



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Escala Utrecht Work Engagement (UWES-9): Evidencias  
psicométricas en colaboradores de entidades bancarias de Lima  
Norte, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Sandoval Cardoza, Mary Estefany (orcid.org/0000-0002-1455-3058)

**ASESOR:**

Mg. De Lama Morán, Raúl Alberto (orcid.org/0000-0003-0662-8571)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicométrica

LIMA-PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

En primer lugar, a mi hija quien es el motor y motivo por la cual me esfuerzo todos los días. Por ella demuestro mi fortaleza y perseverancia de alcanzar nuestros objetivos.

A mi Señor por guiarme en este camino y brindarme la sabiduría para tomar las mejores decisiones.

## **Agradecimiento**

Agradecimiento en especial a todos los profesores que en lo largo del camino de mi etapa profesional me han brindado todo su conocimiento.

En especial también a mi familia por el apoyo incondicional, sus palabras de aliento y consejos para seguir y alcanzar mi objetivo.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de Tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y Diseño de investigación.....	12
3.2 Variables y operacionalización.....	12
3.3 Población, muestra y muestreo.....	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5 Procedimiento .....	15
3.6 Métodos de análisis de datos.....	15
3.7 Aspectos éticos .....	17
III. RESULTADOS .....	18
IV. DISCUSIÓN .....	25
V. CONCLUSIONES .....	29
VI. RECOMENDACIONES .....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS .....	39

## Índice de Tablas

Tabla 1. Evidencias de validez basadas en el contenido de la escala Compromiso Laboral por medio del coeficiente V de Aiken .....	18
Tabla 2. Análisis descriptivo de los ítems de la escala Utrecht work engagement (uwes-9) .....	19
Tabla 3. Medidas de bondad de ajuste del AFC de la escala uwes-9.....	20
Tabla 4. Análisis de normalidad empleando la prueba de Shapiro-Wilk de la prueba uwes-9.....	21
Tabla 5. Evidencias de validez en relación con otras variables de la escala uwes-9 (n=342).....	21
Tabla 6. Evidencias de confiabilidad de la escala uwes-9 (n=342) .....	22
Tabla 7. Análisis de equidad y valores de invarianza factorial de la escala uwes-9 .....	22
Tabla 8. Baremos de interpretación de la Escala UWES-9.....	23

## Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo principal analizar las evidencias psicométricas de la Escala Utrecht Work Engagement versión corta (UWES-9) en de entidades bancarias de Lima Norte, en una muestra de 342 colaboradores de ambos sexos. Se realizó el análisis estadístico de los ítems para determinar la homogeneidad, distribución en sus puntuaciones y capacidad discriminativa de los reactivos. Por otro lado, se evaluó la validez por estructura interna del modelo de tres dimensiones obteniendo índices de bondad de ajuste aceptables ( $X^2/df= 2.322$ ; SRMR = .043; RMSEA = .062, CFI= .957; TLI= .936). Asimismo, se determinó la validez convergente con la Escala de Pasión por el Trabajo ( $r = .593$ ) y de tipo divergente con la Escala de Estrés Percibido ( $r= -.262$ ) lo que sigue la direccionalidad esperada. Finalmente, se determinó a través del coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha = .905$ ) y Omega de McDonald ( $\omega= .909$ ) la confiabilidad por el método de consistencia interna. Se concluye que el instrumento evidencia adecuadas propiedades psicométricas, lo cual cumple con el objetivo general del estudio.

**Palabras clave:** *Engagement, satisfacción laboral, validez, confiabilidad, propiedades psicométricas.*

## Abstract

The main objective of this research was to analyze the psychometric evidence of the Utrecht Work Engagement Scale short version (UWES-9) in banking entities in North Lima. Statistical analysis of the items was carried out to determine the homogeneity, distribution in their scores and discriminative capacity of the items. On the other hand, the validity by internal structure of the three-dimensional model was evaluated, obtaining acceptable goodness-of-fit indices ( $\chi^2 / gl = 2.322$ ; SRMR = .043; RMSEA = .062, CFI = .957; TLI = .936). Likewise, convergent validity was determined with the Passion for Work Scale ( $r = .593$ ) and divergent validity with the Perceived Stress Scale ( $r = -.262$ ), which follows the expected directionality. Finally, the reliability was determined through the Cronbach's Alpha ( $\alpha = .905$ ) and McDonald's Omega ( $\omega = .909$ ) coefficients by the internal consistency method. It is concluded that the instrument shows adequate psychometric properties, which meets the general objective of the study.

**Keywords:** engagement, job satisfaction, validity, reliability, psychometric properties.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), indica que en el mundo existen tres millones de empresas que no reúnen las condiciones de trabajo ni cumplen con los estándares mínimos relacionados a la salud ocupacional. Es por ello la función principal de esta organización es velar por los derechos, el bienestar y las condiciones óptimas en las que desempeñan los trabajadores, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021), manifiesta un incremento en las horas de trabajo debido a la Pandemia (teletrabajo), un dato preocupante por lo que según estudios en el periodo 2000 al 2016 laborar más de 55 horas dentro de la semana incrementa con mayor proporción del 35% en accidente cerebrovascular en comparación al 17% a fallecer por causa de una cardiopatía isquémica. Al mismo tiempo, La Corporación Financiera Internacional refiere como realizar un aumento en la inversión y financiamiento relacionado con el Covid-19 de 6000 millones de dólares para ayudar al sector privado principalmente destinará a la instituciones financieras y bancos para que sirva como respaldo del capital de trabajo (IFC, 2020).

Además, en relación con lo anterior la Superintendencia de Banca y Seguro (SBS, 2020), señaló como debido al confinamiento por el Virus COVID-19 ha puesto en jaque a la economía nacional como internacional, se contraerá 5.2% a nivel mundial y 7.2% en América Latina y Caribe. También entre otras medidas como la del banco de Servicios Financieros Multinacionales (Canadá) que impulsó a realizar una reestructuración de sus políticas internas. Es así como el 80% de sus empleados adoptaría nuevas disposiciones de trabajo flexible, el cual sería entre teletrabajo y oficina. (OIT, 2021).

Por tanto, el Banco Central de Reserva del Perú afirmó que con el confinamiento dictaminado por las políticas gubernamentales en relación con la pandemia (BRCP, 2020) las entidades bancarias de Lima continuaron con sus labores a pesar del reto de adecuarse a las funciones reglamentarias, gastos y recortes de personal, colocando en juicio el compromiso laboral y la identidad del personal. Medidas como la reducción del uso de las ventanillas de atención en un 13% en comparación con el año pasado; ergo, en favor de mantener el distanciamiento se incrementó el incentivo del uso de canales digitales como lo son



la banca móvil en un 53%, el agente autorizado con el 40%, cajero automático presentó el 31% y banca por internet con un 30% (IPSOS, 2020).

En definitiva, en el contexto nacional, se realizaron estudios los cuales evidenciaron que un 50% de las empresas peruanas tienen como principal problema la falta de compromiso laboral; así mismo, el 60% de ellas no disponen de un programa establecido para controlar y medir el compromiso laboral. Por ello, el 12 % de esas empresas tuvieron que elaborar un programa para el fortalecer y alcanzar una cultura organizacional; sin embargo, solo el 7 % logró conseguir un nivel adecuado al evaluar sus competencias de promover, cuantificar y buscar alternativas en favor de las mejoras del compromiso laboral (Engagement) lo cual conlleva a las empresas poder conservar a sus empleados (Deloitte, 2019).

Por otro lado, los sectores bancarios, ciencias de la salud y de telecomunicaciones, consideran como primordiales y urgentes a los temas “blandos”, como son la cultura organizacional y compromiso laboral (Deloitte, 2019).

Ante la problemática actual y la carencia de estudios psicométricos sobre instrumentos que evalúen el compromiso laboral (engagement), se consideró evidenciar las propiedades psicométricas de la escala UWES-09 y así implementarla para la realización de futuras investigaciones en colaboradores de entidades bancarias de Lima.

Por ello, la importancia del presente estudio fue realizar la validación y fiabilidad a través de procesos psicométricos como el análisis factorial confirmatorio que nos permitieron determinar los resultados que indiquen su óptima predisposición para ser utilizado en los colaboradores pertenecientes a entidades bancarias. A la par de que en la actualidad existen muy pocas investigaciones que aborden dicha variable, por lo que esta pesquisa podrá ser empleada para otras investigaciones de similar o igual población.

Tomando en cuenta lo mencionado anteriormente, se propuso como problema general la siguiente pregunta: ¿La Escala UWES cuenta con propiedades psicométricas que corroboren su uso en colaboradores de entidades bancarias en Lima Norte, 2021?

En relación con la problemática se tomó en cuenta para la presente investigación evaluar si la escala tiene buenas evidencias para su uso de eficacia y confiabilidad en colaboradores de entidades bancarias de Lima Norte. En consecuencia, será beneficioso para la sociedad debido a que medir los niveles del engagement en los colaboradores que laboran las entidades bancarias nos permitirá conocer el compromiso laboral y poder reforzarlo de manera positiva, ya que a través de ellos las empresas lograrán alcanzar sus objetivos.

Desde la perspectiva teórica, la investigación realizada se justifica por brindar una mayor comprensión del término engagement en el personal bancario; como también permite afianzar las bases teóricas contrastadas con los resultados obtenidos de este trabajo; del mismo modo, la validación de este instrumento servirá como base para las futuras investigaciones. Por otro lado, la presente investigación tiene utilidad metodológica el dar a conocer las propiedades psicométricas para así aportar con suficientes muestras de eficacia y confiabilidad a la Escala UWES en colaboradores de entidades bancarias de Lima Norte.

Y a nivel práctico, la investigación tiene una implicancia en el flujo de reclutamiento aplicado por gestión de talento humano; informando a las empresas el impacto que tendrán sus estrategias y modificaciones que se realicen en el ámbito laboral para una mayor productividad.

Es así, que, en el siguiente estudio, el objetivo general fue: analizar las muestras psicométricas del inventario Utrecht Work Engagement UWES-9 en colaboradores de entidades bancarias de Lima norte, 2021. Por otro lado, los objetivos específicos fueron: Realizar el análisis estadístico de los ítems del instrumento, analizar las evidencias de validez de contenido, evaluar la validez basada en estructura interna, evaluar las evidencias de validez por relación con otras variables, analizar las evidencias de confiabilidad por consistencia interna, evaluar las evidencias de equidad respecto al sexo de los participantes y, por último, diseñar normas de interpretación de la Escala UWES-9.

## II. MARCO TEÓRICO

Posterior a la descripción de la realidad problemática, se continúa con la presentación de las investigaciones en el contexto nacional; necesarios para evidenciar las propiedades psicométricas de los últimos estudios realizados sobre la escala UWES-9; asimismo, para constatar los pocos trabajos que se han realizado sobre esta en los últimos 5 años en la población peruana.

Laureano et al. (2020) efectuaron una investigación psicométrica de la escala (UWES-9) en 115 docentes con una investigación de tipo instrumental, entre las edades 30 a 68 años ( $M_{edad}=44.23$  y  $SD=7.44$ ). Se realizó los análisis descriptivos de ítems ( $M=4.75$  a  $5.19$ ,  $SD=.60$  a  $1.53$ ,  $g^1=-.01$  a  $-1.41$ ,  $g^2=-.92$  a  $2.86$  y  $h^2=.30$  a  $.79$ ), además, los supuestos de  $KMO = .85$  y  $Test\ Bartlett < .001$ . Así el AFC con el modelo de tres factores. Los índices de ajuste fueron ( $SS^2/gl = 1.30$ ,  $RMSEA = .051$ ,  $SRMR = .059$ ,  $CFI = .902$  y  $TLI = .877$ ) así mismo, muestra entre  $.40$  a  $.87$  las cargas factoriales. Finalmente, la fiabilidad de consistencia interna mediante los coeficientes alfa y omega mostró ser buena ( $\alpha = .85$  y  $\omega = .79$ ).

