



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Propiedades psicométricas de la Escala de Utrecht de
Engagement en el trabajo en colaboradores de clínicas de Lima
Metropolitana, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA:

Lazo Reategui, Rosa Mercedes (ORCID 0000-0003-0260-1232)

ASESOR:

Mg. Castro Santisteban, Martín (ORCID 0000-0002-8882-6135)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres y hermanos por su apoyo incondicional, quienes estuvieron conmigo en todo momento siendo mi fortaleza, y esperanza ante las dificultades, enseñándome a ser perseverante, para lograr mis objetivos planteados.

Agradecimiento

A mi asesor Mg. Martín Castro Santisteban, quien, con su enseñanza, conocimientos, orientación, consejos y su valiosa experiencia, me guio en todo el proceso de investigación.

A mis padres, hermanos y mi novio, quienes me apoyaron incondicionalmente durante toda la etapa universitaria para hacer realidad este sueño anhelado.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstrac	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variable y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento	17
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV.RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI.CONCLUSIONES	29
VII.RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Validez de contenido por opinión de jueces (V –Aiken)	20
Tabla 2: Análisis factorial exploratorio	21
Tabla 3: Análisis factorial confirmatorio	22
Tabla 4: Análisis de confiabilidad por dimensiones a través del Alfa de Cronbach	24
Tabla 5: Elaboración de Baremos de la Escala de Utrecht de Engagement	25

Índice de figuras

Figura 1	Análisis factorial confirmatorio de la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo	23
----------	--	----

Resumen

La presente investigación tuvo como finalidad determinar las propiedades psicométricas de la escala de Utrecht de engagement en colaboradores de clínicas de Lima Metropolitana, 2021. Fue un estudio tecnológico, de diseño instrumental de corte transversal con un muestreo no probabilístico por conveniencia, la muestra estuvo conformada por 320 trabajadores de ambos sexos en edades de 20 a 60 años. Por ello, se desarrolló la validez de contenido mediante el criterio de 10 jueces, donde se obtuvieron valores ≥ 0.9 en la V de Aiken. Por lo tanto, la validez de constructo se determinó a través del análisis factorial exploratorio y confirmatorio, obteniéndose valores en el KMO .87 y Bartlett $<.001$, lo cual indica que la escala es altamente significativa para proseguir con el AFC, arrojando adecuados resultados en CFI .95, TLI .94, GFI .95, RMSEA 0.05., evidenciando que los valores y ajustes son aceptables. Por esta razón, la confiabilidad de la escala se determinó por medio del alfa de Cronbach, alcanzando valores ≥ 0.7 para la escala total y para cada una de sus dimensiones, estos valores son considerados aceptables. En conclusión, la escala posee adecuadas evidencias psicométricas en relación a la confiabilidad y validez.

Palabras clave: Engagement, validez y confiabilidad

Abstract

The purpose of this research was to determine the psychometric properties of the Utrecht Engagement Scale in employees of clinics in Metropolitan Lima, 2021. It was a technological study, of cross-sectional instrumental design with a non-probabilistic sampling by convenience, the sample consisted of 320 workers of both sexes aged 20 to 60 years. Therefore, content validity was developed using the criterion of 10 judges, where values ≥ 0.9 in Aiken's V were obtained. Therefore, construct validity was determined through exploratory and confirmatory factor analysis, obtaining values in the KMO .87 and Bartlett $<.001$, which indicates that the scale is highly significant to proceed with the AFC, yielding adequate results in CFI .95, TLI .94, GFI .95, RMSEA 0.05., evidencing that the values and adjustments are acceptable. For this reason, the reliability of the scale was determined by means of Cronbach's alpha, reaching values ≥ 0.7 for the total scale and for each of its dimensions, these values are considered acceptable. In conclusion, the scale has adequate psychometric evidence in relation to reliability and validity.

Key words: Engagement, validity and reliability.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la psicología positiva ha tomado gran importancia dentro de las organizaciones, ya que anteriormente las investigaciones se enfocaban en el deterioro de salud del trabajador; sin embargo, con el avance de la tecnología y la innovación, la psicología también fue evolucionando, es por ello, que los actuales estudios están orientados en evaluar y medir los estados positivos del trabajador en relación al bienestar, la satisfacción y engagement. De manera que el engagement laboral es un estado positivo que distingue primordialmente a las personas por mantener altos niveles de energía y motivación durante la jornada laboral, por lo que es importante evaluar esta variable en este contexto. Por ello, Capell (2019), menciona que, el 13% de los colaboradores a nivel mundial presentan altos niveles de engagement, en tal sentido, el trabajador se siente más comprometido e involucrado con sus actividades laborales.

En Latinoamérica, el 18,3% de los colaboradores evidencian altos niveles de engagement, esto es posible porque los trabajadores mantienen la suficiente energía y entusiasmo durante la jornada laboral a pesar de las exigencias que puedan existir en su entorno (Wood et al., 2019).

En Perú, Bellido et al (2020), nos mencionan que el 13% de los trabajadores del sector público evidencian un nivel medio de engagement, esto sucede porque hay ciertas limitaciones en cuanto a las funciones del puesto. En cambio, el 87% de los colaboradores de las empresas transcendentales tienen un elevado nivel de engagement evidenciando dedicación y compromiso laboral.

Se debe agregar que, a inicios del 2020 las condiciones laborales en el sector salud no fueron las mejores, debido a que hubo un aumento excesivo de pacientes a consecuencia del covid, superando la capacidad límite de atención y saturando a todo el personal sanitario, claramente se puede evidenciar que no hubo una adecuada práctica de engagement en esta población, esto se debe a las carencias de materiales, medicamentos, equipos de protección y miedo al contagio, ocasionando altos niveles de estrés y desgaste físico. Es por ello, que Wood et al, (2019), mencionan que, los trabajadores se pueden activar positivamente cuando las condiciones de trabajo son las correctas, es decir, tienen lo necesario para el cumplimiento de sus labores o puede ocurrir lo contrario si estas actividades son

excesivamente exigentes. Sin embargo, en este mismo contexto, se puede encontrar colaboradores que destacan más que otros dentro de sus equipos de trabajo, en vista de que disfrutan realizar las actividades con entusiasmo y actitud positiva frente a los obstáculos que se puedan presentar en dicha área. Como mencionan Wood et al, (2019), el engagement distingue a la persona por presentar altos niveles de motivación por lo que manifiestan compromiso y energía al momento de realizar las funciones que demandan el puesto laboral.

Por otro lado, es necesario resaltar que, la escala de Utrecht de engagement en el trabajo, es la más utilizada por los investigadores que se encuentran interesados en esta variable (Cárdenas y Jaik, 2014); la escala fue creada por Schaufeli y Bakker en el 2003, consta de 17 ítems relacionados a sus 3 dimensiones: vigor, energía y absorción, evidenciando idóneas propiedades psicométricas en cuanto a validez y confiabilidad del instrumento (Espínola y Palacini, 2020). Asimismo, ha sido traducida en 17 idiomas para su posterior adaptación y validación en los diferentes países del mundo (Rodríguez et al, 2014); finalmente, la escala tiene como objetivo medir y evaluar los niveles de engagement en trabajadores y estudiantes en relación a sus dos versiones UWES-17 y su versión corta UWES-9 (Juyumaya, 2019).

En esta misma línea, Lathabhavan et al (2017), adaptaron la escala de Utrecht de engagement en trabajadores del ámbito bancario en la India. En África, Vallières et al (2017), validaron la escala en el personal sanitario del distrito de Bonthe en Sierra Leona. De la misma manera, Ted Chung & Siu-man (2012), adaptaron la escala en China en la población de edad adulta que labora en fábricas de los diferentes sectores del país. En América Latina, encontramos a Gómez, Labarthe, Ferreira y Chiminelli (2019), quienes validaron la escala en el personal sanitario de Uruguay. En cambio, Villa et al (2019), y Rodríguez et al (2014), adaptaron la escala en México y Puerto Rico en trabajadores de los diversos sectores del país. Por otro lado, Tomas et al (2018), validaron la escala en maestros de República Dominicana, a diferencia de Duque et al (2018), y Sánchez et al (2016), quienes adaptaron la escala en estudiantes de Ecuador y México. En el Perú, se encontró a Fernández et al (2020), quienes adaptaron la escala en la población de jóvenes universitarios en la ciudad de Cajamarca. En esta misma línea, Ortiz et al (2020), y Fernández et al

(2015), validaron la escala de Utrecht en la población de docentes universitarios en Lima.

Como se puede apreciar en las investigaciones descritas líneas arriba, en el Perú, hay escasos estudios de engagement con relación al personal sanitario de clínicas privadas, la mayoría de las investigaciones están orientadas a estudiantes, docentes y trabajadores de otros sectores del país; partiendo de esta realidad problemática se proyecta la siguiente interrogante ¿Cuáles son las evidencias psicométricas de la escala de Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de clínicas de Lima Metropolitana, 2021?

En cuanto a, la justificación teórica, se recopiló aquella información relevante de teorías, definiciones, etc., para la elaboración de esta investigación, dado que en el Perú no existe una prueba estandarizada que mida engagement en el personal de salud a nivel de clínicas privadas, es por ello que esta investigación llenará este vacío de escasez en cuanto a instrumentos que evalúen engagement; asimismo, desde la perspectiva metodológica, aportará con adecuados resultados de evidencias psicométricas en relación a la fiabilidad y validez de la escala, con ello se pretende conocer en qué nivel de engagement se encuentra este sector. De acuerdo, con el aspecto práctico, y acorde a los objetivos planteados, los resultados permitirán proponer cambios a futuro que al ser aplicados a este sector contribuirán a mejorar; finalmente, en el aspecto social este instrumento validado, será de gran utilidad para posteriores investigaciones relacionados a identidades de salud y para aquellos profesionales e investigadores que deseen estudiar esta variable.

En este mismo contexto, se planteó como objetivo general para esta investigación: Determinar las propiedades psicométricas de la escala de Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de clínicas de Lima Metropolitana, 2021. Asimismo, se propuso como primer objetivo específico; Determinar la validez de contenido de la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de clínicas de Lima Metropolitana, 2021; en segundo lugar, determinar la validez de constructo de la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de clínicas de Lima Metropolitana, 2021; en tercer lugar, determinar el grado de fiabilidad de la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de clínicas de Lima Metropolitana, 2021, y finalmente, elaborar baremos que evalúen

los niveles de engagement en colaboradores de clínicas de Lima Metropolitana, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Gómez, Labarthe, Ferreira y Chiminelli (2019), realizaron un estudio en Uruguay, donde tuvieron como objetivo examinar las características psicométricas de la versión española de la escala de Utrecht de engagement en el trabajo en su versión de 17 ítems para trabajadores de salud; obteniendo como resultados adecuadas propiedades psicométricas en relación a la fiabilidad 0.91 para la escala global, para sus dimensiones de vigor 0.79, de dedicación 0.85 y de absorción 0.74, en el chi cuadrado 0.01, RMSEA 0.07 y para SRMR 0.9.

