 2003.</p>

## 2. Tabla de operacionalización de la variable

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Ítem	Escala de medición
Engagement	El engagement es un estado activo de índole mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción Schaufeli (2002).	Utrecht Work Engagement Scale V-17 (Escala Utrecht de Engagement en el trabajo) de Schaufeli <i>et al.</i> (2002) Consta de 17 Ítems. Escala tipo Likert.	Vigor Dedicación Absorción	1, 4, 8, 12, 15, 17 2, 5, 7, 10, 13 3, 6, 9, 11, 14 16	Ordinal

### 3. Cuestionario UWES V-17. Wilmar Schaufeli

#### Cuestionario UWES

Las siguientes preguntas a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

---

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

---

1. \_\_\_\_\_ En mi trabajo me siento lleno de energía
2. \_\_\_\_\_ Mi trabajo está lleno de significado y propósito
3. \_\_\_\_\_ El tiempo vuela cuando estoy trabajando
4. \_\_\_\_\_ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
5. \_\_\_\_\_ Estoy entusiasmado con mi trabajo
6. \_\_\_\_\_ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi
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. \_\_\_\_\_ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo
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 muy difícil “desconectarme” de mi trabajo
17. \_\_\_\_\_ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando



#### 4. Carta de presentación para la prueba piloto



"Año de la Universalización de la Salud"

San Martín de Porres, 29 de junio de 2020

##### CARTA INV. N°997 - 2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr. Wilmar Schaufeli

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **SOLIS ROJAS DEISY KATHERINE**, identificada con DNI N° 46906882 estudiante de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700133978, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"Propiedades Psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de un consultora en el distrito de San Isidro, 2020"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

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

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

Atentamente,



---

**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## 5. Carta de presentación para la muestra final



"Año de la Universalización de la Salud"

San Martín de Porres, 29 de junio de 2020

### CARTA INV. N°997 - 2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr. Wilmar Schaufeli

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **SOLIS ROJAS DEISY KATHERINE**, identificada con DNI N° 46906882 estudiante de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700133978, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"Propiedades Psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de un consultora en el distrito de San Isidro, 2020"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

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

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

Atentamente,

The block contains a handwritten signature in blue ink on the left and a circular official stamp on the right. The stamp features the text "UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO" around the perimeter, "UCV" in the center, and "Escuela de Psicología" and "Filial Lima - Campesina" below it.

---

**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## 6. Carta de autorización del uso del instrumento en el centro



"Año de la Universalización de la Salud"

Los Olivos, 01 de julio de 2020

### CARTA INV. N°1084 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Lic.  
María Teresa Candiotti Escarate  
Supervisora de reclutamiento y selección de personal  
**GRUPO EULEN Perú**  
Av. Javier Prado Oeste 2340-2342

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **SOLIS ROJAS, DEISY KATHERINE**, con DNI 46906882 estudiante de Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700133978, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE EN COLABORADORES DE UNA CONSULTORA EN EL DISTRITO DE SAN ISIDRO, 2020"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

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

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

Atentamente,



EULEN DEL PERÚ DE SERVICIOS  
GENERALES S.A.

MARIA TERESA CANDIOTTI ESCARATE  
COORDINADORA DE SELECCIÓN

---

**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## 7. Carta de autorización del uso del instrumento dirigida al autor



"Año de la Universalización de la Salud"

San Martín de Porres, 29 de junio de 2020

### CARTA INV. N°997 - 2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr. Wilmar Schaufeli

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **SOLIS ROJAS DEISY KATHERINE**, identificada con DNI N° 46906882 estudiante de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700133978, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"Propiedades Psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale V-17 en colaboradores de un consultora en el distrito de San Isidro, 2020"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

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

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

Atentamente,



---

**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## 8. Carta de autorización del uso del instrumento del autor

 **Deisy Solis** <deisysolisrojas@gmail.com> para w.schaufeli 17:37 dom., 19 abr. 2020

Beste Dr. Wilmar Schaufeli,

Mijn naam is Deisy Solis, ik ben afgestudeerd aan de Cesar Vallejo Universiteit en ik ben momenteel bezig met het ontwikkelen van onderzoek om een universitair diploma te behalen.


Daarom vraag ik je toestemming om de Utrecht Work Engagement Scale (UWES) toe te passen op een populatie van 500 mensen en door te gaan met mijn onderzoek, gericht op een Human Resources Consultant in de wijk San Isidro van de afdeling Lima in Peru.

Het was een genoegen u te begroeten, dus ik waardeer uw vriendelijke aandacht en ik zal wachten op uw opmerkingen.

Vriendelijke groeten,

**Atte.**

Deisy Katherine Solis Rojas  
**Afgestudeerd in de psychologie**  
Mobiel: +51 923 454 332  
Vaste lijn: 01 648 9645

 **Schaufeli, W.B. (Wilmar)** <w.schaufeli@uu.nl> para mí 07:07 dom., 10 may. 2020

neerlandés > español Traducir mensaje Desactivar para: neerlandés x


**Dear Atte**

Thank you very much for your interest in my work.  
You may use the UWES free of charge, but only for non-commercial, academic research. In case of commercial use, we should draft a contract.  
Please visit my website (address below) from which the UWES can be downloaded, as well as all my publications on the subject.  
Good luck with your research.

With kind regards,

Wilmar Schaufeli

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

 **Deisy Solis** <deisysolisrojas@gmail.com> para W.B. 22:32 29 jun. 2020 (hace 2 días)

Dear Dr. Schaufeli,

I appreciate your authorization as it is important to continue my research and even more so for this global health situation.