Serrano et al. (2019) emprendieron una investigación de la escala UWES-9 con una muestra de 626 estudiantes de secundaria ( $M_{edad}=15.48$ ,  $SD=1$ ). Se hallaron los siguientes resultados: para la estructura factorial del modelo unidimensional a través del AFC, el cual evidenció valores de ajuste de bondad adecuados ( $gl = 5.29$ ,  $CFI = .96$   $RMSEA = .083$   $NNFI = .94$  e  $IFI=.96$ ). Las cargas factoriales oscilan entre el  $.56$  a  $.85$ . Además, se evidenció una correlación directa con optimismo disposicional de  $.21$ , Bienestar subjetivo  $.16$  y Logro académico  $.30$ , así mismo una correlación inversa con estrés percibido de  $-.13$ . La confiabilidad se realizó por consistencia interna de Alpha de Cronbach y Omega de McDonald fue de  $.91$  en ambos casos, los cuales se consideraron adecuadas.

Flores et al. (2015) efectuaron un estudio para analizar las propiedades psicométricas de la prueba UWES de 15 y 9 ítems aplicada en 145 profesores de primaria de Lima ( $M_{edad}=44.5$  y  $SD=8.99$ ). Los resultados para la versión de 9 ítems se evidenciaron el AFC del modelo de tres factores ( $RMSEA=.00$   $SRMR=.042$  y  $CFI=1$ ), en el modelo unidimensional ( $RMSEA=.078$ ,  $SRMR=.092$  y  $CFI=.956$ ) y el modelo de dos factores relacionados ( $RMSEA=.029$ ,  $SRMR=.064$  y  $CFI=.999$ ) obteniendo un ajuste perfecto en el modelo de tres factores. Además, las cargas

factoriales oscilan entre el .448 a .855. Finalmente estimó la confiabilidad a través del estadístico matemático alfa de Cronbach por dimensión: .77 para vigor, .74 para dedicación y .61 para absorción, evidenciando consistencia en las puntuaciones obtenidas.

En relación con el contexto internacional, Villa et al. (2019) efectuaron una investigación cuyo objetivo fue analizar la prueba UWES-9 en 400 trabajadoras mexicanas de la salud entre las edades 20 y 34 años. Con respecto a los resultados, se determinó la validez por estructura interna mediante el AFC aplicado al modelo de tres factores relacionados el cual presentó adecuados índices de ajuste de bondad ( $X^2/gf=2.32$ , CFI=.98, GFI=.97, NNFI=.97, RMSEA=.05) algo similar con el modelo de un factor ( $X^2/gf=4.92$ , CFI=.94, GFI=.92, NNFI=.92, RMSEA=.09). Así mismo, la confiabilidad se realizó por medio del método de consistencia interna aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach lo que al estar por dimensión; vigor y dedicación .77 y absorción .67, finalmente, las cargas factoriales oscilan entre .46 a .88, arrojó la carga más baja con el ítem 9.

Pujol y Arraigada (2018) realizaron un estudio con la finalidad de demostrar las propiedades psicométricas del UWES-9. En la que seleccionaron tres diferentes muestras no probabilísticas e independientes, en la primera muestra fue de 642 colaboradores argentinos, la segunda muestra de 173 trabajadores de empresas y la tercera muestra fue de 245 docentes de instituciones educativas públicas, se realizó el KMO obteniendo valores entre .92 y .94, y la prueba de esfericidad de Bartlett fue  $<.001$ , los índices de ajuste en la primera muestra fue de ( $X^2/gf=3.18$ , CFI=.95, GFI=.92, TLI=.93, PGFI=.55 y RMSEA=.10), en la segunda muestra se obtuvo ( $X^2/gf=3.61$ , CFI=.94, GFI=.92, TLI=.92, PGFI=.55 y RMSEA=.11) y la última muestra de evidencio un AFC de ( $X^2/gf=3.25$ , CFI=.96, GFI=.92, TLI=.95, PGFI=.55 y RMSEA=.10). Además, las cargas factoriales oscilan entre .62 a .88 respectivamente. Finalmente, analizar las evidencias psicométricas, obteniendo como resultado coeficiente alfa de Cronbach valores aceptables superiores a .70.

Sinval et al. (2018) realizaron una investigación para evidenciar las propiedades psicométricas de la versión portuguesa de la Escala UWES 9. La muestra estuvo confirmada por 3887 colaboradores de rescate de Brasil, en edades promedio de 33 años. Obtuvieron resultados en la que evidenciaron que el instrumento cuenta

con una distribución normal, a través de la asimetría el cual osciló entre  $-.87$  a  $-1.32$  y la curtosis entre  $.16$  a  $1.44$ ; a diferencia del ítem 7 el cual fue mayor a  $\pm 1.5$ . Por otro lado, la validez por estructura interna, se presentó un modelo con factor latente de segundo orden, se obtuvo valores adecuados (CFI=  $.99$ ; TLI=  $.99$ ; RMSEA=  $.07$ ); finalmente, se analizó la confiabilidad por consistencia interna a través de los estadísticos matemáticos Alpha de Cronbach  $.95$  y Omega  $.94$ , concluyendo que cuenta con buena consistencia en las puntuaciones obtenidas.

Kim et al. (2017) efectuaron una investigación para demostrar la versión coreana de la Escala de Engagement (UWES-9). Los participantes fueron 322 trabajadores provenientes de organizaciones de Corea del Sur, con un promedio de edad de 39 años. Para los resultados, se aplicó el análisis exploratorio, evidenciando el modelo de dos y tres factores eran opciones adecuadas y que presentan adecuación muestral. Después, se confirmó el modelo mediante un AFC confirmando el modelo de tres factores el cual tiene óptimos índices de ajuste (CFI=  $.98$ ; TLI=  $.95$ ; RMSEA=  $.07$ ; SRMR=  $.01$ ); a diferencia del modelo de dos factores (CFI=  $.92$ ; TLI=  $.86$ ; RMSEA=  $.13$ ; SRMR=  $.02$ ) el cual no es apropiado. Por otro lado, se obtuvo la fiabilidad por consistencia empleando el Alpha de Cronbach ( $\alpha = .85$ ).

Así también, Petrovic et al. (2017) desarrollaron una investigación para evidenciar las propiedades psicométricas sobre el inventario de compromiso laboral (UWES-9) conformada por 860 trabajadores locales de Serbia, de las cuales 498 fueron mujeres y 332 hombres, entre las edades de 21 y 73 años. Sobre los resultados, se obtuvo la validez por estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio, los índices de bondad de ajuste ( $\chi^2/gl = 5.36$ ; CFI=  $.83$ ; RMSEA=  $.07$ ; SRMR=  $.08$ ) evidenciando que no posee un buen modelo unidimensional, a comparación del modelo original de tres dimensiones ( $\chi^2/gl = 4.86$ ; CFI=  $.87$ ; RMSEA=  $.07$ ; SRMR=  $.10$ ). Además, posee una confiabilidad por el método consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha = .81$ ) apropiado. Concluyendo que cuenta con buenas propiedades psicométricas.

Lathabhavan et al. (2017) efectuaron un estudio psicométrico con el objetivo de validar la estructura factorial y la confiabilidad de la escala UWES-9 con una muestra de 467 trabajadores del sector bancario de India del sexo femenino  $SD=8.7$ . Los resultados se realizaron a través del AFC de tres factores mostrando

ajustes moderados en la versión corta del UWES-9 ( $X^2/gl=1.91$ ,  $RMSEA=.04$   $SRMR=.03$   $CFI=.99$ ,  $GFI=.98$ ,  $AGFI=.96$  y  $TLI=.99$ ). además, en el análisis factorial se obtuvo mediante la prueba de esfericidad de Bartlett  $p < .001$ . Finalmente, para determinar la consistencia interna se aplicó coeficiente de Alfa de Cronbach obteniendo los valores en las dimensiones; vigor .90, dedicación .89 y absorción .95 concluyendo que cuenta con una óptima fiabilidad.

Así mismo, Ferreira et al. (2016) desarrollaron una investigación que tuvo el objetivo de evidenciar las propiedades psicométricas de la Escala de Engagement UWES-9, conformada de 2897 adultos de Brasil, el rango de edad osciló entre los 18 a 79. Obtuvo un análisis de validez por estructura interna, por medio del AFC, enfocándose principalmente en el diseño unidimensional ( $CFI= .98$ ;  $TLI= .97$ ;  $RMSEA= .05$ ;  $SRMR= .20$ ) como de un modelo de tres factores ( $CFI= .98$ ;  $TLI= .97$ ;  $RMSEA= .05$ ;  $SRMR= .02$ ) alcanzan valores óptimos de índice de ajuste. Para concluir, se analizó la confiabilidad mediante el método de consistencia interna a través del ( $\alpha= .93$ ) el cual obtuvo un puntaje excelente. Además, se realizó la correlación con variables externas (neuroticismo=  $-.24$ , satisfacción por la vida=  $.39$ , satisfacción con el trabajo=  $.77$ , evaluaciones auto informadas=  $.52$  y pasión por el trabajo=  $.78$ ).

Para el presente estudio es importante definir el compromiso laboral según López y Chilcana (2017) quienes consideran que la palabra *engagement*, de procedencia angloparlante, se podría traducir al español como compromiso o implicación; además, la etimología nos indica que la palabra *compromiso* proviene del latín *compromissum*. Asimismo, la Real Academia Española (RAE, 2021) da a conocer que el compromiso laboral viene a ser una obligación adquirida al realizar un trabajo en busca de un incentivo económico.

En relación con el enfoque filosófico, el término de engagement tiene similitud y semejanza con la definición eudaimonía que refiere a la autorrealización, propuesta por Aristóteles, en su libro “La gran ética” la cual hace relevancia sobre el bien moral y los valores, relacionándolo con la satisfacción del individuo al realizar una actividad colocando en práctica sus virtudes y capacidades (Cárdenas, 2014). Por así mismo, la eudaimonía, lo relaciona con la “felicidad”, la persona se orienta hacia la felicidad mediante la voluntad y con la práctica de las capacidades

y habilidades, en cambio las virtudes dianoéticas, es decir la parte intelectual de las personas haciendo énfasis a la parte cognitiva del individuo mediante los pensamientos (Aristóteles, 1984). Se debe de evitar la adaptación hedonista para que la felicidad perdure. Hay que hacer notar que para Aristóteles se refleja en el engagement, el cual da a conocer el estado psíquico de la persona, mediante los aspectos individuales y factores del entorno que influyen en la colaboración laboral mediante la voluntad, lo racional y lo práctico para el desenvolvimiento del trabajador.

La primera vez en la que se utiliza el término compromiso laboral, fue por Khan (1990), en su obra: "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work", quien lo considera como el aporte físico, cognitivo y emocional en el ámbito laboral. Luego, Maslach & Leiter (1997), plantearon el compromiso laboral o engagement, que es el término opuesto al Burnout. Es así como, Schaufeli et al. (2002) sostienen que es una relación opuesta entre ambos constructos, por lo que se deberían medir de manera independiente creando así la escala Utrecht Work engagement.

Continuando con lo expresado anteriormente, se puede conceptualizar como un estado o compromiso, en la cual los trabajadores de una organización se identifican con su empresa y se manifiestan de manera cognitiva, emocional y cognitiva de acorde a ello al momento de desarrollar sus labores dentro del ámbito, el cual refiere sobre el compromiso del colaborador y cumple tres aspectos psicológicos: la significatividad psicológica, la seguridad psicológica y la disponibilidad psicológica, a la vez investiga por que el individuo se aleja o acerca a los roles que desempeña en su trabajo, es decir las experiencias psicológicas que el colaborador experimenta en el área de trabajo son los causantes de que se llegue a involucrar o distanciar del compromiso laboral. Utilizando los términos; personal engagement (conexión con el trabajo) y personal disengagement (automática, desmotivación) para el rol propio del individuo en las tareas laborales (Khan, 1990).