Juyumaya (2019), sostuvo como objetivo principal estudiar las cualidades psicométricas de la versión abreviada de la UWES-9 en el contexto laboral chileno de distintas organizaciones y empresas ubicadas en Chile, obteniendo como resultado en la fiabilidad 0.95 para la prueba total, y en las dimensiones de vigor, 0.88; para dedicación, 0.91, y para absorción, 0.85; KMO: 0.88 y para la prueba de Barlett es ($p < .01$).

Arraigada y Pujol (2018), tuvieron como objetivo examinar las cualidades psicométricas de la UWES-9 en tres poblaciones diferentes de colaboradores que trabajan de manera independiente en Argentina, donde los resultados obtenidos fueron en el KMO=0.94; CFI=0.95; GFI=0.92; TLI=0.93; RMSEA=0.10.

Rodríguez, Martínez y Sánchez (2014), quienes tuvieron como objetivo analizar las características psicométricas de la escala de Utrecht en el trabajo en trabajadores de diferentes sectores del país en Puerto Rico, obteniendo como resultado en cuanto a la fiabilidad de la prueba 0.92; para sus dimensiones de vigor 0.82, para dedicación 0.86, y para absorción 0.80; FC=0.85; CFI=0.95; SRMR=0.03; AIC=830.47.

En México, Villa, Moreno, Rodríguez y Sanz (2019), tuvieron como objetivo, analizar las propiedades psicométricas de la escala de Utrecht de engagement en el trabajo en una muestra de 400 trabajadores mexicanos de la versión corta UWES-9; obteniendo adecuados resultados en el análisis factorial confirmatorio, CFI=0,98; GFI=0,97; NNFI=0,97; RMSEA=0,05; AIC=97.41.

A nivel nacional se revisaron las investigaciones de, Laureano, Ortiz y Valle (2020) quienes en su investigación tuvieron como objetivo validar y determinar las características psicométricas de la escala de Utrecht en docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana, obteniendo adecuados resultados en el análisis

factorial confirmatorio, KMO= .85, RMSR= 0.05, así como también en los coeficientes alfa y omega, en relación a las dimensiones hay buenos niveles de ajuste en cuanto al vigor 0.87, dedicación 0.84 y absorción 0.81.

Domínguez, Fernández y Sánchez (2020), tuvieron como objetivo principal estudiar la estructura interna de la UWES-9S en relación a las características psicométricas para medir engagement en los estudiantes universitarios de la ciudad de Cajamarca, donde los resultados arrojaron adecuadas propiedades psicométrica en cuanto a los ajustes de consistencia interna, CFI=.981; RMSEA=.112; asimismo, la fiabilidad de la prueba se mantiene estable ($> .90$).

Arteaga (2017), mantuvo como objetivo principal en su investigación describir las cualidades psicométricas de la escala de Utrecht el trabajo en colaboradores de transporte públicos en la ciudad de Trujillo, donde obtuvo como resultados en la fiabilidad general del instrumento 7.62; GFI=0.972; GFI=0.961.

Cárdenas (2016), adaptó la escala de engagement en el trabajo en trabajadores de una empresa de manufacturas en el Distrito de Moche; donde dispuso como objetivo principal determinar las evidencias psicométricas de la escala, obteniendo como resultado en el análisis factorial exploratorio elevadas cargas factoriales en la prueba general y sus dimensiones, asimismo, la fiabilidad de la prueba es 0.89, KMO 0.87, GFI 0.86, CFI 0.85, RMSEA 0.41, TLI 0.84.

Con relación a la filosofía, Moccia (2016), manifiesta que el engagement encaja dentro de la psicología positiva, por lo que los antiguos filósofos como Aristóteles, Spinoza, Schopenhauer y otros, refieren que la felicidad es uno de los ejes principales del pensamiento humano, ya que nos permite desarrollar ciertas capacidades que nos van a distinguir de otros, también, nos va a permitir lograr la eudaimonía y la felicidad. No obstante, en psicología positiva no existe unanimidad en relación a los fundamentos filosóficos, ya que, en la actualidad, los autores optan por el concepto de eudaimonía, y otros por el edoné o incluso prefieren utilizar ambos conceptos. Por otro lado, Ostau y Niño (2017), mencionan que la filosofía del trabajo, surgió en pleno siglo XXI, mediante el análisis de la revolución industrial ya que estos influenciaron en la elaboración de normas con la ayuda de, la Organización Internacional del Trabajo, comenzando así la protección de los derechos del trabajador.

De modo que, García (2015), nos menciona acerca de la historia del engagement, esta variable nace a partir de la investigación que se encontraba realizando el psicólogo Wilmar Schaufeli sobre burnout y estrés en empleados de una organización, de pronto comenzó su interés por lo opuesto y empezó a cuestionarse, que sucede con aquellos trabajadores que no tienen burnout ni estrés, sino todo lo contrario presentan altos niveles de energía, resistencia, esfuerzo y les agrada su trabajo. Desde ese momento empezó a interesarse por estudiar desde el punto de vista científico esta variable, siendo a inicios de este siglo.

Referente a, la epistemología, Alarcón (2017), manifiesta que la psicología positiva es una nueva corriente en la psicología por lo que es considerado una ciencia empírica, en lo cual adopta el modelo hipotético – deductivo, permitiendo de esta manera decidir si las afirmaciones presentan o no contenido científico. Por esta razón, las investigaciones actuales aplican diversas metodologías de los cuales se recogen los datos a través de los diferentes test, cuestionarios, escalas y entrevistas que pueden ser grupales o personales, del mismo modo existen diversos programas estadísticos que son utilizados para analizar la base de datos y obtener resultados óptimos en las investigaciones científicas.

Con respecto al concepto de engagement en el trabajo, para Schaufeli y Bakker (2011), mencionan que, es un estado positivo en donde las personas demuestran altos niveles de energía y dedicación, por lo que se sienten comprometidos e involucrados con las actividades laborales, de manera que se puede deducir que es la felicidad en el trabajo. Asimismo, se vincula positivamente con el desempeño y el compromiso organizacional (Salanova, Martínez y Llorens, 2005); siendo un constructo de gran trascendencia para la psicología positiva en relación al trabajo, la optimización y el bienestar del trabajador (Mendoza y Suarez, 2014).

De la misma forma, Estrada y Vargas (2016), mencionan que el engagement es un estado psicológico positivo, conectivo-afectivo con relación a sus dimensiones vigor, energía y absorción. Es preciso destacar que, mediante esta variable se identifican ciertas necesidades del trabajador dentro del ámbito laboral; estas necesidades son: de pertinencia, de seguridad, de autorrealización y de reconocimiento. De manera que, estudia la necesidad de pertinencia porque busca

que el trabajador se considere como parte fundamental del equipo de trabajo. También, analiza las necesidades de seguridad del trabajador, en relación a la vigencia del contrato y al salario mensual que recibe por parte de la empresa, brindándole de esta manera seguridad económica. De igual importancia, evalúa la necesidad de autorrealización del trabajador que hace referencia a la productividad y al desempeño en relación al trabajo. Finalmente, analiza la necesidad de ser reconocido y valorado por sus compañeros y jefes de trabajo, obteniendo de esta manera prestigio en el ámbito laboral (Borrego, 2016).

De acuerdo con Wood y colaboradores (2019), manifiestan que el engagement laboral es un estado positivo que caracteriza a las personas principalmente porque disfrutan realizar sus labores con entusiasmo y felicidad, transmitiendo a sus compañeros energía positiva y buena actitud frente a sus actividades laborales. Por lo que el engagement hace referencia a sus dimensiones de vigor, dedicación y absorción.

En este sentido, la dimensión de vigor, alude por mantener altos niveles de energía frente a las demandas laborales, donde se emplea la fuerza de voluntad, la activación mental, la persistencia y la predisposición al invertir esfuerzos durante la actividad laboral, aun cuando se presenten dificultades en este contexto (Salanova, Martínez y Llorens, 2005). Los trabajadores al experimentar elevados niveles de energía, presentan una mayor resistencia frente a las adversidades y afrontan de manera positiva estas dificultades, siendo capaces de continuar con sus labores, incluso si no tuvieron un buen día, manteniéndose activado en todo momento durante la jornada laboral (Schaufeli & Bakker, 2003).

La dimensión de dedicación se vincula con el entusiasmo, donde el trabajador se siente orgulloso de la labor que desempeña, por lo que cada día considera que es un nuevo desafío (Salanova, Martínez y Llorens, 2005). De manera que, hay una fuerte relación e involucramiento, mostrando compromiso y entusiasmo en sus actividades laborales (Wood et al, 2019).

Finalmente, la dimensión de absorción, es cuando el trabajador mantiene la concentración total durante su actividad laboral, teniendo la perspectiva de que el tiempo avanza velozmente, por lo cual, no presenta ninguna dificultad para desligarse de sus labores al término de la jornada (Salanova, Martínez y Llorens, 2005). Cuando el trabajador se encuentra motivado, entusiasmado y concentrado

frente a las labores que realiza, incentiva al grupo a trabajar en equipo, manteniendo una elevada concentración, aun cuando haya distractores durante la jornada (Bargagliotti, 2011).

Desde otro punto de vista, Salanova y Schaufeli (2004) manifiestan que el engagement es un constructo totalmente opuesto al burnout. Según Martínez (2010), el síndrome de burnout es una respuesta excesiva del estrés en el trabajo que puede ser a largo o corto plazo, generando consecuencias negativas en la salud del trabajador a nivel individual u organizacional. En este sentido, el burnout se caracteriza por sus tres dimensiones que son: agotamiento emocional, que es cuando el trabajador siente que ya no puede resistir la sobrecarga laboral y familiar, la segunda dimensión es la despersonalización, que hace referencia a las actitudes negativas del trabajador hacia su entorno laboral, social y familiar y por último, está la falta de eficacia profesional percibida, haciendo referencia a las autoevaluaciones personales negativas del trabajador, es decir, no tiene la suficiente confianza en sí mismo para realizar sus actividades con eficacia y eficiencia (Salanova y Schaufeli, 2004).

En este mismo contexto, se puede decir, que el engagement es lo opuesto del burnout, por lo que, el engagement y sus dimensiones son actitudes positivas del trabajador hacia su entorno laboral, donde la dimensión del vigor representa el nivel de energía del trabajador, la dedicación es la conexión que experimenta la persona en cuanto al compromiso, entusiasmo e interés, y la absorción es la percepción del trabajador hacia su entorno (Wood et al, 2019). Entonces, se puede deducir, que el engagement se distingue por mantener elevados niveles de energía en relación al trabajo, en cambio el burnout se describe por presentar bajos niveles de energía y carencia de identificación en relación a la organización y sus funciones (Salanova y Schaufeli, 2004).