Therefore, in order to guarantee that my application has academic purposes; I give you the letter of introduction from my university.

Without further ado, I hope you enjoy good health and company from your close ones, at the same time, thank you for your kind attention and work for the investigation.

Best regards,

**Atte.**

Deisy Katherine Solís Rojas  
**Organizational Psychology Graduate**  
Cel.: +51 923 454 332  
Telf.: 01 648 9645



 **Schaufeli, W.B. (Wilmar)** para mí, W.B. 03:43 30 jun. 2020 (hace 1 día)

Dear Deisy,

I agree with the authorization.

With kind regards,

Wilmar Schaufeli

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

<CARTA DE PRESENTACIÓN - UCV.pdf>

## 08. Consentimiento informado



Sección 1 de 20

### PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS UWES-17

Estimado colaborador/a:

Ante todo me presento, mi nombre es Deisy Katherine Solis Rojas y actualmente soy responsable de la investigación de las Propiedades Psicométricas del Utrecht Work Engagement Scale-17 y es por ello que hoy en día, apoyándonos de las diversas plataformas virtuales como ésta, agradecería contar con su valiosa participación en pos de concluir el presente análisis, el cual permitirá valorar nuestra entrega frente a las actividades laborales.

Le aseguramos que todo dato brindado no será publicado en ninguna plataforma, es totalmente CONFIDENCIAL. Desde ya, quedo satisfecha de antemano por su gentil atención y de tomarse el tiempo de responderme en lo más mínimo.

Por último, en caso usted tenga alguna duda respecto al estudio, adjunto mi correo personal para mayor información por lo que estaré presta a disipar dudas.

Contacto: [deisysolisrojas@gmail.com](mailto:deisysolisrojas@gmail.com)

### CONSENTIMIENTO DE PARTICIPACIÓN

Sí

No

## 09. Resultados del piloto

### VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	17

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
E1	75,63	185,367	,642	,928
E2	75,44	190,128	,597	,929
E3	75,85	184,331	,668	,927
E4	75,26	188,558	,730	,927
E5	75,44	184,794	,746	,926
E6	76,28	182,587	,544	,932
E7	75,67	180,930	,847	,923
E8	75,77	180,866	,741	,926
E9	76,08	185,206	,658	,928
E10	75,41	186,992	,675	,927
E11	75,76	186,063	,689	,927
E12	75,69	187,166	,662	,928
E13	75,61	185,372	,622	,929
E14	76,33	184,365	,641	,928
E15	75,33	190,385	,753	,927
E16	76,74	183,548	,512	,933
E17	75,39	193,089	,483	,932

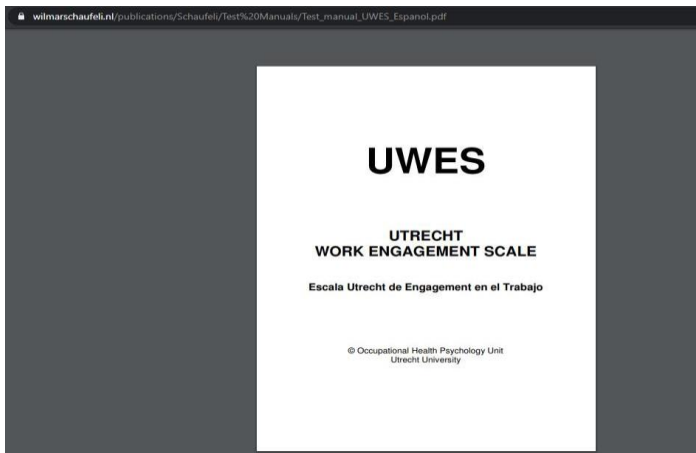
### ANALISIS FACTORIAL CONFIRMATORIO

#### Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,906
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1064,516
	gl	136
	Sig.	,000

## 10. Criterio de jueces: investigaciones locales e internacionales

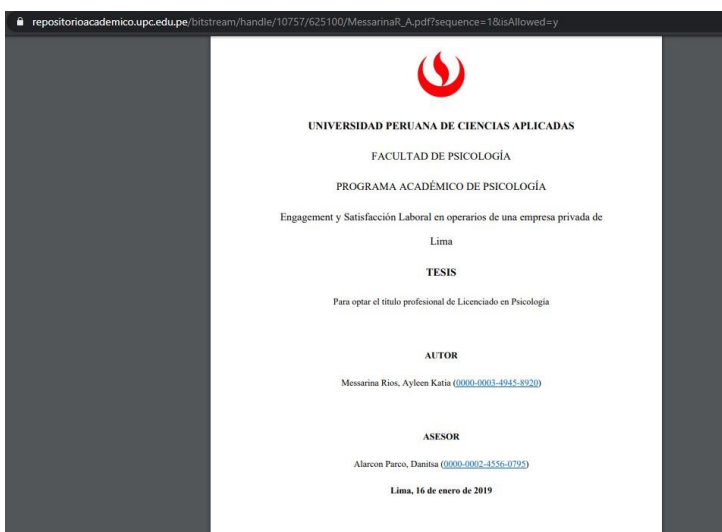
[https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_Espanol.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf)



<https://www.redalyc.org/pdf/1339/133938134002.pdf>



[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625100/MessarinaR\\_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625100/MessarinaR_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y)





## 11. Resultados con la muestra final