Del mismo modo, el autor principal Schaufeli et al. (2002), definen el estado mental positivo de la persona vinculada con el ámbito laboral. Está compuesto por tres dimensiones: vigor (voluntad del trabajador y la resistencia con situaciones estresantes), absorción (concentración hacia las tareas encomendadas) y

dedicación (la motivación hacia el trabajo), por lo cual es muy utilizado para evidenciar la medición del compromiso. Además, el Engagement también se puede considerar como un estado positivo que tienen los trabajadores al momento de sentirse parte de la empresa por lo que realizan sus actividades enfocadas en cumplir las asignaciones que les designe la empresa (Csikszentmihalyi, 1998).

Domínguez y Ibarra (2017), mencionaron que la psicología positiva se enfocó por entender las emociones positivas de las personas para poder aumentar sus virtudes y fortalezas en un contexto general. Sin embargo, Salanova et al. (2016), indicaron que en el ámbito laboral no existía una organización concreta que aplique este nuevo enfoque; por lo que se constituye la psicología organizacional positiva, la cual tiene como objetivo, el incentivar una nueva concepción de salud integral en el desarrollo del ámbito laboral.

Por otro lado, el enfoque que aborda el compromiso laboral (engagement) es la psicología positiva; según Salanova et al. (2000), afirman que el engagement es una tendencia relacionada con el auge de la psicología positiva, la cual propone focalizar las fortalezas y funcionamiento óptimo del individuo, comprometiéndose en el buen servicio al usuario y a la vez en busca de nuevas metas y retos, es así como la conexión entre el optimismo y efectividad del individuo se determina. Sin embargo, Salanova y Llorens (2016), consideraron que el engagement nace en los postulados del enfoque humanista impulsado por Maslow a mitad del siglo XX.

Entre los modelos explicativos del constructo compromiso laboral (Engagement) nace de la idea central de que la misma surge a partir de polos opuestos del Burnout. Rodríguez & Bakker (2013), refieren que los colaboradores con burnout a diferencia de los empleados con Engagement están siempre comprometidos y acoplados con su trabajo también en la manera en que se desempeñan, el cual se basa por medio de la imitación de las expresiones emocionales de otro colaborador, y los trabajadores satisfechos con su puesto de trabajo son proactivos y eficientes.

A su vez, Maslach & Leiter (1997), argumentaron que los constructos del Burnout: agotamiento, ineficacia y cinismo serían lo contrario a los constructos del Engagement: dedicación, energía y eficacia. Frente a ello el modelo teórico de la presente investigación se realizó con los lineamientos de la psicología positiva en



el cual Seligman (2002), refiere como nace un sentimiento positivo cuando está en acción las virtudes y fortalezas; así como el conjunto de cualidades positivas sin dejar de lado las debilidades y estropicios de las personas.

Schaufeli et al. (2002), manifiestan como compromiso laboral está compuesto por tres componentes: vigor, dedicación y absorción. El *vigor* está compuesto por 3 ítems los que permiten medir el nivel de energía y resistencia mental cuando se encuentra trabajando, así como también el empeño que aporta el trabajador, evitando el cansancio y la perseverancia frente a complicaciones. La *dedicación*, se evalúa mediante tres ítems los cuales nos permiten registrar los niveles de entusiasmo y activo por su desarrollo laboral, generando una motivación constante que incentiva al empleado por su trabajo. La *absorción*, se mide con 3 ítems los cuales refieren la sensación de felicidad de los trabajadores al desarrollar su labor; no obstante, cuando lo dejan se sentirán una molestia lo que implicaría una satisfacción total sin considerar que el tiempo pasa rápido, perdiendo así el sentido de lo que sucede en su entorno.

El instrumento que parte de la teoría Shaufeli es la escala UWES, es una prueba de ejecución típica y realizada como autoinforme contestando 9 ítems distribuido en 3 dimensiones: vigor de (3 ítems), dedicación (3 ítems) y absorción (3 ítems). Es una escala Likert con respuestas graduadas por 7 alternativas.

Es importante también mencionar aspectos claves de la psicometría, la cual está compuesta por métodos teorías y técnicas vinculadas en el control y cómo serán medidas las variables psicológicas (Muniz, 2003).

Algunas de las teorías hegemónicas para los estudios psicométricos que estudian las pruebas son: las Pruebas (TCT), (TG) y (TRI). Es así como solo se utilizó la TCT, la cual comprende los aspectos más rigurosos de validez y confiabilidad que se aplicó en el presente estudio. La TCT fue abordada por Spearman alrededor del siglo XX y estructurada por Gulliksen, que viene a ser las calificaciones observadas, igual a la suma de las puntuaciones verdaderas más el margen de error (Arias et al., 2014).

Aspectos de la estadística descriptiva son útiles para el análisis de los ítems. Entre estas destaca la asimetría, ésta atribuye el nivel de los puntajes y cómo son distribuidos de manera equilibrada de arriba hacia abajo desde una tendencia

central, y se demuestra asimetría positiva, simetría y asimetría negativa, y la curtosis indica el grado de apuntamiento en relación con la distribución normal, es mesocúrtica, platicúrtica y leptocúrtica (Botella et al., 2012). Es por ello por lo que se suele utilizar como base para evaluar la normalidad de una distribución, encontrando una distribución normal los valores relativamente cercanos al 0 para ambas propiedades (Pérez y Medrano ,2010).

Otra propiedad psicométrica importante es el valor, que comprende el nivel entre la evidencia empírica y la teoría las cuales ayudan a dar sentido a los resultados de la prueba relacionada con un uso específico. Actualmente el consenso redactado en los Standards for educational and psychological testing, admite cinco fuentes de evidencia de validez. La validez basada en la estructura interna; es un procedimiento que analiza la organización de los ítems si es coherente en entre el marco teórico y la evidencia hallada. Basada en la relación con otras variables; porque las asociaciones entre las puntuaciones encontradas de la prueba con otros instrumentos deberían corresponderse tanto de forma teórica como estadística, es decir si se halló una correlación directa o inversa (American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education [AERA, APA, y NCME], 2014).

La consistencia interna es considerada como un excelente método para aproximarnos al valor de fiabilidad, y mediante el Análisis Factorial se estiman los valores de variabilidad de cada ítem, el error y del constructo en una muestra, considerándose como una de las formas recientes y ampliamente utilizadas, que viene a ser la consistencia de las puntuaciones obtenidas por los participantes del estudio (Meneses et al., 2013).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y Diseño de investigación

La investigación fue de tipo psicométrico, por lo que está planteado analizar las evidencias psicométricas para determinar la validez de un instrumento y su confiabilidad (Muñiz et al., 2013).

El diseño de estudio de esta investigación fue instrumental debido a que se centró en el desarrollo del instrumento, con la finalidad de la adaptación en su realidad y no experimental, al no manipular la muestra obtenida sino observar en su entorno natural (Montero & León, 2002).

#### 3.2 Variables y operacionalización

**Variable:** Compromiso Laboral

**Definición conceptual:** Es un estado mental positivo en función al trabajo y satisfactorio en su desempeño (Schaufeli et al., 2002).

**Definición operacional:** En relación con los puntajes, se obtendrán por medio de la Escala Utrecht Work Engagement adaptada al español por Villavicencio et al. (2014) y originalmente construida por Schaufeli & Bakker (2003).

**Dimensiones:** Contiene tres dimensiones: vigor (ítems 1,2,3), se distingue por tener altos niveles de energía, es la voluntad al momento de dedicarle un valor adicional al trabajo y la continuidad. Absorción (ítems 4,5,6), es un estado totalmente de concentración en la cual se experimenta la felicidad plena al punto de sentir disgusto al dejar de experimentar. Dedicación (ítems 7,8,9), se caracteriza por una relación entre el desempeño laboral con la emoción de inspiración y orgullo (Salanova & Schaufeli, 2014).

#### 3.3 Población, muestra y muestreo

##### **Población**

Según Valderrama (2013) señala como población que el conjunto de personas es el grupo la población es el conjunto de elementos o personas las cuales contienen una serie de atributos y rasgos similares. La presente investigación empleó una población de colaboradores bancarios pertenecientes a

Lima Norte. Con respecto al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021) con respecto al último censo realizado, se registró que actualmente hay 847, 008 trabajadores en activo pertenecientes a entidades privadas.

### **Criterios de inclusión**

En los criterios de inclusión se consideraron a los colaboradores de entidades financieras, que ostenten edades oscilantes entre los 18 a 45 años, la disponibilidad voluntaria de ser parte del estudio por parte de las personas que trabajan y se encuentren residiendo actualmente dentro de la ciudad Lima Norte.

### **Criterios de exclusión**

Por otro lado, los criterios de exclusión no se consideraron los criterios específicos de inclusión y sujetos que cuenten con algún tipo de trastorno o enfermedades mentales o que se encuentren en un proceso terapéutico.

### **Muestra**

Esta investigación contó con la participación de 342 colaboradores, de edades entre 18 a 45 años, de ambos sexos, pertenecientes a entidades financieras de Lima Norte, la cual es una muestra adecuada para su estudio, considerando a Nunnally (1978), quien sugiere que esta debe de ser 10 veces el número de ítems del instrumento evaluado.

### **Muestreo**

El muestreo fue de carácter no probabilístico es así como el método para el estudio no aplicará la eventualidad y mucho menos el cálculo de probabilidades, es decir las puntuaciones no serán generalizadas (Ñaupas et al., 2014), y así por conveniencia debido a que la selección de la muestra está en función de la accesibilidad de la población para el investigador, por lo que busca obtener las muestras más representativas a diferencia de las muestras típicas (Valderrama, 2013).

### **Unidad de análisis**

Un adulto entre las edades de 18 a 45 años, que labore en alguna entidad financiera que se encuentre ubicada en Lima Norte.

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

La técnica que se empleó fue la encuesta, debido a que buscó el recojo de datos sobre una determinada variable de estudio, difundido de manera virtual a través de un enlace y difundido a través de diversas redes sociales (Ñaupas et al., 2011).

#### **Instrumentos**

##### **Ficha técnica**

Nombre	: Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)
Autores	: W. Schaufeli y A. Bakker
Procedencia	: Países bajos – 2003
Administración	: Individual o colectivo
Tiempo	: 10 min.
Estructuración	: 3 dimensiones - 9 ítems
Aplicación	: Adultos

#### **Reseña histórica:**

La escala Utrecht Work Engagement (UWES), diseñada por Schaufeli y Bakker (2003), este es un instrumento el cual compete al entorno laboral. Originalmente constituido por 24 ítems, y adaptado posteriormente a versiones que van desde los 17 hasta la versión breve 9 ítems, la cual está agrupada en tres dimensiones.

El instrumento es de tipo categórico ordinal con siete alternativas de respuesta que van desde 0 (nunca) hasta 6 (siempre), los puntajes varían entre 0 a 54, interpretándose de manera que, a mayor puntaje, un nivel más alto de compromiso laboral.

#### **Propiedades psicométricas originales del instrumento**

Para desarrollar el análisis factorial se consideró con el modelo de la principal estructura de las tres dimensiones del modelo de 9 ítems de tres factores correlacionado y obtuvo un óptimo ajuste CFI .97 RMSEA .07 GFI .97 y una adecuada confiabilidad de  $\alpha$ : vigor .72, dedicación .84, absorción .77 (Schaufeli y Bakker 2003).