Es por ello, que las consecuencias del engagement están vinculadas a las demandas laborales que tiene que ver principalmente con las actitudes positivas o negativas del trabajador frente al trabajo y a la organización. Los empleados que mantienen altos niveles de engagement se encuentran comprometidos y satisfechos con sus funciones que desempeñan, demostrando lealtad a la organización. En cambio, los trabajadores que no logran tener o mantener el engagement no se encuentran satisfechos ni comprometidos con sus actividades laborales, creando un

ambiente de percepción negativa sobre su trabajo y, por lo tanto, tengan la intención de abandonar la organización (Salanova y Schaufeli, 2004). Asimismo, los trabajadores que logren identificar sus deseos de superación en el trabajo pueden presentar más oportunidades de crecimiento profesional, esto es debido a la iniciativa personal y la motivación que posee para asumir nuevos retos en el trabajo, manteniendo su lealtad y compromiso con la organización, sin la intención de abandonar o renunciar a sus funciones laborales (Cárdenas y Jaik, 2014).

En este mismo contexto, las causas del engagement se relacionan directamente con los recursos motivadores o las estrategias que emplean las organizaciones para mejorar y fortalecer la motivación, la autonomía y desempeño laboral de sus colaboradores (Schaufeli y Bakker, 2011). En este sentido, las causas están fuertemente relacionadas con los recursos laborales y personales. Donde los recursos laborales se refieren a la autonomía y al soporte social, cuantos más recursos positivos disponibles se encuentren en el trabajo hay más probabilidad de tener trabajadores con adecuados niveles de engage. Asimismo, los recursos personales tienen que ver con la autoeficacia en el ámbito laboral, es decir, se relaciona con las creencias propias del trabajador que se formula en cuanto a las competencias y habilidades que posee para realizar un óptimo trabajo y desempeño laboral (Salanova y Schaufeli, 2004).

Por otra parte, la teoría de las demandas y recursos laborales (DRL) empieza a manifestarse mediante una serie de investigaciones con otras variables que permitieron interpretar y predecir el bienestar y el rendimiento laboral de los trabajadores (Estrada y Vargas, 2016). Uno de los motivos principales de esta teoría es la flexibilidad, por lo que, las demandas laborales se enfocan en evaluar los aspectos sociales, psíquico e institucionales debido a que se evidencia una sobrecarga laboral que requiere esfuerzo físico y mental dentro del área laboral haciendo referencia al estrés y la presión laboral (Bakker y Demerouti, 2013).

Según, Wood et al (2019), las demandas laborales tienen que ver principalmente con los aspectos del trabajo que simbolizan desafíos y esfuerzos laborales, ocasionando agotamiento físico y mental durante la jornada laboral, limitando al trabajador mediante: Las trabas administrativas que dificultan principalmente el cumplimiento de las metas; en cambio las demandas emocionales es la sobrecarga emocional que presenta el trabajador en la realización de una

función determinada; por último, las demandas cognitivas es el grado de concentración que tiene el trabajador para ejecutar sus actividades laborales, si esta demanda se encuentra en un nivel moderado, es positivo, en cambio si las exigencias son muy elevadas producirá un desgaste emocional promoviendo el agotamiento.

Los recursos laborales tienen que ver principalmente con aspectos psicológicos, físicos y organizacionales en relación a las demandas laborales, es por ello que, al reducir las demandas, las exigencias laborales disminuyen en un cierto grado, de esta manera se estaría estimulando el rendimiento y crecimiento individual del trabajador, junto con las metas y objetivos de la organización (Bakker y Demerouti, 2013). Para Wood et al (2019), los recursos laborales hacen referencia a las oportunidades presentes que brinda toda organización, como, por ejemplo: el coaching que promueve el desempeño del equipo de trabajo mediante técnicas y programas que se emplean para impulsar el logro de los objetivos, por otro lado, los jefes o supervisores que a través de la retroalimentación manifiestan comentarios positivos sobre los logros y progresos del trabajador, asimismo, el apoyo social permite al colaborador sentirse apoyado y valorado por sus colegas, finalmente, el trabajador debe tener cierto grado de autonomía para tomar ciertas decisiones en función a sus labores.

En esta misma línea, los autores, Xanthopoulou, Bakker, Demerouti y Schaufeli (2007), mediante una serie de investigaciones, complementaron los recursos personales, ya que se vincula principalmente con la satisfacción, bienestar y engagement del trabajador (Estrada y Vargas, 2016). Es por ello, que los recursos personales es la apreciación positiva que se relaciona a la resiliencia, percepción, capacidad para resolver conflictos y control de impulsos del trabajador, cuanto mayor sean los recursos personales que posee el trabajador, más elevado se encontrará su autoestima, energía y motivación, mostrando un mejor rendimiento y satisfacción laboral (Bakker y Demerouti, 2013).

En esta teoría encontramos dos procesos desencadenantes que son totalmente independientes, en primer lugar, se ubica el deterioro de salud del trabajador haciendo referencia al bajo nivel de energía, en segundo lugar, se encuentra el proceso de la motivación en el trabajo; por lo que, las demandas laborales se vinculan con otras variables como problemas de salud psicosomáticos

y agotamiento. En cambio, los recursos laborales ayudan a mantener la motivación, satisfacción laboral y engagement (Bakker y Demerouti, 2013).

Con respecto a la filosofía acerca de la psicometría, Arias (2004), manifiesta que, en el siglo XIX, el filósofo y psicólogo Wundt, creó y fundó el primer laboratorio en psicología experimental, donde se describen fenómenos psicológicos a través de la observación y manipulación de la variable de estudio, de esta manera se lograba explicar los sucesos psicológicos, surgiendo así el nacimiento de la psicometría, donde diversos psicólogos comenzaron a crear test de inteligencia haciendo referencia a la medición en psicología.

En cuanto a la historia, Meneses (2013), menciona que las primeras dinastías del imperio chino fueron los primeros en generar los sistemas de evaluación, permitiendo la selección y promoción de los funcionarios administrativos, siendo un sistema relevante para este imperio. Asimismo, en el siglo XIX las investigaciones ya se encontraban orientadas al estudio de enfermedades mentales, dando inicio a las primeras pruebas de evaluación psicológica.

En relación a la epistemología, Martínez et al (2007), manifiesta que, existen diversos autores quienes contribuyeron a la psicología experimental, empleando técnicas e instrumentos de medición para el cumplimiento de los objetivos a través de la experimentación, observación y comparación. Es por ello, que todos estos aportes ayudaron a contribuir y establecer a la psicología como ciencia, siendo la psicometría una disciplina científica que encuadra dentro de la metodología en relación a la medición psicológica, dando respuestas a una serie de preguntas mediante las diferentes teorías existentes.

Por otro lado, es relevante conocer los aspectos que poseen los instrumentos en relación a las propiedades psicométricas. Es por ello, que Abad, Garrido, Olea y Ponsoda (2006), mencionan que la psicometría se encarga de medir los instrumentos, cuestionarios o escalas en relación a la psicología, utilizando principalmente la estadística en la confección de teorías, técnicas y métodos de medición. Para Aragón (2004), la psicometría en psicología es quien respalda a los instrumentos de medición que se encuentren correctamente elaborados

evidenciando adecuados resultados en cuanto a validez y confiabilidad del constructo.

Con respecto a la validez, hace referencia a lo que es verdadero o se acerca a la verdad, por ello, se considera que los resultados serán válidos cuando se encuentren libres de errores o sesgos (Villasís, Márquez, Zurita, Miranda y Escamilla, 2018). Los sesgos se pueden producir en cualquier etapa o proceso de la investigación (Manterola y Otzen, 2015). Por otra parte, Aragón (2004) menciona que la validez en psicometría se da cuando el constructo mide lo que realmente desea medir. En esta misma línea, encontramos tres tipos de validez: de constructo, criterio y contenido (Aragón, 2004).

Para establecer la validez de constructo se puede realizar el método de análisis factorial exploratorio (AFE), este método es uno de los más empleados para validación y adaptación de instrumentos psicológicos, donde, cuyo propósito es examinar la totalidad de variables manifestando las respuestas de los ítems (Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, 2014). Asimismo, para obtener la validez de constructo se puede emplear el método de análisis factorial confirmatorio (AFC), para utilizar esta técnica se debe cumplir ciertos supuestos, que, en su gran mayoría, se contradicen con la naturaleza de los datos que generalmente se obtienen mediante la escala tipo Likert, es necesario que haya consistencia entre los métodos de estimación y el instrumento de medida para que haya un relación entre las variables de un constructo (Morota, Holgado, Barbero y Méndez, 2015).

La Validez de criterio es utilizado para determinar las evidencias empíricas y los cimientos teóricos que garantizan al instrumento si es confiable o no, de esta manera, se comprueba si mide lo que desea medir cumpliendo con el objetivo principal por el cual fue elaborado inicialmente (Urrutia, Barrios, Gutiérrez y Mayorga, 2014).

La validez de contenido es la conexión que existe en los ítems de un test y lo que se desea estimar (Lozano y Turbany, 2013). Por otro lado, Galicia, Balderrama y Navarro (2017), mencionan que la validez de contenido se puede dar por medio de la apreciación de expertos, que son personas con trayectoria en el tema y reconocidos como expertos que pueden dar valoraciones en cuanto a la claridad, coherencia, relevancia y suficiencia en relación a los ítems del instrumento. Esta es la metodología más usada en psicometría, por ello, se debe determinar aquello que

puede ser medido y el investigador deberá realizar una exhaustiva revisión bibliográfica del tema (Urrutia et al, 2014).

La confiabilidad en psicometría es la ausencia de errores en la medición de un instrumento. No obstante, en psicología, es complicado emplear dicho término, como opción se emplea consistencia interna o estabilidad de la medida (Aragón, 2004). Cuando los resultados de un instrumento presentan un alto grado de validez, entonces se puede decir que la escala es consistente y confiable (Villasís et al, 2018). El análisis de la fiabilidad de un instrumento accede a comprender hasta qué punto los resultados obtenidos pueden estar alterados por el error que se puede cometer al medir, si la inexactitud es chico se puede fiarse del resultado, en cambio sí es grande quiere decir que el instrumento no es confiable para medir esa variable (Barrios y Cosculluela, 2013).

Para, Morales (2007), se puede medir la confiabilidad a través del test-retest, es decir un mismo instrumento puede ser aplicado en una misma población en diferentes intervalos que pueden ser semanas o meses, posteriormente se hace una comparación de los valores y si es fiable va aportar los mismos resultados, de esta manera se establece el coeficiente de correlación.

La consistencia interna hace referencia a las correlaciones entre los ítems del instrumento a esto se le denomina relación empírica (Morales, 2007); por lo que, una de las técnicas empleadas es dividir la prueba en dos mitades iguales, requiriendo una sola aplicación en la muestra, de esta manera se garantizan idóneos resultados en relación a la consistencia interna. Sin embargo, otra técnica muy utilizada para medir la consistencia interna es el alfa de Cronbach, cuanto más elevado se encuentre la proporción de la covarianza y la varianza total del test, este tendrá un valor alto en relación al alfa de Cronbach (Barrios y Cosculluela, 2013).