### **Propiedades psicométricas peruanas**

En el contexto peruano se reportó los siguientes datos (Flores et al., 2015): con una muestra de 9679, para la validez de estructura interna se realizó un AFC obteniendo RMSEA .000, CFI por lo cual es inusualmente perfecto; la confiabilidad fue de .79 para vigor, .83 dedicación y .81 absorción. 1.000, SMSR .42

### **Propiedades psicométricas del piloto**

En la prueba piloto, para analizar la validez por estructura interna y confiabilidad, se trabajó con una muestra de 53 colaboradores de varias entidades bancarias. Se realizó el análisis descriptivo del instrumento UWES-9 obteniendo puntajes aceptables de la media, desviación estándar, asimetría, curtosis, índice de homogeneidad y comunalidad, además se hallaron evidencias de fiabilidad, a través del coeficiente alfa, para vigor.08, dedicación .89, absorción .82. Obteniendo una correlación con distrés  $p = .001$ , con dimensión pasión armoniosa .71 y pasión obsesiva .31 a través de Spearman y para la dimensión capacidad de afrontamiento se halló un valor  $p = .06$  a través de Pearson.

### **3.5 Procedimiento**

Para la investigación del trabajo se realizó la recopilación de los datos con una previa coordinación de los colaboradores de diversas entidades bancarias de Lima – Norte, por vía WhatsApp y redes sociales. Por lo cual se utilizó un formulario de Google. Y es una participación voluntaria, con el consentimiento informado, datos de inclusión y preguntas de los cuestionarios. Aplicándose en horarios que no repercutan con la labor de los participantes con ayuda de los jefes de las entidades bancarias. Después de tener la muestra final de la información se procedió a codificar la base de datos utilizando los programas Excel.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

La realización de la investigación se llevó a cabo en dos fases. La primera, enfocada en la recaudar participantes para el desarrollo de una prueba piloto ( $n=53$ ) en el que se analizaron los objetivos específicos previamente descritos, las cuales incluyó los estadísticos descriptivos preliminares, además se hallaron evidencias de fiabilidad, a través de  $\alpha$  y se obtuvo un resultado adecuado, las relaciones con

las dimensiones distrés, capacidad de afrontamiento (divergente), además con pasión armoniosa y pasión obsesiva (convergente). Además, para la obtención de estos resultados se empleó el programa de Microsoft Excel 2016, así como los paquetes estadísticos Rstudio y Jamovi versión 2.0 para ser procesados.

La segunda etapa, inició con la recolección de la muestra de estudio y que constó de 342 trabajadores, para posteriormente pasar a depurar la base de datos en una hoja de Excel. Luego se exportó la base al programa Jamovi versión 2.0 en el que se realizó el análisis descriptivo de los ítems, basado en la distribución de las puntuaciones y capacidad discriminativa (Pérez & Medrano, 2010).

Para el análisis de la validez estructural, se realizó un AFC a través del programa Rstudio, empleando el método de extracción utilizado fue Mínimos Cuadrados Ponderados con Media y Varianza ajustada (WLSMV) recomendado cuando los reactivos son de tipo ordinales y no existe normalidad multivariada. Para evaluar la eficacia del modelo, se tomaron determinados índices de ajuste de bondad (Hooper et al., 2010):  $\chi^2/gf$  ( $< 3$ ), SRMR ( $\leq .08$ ), RMSEA ( $\leq .08$ ), CFI ( $\geq .95$ ), TLI ( $\geq .95$ ).

Para el análisis de la validez de criterio, se correlacionó la Escala UWES-9 con la escala de Pasión por el trabajo y la escala de estrés percibido, para ello se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, posterior a la realización de la prueba de normalidad de acuerdo con la prueba de Shapiro - Wilk, la cual al ser menor a .005 confirma que se trata de una prueba no paramétrica y la utilización de dicho coeficiente de correlación (Hernández, 2017). Por otro lado, también se determinó el tamaño del efecto para estimar el alcance de los resultados (Cohen, 1992).

Con respecto a la fiabilidad se empleó los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald, para analizar la consistencia interna en sus puntuaciones tanto para la escala general como para sus dimensiones, la cual fue necesario que sean superiores a .70 para ser aceptables (Campo & Oviedo, 2008).

Se prosiguió con el análisis de invarianza de acuerdo con el sexo para lo cual se empleó el programa estadístico Rstudio, allí se sometió el modelo estructural a cuatro niveles de invarianza (configurada de cargas factoriales, intercepto y residual); estos se realizaron con el objetivo de determinar si el instrumento posee variaciones estructurales al ser evaluado tanto a hombres como

mujeres. Para determinar dichas diferencias, se observan los valores de degradación de los índices de ajuste al ser sometidos a modelos más estrictos (Cheung & Rensvold, 2002).

Por último, se realizó la elaboración de baremos diferenciados por sexo, y se describió los tres puntos de corte en base a los percentiles 25, 75 y 99 para establecer las categorías y facilitar su interpretación.

### **3.7 Aspectos éticos**

El presente estudio cumple con los aspectos éticos cómo se determina en el formato APA en su 7ma edición ya que se tomó como principio, el respeto de originalidad. Es así como se tuvo de manera rígida todos los criterios para las respectivas citas de autores salvaguardando su derecho de autenticidad, según a las normas. (American Psychological Association, 2020).

Así mismo Martin (2014) refiere que los principios éticos son: No – maleficencia, y en el presente estudio no se generó ninguna intención de daño o perjuicio hacia los participantes involucrados; beneficencia, en este sentido se resalta, ya que serán beneficiados los colaboradores para contrarrestar en el futuro alguna complicación en su entorno; autonomía, en este aspecto se respetó la decisión de los participantes si participarán o no con la investigación y justicia, en este principio ético se recalcó que todos los participantes recibirán un trato ecuaníme y equitativo.



### III. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Evidencias de validez basadas en el contenido de la escala Compromiso Laboral por medio del coeficiente V de Aiken*

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí

*Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad*

En la tabla 1, se aprecia que los cinco jueces expertos consultados coinciden en manifestar su acuerdo con respecto a las preguntas que se formulan en la prueba de lectura, alcanzando un coeficiente V de Aiken de 100 %, lo que indica que esta prueba reúne evidencias de validez de contenido.

**Tabla 2***Análisis descriptivo de los ítems de la escala Utrecht work engagement (uwes-9)*

Ítems	FR							M	DE	g <sup>1</sup>	g <sup>2</sup>	IHC	h <sup>2</sup>	id	Aceptable
	0	1	2	3	4	5	6								
1	0.5	0.8	5.5	19.5	16.3	27.4	20.0	4.4	1.3	-0.5	-0.4	0.69	0.38	0.00	Sí
2	0.8	1.6	7.6	22.4	17.9	23.2	16.6	4.1	1.4	-0.4	-0.5	0.74	0.34	0.00	Sí
3	0.3	0.5	1.6	6.8	20.0	30.0	30.8	4.9	1.1	-1.0	1.2	0.66	0.30	0.00	Sí
4	0.3	1.3	5.5	15.8	16.8	26.8	23.4	4.5	1.3	-0.6	-0.4	0.76	0.28	0.00	No
5	0.3	1.3	5.5	15.5	17.1	28.2	22.1	4.5	1.3	-0.6	-0.3	0.77	0.20	0.00	No
6	0.0	0.5	0.8	7.1	16.8	26.3	38.4	5.0	1.1	-1.0	0.5	0.67	0.30	0.00	Sí
7	0.5	2.9	9.5	21.1	19.7	22.9	13.4	4.0	1.4	-0.3	-0.6	0.64	0.38	0.00	Sí
8	0.8	1.3	6.8	18.2	19.7	28.7	14.5	4.2	1.3	-0.6	-0.1	0.67	0.24	0.00	No
9	1.1	5.0	11.3	21.6	16.8	18.7	15.5	3.8	1.5	-0.2	-0.8	0.57	0.50	0.00	Sí

Nota: FR=frecuencia de respuesta; M=media; DE=Desviación Estándar; g<sup>1</sup>=coeficiente de asimetría; g<sup>2</sup>=coeficiente de curtosis; IHC=índice de homogeneidad corregida; h<sup>2</sup>=comunalidad; id=índice de discriminación

En la tabla 2 se muestra el análisis descriptivo de los ítems del instrumento en base a diversos criterios. Se observa que, en cada una de las siete alternativas, no se supera el 80% de frecuencia de respuesta, indicando que no existe tendencia hacia un valor en específico. Luego se analizó las unidades de medida de asimetría y curtosis, las cuales no superan el rango de +/-1.5, lo que denota adecuada dispersión en sus puntuaciones (Pérez & Medrano ,2010). Así mismo, el índice de homogeneidad reportó valores .30, lo que implicó que todos los reactivos están enfocados a la medición del mismo atributo psicológico y que están fuertemente relacionados con la escala general (Kline, 2005). Por otro lado, las comunalidades fueron mayores a .30 en todos los reactivos, lo que implica que la varianza común de cada uno brinda un aporte adecuado al instrumento. Finalmente, el índice de discriminación fue inferior a .005 lo cual implica que los ítems son capaces de diferenciar entre grupos extremos, es decir, entre aquellos que posean mayor y menor puntuación (Nunnally y Bernstein, 1995).

**Tabla 3***Medidas de bondad de ajuste del AFC de la escala uwes-9*

Índice de ajuste	Modelo teórico	Índices óptimos	Autor
Ajuste absoluto			
$X^2/gl$	2.322	$\leq 3.00$	(Escobedo et al., 2016)
RMSEA	.062	$< .08$	(Hooper et al., 2010)
SRMR	.043	$\leq .05$	(Abad et al., 2011)
Ajuste comparativo			
CFI	.957	$> .90$	(Escobedo et al., 2016)
TLI	.936	$> .90$	

*Nota.*  $x^2/gl$ : Chi-cuadrado/ grados de libertad, RMSEA: Raíz del residuo cuadrático promedio de aproximación SRMR: Raíz estandarizada del residuo cuadrático promedio, TLI: Índice de Tucker-Lewis, CFI: Índice de bondad de ajuste comparativo.

En la tabla 3 se observa los valores de los índices de bondad de ajuste obtenidos a través del método del AFC aplicado al cuestionario UWES-9. El estimador empleado fue el de Mínimos Cuadrados Ponderados con Media y Varianza ajustada (WLSMV) debido a ser el más adecuado para reactivos de tipo ordinal (Forero et al., 2009). Además, los índices de ajuste absoluto son aceptables el  $X^2/gl$ , RMSE y SRMR al igual que los ajustes comparativos fueron  $>.90$  de acuerdo con (Escobedo et al., 2016). Los puntajes obtenidos evidencian que el modelo original de tres dimensiones posee valores adecuados ( $X^2/gl= 2.322$ ; SRMR  $=.043$ ; RMSEA  $=.062$ , CFI $=.957$ ; TLI $= .936$ ) debido a que cumplen los parámetros esperados de ajuste, por lo cual cuentan con una buena estructura interna (Ruiz et al., 2010; Hopper et al., 2010).

**Tabla 4**

*Análisis de normalidad empleando la prueba de Shapiro-Wilk de la prueba Uwes-9*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
UWES 9	.989	368	.006

En la tabla 4 se aprecia el valor estadístico de la prueba de Shapiro-Wilk y el grado de significancia, el que al estar por debajo del parámetro ( $SW < .05$ ), determina que no existe normalidad univariada, por lo tanto, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

**Tabla 5**

*Evidencias de validez en relación con otras variables de la Escala Uwes-9 (n=342)*

		Pasión por el trabajo	Estrés percibido
	Correlación de Spearman	.593	-.262
Compromiso laboral	$r^2$	.35	.07
	P	.000	.000
	N	343	343

Nota:  $r^2$ = tamaño del efecto, p: significancia estadística; N: número de participantes

En la tabla 5 se puede observar las correlaciones obtenidas entre el compromiso laboral con la escala de pasión por el trabajo y de estrés percibido. Se puede apreciar que el P valor es menor a .005 lo que evidencia que la correlación es estadísticamente significativa. Por otro lado, los valores reflejan validez convergente con pasión por el trabajo ( $r = .593$ ) con un tamaño del efecto mediano (.35); de forma inversa se obtuvo una validez divergente con estrés percibido ( $r = -.263$ ) y con un tamaño de efecto pequeño (.07) lo cual sigue la direccionalidad

esperada (Cohen, 1992). Se analizó la normalidad de la escala, la cual determinó mediante la prueba de Shapiro Wilk ( $SW < .005$ ) que la prueba era no paramétrica (Hernández, 2017), por lo que se empleó el coeficiente Rho de Spearman para realizar la correlación.

**Tabla 6**

*Evidencias de confiabilidad de la escala uwes-9 (n=342)*

	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald
Escala general	.905	.909
Vigor	.813	.818
Dedicación	.854	.862
Absorción	.824	.832

En la tabla 6 se observa los valores de confiabilidad obtenida a través de los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald de la escala general y sus dimensiones. Los valores obtenidos fueron superiores a .80 en cada caso, lo que se considera muy bueno y refleja adecuada homogeneidad en sus puntuaciones (Valdrich et al., 2017).

**Tabla 7**

*Análisis de equidad y valores de invarianza factorial de la escala uwes-9*

Nivel	X <sup>2</sup>	gl	CFI	Δ CFI	RMSEA	Δ RMSEA
Configural	176.53	48	.932	---	.125	---
Cargas factoriales	179.64	54	.933	.002	.117	.008
interceptos	188.73	60	.932	.002	.112	.005
Residual	203.85	69	.928	.003	.107	.005

Nota: X<sup>2</sup> Chi-cuadrado; gl: grados de libertad; CFI: Índice de bondad de ajuste comparativo; RMSEA: Error cuadrático medio de la aproximación; ΔCFI: variación en el CFI; ΔRMSEA: variación en el RMSEA

En la tabla 7 se aprecia los valores de equidad de la Escala UWES-9 de acuerdo con la característica del sexo de los participantes. Pudiéndose observar los valores de degradación de los índices CFI (Δ CFI) y el RMSEA (Δ RMSEA) los

cuales están sujetos a parámetros de adecuación y así necesario que estén por debajo de .10 en  $\Delta$  CFI y por debajo de .15 en  $\Delta$  RMSEA para ser considerados aceptables al ser sometidos a cuatro niveles invarianza (Cheung & Rensvold, 2002). Dichos valores permiten determinar que los ítems no son entendidos de la misma manera por hombres y mujeres, por lo que se opta por la elaboración de baremos diferenciados para ambos sexos.

**Tabla 8**

*Baremos de interpretación de la Escala UWES-9*

PC	PD		Categorías
	Hombres	Mujeres	
1	15	25	BAJO
5	22	28	
10	27	30	
15	29	32	
20	31	33	
25	33	35	
30	34	37	PROMEDIO
35	36	38	
40	37	39	
45	38	39	
50	39	41	
55	41	43	
60	42	44	
65	43	45	
70	44	45	
75	45	46	
80	46	47	ALTO
85	48	50	
90	50	52	
95	52	53	
99	54	54	
Media	38.5	40.7	
Desviación estándar	9.18	8.06	
Mínimo	8	17	
Máximo	54	54	

En la tabla 8 se observa las normas de interpretación de la Escala UWES-9 diferenciados por el sexo de los participantes, los cuales pueden ser catalogados

en tres niveles, son: Bajo (PC:1-25); promedio (PC: 30-75), y alto (PC:80-99); estas tres categorías están sujetas a los puntos de corte de 25, 70 y 99 en sus percentiles, aplicados tanto para hombres y mujeres, estas puntuaciones se pueden interpretar de manera que a que mayor puntaje, se tiene un nivel más alto de compromiso laboral.

#### IV. DISCUSIÓN

El presente estudio psicométrico consideró como objetivo general el corroborar las propiedades psicométricas del inventario Escala Utrecht Work Engagement versión corta (UWES-9) en colaboradores de entidades bancarias de Lima Norte, tras la evaluación de sus datos, se evidenció sus adecuadas capacidades de validez y confiabilidad. Lo que se asemeja a lo obtenido en estudios realizados en distintos contextos (Serrano et al., 2019; Laureano et al., 2020; & Sinval et al., 2018) lo que demuestra su efectividad al momento de realizar la medición del compromiso laboral.

Con respecto al primer objetivo específico se realizó la evaluación de la validez de contenido a través del juicio de cinco jueces expertos en la variable, las puntuaciones se analizaron empleando el coeficiente V de Aiken, esta determinó que cada uno de los reactivos son capaces de realizar una valoración adecuada de la variable que pretende medir el instrumento (Aiken, 1980). Es necesario destacar que este método, no se ha llevado a cabo en ninguno de los trabajos reportados en esta investigación, por lo tanto, es una evidencia nueva de validez para dicha escala.

Con respecto al segundo objetivo específico que buscó realizar el análisis descriptivo de los ítems, determinando que existe adecuada distribución en sus puntuaciones, referido de acuerdo con los coeficientes de asimetría y curtosis, dichos resultados son similares a los reportados por Flores et al. (2015); Kim et al. (2017) & Petrovic et al. (2017). Asimismo, Serrano et al. (2019) & Villa et al. (2019) reportaron índices de homogeneidad que estuvieron dentro del parámetro de adecuación, esto coincide a lo obtenido en el presente estudio. Finalmente, en los ítems 4, 5 y 8 el valor de la comunalidad estuvo por debajo de lo esperado ( $h^2 < .30$ ) lo que se contrapone a lo reportado por Serrano et al. (2019); Ferreira et al. (2016); Villa et al. (2019) & Sinval et al. (2018) quienes obtuvieron valores dentro de lo esperado en dichos reactivos.

Con respecto al tercer objetivo específico se evaluó la validez basada en la estructura interna empleando el método de AFC para analizar el modelo original de tres factores, empleando el estimador robusto de mínimos cuadrados ponderados con media y varianza ajustada (WLSMV) pues es recomendable para trabajos que



empleen datos ordinales y aquellos que no posean normalidad univariada. El estimador utilizado se aplicó también en los trabajos realizados por Laureano et al. (2020) y Lathabhavan et al. (2017). Los índices de bondad de ajuste evidenciaron la adecuación de la estructura factorial ( $X^2/gl= 2.322$ ; SRMR =.043; RMSEA =.062, CFI=.957; TLI= .936). Los resultados arriba indicados, se asemejan a los obtenidos por Villa et al. (2019); Laureano et al. (2020); Lathabhavan et al. (2017); Petrovic et al. (2017) & Ferreira et al. (2016) con respecto a la estructura factorial de tres factores.

Con respecto al cuarto objetivo específico, se evaluó las evidencias de validez por relación con otras variables. Para este fin, se correlacionó la Escala UWES-9 con la Escala de Pasión por el Trabajo y la Escala de Estrés Percibido. Se obtuvo una validez convergente con la Escala de Pasión por el Trabajo siendo esta una correlación directa moderada ( $r= .593$ ). Lo que se asemeja a lo obtenido por Ferreira et al (2016) obteniendo en su investigación un superior ( $r= .780$ ). Por otro lado, también se obtuvo validez divergente con la Escala de Estrés Percibido, siendo esta una correlación inversa baja ( $r= -.262$ ), en ambos casos presentando significancia estadística en la correlación. Estos resultados son similares a los reportados por Serrano et al. (2019), siendo esta menor ( $r= -.130$ ) a lo obtenido en esta investigación. Por otro lado, el coeficiente de correlación empleado fue el Rho de Spearman, debido a que es el que se recomienda cuando se trabaja con pruebas no paramétricas (Hernández, 2017). Dicho coeficiente también se empleó por Serrano et al. (2019) & Ferreira et al. (2016); asimismo, también fue utilizado por Lathabhavan et al. (2017); Petrovic et al. (2017); Pujol & Arrazada (2018) en sus respectivas evaluaciones de correlación con variables ajenas a las empleadas en esta investigación.

Con respecto al quinto objetivo específico, se determinó la confiabilidad por consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha= .905$ ) y Omega de McDonald ( $\omega=.909$ ) los cuales son adecuados al estar por encima de .80 en ambos casos (McDonald,1999). Entre los que reportaron Omega de McDonald se encuentran Serrano et al (2019); Sinval et al. (2018); & Laureano et al. (2020); dicho coeficiente es pocas veces reportados en la mayoría de los estudios psicométricos debido a que no se suele encontrar en paquetes comerciales como el SPSS, sin

embargo, es de los óptimos para realizar la medición de la confiabilidad debido a que emplea las cargas factores estandarizadas de los reactivos. Mientras que aquellos que reportaron el coeficiente Alfa de Cronbach con un valor por encima de .80 fueron Kim et al. (2017); Petrovic et al (2017); Ferreira et al. (2016); Villa et al (2019); Pujol & Arraizada (2018), dicho coeficiente suele presentar ciertas limitaciones que generan la subestimación de la confiabilidad, siendo éstas que se ve afectada por el número de reactivos del instrumento o si los datos son ordinales (McDonald,1999).

Con respecto al sexto objetivo específico, se determinó que la Escala breve UWES-9 no posee equidad respecto al sexo, al ser sometida a cuatro niveles de invarianza factorial (configural, cargas factoriales, interceptos, y residual). Lo que implica que los reactivos y por ende el instrumento no se interpreta de la misma forma tanto por hombres y mujeres. Es por ello, que es recomendable la elaboración de baremos diferenciados para la muestra de estudio, es importante agregar que este es otro método que no se ha llevado a cabo en ninguna de las investigaciones previas por lo tanto sirve como un aporte de la investigación.

Se logró desarrollar el objetivo propuesto, el cual fue evidenciar las propiedades psicométricas de la validez y confiabilidad de la Escala UWES – 9 en colaboradores de entidades bancarias en Lima Norte. Los resultados favorecieron el objetivo de evaluar las evidencias de validez a través de la estructura interna, además la validez en relación con las escalas de Pasión por el Trabajo y Escala de Estrés Percibido. Así como una adecuada confiabilidad. En la contrastación con los antecedentes se encontró que muchos de estos reportaban índices de bondad de ajuste con valores parecidos y que validaron el modelo estructural de tres factores planteado por el autor.

En síntesis, la validez interna de la investigación fue representativa ya que se llegó a cumplir con los lineamientos y protocolos requeridos para una investigación científica al obtener buenas evidencias psicométricas de una variable latente estudiada, teniendo en cuenta el constructo teórico del instrumento original del cual partió para la investigación, con lo que se concluye que la validez quedó respaldado mediante la metodología aplicada.

Por otra parte, la validez externa, se evidencio que los resultados no generalizan a la población estudiada, por lo cual, se da a conocer que se puede realizar futuras hipótesis de estudio de investigación. Además, se emplearon métodos robustos para el tratamiento de datos según American Educational Research Association (AERA, 2018). Entre algunas limitaciones es que la muestra fue pequeña en consideración de otros estudios, la forma de aplicación del cuestionario el cual fue aceptado por la coyuntura que se vive en la actualidad.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se determinó que la Escala Breve UWES-9 cuenta con propiedades de validez y confiabilidad al ser aplicada en una muestra de colaboradores bancarios de entidades bancarias en Lima Norte, 2021.

**SEGUNDA:** Se determinó que la Escala Breve UWES-9 cuenta con validez de contenido al ser sometida a la evaluación de cinco jueces expertos, determinando que todos los reactivos son capaces de hacer una correcta valoración del compromiso laboral.

**TERCERA:** Se determinó que la Escala Breve UWES-9 tras el análisis descriptivo de ítems, posee adecuada capacidad discriminatorias, dispersión en sus puntuaciones, homogeneidad y comunalidades, a excepción de los ítems 4, 5 y 8.

**CUARTA:** Se determinó que la Escala Breve UWES-9 posee validez por estructura interna en el modelo original de tres factores, al reportar índices de ajuste de bondad dentro de los parámetros aceptables.

**QUINTA:** Se determinó que la Escala Breve UWES-9 posee validez convergente con la Escala Pasión por el Trabajo y de tipo divergente con la Escala de Estrés percibido, las cuales cuentan con fuerza, significancia estadística y direccionalidad esperada.