Con relación a los percentiles y baremos, Price (2017), manifiesta que es de suma relevancia la utilización de los percentiles en toda medición, ya que de esta manera habrá una adecuada disposición de los valores, del mismo modo, los baremos van a facilitar una posición precisa para cada puntuación según corresponda. En este mismo contexto, Valero et al (2016), menciona que los percentiles son los resultados de una medida empleadas en dos contextos, el primero es la medida del peso y la altura y la segunda se da en el entorno para las medidas psicológicas por su facilidad y universalidad por lo que no se necesita

poseer extensos conocimientos en números ni estadísticas. En cambio, la baremación es un proceso importante para la elaboración y uso de la medida del instrumento.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación es tecnológico, de acuerdo con Sánchez, Reyes y Mejía (2018), mencionan que la investigación tecnológica está orientada a la verificación de las herramientas o programas de medición en relación a las propiedades psicométricas de instrumentos psicológicos.

Diseño de investigación

El diseño de investigación es instrumental, pues se incluye a todas las investigaciones que analizan las propiedades psicométricas de un determinado instrumento (Ato, Benavente y López, 2013); por otro lado, Hernández -Sampiere y Mendoza (2018), mencionan que el diseño es no experimental puesto que no se manipula deliberadamente las variables, sino se observan los fenómenos en su ambiente natural para ser analizados en situaciones ya existentes, así mismo la investigación es transeccional o transversal porque la información se recopila solo en un determinado momento.

3.2 Variables y operacionalización

Variable: Escala de Utrecht de engagement

Definición conceptual: El engagement en el trabajo es un estado positivo en donde las personas demuestran niveles altos de energía, dedicación y absorción, por lo cual se sienten comprometidos e involucrados con sus actividades laborales, de manera que se puede deducir que es la felicidad en el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2003, 2011).

Definición operacional: Variable que se mide a través de la escala de Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17), para medir los niveles de vigor, dedicación y absorción en los colaboradores de clínicas privadas, esta escala contiene 17 ítem y 3 dimensiones reportando los resultados en niveles altos, medios y bajo de engagement laboral.

En cuanto a los indicadores por dimensiones tenemos en primer lugar, al vigor que se distingue por presentar elevados niveles de energía y resistencia a la actividad

laboral y está compuesto por los ítems 1,4,8,12,15 y 17, en segundo lugar, encontramos a la dedicación que se evidencia a por tener una elevada participación laboral, mostrando orgullo y entusiasmo y se mide mediante los ítems 2,5,7,10 y 13. Finalmente, la tercera dimensión que es la absorción, que se vincula por estar inmensamente feliz en el trabajo, haciendo referencia de que el tiempo pasa demasiado rápido, y está compuesta por los ítems 3,6,9,11,14 y 16.

La escala de medición a utilizar es la ordinal de tipo Likert, la misma que se utiliza para cuantificar la categoría en que se da una disposición o actitudes de los sujetos de la investigación, con la finalidad de asociar los datos que se encuentren escritos verbalmente, para luego convertirlos en datos cuantitativos, para poder ser analizados correctamente (Morales, Sequeira, Prendas y Zúñiga, 2016).

3.3 Población, Muestra y Muestreo

La población estuvo conformada por 400 personas entre hombres y mujeres, siendo el personal administrativo y personal asistencial que laboran en las diferentes clínicas de Lima metropolitana. Según López (2004), la población es un conjunto de personas en su totalidad, de lo cual se pretende conocer, describir o explicar algo en una investigación. En esta misma línea, Gómez, Villasís y Miranda (2016), mencionan que la población es un universo de estudio donde se delimitan los casos, que son de fácil accesibilidad.

Para los criterios de inclusión, se consideraron aquellos trabajadores que oscilan entre edades de 20 y 60 años, así como también el tiempo de permanencia que debe ser más de tres meses, que vivan en Lima Metropolitana y que deseen formar parte de esta investigación de manera voluntaria. Sin embargo, para los criterios de exclusión, se consideran a los colaboradores que omitan instrucciones y aquellos que se encuentren con licencia.

Asimismo, la muestra estuvo constituida por 320 colaboradores que trabajan en clínicas de Lima Metropolitana. Según, López (2004) menciona que la muestra es un subconjunto o parte de la población, de lo cual se llevará a cabo una investigación, así mismo, es un subgrupo del universo que es de interés para el investigador (Hernández-Sampiere y Mendoza, 2018).

El muestreo es de tipo no probabilístico o también llamada muestra dirigida, este procedimiento está orientado en la selección de los componentes lo cual no

dependen de la posibilidad sino de las características del análisis (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Asimismo, es por conveniencia porque permitió seleccionar a los participantes que son de fácil accesibilidad y que deseen ser incluidos en la investigación (Otzen y Manterola, 2017). De manera que, debido al estado de emergencia por covid-19, se hizo llegar la encuesta a través de las redes sociales y se solicitó apoyo a los participantes para que lo reenvíen a sus colegas de otras clínicas de esta forma se llegará a la muestra total.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la técnica de la encuesta, esta técnica es ampliamente utilizada en investigaciones, puesto que permite conseguir y elaborar datos de manera veloz y eficiente (Casas, Repullo y Donado, 2002). Por ello utilizaremos el link del formulario de Google para poder ser enviado a los participantes a través de las diferentes redes sociales, esta técnica permitirá al participante marcar la respuesta que él considere correcta dentro de las alternativas ya establecidas, para luego efectuar la recolección de datos (Batista et al, 2010).

El instrumento que se utilizó es la escala de Utrecht de Engagement, se diseñó y elaboró en Holanda por sus autores Shaufeli y Bakker en el 2003, este instrumento consta de 17 ítems relacionados a sus 3 dimensiones; vigor, energía y absorción. Asimismo, esta escala presenta adecuadas propiedades psicométricas en sus tres dimensiones en cuanto a la validez y confiabilidad del instrumento (Espínola y Palacini, 2020). La aplicación de esta escala es de manera colectiva o individual en personas adultas con una duración aproximada de 10 a 15 minutos, asimismo, el instrumento se mide mediante la escala Likert, teniendo 7 alternativas de respuestas.

3.5 Procedimiento

Esta investigación se ejecutó en dos momentos, en primer lugar, se solicitó el permiso del autor quien elaboró la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo a través de un mensaje vía correo electrónico. En segundo lugar, se aplicó y evaluó la escala de forma virtual a la muestra total, por lo que se tuvo que crear un formulario en Google considerando los aspectos éticos principalmente la confidencialidad de los participantes, dado las circunstancias por la coyuntura actual se compartió el

enlace del formulario mediante las plataformas de Facebook-Messenger y WhatsApp en los diferentes grupos de los colaboradores de las clínicas privadas.

Por otro lado, se presentaron algunas dificultades para el desarrollo de la encuesta entre los participantes, ya que varios de ellos manifestaban realizar la encuesta en su hora libre o de descanso. Sin embargo, varios de los participantes se olvidaron de llenar el formulario, esto es debido a la coyuntura actual ya que hay un aumento excesivo de pacientes en todo momento del día. Para finalizar, se elaboró una base de datos en Microsoft Office Excel 2016 descartando aquella información que no cumpla con los criterios solicitados, posterior se llevó a cabo el análisis de datos mediante el programa estadístico IBM SPSS versión 25 y Jasp.

3.6 Métodos de análisis de datos

Para obtener la validez de contenido se recurrió al criterio de 10 jueces expertos en la temática quienes describirán sugerencias y observaciones, considerando principalmente la claridad, la relevancia y la pertinencia respecto a los ítems de la escala en el formato que se les brindó mediante correo electrónico, cuando se obtenga la aprobación de los jueces se realizará el análisis de datos a través de la V de Aiken donde se utilizara el programa Microsoft Office Excel 2016 considerando los valores aceptables $V > 0.80$.

Por otro lado, se procederá a vaciar los datos al programa estadístico IBM SPSS versión 25, luego, se utilizará el programa JASP, para la validez de constructo mediante el análisis factorial exploratorio, confirmatorio, Bartlett y KMO; para la fiabilidad se utilizó la consistencia interna a través del coeficiente de alfa de Cronbach.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación se desarrolló respetando los derechos de los autores, citando de manera correcta según las normas Apa vigente, asimismo, se cuenta con la autorización del autor de la escala de Utrecht de Engagement para la posterior aplicación a la muestra. Para la recolección de datos, se tomaron en cuenta las normas implantadas por el Colegio de Psicólogos del Perú resguardando en todo momento la identidad de los participantes por medio del consentimiento informado

haciendo de conocimiento que la presente investigación es con fines académicos por lo que su participación es anónima y voluntaria.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Validez de contenido por opinión de jueces (V–Aiken)

Ítem	Sub - total			V. Aiken General	Diagnostico
	Pertinencia	Relevancia	Claridad		
Ítem 1	1	1	1	1	Aplicable
Ítem 2	1	1	1	1	Aplicable
Ítem 3	1	1	1	1	Aplicable
Ítem 4	1	1	1	1	Aplicable
Ítem 5	1	1	1	1	Aplicable
Ítem 6	1	1	1	1	Aplicable
Ítem 7	1	1	0.97	0.99	Aplicable
Ítem 8	1	1	1	1	Aplicable
Ítem 9	1	1	1	1	Aplicable
Ítem 10	1	1	1	1	Aplicable
Ítem 11	1	1	0.95	0.98	Aplicable
Ítem 12	1	1	0.97	0.99	Aplicable
Ítem 13	1	1	1	1	Aplicable
Ítem 14	1	1	1	1	Aplicable
Ítem 15	1	1	1	1	Aplicable
Ítem 16	1	1	1	1	Aplicable
Ítem 17	1	1	1	1	Aplicable
V de Aiken total				1	

En la tabla 1 se observa el criterio de jueces, que se llevó a cabo mediante la V de Aiken, donde se evidencia la claridad, la pertinencia y la relevancia en los 17 ítems con valores aceptables mayor a 0.90.