**SEXTA:** Se determinó que la Escala Breve UWES-9 cuenta con confiabilidad por el método de consistencia interna a través de los coeficientes Omega de McDonald y Alfa de Cronbach al reportar valores por encima de .80 lo cual es óptimo y aceptable.

**SÉPTIMA:** Se determinó que la Escala Breve UWES-9 no posee equidad con respecto al sexo de los participantes, lo que implica que el instrumento no se interpreta de la misma manera tanto por hombres y mujeres.

**OCTAVA:** Se elaboraron baremos de interpretación para la muestra de estudio en base a la categorización de tres puntos de corte, siendo estas bajo, promedio y alto, aplicable para los colaboradores de Lima Norte.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Promover investigaciones psicométricas en un contexto de normalidad con la misma población sobre el instrumento, y considerar como pertinente de manera presencial.
2. Realizar investigaciones sobre el compromiso laboral, según los diferentes sectores de trabajo y regiones del país para tener información útil y actualizada sobre el constructo contextualizado en la situación nacional.
3. Realizar estudios psicométricos para evaluar la estructura interna, utilizando matrices poliacas, métodos de extracción robustos y recomendados para ítems ordinales.
4. Analizar psicométricamente la escala con métodos y estrategias diferentes a las utilizadas en el presente estudio.

## REFERENCIAS

- Abad, F., Olea, J., Ponsoda, V. & García, C. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud (Measurement in Social and Educational Sciences)*. Madrid, España: Síntesis.
- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2020). *Estándares para Pruebas Educativas y Psicológicas*. American Educational Research Association.  
<http://www.jstor.org/stable/j.ctvr43hg2>
- Aristóteles (1984). *Gran ética*. España: Editorial Sarpe.  
<https://racionalidadltda.wordpress.com/2014/12/15/aristoteles-la-virtud-y-su-punto-medio/>
- Banco Central de Reserva del Perú (2020). *Covid-19 y medidas del BCRP frente a la Pandemia*. <https://www.bcrp.gob.pe/politica-monetaria/medidas-del-bcrp-frente-al-covid-19.html>
- Buda, A. & Jarynowski, A. (2010). *Life time of correlations and its applications*. Andrzej Buda Wydawnictwo Niezależne.
- Campo, A. & Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=422/42210515>
- Cárdenas, T. (2014). *Engagement Ilusión por el Trabajo. Un modelo Teórico-Conceptual*. Editorial Red Durango de Investigadores Educativos A. C. <https://docplayer.es/36602725-Engagement-ilusion-por-el-trabajo-un-modelo-teorico-conceptual.html>
- Castro, A. (2012). La psicología positiva en américa latina. desarrollos y perspectiva. PSIENCIA. *Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 4(2),108-118.
- Casullo, M. y Castro, A. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista De Psicología*, 18(1), 35-68
- Cheung, G.W., & Rensvold, R.B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 233-255. [https://doi.org/1.1207/s15328007sem0902\\_5](https://doi.org/1.1207/s15328007sem0902_5)

- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychol Bull*, 112 (1), 155-159.  
<https://doi.org/10.1037//0033-2909.112.1.155>.
- Comrey, A. y Lee. H. (1992). *A first course in factor analysis* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Csikszentmihalyi, M. (1998). Finding Flow: The Psychology of Engagement With Everyday Life. *Psychology Today*.  
[https://www.researchgate.net/publication/200026151\\_Finding\\_Flow\\_The\\_Psychology\\_of\\_Engagement\\_With\\_Everyday\\_Life](https://www.researchgate.net/publication/200026151_Finding_Flow_The_Psychology_of_Engagement_With_Everyday_Life)
- Deloitte Perú (2015). Tendencias Globales en Capital Humano 2015. Liderando en el nuevo mundo del trabajo
- Deloitte University Press (2015). Global Human Capital Trends. Leading in the new world of work.
- Domínguez, R., & Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(96),660-679
- Educational Research Association (AERA, 2018). <https://www.aera.net/>
- Escobedo, T., Hernández, J., Estebané, V. & Martínez, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Revista Ciencia & trabajo*, 18(55), 16-22.  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>
- Ferreira, M., Valentini, F., DamásioB., Mourão, L., Barreiros, J., Carvalho, R., Vladimir Pinto, V. y Morelo, M. (2016). Evidências adicionais de validade da UWES-9 em amostras brasileiras. *Estudos de Psicologia*. 21(4), 435-445.  
<https://www.scielo.br/j/epsic/a/5qScbWcfQr79zHNvKTyJ6RQ/?lang=pt>
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Soto, Merino., Guimet, M. (2015). Work engagement: a validity study in teaching professionals from Lima, Peru. *Liberabit*. 21. 195-206.
- Forero, C., Maydeu, A. & Gallardo, D. (2009). Factor Analysis with Ordinal Indicators: A Monte Carlo Study Comparing DWLS and ULS Estimation. *Structural Equation Modeling*, 16, 625-641.  
<https://doi.org/1.1080/10705510903203573>
- Hambleton, R. & Muñiz, J. (1996). *Directrices para la traducción y adaptación de los test*. Papeles del psicólogo: revista del Colegio Oficial de Psicólogos, ISSN 0214-7823.

- Hernández, C., Llorens, G., Rodríguez, A., Dickinson, M. (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México. *Pensamiento Psicológico*, 14(2),89-100. ISSN: 1657-8961  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80146474007>
- Hernández, R. (2017). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mcgraw-HILL Interamericana Editores.
- Ho Kim, W., Park, J. & Kwon, B. (2017). Work Engagement in South Korea: Validation of the Korean Version 9-Item Utrecht Work Engagement Scale. *Informes psicológicos*, 120(3), 561–578.  
<https://doi.org/10.1177/0033294117697085>
- Hoekstra, R., Vugteveen, J., Warrens, M., y Kruijen, P. (2018). An empirical analysis of alleged misunderstandings of coefficient alpha. *International Journal Of Social Research Methodology*, 22(4), 351-364.  
<https://doi.org/10.1080/13645579.2018.1547523>
- Hollander, M., Wolfe, D. A., y Chicken, E. (2013). *Nonparametric statistical methods* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Hooper, D., Coughlan, J., Mullen, M. (2008) Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.  
[https://www.researchgate.net/publication/254742561\\_Structural\\_Equation\\_Modeling\\_Guidelines\\_for\\_Determining\\_Model\\_Fit](https://www.researchgate.net/publication/254742561_Structural_Equation_Modeling_Guidelines_for_Determining_Model_Fit)  
<http://www.revistaliberabit.com/index.php/Liberabit/article/view/261/138>  
<https://psycnet.apa.org/record/1992-97707-000>
- Instituto Nacional de estadística e informática [INEI]. (2021). Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana, 2019-2021. INEI.  
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-mercado-laboral-dic-2021-ene-feb-2022.pdf>
- IPSOS (2020). *Bancarizados en Cuarentena*.  
[https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/publication/documents/2020-05/bancarizados\\_en\\_cuarentena.pdf](https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/publication/documents/2020-05/bancarizados_en_cuarentena.pdf)
- Kaiser, H. (1958). The varimax criterion for analytic rotation in factor analysis. *Psychometrika*, 23(1), 187-200.  
<https://link.springer.com/article/10.1007/BF02289233>



- Khan, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal* 33 (4), 692-724. <http://www.jstor.org/stable/256287>.
- Kline, B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press
- Kline, R. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). Guilford.
- Lathabhavan, R., Balasubramanian, S. A., y Natarajan, T. (2017). A psychometric analysis of the Utrecht Work Engagement Scale in Indian banking sector. *Industrial and Commercial Training*. [https://www.researchgate.net/publication/320359016\\_A\\_psychometric\\_analysis\\_of\\_the\\_Utrecht\\_Work\\_Engagement\\_Scale\\_in\\_Indian\\_banking\\_sector](https://www.researchgate.net/publication/320359016_A_psychometric_analysis_of_the_Utrecht_Work_Engagement_Scale_in_Indian_banking_sector)
- Laureano, S., Ortiz, D. & Valle, L. (2020). Validación de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en personal docente de pregrado de universidades privadas en Lima Metropolitana. (Tesis de Postgrado). Universidad San Ignacio de Loyola] [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10452/1/2020\\_Laureano%20Anquiapa.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10452/1/2020_Laureano%20Anquiapa.pdf)
- López, F y Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y Hombre*, 4(1), 53-62. <https://www.redalyc.org/pdf/1294/129453532003.pdf>
- Marsh, H., Vallerand, R., Lafrenière, M., Parker, P., Morin, A., Carbonneau, N., Jowett, S., Bureau, J., Fernet, C., Guay, F., Abduljabbar, A. & Paquet, Y. (2013). Passion: Does One Scale Fit All? Construct Validity of Two-Factor Passion Scale and Psychometric Invariance Over Different Activities and Languages. *Psychological assessment*. 25. 10.1037/a0032573. <https://www.researchgate.net/publication/236640867>
- Martin, S. (2014). *Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación*. *Enfermería en Cardiología* N.º 58-59. [https://www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58\\_59\\_02.pdf](https://www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf)

- Maslach, C. & Leiter, M. (1997). *The truth about Burnout: How organization cause, personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass
- McDonald, R. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers
- Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, L., Turbany, J. & Valero, S. (2013). *Psicometría*. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Psicometria-Menesesetal.-1raEd.pdf
- Montero, I., Leon, O. (2002). Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud.*, 2(3), pp. 503-508. [http://www.aepc.es/ijchp/articulos\\_pdf/ijchp-53.pdf](http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-53.pdf)
- Muller, R, Perez, C. y Ramirez, L. (2013). Factorial structure and internal consistency of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 17 among Health Workers of Chile. *Revista Liberabit.* 19(6). <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v19n2/a02v19n2.pdf>
- Muñiz, J. (2003). Teoría clásica de los tests. Teoría Clasica y Téoria de respuesta a los ítems. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 57-66. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1796.pdf>
- Nunnally, J. & Bernstein, I. (1995). Teoría psicométrica (3ª ed). McGrawHill Latinoamericana.
- Nunnally, J. y Bernstein, I. (1995). *Teoría psicométrica (3ª ed.)*. McGraw-Hill. <https://doi.org/10.1174/021093908784485093>
- Nunnally, J., y Bernstein, I. (1995). *Psychometric theory. Applied Psychological Measurement*, 19(3), 303–305.
- Organización Internacional del Trabajo –OIT (2015). *Panorama Laboral 2015 América Latina y el Caribe*. OIT /Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Organización Internacional del Trabajo –OIT (2019). *Panorama Laboral América Latina y el Caribe*. Lima: OIT /Oficina Regional para América Latina y el Caribe. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_732198.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf)
- Organización Mundial de la Salud (2018). *Duodécimo Programa General de Trabajo*. No solo la ausencia de enfermedad. [https://www.who.int/about/resources\\_planning/twelfth-gpw/es/](https://www.who.int/about/resources_planning/twelfth-gpw/es/)

- Pedroza, H. y Dicovskyi, L. (2006). *Sistema de Análisis Estadístico con SPSS*. IICA. <http://repositorio.iica.int/handle/11324/4106>
- Pérez, E. & Medrano, L. (2010). Análisis factorial exploratorio. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2 (1), 58-66  
<https://doi.org/10.32348/1852.4206.v2.n1.15924>
- Pérez, E. y Medrano, L. (2016). Análisis factorial exploratorio: bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina De Ciencias Del Comportamiento*, 2(1), 58-66.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3161108>
- Petrovic, I., Vukelić, M., y Cizmić, S. (2017). Work Engagement in Serbia: Psychometric Properties of the Serbian Version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES). *Front. Psychol.* 8(1), 45-55.  
doi:10.3389/fpsyg.2017.01799
- Pujol, L., & Arraigada, M. (2018). Propiedades psicométricas de la versión corta de la Utrecht Work Engagement Scale en trabajadores argentinos. *Pensamiento Psicológico*, 16(2).  
<https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi16-2.ppv>
- Real Academia Española. (2021). Diccionario de la lengua española (3ra ed.).  
<https://dle.rae.es/felicidad>
- Rodríguez, A. & Bakker, A. (2013). El Engagement en el trabajo. En B. Moreno y E. Garrosa (Coords). *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. (pp. 437- 452). Piramide
- Rosario, A., González, J., Veray, J. (2017). Escala de Pasión por el Trabajo. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 28(2), 388-404  
<https://www.researchgate.net/publication/321758417>
- Ruiz, M., Pardo, A. y San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 34-45  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77812441004>
- Salanova, M. y Llorens, S. (2016). Hacia una Psicología Positiva aplicada. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 161 164.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77847916001>
- Salanova, M. y Schaufeli, W (2014). *Burnout, Boredom and Engagement in the Workplace. An Introduction to Contemporary Work Psychology*. First Edition. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/416.pdf>