Tabla 2*Análisis factorial exploratorio*

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	KMO
Item2	0.838			0.82
Item4	0.688			0.886
Item5	0.626			0.879
Item6		0.757		0.896
Item7	0.735			0.883
Item8		0.64		0.878
Item9	0.607			0.914
Item11	0.472			0.924
Item12			0.692	0.66
Item14		0.9		0.869
Item16			0.858	0.678

KMO: 0.87, Bartlett: < .001

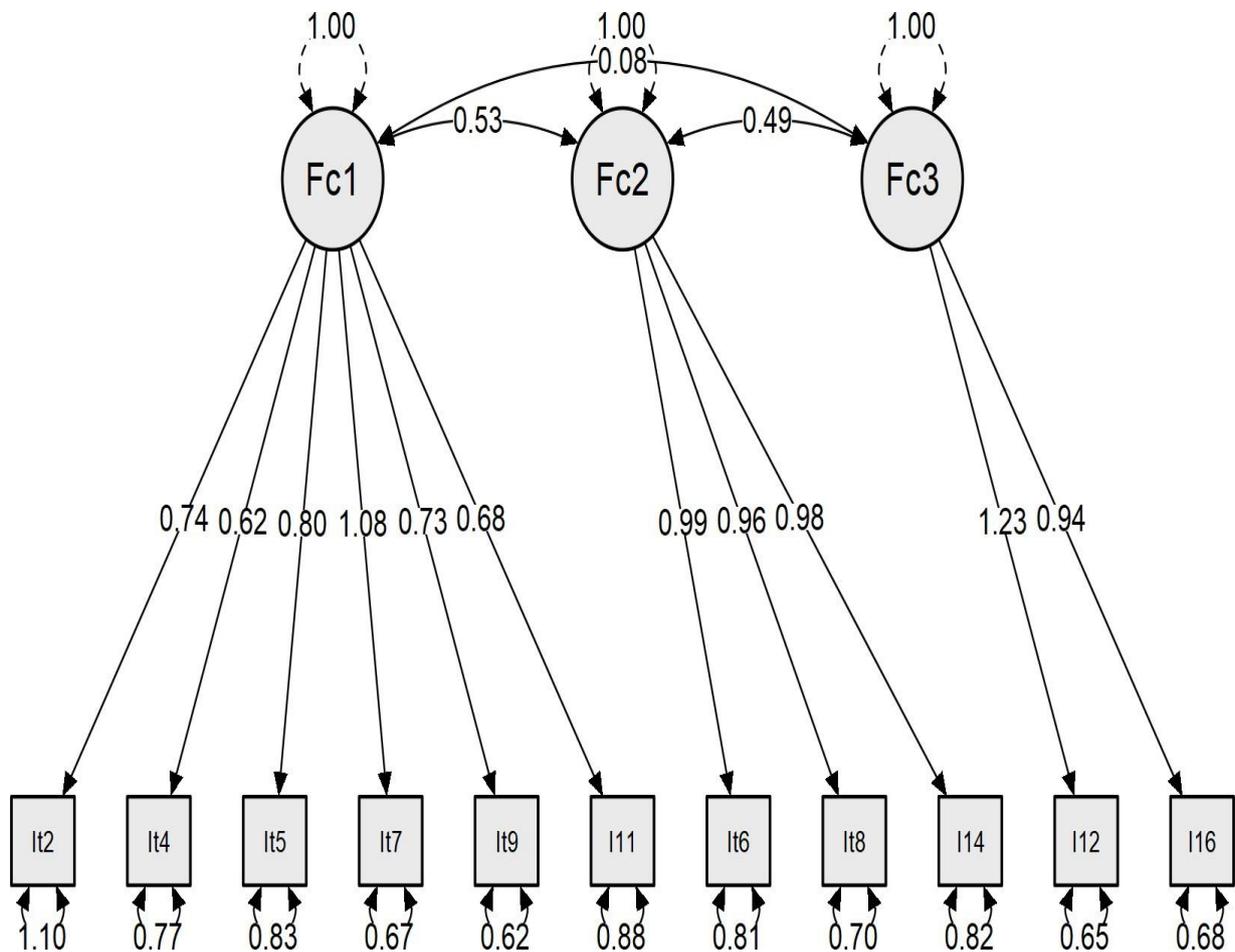
En la tabla 2, se puede evidenciar que el Kaiser Meyer Olkin presenta un valor total de 0.87. Es por ello, que Montoya (2007), menciona que los valores mayores a 0.5 hacia adelante son aceptables (1), permitiendo realizar el AFE de las dimensiones y los ítems, demostrando así que la escala es adecuada para su aplicación. Por otro lado, la Prueba de Esfericidad de Bartlett arrojó un valor de .001 siendo menor a 0,05.

Tabla 3*Análisis factorial confirmatorio*

Modelo	X ²	DF	X ² /gl	P	CFI	TLI	GFI	RMSEA	SRMR	AIC
Modelo único	87.133	41	2.12	< .001	0.95	0.94	0.95	0.05	0.04	10528.161
AFE										

En la tabla 3, se evidencia un modelo único en el AFC, contando con tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción), y 11 ítems, por lo que, este modelo presenta adecuados resultados en CFI: 0.95, TLI: 0.94, GFI: 0.95, por esta razón, Urrutia y Palomino (2010), mencionan que estos valores son considerados aceptables. Sin embargo, se tuvo que suprimir 6 ítems ya que los valores estaban por debajo de 0.4. Para Ferrando y Anguiano-Carrasco (2010), indican que los índices de dificultad para trabajar los datos deben tener valores entre 0.4 a 0.6, si estos valores son bajos no habría un adecuado resultado.

Figura 1



En la figura 1, se evidencia el modelo único en el AFC de la escala de Utrecht de Engagement en el trabajo, observándose covarianza entre los factores, asimismo, se evidencia cargas factoriales por dimensiones e ítems.

Tabla 4*Análisis de confiabilidad total y por dimensiones a través del Alfa de Cronbach*

Factores	M	DE	Asimetría	Curtosis	N de ítems	α	IC de confianza (95%)	
							Lim inf.	Lim. Sup.
Total	53.95	8,12	- 1,525	1,674	11	0.80	0.747	1.026
Vigor	30.10	5.16	- 1,294	1,230	6	0.81	0.649	0.901
Dedicación	15.29	3.31	-1,514	1,786	3	0.78	0.84	1.115
Absorción	8.56	2.46	-1,525	1,674	2	0.76	0.903	1.265

En la tabla 4 se evidencia que en la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo, se obtuvo un valor de 0.80 en la fiabilidad de la prueba total y para la dimensión de vigor es de 0.81, para dedicación 0.78 y para absorción es 0.76, considerados resultados óptimos. Es por ello, que Celina y Campo (2005), mencionan que, los valores mayores a 0.7 son considerados aceptables.

Tabla 5

Elaboración de Baremos de la Escala de Utrecht de Engagement

Nivel	Escala -Total	Vigor	Dedicación	Absorción
Muy bajo	0 –15	0 – 8	0 – 4	0 - 3
Bajo	16 – 31	9 – 17	5 – 8	4 – 6
Medio	32 – 46	18 – 25	9 – 13	7 – 8
Alto	47 – 62	26 – 34	14 – 17	9 – 11
Muy alto	63 – 77	35 – 42	18 – 21	12 – 14

En la tabla 5 se observa la baremación total de la Escala de Utrecht de Engagement como para cada una de las dimensiones.

V. DISCUSIÓN

Mediante la presente investigación se determinó las propiedades psicométricas de la escala de Utrecht de engagement en el trabajo, vinculado a esto, se consideró la definición propuesta por Schaufeli y Bakker (2011), quienes mencionan que el engagement es un estado positivo que caracteriza a las personas por demostrar elevados niveles de energía, aun cuando las condiciones laborales no son las correctas. En tal sentido, se demuestra que la escala cuenta con validez y confiabilidad para su posterior aplicación.

Es por esta razón, la validez de contenido se desarrolló a través del juicio de 10 expertos que cuentan con una amplia trayectoria en el tema. Por ello, Robles y Rojas (2015), mencionan que, el juicio de experto es una técnica muy utilizada para validar y adaptar un instrumento en relación al contexto cultural de los participantes, donde el experto tiene la finalidad de modificar, incorporar o eliminar ítems o palabras de difícil entendimiento para el lector. Por lo anteriormente expuesto, se obtuvo como resultado en la V de Aiken valores mayores a 0.9, siendo un resultado muy aceptable. En esta misma línea, Acuña y Guerra (2019), obtuvieron resultados similares de 0,90 en el coeficiente, al igual que, Escalante (2018), quien logró un puntaje de 0.90 en la V de Aiken.

Con referencia, a la validez de constructo se empleó el método de análisis factorial exploratorio y confirmatorio mediante el programa Jasp, quedando como resultado final 11 ítems siendo un modelo único, esto es debido a que había ítems con índices de dificultad menores a 0.4, por esta situación, Ferrando y Anguiano-Carrasco (2010), mencionan que, para trabajar los índices de dificultad se deben considerar valores de 0.4 a .0.6 para que haya un correcto resultado. Por ello, en el AFE se obtuvo como resultado en el Kaiser-Meyer-Olkin: 0.87 y en la Prueba de Esfericidad de Bartlett .001. Por eso, Pedroza y Dickovsy (2006), hacen mención que, el valor adecuado del KMO debe ser ≥ 0.7 , esto quiere decir, cuanto más se acerca a 1 el KMO las variables son altas, en cambio el Bartlett debe tener un valor ≤ 0.5 para que tenga un valor significativo. Por otra parte, en el AFC se obtuvo valores aceptables en el Índice de ajuste comparativo (CFI) 0.95; en el Índice de Tucker-Lewis (TLI) 0.94; en el Índice de bondad de ajuste (GFI) 0.95 y finalmente en el Error de aproximación medio (RMSEA) 0.05, por esta razón, Hooper, Coughlan &

Mullen (2008), refieren que, para que haya adecuados resultados en el AFC, se deben tener en cuenta los siguientes valores, en el RMSEA y SRMR valores ≤ 0.08 y para CFI, TLI y GFI los valores son ≥ 0.09 . A partir de estos resultado se encontraron semejanzas en la investigación de Villa et al (2019), quienes obtuvieron resultados similares en el AFC en el CFI: 0.98, GFI: 0.97, RMSEA: 0.05; del mismo modo Arraigada y Pujol (2018), quienes obtuvieron como resultado en el AFE en el KMO 0.94 y en el Bartlett 0.001 y en el AFC los valores son favorables en el CFI: 0.95, GFI: 0.92, TLI: 0.93, RMSEA: 0.10. Igualmente, Arteaga (2017), quien obtuvo como resultado en el AFC en cuanto al GFI: 0.97, GFI: 0.96 y SRMR: 0.665 a diferencia de, Laureano et al (2020), quienes obtuvieron resultados aceptables en el AFE en el KMO: 0.85 y Bartlett: 0.001, así como en el AFC manteniendo valores mayores de 7 en el CFI: 0.86, TLI: 0.83 y valores menores que 0.005 en el RMSR.

En cuanto al grado de fiabilidad se desarrolló mediante el coeficiente alfa de Cronbach, se obtuvo un valor total de la escala de 0.80, de igual manera para las dimensiones de vigor 0.81, dedicación 0.78 y absorción 0.76, estos valores son considerados aceptables. Por esta razón, Celina y Campo (2005), refieren que, el coeficiente de alfa de Cronbach es empleado para medir la fiabilidad en relación a la consistencia interna del instrumento ya que evalúa la magnitud de los ítems y como están correlacionados, por eso es relevante tener en cuenta que los valores ≥ 7 son considerados aceptables y por ende el instrumento es confiable para su aplicación. Los resultados obtenidos en la fiabilidad son similares al de Gómez et al (2019), quienes obtuvieron como resultado en la fiabilidad total de la escala 0.91 y para sus dimensiones de vigor 0.79, dedicación 0.85 y para absorción 0.74 siendo resultados aceptables. Al igual que, Juyumaya (2019), que obtuvo una fiabilidad total de 0.95 y en la dimensión de vigor 0.88, dedicación 0.91 y absorción 0.85. Asimismo, Rodríguez et al (2014), quienes tuvieron como resultado total de fiabilidad 0.92 y en las dimensiones de vigor 0.82, dedicación 0.86 y absorción 0.80. Mientras que, Laureano et al (2020), obtuvieron una fiabilidad de 0.85 para la prueba total y en sus dimensiones de vigor 0.87, dedicación 0.84 y absorción 0.81. Del mismo modo, Cárdenas (2016), obtuvo un total de 0.89 en la fiabilidad de la escala y para sus dimensiones de vigor 0.70, dedicación 0.80 y para absorción 0.76, lo cual se evidencia que hay una adecuada fiabilidad de la escala como se puede visualizar. Para Anastasi y Urbina (1998), manifiestan que, cuando más se utilice un

instrumento en poblaciones similares los resultados también lo serán. Por consiguiente, estos datos presentan similitud con otras investigaciones como se puede apreciar líneas arriba, de manera que la escala mide lo que realmente desea medir.

Referente a, la elaboración de baremos se consideró trabajar con 5 niveles, es por ello que, Pérez, García, Gil y Galán (2017), mencionan que los baremos son escalas de puntuaciones que se obtienen mediante un instrumento para su posterior interpretación. En efecto, esto nos permitirá evaluar y medir el nivel de engagement que presentan los trabajadores del sector salud. Dentro de este marco, Wood et al (2019), mencionan que, las personas que logran obtener puntaje alto en la escala, es porque mantienen un elevado nivel de engagement dentro de las horas laborables, de manera que, siempre están llenos de energía y de buena actitud frente a las demandas laborales.

Por otro lado, es relevante mencionar las limitaciones encontradas en esta investigación, esto es debido a la coyuntura actual y la excesiva carga laboral de los trabajadores de salud ya que no todos los participantes voluntarios pudieron colaborar con su participación. Sin embargo, se logró obtener la muestra total y con estos datos se pudo trabajar los resultados a través de los programas estadísticos. Finalmente, es necesario recalcar que, la presente investigación obtuvo óptimos valores en cuanto a confiabilidad y validez, demostrando que la escala de Utrecht de Engagement es confiable.

VI. CONCLUSIONES

Primera: se comprobó adecuados resultados en relación a las propiedades psicométricas de la escala de Utrecht de Engagement en el trabajo, garantizando que la escala mide y evalúa engagement en los colaboradores de clínicas de Lima metropolitana, 2021.

Segunda: se determinó la validez de contenido en base al juicio de 10 jueces expertos quienes validaron cada uno de los ítems en relación a la relevancia, claridad y pertinencia, obteniéndose como resultado en la V de Aiken valores ≥ 0.9 .

Tercera: se comprobó la validez del constructo recurriendo al método de análisis factorial exploratorio y confirmatorio, obteniéndose como resultados en el KMO 0.87 y en el Bartlett $<.001$, de igual manera en CFI:0.95, TLI:0.94, GFI:0.95, siendo resultados aceptables y demostrando así que el instrumentó es altamente significativo y posee adecuados valores.

Cuarta: se identificó la confiabilidad mediante el coeficiente de alfa de Cronbach, en lo cual, se obtuvo un valor de 0.80 en la prueba total, siendo un resultado aceptable evidenciando que hay adecuada consistencia interna y estabilidad de la escala de Utrecht de Engagement.

Quinta: se elaboró baremos para medir el nivel de engagement en los colaboradores que trabajan en clínicas de Lima Metropolitana, considerándose 5 valores que son: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: se recomienda utilizar la escala de Utrecht de Engagement en el trabajo ya que posee adecuados resultados en cuanto a validez y confiabilidad, por lo cual, la variable mide lo que realmente pretende medir.

Segunda: se propone utilizar la escala de Utrecht de Engagement en el trabajo ya que evidencia óptimos resultados en relación a la validez de contenido.

Tercera: se sugiere examinar de forma detallada cada uno de los ítems en todos los procesos a realizar en el programa JASP, con el objetivo de obtener adecuados resultados en los índices de ajustes.

Cuarta: se recomienda realizar estudios con otras variables ya que la escala de Utrecht de Engagement en el trabajo evidencia adecuados resultados en la fiabilidad de la prueba.

Quinta: se sugiere utilizar la baremación elaborada para medir el nivel de engagement de los trabajadores de clínicas de Lima metropolitana. En este sentido, con estos resultados obtenidos se pueden realizar programas para fortalecer el compromiso laboral.

Sexta: se propone trabajar el modelo único propuesto en esta investigación.

REFERENCIAS

- Abad, F., Garrido, J., Olea, J., y Ponsoda, V. (2006). Introducción a la psicometría: Teoría clásica de los test y teoría de las respuestas al ítem. http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/investigacion/file.php/39/ARCHIVOS_2010/PDF/IntPsicometria_aristidesvara_1_.pdf
- Acuña, E. y Guerra, A. (2019). Evidencia de la validez, confiabilidad y normas percentilares de la escala Utrecht de engagement UWES – 17 en miembros de la Policía Nacional del Perú de la región policial. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41679/Acu%C3%B1a_OEA%20-%20Guerra_MAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anastasi, A., y Urbina, S. (1998). *Los tests psicológicos*. (7ma ed.). México: Prentice Hall. [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=FV01zgFuk0cC&oi=fnd&pg=PR13&dq=Anastasi,+A.,+y+Urbina,+S.++\(1998\).+Los+tests+psicol%C3%B3gicos.+M%C3%A9xico:+Prentice+Hall.&ots=RBZWZ8zi3R&sig=ENrhBoM2ZNTGXpLyMw2Twr7Bv2Q#v=onepage&q=Anastasi%2C%20A.%2C%20y%20Urbina%2C%20S.%20\(1998\).%20Los%20tests%20psicol%C3%B3gicos.%20M%C3%A9xico%3A%20Prentice%20Hall.&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=FV01zgFuk0cC&oi=fnd&pg=PR13&dq=Anastasi,+A.,+y+Urbina,+S.++(1998).+Los+tests+psicol%C3%B3gicos.+M%C3%A9xico:+Prentice+Hall.&ots=RBZWZ8zi3R&sig=ENrhBoM2ZNTGXpLyMw2Twr7Bv2Q#v=onepage&q=Anastasi%2C%20A.%2C%20y%20Urbina%2C%20S.%20(1998).%20Los%20tests%20psicol%C3%B3gicos.%20M%C3%A9xico%3A%20Prentice%20Hall.&f=false)
- Aragón, L. (2004). Fundamentos psicométricos en la evaluación psicológica. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*. Vol. 7 No. 4. <https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol7num4/Art3-2005-1.pdf>
- Arias, W. (2004). Antecedentes y evolución de la psicología materialista: un estudio histórico. *Revista Cubana de Psicología*, 21(1), <https://link.gale.com/apps/doc/A146348018/IFME?u=anon~56ff4a85&sid=googleScholar&xid=9cde5137>
- Arraigada, M. y Pujol, L. (2018). Propiedades psicométricas de la versión corta de Utrecht Work Engagement Scale en trabajadores argentinos. *Pensamiento Psicológico*, Vol. 16, No 2, pp. 31-45.

- Arteaga, L. (2017). Propiedades psicométricas de la escala de Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de transporte interprovincial en Trujillo. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/652/arteaga_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ato, M., Benavente, J., y López, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*. vol. 29, nº 3, 1038-1059. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.29.3.178511/152221>
- Bakker, A., y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology* 29, 107-115. DOI: <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bargagliotti, A. (2011). Work engagement in nursing: a concept analysis. *Journal of advanced nursing*. 68(6), 1414 – 1428.
- Barrios, M., y Cosculluela, A. (2013). Fiabilidad. PID_00198628. http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/6325/3/Psicometr%C3%ADa_M%C3%B3dulo%20_%20Fiabilidad.pdf
- Baptista, P., Fernández, C. y Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Bellido, R., Calizaya, J., Morales, B. y Pomareda, H. (2020). Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la Ciudad de Arequipa, Perú. *Universidad, Ciencia y Tecnología*. vol.24, N°106, 13-19. <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/390/698>
- Borrego, Y. (2016). El engagement en el trabajo: antecedentes y resultados organizacionales. Universidad de Huelva (Tesis Doctoral). Recuperada de: http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11948/EI_engament_en_el_trabajo.pdf?sequence=4
- Capell, J. (19 de diciembre de 2019). Tan sólo el 13% de los empleados a nivel mundial afirma sentirse comprometido. [Mensaje de un blog]. Recuperado de <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/tan-solo-el-13-de-los-empleados-a-nivel-mundial-afirma-sentirse-comprometido.html>

- Casas, J., Repullo, J., y Donado, J. (2002). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Aten Primaria*;31(8):527-38.
<http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>
- Cárdenas, R. (2016). Propiedades psicométricas de la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del Distrito de Moche. *Revista UCV*.
<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/JANG/article/view/879/686>
- Cárdenas, T., y Jaik, A. (2014). Inventario para la medición de engagement (Ilusión por el trabajo). Un estudio instrumental. *Psicogente*, 17(32), 294-306.
<http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v17n32/v17n32a04.pdf>
- Celina H. y Campo A., 2005, "Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach", *Revista colombiana de psiquiatría*. vol. XXXIV, número 004, pp. 572 – 580.
<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/806/80634409.pdf>
- Cortada de Kohan, N. (2002). Importancia de la investigación psicométrica. *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 34, núm. 3, pp. 229-240.
<https://www.redalyc.org/pdf/805/80534303.pdf>
- Dickinson, M., Hernández, C. y Rodríguez, S. (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México. *Pensamiento lógico*. Vol 14, No 2, pp. 89-100. Recuperado de
<http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v14n2/v14n2a07.pdf>
- Domínguez, S., Fernández, M., y Sánchez, A. (2020). Propiedades psicométricas de la UWES-9S en estudiantes universitarios peruanos. *Acta colombiana de Psicología*, 23(2), 7-23. <http://www.doi.org/10.14718/ACP.2020.23.2.2>
- Duque, E.; Grueso, M., Portalanza, C. (2017). Propiedades de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9): análisis exploratorio con estudiantes en Ecuador. *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*. vol. 27, núm. 64, pp. 145-155. <https://www.redalyc.org/pdf/818/81850404013.pdf>

- Escalante, H. (2018). Compromiso organizacional y satisfacción con la vida en operarios de una empresa privada de Lima Sur. (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/598/1/Escalante%20Paredes%20Haniel.pdf>
- Espínola, R., y Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, Vol.7 (2) 3-25. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v7n2/2409-8752-ucsa-7-02-3.pdf>
- Estrada, W., y Vargas, L. (2016). El engagement: Teoría y nociones. *Revista de investigación valor agregado*, vol. 3, núm. 1 (35-46). <https://doi.org/10.17162/riva.v3i1.1264>
- Fernández, M., Flores, C., Guimet, M., Juárez, A., y Merino, C. (2015). Entusiasmo por el trabajo (Engagement): Un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a03v21n2.pdf>
- Ferrando, P. y Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*. vol. 31, núm. 1, enero, pp.18-33. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441003.pdf>
- Galicia, L., Balderrama, J., y Navarro, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. 9(2), 42-53. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-
- Gómez et al. (2019). Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES). *Ciencias Psicológicas*.13(2): 305-316.
- Gómez, J., Villasís., M., y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, vol. 63, núm. 2, pp. 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6.a ed.) México: McGraw-Hill. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (1ª. ed.). México.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic journal of business research methods*, 6(1), 53 - 60. <https://arrow.tudublin.ie/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=buschmanart>
- Juárez, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista a Wilmar Schaufeli. *LIBERABIT: Lima (Perú)* 21(2): 187-194.
- Juyumaya, J. (2019). Escala Utrecht de Work Engagement en Chile: medición, confiabilidad y validez. *Estudios de administración* vol.1, 35-50.
- Lathabhavan, R., Senthil, B., & Natarajan, T. (2017). A psychometric analysis of the Utrecht Work Engagement Scale in Indian banking sector. *Industrial and Commercial Training*, 49(6), 296-302. <http://dx.doi.org/10.1108/ICT-04-2017-0031>
- Laureano, S. Ortiz, D. y Valle, L. (2020). Validación de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en personal docente de Pregrado de Universidades privadas en Lima Metropolitana (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10452/1/2020_Laureano%20Anquipa.pdf
- López, F. y Chiclana, C. (2017). Engagement, una Plataforma para el desarrollo de la persona. *comunicación y Hombre*, (14),53-62. <https://www.redalyc.org/pdf/1294/129453532003.pdf>
- López, P. (2004). Población, Muestra y Muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