- Salanova, M., Llorens, S. y Martínez, I.M. (2016). Psicología Positiva aplicada. Papeles del Psicólogo. *Psychologist Papers*, 2016. 37(3), pp. 177-184
- Salanova, M., Shaufeli, W. y Llorens, S. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva? *Revista Psicológica del Trabajo y de las Organizaciones*. 16(2), 117-134
- Sánchez, C. (2019). *Normas APA – 7ma (séptima) edición. Normas APA (7ma edición)*. <https://normas-apa.org/>
- Sánchez, F. (2019). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores Millenials de empresas comerciales de Trujillo*. (Tesis de titulación. Universidad Cesar Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24770>
- Schaufeli, W. Salanova, M. González-romá, V. y Bakker, A. (2002) The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Seligman, M. (2002). *Positive Psychology, positive prevention and positive therapy*. En C.R. Snyder & López, S. (Eds.). *Handbook of positive psychology* (pp.3-9). Oxford University Press.
- Serrano, C., Andreu, Y., Murgui, S., y Martínez, P. (2019). Psychometric Properties of Spanish Version Student Utrecht Work Engagement Scale (UWES–S–9) in High-school Students. *The Spanish Journal of Psychology*, 22(1), 70-92. <https://doi.org/10.1017/sjp.2019.25>
- Sinval, J., Marques-Pinto, A., Queirós, C. y Marôco, J. (2018) Work Engagement among Rescue Workers: Psychometric Properties of the Portuguese UWES. *Front. Psychol.* 8(2), 104-115. doi: 10.3389/fpsyg.2017.02229
- Sobh, T. (2008). *Advances in Computer and Information Sciences and Engineering*. Springer.
- Sulaiman, W, Shahrazad, W y Zahoni, N (2016). Validation of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) in the Malaysian Context. *International Journal of Social Science and Humanity*. 6(1). 672-676. [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Validation\\_of\\_the\\_Utrecht\\_Work\\_Engagement\\_Scale\\_UW%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Validation_of_the_Utrecht_Work_Engagement_Scale_UW%20(1).pdf)

- Viladrich, C., Angulo, A. & Doval, E. (2017). A journey around alpha and omega to estimate internal consistency reliability. *Annals of Psychology*, 33(3), 755-782. Doi: 10.6018/analesps.33.3.268401
- Villa, F, Moreno, M, Rodriguez, A y Sanz, A (2019). Engagement como indicador de salud laboral: Propiedades Psicométricas del UWES en mexicanos. *Revista Especializada en Ciencias de la Salud*, 22(1), 42-48. <https://www.medigraphic.com/pdfs/vertientes/vre-2019/vre191e.pdf>
- Worthington, R & Whittaker, T. (2006). Scale Development Research: A Content Analysis and Recommendations for Best Practices. *The Counseling Psychologist*, 34 (6), 806–838. <https://doi.org/10.1177/0011000006288127>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS Variable: Compromiso Laboral		MÉTODO
¿Es válido y confiable el Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en colaboradores de entidades bancarias de Lima norte, 2021?	<b>General</b>	Dimensiones	Ítems	Diseño: Instrumental
	Determinar las Propiedades Psicométricas Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en colaboradores de entidades bancarias de Lima norte, 2021.	Dedicación	4,5,6	Tipo: Psicométrico
	<b>Específico</b>	Absorción	7,8,9	Población- Muestra
		Vigor	1,2,3	n= 342
		Propiedades del cuestionario Coeficiente Alfa, = 0,889	Muestreo: No Probabilístico por conveniencia.  <b>Estadísticos</b> - V. de Aiken - Coeficientes alfa de Cronbach y omega de McDonald. - Análisis descriptivo de los ítems. - Análisis Factorial Confirmatorio.	

## Anexo 2. Tabla de Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Compromiso Laboral</b>	Según el autor Schaufeli et al. (2002) define el engagement laboral es un estado positivo que tienen relación con el trabajo del mismo modo esta sostenido por el vigor, la dedicación y la absorción.	La Escala Utrecht Work Engagement Scale otorga los niveles de engagement laboral del individuo compuestas por el vigor, dedicación y absorción.	Factor Vigor (VI)	Energía Fuerza Persistencia	1,2,3	Escala Ordinal  Nunca (0) Casi nunca (1) Algunas veces (2) Regularmente (3) Bastante veces (4) Casi siempre (5) Siempre (6)
			Factor Absorción (AB)	Entusiasmo Propósito Retador Orgullo Concentración	7,8,9	
			Factor Dedicación (DE)	Atención. Felicidad Involucramiento	4,5,6	

### Anexo 3. Protocolo de instrumentos empleados

#### Escala Utrecht Work Engagement (UWES-9)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas con respecto a su trabajo. Por favor, lea con mucho cuidado cada una de las preguntas y decida si en sus experiencias laborales anteriores se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así, marque "0" (cero); en caso si se haya sentido así marque según la siguiente leyenda:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regular	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

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 activo en mi trabajo.
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo.
6. Cuando estoy trabajando me olvido de lo que pasa a mi alrededor.
7. Mi trabajo me inspira.
8. Cuando me levanto tengo ganas de ir a trabajar.
9. Me siento feliz cuando estoy muy concentrado en mi trabajo.
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.
11. Estoy metido de lleno en mi trabajo.
12. Puedo continuar trabajando durante largas horas.
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 hay problemas, continúo trabajando. Fin del cuestionario

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

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



## Escala de Pasión por el Trabajo

(Rosario-Rodríguez, González-Rivera & Veray-Alicea, 2016)

Instrucciones: A continuación, encontrará unas aseveraciones relacionadas con su trabajo en la cual podrá indicar cuán de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada aseveración. Conteste pensando en su trabajo actual. Seleccione la respuesta que entienda le aplica mejor. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

### Anclaje de respuestas

1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = De acuerdo, 4 = Totalmente de acuerdo

	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
1. Mi trabajo mantiene un balance con las demás áreas de mi vida.	1	2	3	4
2. Mi trabajo hace que esté consciente de mis mejores cualidades.	1	2	3	4
3. Aprecio mi trabajo por las experiencias que me ofrece.	1	2	3	4
4. Amo involucrarme activamente en mi trabajo.	1	2	3	4
5. Disfruto el tiempo que paso en mi trabajo.	1	2	3	4
6. No tendría vida sin mi trabajo.	1	2	3	4
7. Cuando no estoy trabajando siempre pienso en mi trabajo.	1	2	3	4
8. Siento que mi trabajo y yo somos inseparables.	1	2	3	4
9. Siento un impulso por ir a trabajar cuando no estoy trabajando.	1	2	3	4
10. Mi trabajo es lo más importante en mi vida.	1	2	3	4

Información de contacto

Adam Rosario Rodríguez: [dr.adamrosario@gmail.com](mailto:dr.adamrosario@gmail.com)

Juan González Rivera: [prof.juangonzalez@hotmail.com](mailto:prof.juangonzalez@hotmail.com)

Jaime Veray Alicea: [jveray@albizu.edu](mailto:jveray@albizu.edu)

### ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO (EEP-10)

Tipo de evaluación: ( ) Pre-ocupacional ( ) Periódico ( ) Retiro Grado de instrucción: ( )

Universitario ( ) Técnico ( ) Secundaria ( ) Primaria Empresa:

Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

Esta escala es un instrumento de auto informe que evalúa el nivel de estrés percibido durante el último mes, consta de 10 ítems con un formato de respuesta de una escala de cinco puntos (0 = nunca, 1 = casi nunca, 2 =de vez en cuando, 3 = a menudo, 4 = muy a menudo).

	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
1. Con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente	0	1	2	3	4
2. Con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida	0	1	2	3	4
3. Con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado	0	1	2	3	4
4. Con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales	0	1	2	3	4
5. Con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien	0	1	2	3	4
6. Con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer	0	1	2	3	4
7. Con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida	0	1	2	3	4
8. Con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control	0	1	2	3	4
9. Con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control	0	1	2	3	4
10. Con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas	0	1	2	3	4

## Anexo 4: Formulario virtual para la recolección de datos

Escala de Compromiso Laboral (UWES -9): Evidencias psicométricas en c 

Preguntas Respuestas Configuración



Sección 1 de 6



Escala de Compromiso Laboral (UWES-9):  
Evidencias psicométricas en trabajadores  
de entidades bancarias, Lima, 2021.

Estimados, un gusto saludarlos y a la vez dirigirme a ustedes. Mi nombre es Mary Estefany Sandoval Cardoza estudiante de la Escuela Profesional de Psicología del X ciclo. Agradeciendo por la participación en la siguiente investigación con la finalidad de alcanzar la Licenciatura en Psicología. La cual tiene como objetivo



Link: [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScHhHj-71Z\\_\\_Q4ThbpF6VaC6yib1zYgfXwWtQxu9XgFN\\_38Dg/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScHhHj-71Z__Q4ThbpF6VaC6yib1zYgfXwWtQxu9XgFN_38Dg/viewform?usp=sf_link)

## Anexo 5: Ficha sociodemográfica

Escala de Compromiso Laboral (UWES -9): Evidencias psicométricas en c  

    [Enviar](#) 

[Preguntas](#) [Respuestas](#) [Configuración](#)

### Ficha Sociodemográfica

Antes de responder el cuestionario te pedimos que nos proporciones los siguientes datos.

1. Edad: \*

Texto de respuesta corta

2. Sexo \*

Femenino

Masculino



## Anexo 6. Carta de solicitud para autorización para uso del instrumento



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

**CARTA N°01189- 2021/EP/PSLUCV LIMA NORTE-LN**

Los Olivos 22 de Diciembre de 2021

Autor:

• **Wilmar Schauffel**

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **SANDOVAL CARDOZA, MARY ESTEFANY**, con **46270728** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002496553**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **ESCALA UTRECHT WORK ENGAGEMENT (UWE-9): EVIDENCIAS PSICOMÉTRICAS EN COLABORADORES DE ENTIDADES BANCARIAS DE LIMA NORTE, 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Utrecht Work Engagement Scale**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,

**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 7. Autorización para uso del instrumento Escala Utrecht Work Engagement (UWES-9)

The screenshot shows a Gmail interface with a browser window open to mail.google.com. The email is from Wilmar B. Schaufeli, dated 7:35 (11 hours ago). The content of the email is as follows:

Dear Mary,

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 | P Phone: (31) 6514 75784 | Site: [www.wilmarschaufeli.nl](http://www.wilmarschaufeli.nl) | citations | [Clarivate highly cited researcher](https://clarivate.highlycited.com/researcher)

At the bottom of the screenshot, a Windows taskbar is visible with the date 19/12/2021 and time 19:23.

## Carta de Autorización para uso del instrumento Convergente Escala de pasión por el trabajo

The screenshot shows an email titled "SOLICITUD DE PERMISO PARA USO DE INSTRUMENTO - PASION POR EL TRABAJO" with a yellow "Externo" label. The email is from Dr. Adam Rosario, dated 20 dic 2021, 20:42 (11 days ago). The content of the email is as follows:

Buenos días; Estimados, es grato saludarlos y así mismo solicitar su gentil apoyo, validando el uso de la escala Pasión por el trabajo para ser utilizado en mi...