- Lozano, L. y Turbany, J. (2013). Validez. <http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/69325/2/Psicometr>
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A., y Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de psicología*, vol. 30, nº 3, 1151-1169. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.30.3.199361/165441>
- Manterola, c. y Otzen, T. (2015). Los sesgos en investigación clínica. *Int. J. Morphol.*, 33(3):1156-1164. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v33n3/art56.pdf>
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, núm. 112, 42-80. <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Martínez et al (2007). Observación y experimentación en psicología: Una revisión histórica. *Revistas diversitas – perspectivas en psicología*. Vol.3, nº2. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/diver/v3n2/v3n2a04.pdf>
- Mendoza, J., y Suarez, Y. (2014). Indicadores de salud mental y engagement en empleados de una empresa promotora del desarrollo económico. *Económicas CUC*, 35 (2), 133-146.
- Meneses, J. (2013). Aproximación histórica y conceptos básicos de la psicometría. UOC. PID_00198627
- Montoya, O. (2007). Aplicación del análisis factorial a la investigación de mercados, caso de estudio. *Scientia Et Technica*, 13 (35), 281 – 286. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84903549.pdf>
- Morales, P. (2007). Estadística aplicada a las Ciencias Sociales. La fiabilidad de los tests y escalas. Universidad Pontificia Comillas, Madrid. <https://matcris5.files.wordpress.com/2014/04/fiabilidad-tests-y-escalas-morales-2007.pdf>
- Morota, A., Holgado, F., Barbero, I., y Méndez, G. (2015). Análisis factorial confirmatorio. Recomendaciones sobre mínimos cuadrados no ponderados en función del error tipo I de eje JI- cuadrado y RMSEA. *Acción psicológica*, vol. 12, nº. 1, 79-90. <https://scielo.isciii.es/pdf/acp/v12n1/articulo8.pdf>

- Ostau, F. y Niño, L. (2017). La filosofía del mundo del trabajo en el siglo XXI. *Revista Republicana*, 21-46. <http://dx.doi.org/10.21017/Rev.Repub.2017.v22.a19>
- Otzen, T. y Manterola C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pedroza, H. y Discovskyi, L. (2006). *Sistema de Análisis Estadístico con SPSS. IICA*.
<http://repiica.iica.int/docs/B3064e/B3064e.pdf>
- Price, L. (2017). *Psychometric methods: theory into practice*. New York; London: The Guilford Press.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=EVOPDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=psychometric+methods:+theory+into+practice+&ots=BX1kn-kPGZ&sig=h1bE4uK3Ah6VDTITQKnmm-f2L6E#v=onepage&q&f=false>
- Robles, P. y Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada*. https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf
- Rodríguez, R., Martínez, M., y Sánchez, I. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1255-1266.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v13n4/v13n4a03.pdf>
- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2004) El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos.
http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf
- Salanova, M., Martínez, I., y Llorens, S. (2005). *Psicología de la Organización*. Recuperado de:
https://www.academia.edu/500975/Psicolog%C3%ADa_Organizacional_Positiva

- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. Valencia. Occupational Health Psychology Unit. University of Utrecht.
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2011). Escala Utrecht de Engagement en el trabajo. (Trad. H. Valdez y C. Ron) España: Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social del Estado de Jalisco. (Original publicada en el 2003).
https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Sánchez, I., Rodríguez, R., Toro, J., y Moreno, I. (2016). Propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale –Student (UWES-S) en universitarios de Puerto Rico. *Revista Mexicana de Psicología*, 33(2), 121-134.
<https://www.redalyc.org/pdf/2430/243056044004.pdf>
- Ted Chun & Siu-man (2012). Measuring Engagement at Work: Validation of the Chinese Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Int.J. Behav. Med.*, 19, 391–397. DOI 10.1007/s12529-011-9173-6
- Tomás et al. (2018). Utrecht Work Engagement Scale in Dominican Teachers: Dimensionality, Reliability, and Validity. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(2) 89-93. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a11>
- Urrutia, M., Barrios, S., Gutiérrez, M., y Mayorga, M. (2014). Métodos óptimos para determinar validez de contenido. *Educación Médica Superior*, 28(3):547-558.
<http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v28n3/ems14314.pdf>
- Urrutia, J. Y Palomino, L. (2010). Componentes Principales En La Determinación De Estaciones Con Patrones Homogeneos De Temperatura En El Chocó. *Scientia Et Technica*, (45), 257-262.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=849/84917249047>
- Valero et al (2016). *Psicometría*. (2.a ed.). Barcelona. Universitat Oberta de Catalunya.
- Vallières et al. (2017). Measuring work engagement among community health workers in sierra leone: Validating the utrecht work engagement scale. *Revista De Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones*,

33(1), 41-6. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/measuring-work-engagement-among-community-health/docview/1910250628/se-2?accountid=37408>

Villa et al., (2019). Engagement como indicador de salud laboral: Propiedades Psicométricas del UWES en mexicanos. *Vertientes Revista Especializada en Ciencias de la Salud*. 22(1), 42-48.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/vertientes/vre-2019/vre191e.pdf>

Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, G., y Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Rev Alerg Mex*. 65(4):414-421. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>

Wood et al. (2019). Circular HR. Por Fundación Chile.
Recuperado de <https://fch.cl/wp-content/uploads/2020/06/estudio-engagement-2019-latam-circular-hr-com.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Propiedades psicométricas de la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de clínicas de Lima Metropolitana, 2021

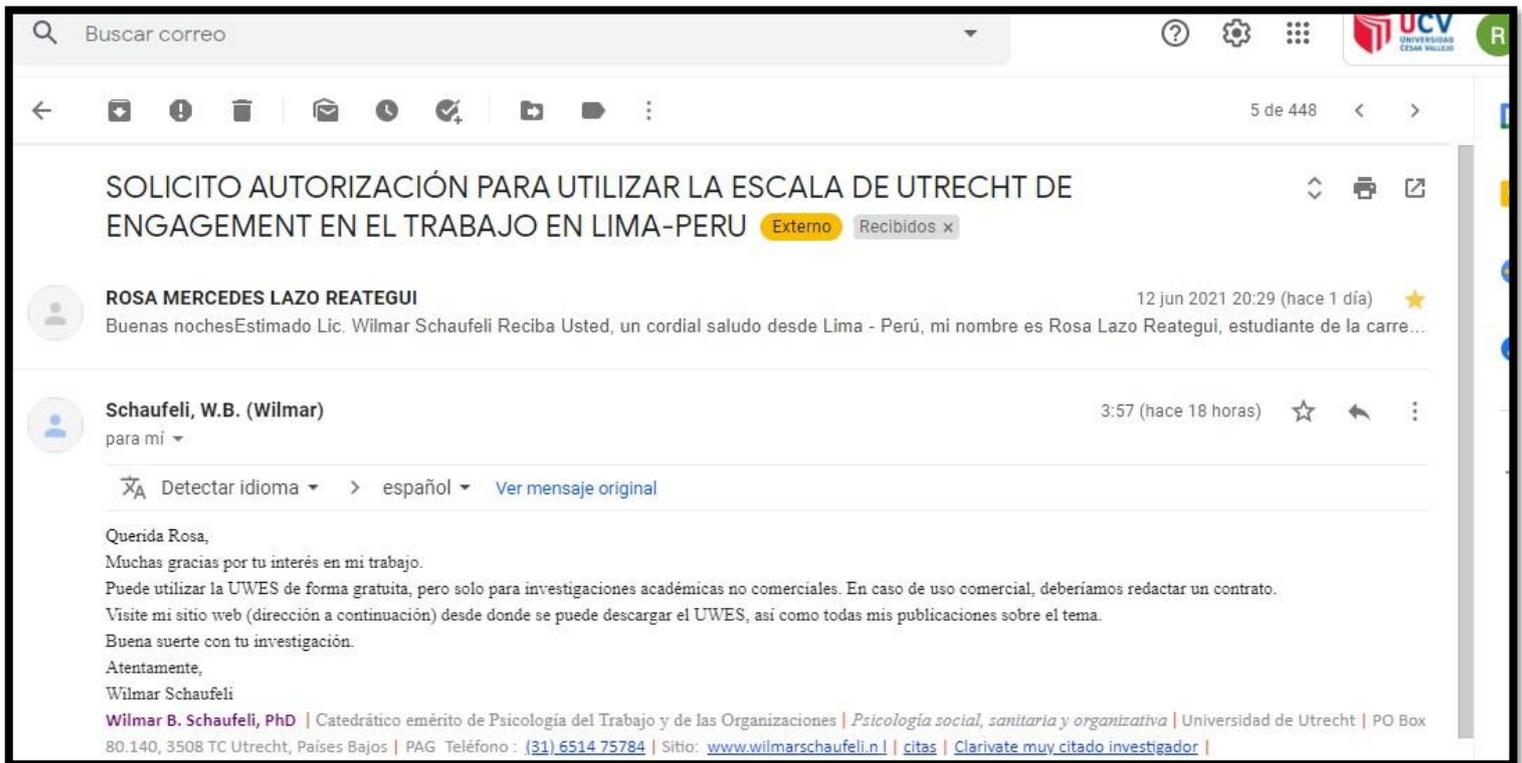
Autora: Rosa Lazo (2021)

PROBLEMA	DEFINICIÓN OPERACIONAL	OBJETIVOS	METODOLOGIA	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
¿Cuáles son las evidencias de las propiedades psicométricas de la escala de Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de clínicas de Lima Metropolitana, 2021?	La variable se mide a través de la escala de Utrecht de engagement en el trabajo (UWES-17), para medir los niveles de vigor, dedicación y absorción en los colaboradores de clínicas privadas, mediante la escala Likert	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar las propiedades psicométricas de la escala de Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de clínicas de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la validez de contenido • Determinar la validez de constructo • Determinar el grado de fiabilidad • Elaborar baremos 	<p>Tipo de investigación</p> <p>Tecnológico</p> <p>Diseño</p> <p>Instrumental de corte transversal</p>	Engagement en el trabajo	Vigor Dedicación Absorción	<p>Altos niveles de energía.</p> <p>Resistencia a las demandas laborales.</p> <p>Participación activa.</p> <p>Interés respecto a los objetivos laborales.</p> <p>Concentración en la realización de actividades laborales.</p> <p>Perder la noción del tiempo.</p>

Anexo 3: Matriz de Procedimiento psicométrico del instrumento

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	CARACTERÍSTICAS PSICOMÉTRICAS	INDICADORES	TÉCNICA
Engagement en el trabajo	La validez en psicometría se da cuando un constructo mide lo que realmente desea medir (Aragón, 2004). Asimismo, cuando los resultados del instrumento presentan un alto grado de validez, entonces se puede decir, que la escala es consistente y confiable (Villasís et al, 2018)	Validez Confiabilidad Baremos	- Validez de constructo. - Validez de contenido. Consistencia Interna Transformación del puntaje – Percentilares	Análisis Factorial Exploratorio – KMO-significancia. Análisis confirmatorio. V de Aiken – criterio de jueces. Alfa de Cronbach Alpha de OMEGA Percentiles en niveles:

Anexo 4: Autorización por parte del autor de la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo



Buscar correo

SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA UTILIZAR LA ESCALA DE UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO EN LIMA-PERU Externo Recibidos x

ROSA MERCEDES LAZO REATEGUI 12 jun 2021 20:29 (hace 1 día) ★
Buenas noches Estimado Lic. Wilmar Schaufeli Reciba Usted, un cordial saludo desde Lima - Perú, mi nombre es Rosa Lazo Reategui, estudiante de la carre...