Saludos Mary.

Puedes usar el instrumento.

Adam Rosario Rodriguez, Ph.D.  
IO Psychologist  
Founder & CEO at Zen Statistics LLC  
[www.ZenStatistics.com](http://www.ZenStatistics.com)  
<https://AdamRosarioBlog.wordpress.com>  
[dr.adamrosario@gmail.com](mailto:dr.adamrosario@gmail.com)

## Carta de Autorización para uso del instrumento Divergente

### Escala de estrés percibido EEP-10

SOLICITUD DE PERMISO PARA USO DE INSTRUMENTO - ESTRÉS PERCIBIDO EEP - 10



**MARY ESTEFANY SANDOVAL CARDOZA** <msandovalca16@ucvvirtual.edu.pe>

3:51 (hace 0 minutos)



para eduardo.remor

Buenos días;

Estimado, es grato s  
la escala Estrés Per

Mi nombre es Mary  
de Psicología del X


Espero su gentil res

Saludos cordiales,

Mary Sandoval C.  
Estudiante de Psicología

de: **MARY ESTEFANY SANDOVAL CARDOZA**  
<msandovalca16@ucvvirtual.edu.pe>  
para: eduardo.remor@uam.es  
fecha: 31 dic 2021, 3:51  
asunto: SOLICITUD DE PERMISO PARA USO DE INSTRUMENTO -  
ESTRÉS PERCIBIDO EEP - 10  
enviado por: ucvvirtual.edu.pe

## Anexo 8. Consentimiento informado – Virtual

Escala de Compromiso Laboral (UWES -9): Evidencias psicométricas en c   Se han guardado todos los cambios en Drive     [Enviar](#)

[Preguntas](#) [Respuestas](#) [Configuración](#)

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección 

Sección 2 de 6

### Consentimiento Informado

Declaro haber leído detenidamente los detalles del Trabajo de investigación Escala Bienestar en contexto académico (UWES-9): Evidencias psicométricas en trabajadores de entidades bancarias, Lima Norte, 2021 que dirige la Srta. Mary Estefany Sandoval Cardoza. Entiendo el carácter VOLUNTARIO de la invitación a participar y el uso de la información para fines ACADEMICOS.

Por lo expuesto, expreso mi respuesta ante la siguiente pregunta.

¿Aceptaría participar de la investigación? \*\*

sí, acepto participar con plena conciencia de mi decisión





## Anexo 9. Resultados del piloto

**Tabla 1. Análisis estadísticos de los ítems de la Escala UWES-9**

Ítems	FR							M	DE	g <sup>1</sup>	g <sup>2</sup>	IHC	Aceptable
	0	1	2	3	4	5	6						
1	0.00	0.02	0.06	0.13	0.23	0.36	0.21	4.47	1.23	-0.73	0.09	0.80	Sí
2	0.00	0.00	0.02	0.08	0.28	0.36	0.26	4.77	0.99	-0.50	-0.17	0.60	Sí
3	0.02	0.00	0.02	0.09	0.26	0.28	0.32	4.72	1.25	-1.23	2.57	0.80	No
4	0.04	0.00	0.02	0.21	0.21	0.30	0.23	4.36	1.42	-1.05	1.55	0.91	No
5	0.02	0.02	0.02	0.28	0.15	0.23	0.28	4.34	1.45	-0.62	0.08	0.83	Sí
6	0.02	0.00	0.08	0.30	0.13	0.28	0.19	4.13	1.40	-0.42	-0.21	0.84	Sí
7	0.04	0.02	0.00	0.06	0.15	0.30	0.43	4.91	1.44	-1.94	4.10	0.65	Noí
8	0.02	0.00	0.00	0.19	0.19	0.36	0.25	4.58	1.23	-1.07	2.06	0.81	No
9	0.04	0.08	0.11	0.17	0.17	0.28	0.15	3.81	1.68	-0.56	-0.57	0.58	Sí

Nota: FR=frecuencia de respuesta; M=media; DE=Desviación Estándar; g1=coeficiente de asimetría; g2=coeficiente de curtosis; IHC=índice de homogeneidad corregida; h2=comunalidad; id=índice de discriminación

**Tabla 2. Confiabilidad por consistencia interna de la Escala UWES-9**

	Alfa de Cronbach
Vigor	0.871
dedicación	0.891
absorción	0.822
armonioso	0.923
obsesiva	0.925
Escala de estrés percibido	0.753

## Anexo 10. Certificados del criterio de jueces expertos

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Factor Vigor</b>								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía. *	x		x		X		
3	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades. *	x		x			x	¿se refiere a las responsabilidades generales o laborales?
2	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo. *	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Factor Dedicación</b>								
05	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.	x		x		x		
06	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.	x		x		x		
04	Mi trabajo me inspira.	x		x		x		
<b>Dimensión 3: Factor Absorción</b>								
08	Estoy inmerso en mi trabajo.	x		x		x		
07	Me dejo llevar por mi trabajo.	x		x		X		
09	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	x		x		X		

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO COMPROMISO LABORAL (UWES)

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Raúl Alberto De Lama Morán

DNI: 09956244

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Licenciado en Psicología	1980-1985
02	Universidad Federico Villarreal	Maestro en Psicología	1989-1991

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Athanos Consultores	Consultor	Lima	2000-2021	Consultor organizacional
02	Ministerio del Interior	Asesor	Lima	1989-2000	Asesor en psicología organizacional
03					

<sup>1</sup> pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Raúl De Lama Morán

22 de octubre de 2021

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Factor Vigor</b>								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía. *	x		x		x		
3	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades. *	x		x		x		
2	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo. *	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Factor Dedicación</b>								
05	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.	x		x		x		
06	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.	x		x		x		
04	Mi trabajo me inspira.	x		x		x		
<b>Dimensión 3: Factor Absorción</b>								
08	Estoy inmerso en mi trabajo.	x		x		x		
07	Me dejo llevar por mi trabajo.	x		x		x		
09	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	x		x		x		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO COMPROMISO LABORAL (UWES)**

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ernesto Rosendo Flores Lopez

DNI: 07620768

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Licenciado en Psicología	1987-1993
02	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Maestría en Administración de la Educación	1989-1991

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Ministerio de Trabajo	Consultor	Lima	2005 - 2006	Consultor Empresarial "Proyecto PYMES"
02	Empresa NOVATEC	Consultor	Lima	2003 - 2004	Consultor Empresarial en Recursos Humano
03					

<sup>1</sup> pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



**Ernesto Flores López**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Factor Vigor</b>								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía. *	X		X		X		
3	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades. *	X		X		X		
2	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo. *	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Factor Dedicación</b>								
		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
05	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.	X		X		X		
06	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.	X		X		X		
04	Mi trabajo me inspira.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Factor Absorción</b>								
		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
08	Estoy inmerso en mi trabajo.	X		X		X		
07	Me dejo llevar por mi trabajo.	X		X		X		
09	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO COMPROMISO LABORAL (UWES)**

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: ALLAN IZQUIERDO, LUIS EDUARDO

DNI: ...06175625

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	LIC. EN PSICOLOGIA	1981-1986
02	UNIV. OF PHOENIX USA	MASTEN IN PSYCHOLOGY	2007-2009

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA	2014-2020	DOCENCIA
02					
03					

18 de octubre del 2021.

  
 Mg. Luis E. Allan I.  
 PSICOLOGO  
 C.P.S.P 19231

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Factor Vigor</b>								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía. *	x		x		x		
3	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades. *	x		x		x		
2	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo. *	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Factor Dedicación</b>								
05	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.	x		x		x		
06	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.	x		x		x		
04	Mi trabajo me inspira.	x		x		x		
<b>Dimensión 3: Factor Absorción</b>								
08	Estoy inmerso en mi trabajo.	x		x		x		
07	Me dejo llevar por mi trabajo.	x		x		x		
09	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	x		x		x		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO COMPROMISO LABORAL (UWES)**

Observaciones Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Erika Roxana Estrada Alomía

DNI: 09904133

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	Psicología	1997-2004
02	UNMSM	Ps. Clínica y de la Salud	2009 -2010
03	Universidad de Valencia	Máster en Psicología y Gestión Familiar	2020

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente tiempo completo	Los Olivos	2014-2021	Dictado de diversas experiencias curriculares de formación general y área clínica.
02	SENATI	Coordinadora Zonal Lima Callao	Independencia	2013 -2014	Coordinaciones y evaluaciones de estudiantes becarios beca 18.
03	MINEDU-UGEL 02	Tutora	Los Olivos-SMP	2009-2012	Charlas preventivas, atención a estudiantes, consejería y orientación padres de familia, evaluaciones para SANNEE, capacitaciones docentes, entre otras.

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

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

  
**Mg. Erika Roxana Estrada Alomía**  
 Psicóloga  
 D. N.º 11994

21 de Setiembre de 2021

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Factor Vigor</b>								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía. *	X		X		X		
3	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades. *	X		X		X		
2	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo. *	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Factor Dedicación</b>								
05	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.	X		X		X		
06	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.	X		X		X		
04	Mi trabajo me inspira.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Factor Absorción</b>								
08	Estoy inmerso en mi trabajo.	X		X		X		
07	Me dejo llevar por mi trabajo.	X		X		X		
09	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO COMPROMISO LABORAL (UWES)**

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: TOMAS QUISPE, GREGORIO ERNESTO

DNI: ...09366493


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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	LIC. EN PSICOLOGIA	1990-1996
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA	2017-2021	DTC
02					
03					

18 de octubre del 2021.

  
**Gregorio Ernesto Tomas Quispe**  
**PSICOTERAPEUTA**  
**C.Ps.P. 7249**

## **Anexo 17. Análisis de Sintaxis**

```
# Librerías para Análisis factorial confirmatorio
```

```
library("foreign")
```

```
library("psych")
```

```
library("lavaan")
```

```
library("semTools")
```

```
library("semPlot")
```

```
library("haven")
```

```
library("GPArotation")
```

```
library("mirt")
```

```
library("SBSDiff")
```

```
# 1) Modelo de tres factores
```

```
Mymodel<- 'dim1 =~ I1 + I2 + I3
```

```
dim2 =~ I4 + I5 + I6
```

```
dim3 =~ I7 + I8 + I9'
```

```
#Análisis Factorial Confirmatorio
```

```
# Ejecutar estimador WLSMV
```

```
rm(sem.fit)
```

```
sem.fit = sem (Mymodel, ordered=names (UWES), estimator="WLSMV",  
data=UWES)
```

```
sem.fit = sem (Mymodel, estimator="WLSMV", data=UWES)
```

```
summary (sem.fit, fit.measures=T, standardized=T)
```

```
semPaths (sem.fit, whatLabels="std",
```

```
layout="tree",edge.label.cex=0.7,rotation=2,nCharNodes=15,
```

```
sizeLat=7, sizeMan=4,style="lisrel")  
Indices<-fitMeasures (sem.fit, c("chisq.scaled", "pvalue.scaled","df.scaled",  
                                "cfi. scaled","tli.scaled", "rmsea.scaled",  
                                "srmr", "wrmr"))
```

índices

#Análisis de invarianza según el sexo

```
measurementInvariance (model=Mymodel,data=UWES,group="Sexo", strict = T)
```





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DE LAMA MORAN RAUL ALBERTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "ESCALA UTRECHT WORK ENGAGEMENT (UWE-9): EVIDENCIAS PSICOMÉTRICAS EN COLABORADORES DE ENTIDADES BANCARIAS DE LIMA NORTE, 2021 ", cuyo autor es SANDOVAL CARDOZA MARY ESTEFANY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 22 de Diciembre del 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DE LAMA MORAN RAUL ALBERTO <b>DNI:</b> 09956244 <b>ORCID</b> 0000-0003-0662-8571	Firmado digitalmente por: RADELAM el 22-01-2022 12:01:01

Código documento Trilce: TRI - 0243206