Schaufeli, W.B. (Wilmar) 3:57 (hace 18 horas) ☆ ↶ ⋮
para mí ▾

🔍 Detectar idioma > español Ver mensaje original

Querida Rosa,
Muchas gracias por tu interés en mi trabajo.
Puede utilizar la UWES de forma gratuita, pero solo para investigaciones académicas no comerciales. En caso de uso comercial, deberíamos redactar un contrato.
Visite mi sitio web (dirección a continuación) desde donde se puede descargar el UWES, así como todas mis publicaciones sobre el tema.
Buena suerte con tu investigación.
Atentamente,
Wilmar Schaufeli
Wilmar B. Schaufeli, PhD | Catedrático emérito de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones | *Psicología social, sanitaria y organizativa* | Universidad de Utrecht | PO Box 80.140, 3508 TC Utrecht, Países Bajos | PAG Teléfono : (31) 6514 75784 | Sitio: www.wilmarschaufeli.nl | citas | [Clarivate muy citado investigador](#) |

Anexo 5: Instrumento de investigación

ESCALA DE UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO

Edad:

Sexo: F() M()

Grupo ocupacional: Administrativo ()

Asistencial ()

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

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

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

Anexo 6: Propuesta de la escala, versión adaptada

ESCALA DE UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO EN COLABORADORES DE CLINICAS DE LIMA METROPOLITANA

(Rosa Lazo, 2022)

Edad: _____ Sexo: F () M ()

Grupo ocupacional: Administrativo () Asistencial ()

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

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

- 1 ----- Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
- 2 ----- Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
- 3 ----- Estoy entusiasmado con mi trabajo
- 4 ----- Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí
- 5 ----- Mi trabajo me inspira
- 6 ----- Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
- 7 ----- Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo
- 8 ----- Estoy inmerso en mi trabajo
- 9 ----- Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo
- 10 ----- Me "dejo llevar" por mi trabajo, pues estoy tan concentrado, que pierdo la noción del tiempo
- 11 ----- Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo

Anexo 7: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Asimismo, su participación es voluntaria y anónima, los datos entregados serán tratados confidencialmente, no se comunicarán a terceras personas, esta información recogida se utilizará únicamente para los propósitos de este estudio. El proceso completo de la aplicación de la escala tiene una duración aproximada de 10 a 12 minutos.

Si desea participar voluntariamente, por favor responda "Si", y continúe con el cuestionario.

SI

NO

Anexo 8: Enlace del formulario Google Forms

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSePdXWWJx88CrFt29ka0RQyX_HA3sufarfsBNf8Ae08B7jp6Q/viewform?usp=sf_link



Sección 1 de 3

“Propiedades psicométricas de la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de clínicas de Lima Metropolitana, 2021

Hola!! soy estudiante del ciclo XI de la carrera profesional de Psicología, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo, determinar las Propiedades psicométricas de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de clínicas privadas de Lima metropolitana. Por ello, solicito su apoyo y

Anexo 9: Base de datos

*datos utrech.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1:

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	var
1	6	6	4	5	6	5	4	3	4	6	4	4	5	2	6	4	5	
2	5	1	1	2	1	1	1	1	3	4	2	5	4	2	4	1	5	
3	6	5	5	3	5	3	4	2	5	6	5	4	5	2	5	4	6	
4	5	5	5	5	4	4	5	4	6	5	4	3	4	2	4	3	4	
5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	1	5	5	5	1	4	
6	3	1	5	6	2	2	1	2	3	4	4	4	4	5	6	2	5	
7	6	4	5	4	5	5	5	4	6	6	6	1	5	4	5	1	6	
8	6	5	5	5	6	5	5	5	5	4	4	1	5	4	5	2	4	
9	4	5	6	6	6	4	6	6	6	6	6	0	6	6	6	0	6	
10	5	6	6	6	6	5	6	3	6	6	3	4	5	2	5	4	6	
11	5	5	2	5	2	5	5	2	5	6	6	0	6	5	6	4	5	
12	4	5	3	5	3	0	3	2	5	6	6	5	4	2	5	5	6	
13	6	5	5	5	4	5	2	5	3	6	4	5	3	2	3	5	1	
14	5	5	5	5	5	5	6	4	4	5	5	2	6	4	5	3	4	
15	3	5	5	4	3	3	4	3	5	5	4	3	5	5	4	0	5	
16	6	6	5	5	5	4	5	5	5	6	5	2	5	4	5	2	4	
17	5	6	6	5	6	5	5	3	5	6	6	5	6	2	6	4	1	
18	3	5	6	5	5	6	3	1	3	3	2	1	6	2	3	5	3	
19	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	4	1	4	4	4	2	3	
20	5	6	5	5	6	4	5	4	4	6	5	0	5	5	4	2	4	
21	5	6	4	4	5	2	5	3	4	5	4	1	4	4	4	3	3	
22	6	6	5	5	4	6	6	6	6	6	5	0	5	5	6	5	1	

Vista de datos Vista de variables

*datos utrech.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1:

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	var
301	2	2	3	5	2	2	2	5	3	5	5	4	5	2	5	5	4	
302	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	6	4	6	6	5	5	6	
303	6	5	5	6	5	6	5	6	6	6	5	5	6	6	5	6	5	
304	6	5	6	5	6	6	6	5	6	6	6	4	5	6	6	5	5	
305	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	5	5	5	
306	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	
307	2	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	4	6	6	5	5	6	
308	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	6	
309	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	6	
310	6	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	4	5	6	6	5	6	
311	5	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	5	6	6	6	0	6	
312	6	6	6	6	5	5	5	6	5	6	5	4	6	6	6	5	5	
313	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	5	6	
314	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	3	6	5	6	5	6	5	
315	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	6	5	6	6	6	2	
316	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	
317	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	4	6	
318	2	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	
319	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	5	4	6	5	5	5	6	
320	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	
321																		
322																		

Vista de datos Vista de variables

Anexo 10: Criterio de jueces

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Observaciones:
La presente Escala Likert, no posee un equilibrio tanto de ítems con tendencia y direccionalidad positiva y negativa. A su vez evitar metáforas y palabras subjetivas que puedan crear un sesgo en la respuesta del evaluado. Los ítems poseen un adecuado soporte en la validez del constructo (teoría), sin embargo, es necesario la corrección sugerida en cada ítem observado.
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [<input type="checkbox"/>] Aplicable después de corregir [<input checked="" type="checkbox"/>] No aplicable [<input type="checkbox"/>]
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: <u>Pedro Enrique Tapia Amaya</u>
DNI: <u>10729870</u>
Firma:
 Lic. Pedro E. Tapia Amaya Ψ Psicólogo C.Psic.P N° 11778
Especialidad del validador: Psicología Clínica y de la Salud - Neuropsicología

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ps. CARLOS ORTIZ DE LA CRUZ.

DNI: 40699865

Firma: 

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

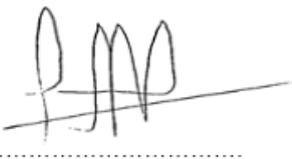
Observaciones:

.....
.....
.....

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: MAG. PSIC. JESUS JIBAJA BALLADARES

DNI: 03681943

Firma: 

Especialidad del validador: PSICOLOGO INVESTIGADOR

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. José Francisco Vallejos Saldarriaga

DNI: 06161012

Especialidad del validador: Psicólogo clínico, investigador Renacyt

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

8 de septiembre del 2021

José Vallejos Saldarriaga

C.Ps.P. 0777

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: GUZMAN ROBLES LUIS ALFREDO

DNI:...09585820.....

Firma:

Especialidad del validador: CLINICO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Mg. Luis Alfredo Guzmán Robles
Psicólogo
C.P.S.P 2497

Observaciones:

.....
.....
.....

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Consuelo Alicia López Chumpitaz

DNI: 40973845

Firma:



Especialidad del validador: Psicoterapia Cognitiva- Conductual.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es

.....
.....
.....

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jesús Yolanda Mori Holguín.

DNI: 06285885.

Firma:



Mg. Jesús Yolanda Mori Holguín
PSICÓLOGA
C.P.A.P. N° 8493

Especialidad del validador: Psicóloga Clínica - Educativa.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: FREDDY PABLO DE LA CRUZ CONTRERAS

DNI: 06856521



Freddy de la Cruz Contreras
Lic. Psicología

C.Ps.P 21039

Especialidad del validador: Psi. Clínica y Educativa

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o

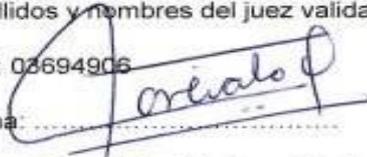
Observaciones:

.....
.....
.....

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Carlos Enrique Arévalo Olivares

DNI: 02694906

Firma: 

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / **Mg: Sandra Edith Chafloque Chávez**

DNI: 40149533

Especialidad del validador: **Magister en Terapia Familiar**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Ps. Sandra E. Chafloque Chávez
10 de setiembre del 2021
Mg. Terapia Familiar
C.Ps.P. 15600

Anexo 11: Certificación de conducta responsable en investigación

PERFIL

ROSA MERCEDES LAZO REATEGUI



Conducta Responsable
en Investigación

Fecha: 08/09/2021



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTRO SANTISTEBAN MARTIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO EN COLABORADORES DE CLÍNICAS DE LIMA METROPOLITANA, 2021", cuyo autor es LAZO REATEGUI ROSA MERCEDES, 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, 31 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTRO SANTISTEBAN MARTIN DNI: 08553897 ORCID 0000-0002-8882-6135	Firmado digitalmente por: CCASTROSA10 el 09-02- 2022 14:48:06

Código documento Trilce: TRI - 0287034