



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES-9):  
Evidencias psicométricas en colaboradores de Lima  
Metropolitana, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Psicología**

**AUTORES:**

Bernaola Aguilar, Xiomara Sheyla ([orcid.org/0000-0003-4214-2747](https://orcid.org/0000-0003-4214-2747))

Paz Matias, Jaclyn Smith ([orcid.org/0000-0001-5025-9334](https://orcid.org/0000-0001-5025-9334))

**ASESOR:**

Mg. Pomahuacre Carhuayal, Juan Walter ([orcid.org/0000-0002-6769-6706](https://orcid.org/0000-0002-6769-6706))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicométrico

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y UNIVERSITARIA**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA-PERÚ

2022

## Dedicatoria

Se le dedicamos a Dios por habernos brindado salud e ímpetu para poder realizar nuestros objetivos personales y profesionales.

A nuestros padres, hermanos, hijos y parejas por darnos la motivación y apoyo constante para lograr todos nuestros objetivos propuestos.

## Agradecimiento

A todos los docentes que estuvieron presentes en el transcurso de nuestra formación profesional que aportaron en impartir conocimiento a lo largo de cada ciclo académico.

## Índice de contenidos

|  | <b>Pág.</b> |
|--|-------------|
| Dedicatoria .....  | ii          |
| Agradecimiento .....   | iii         |
| Índice.....  | iv          |
| Resumen .....  | vii         |
| Abstract.....  | viii        |
| <b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>  | <b>9</b>    |
| <b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>  | <b>12</b>   |
| <b>III. METODOLOGÍA.....</b>   | <b>23</b>   |
| 3.1 Tipo y Diseño de investigación .....   | 23          |
| 3.2 Operacionalización de las variables.....                                       | 23          |
| 3.3 Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de analisis ..... | 23          |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....                          | 25          |
| 3.6 Métodos de análisis de datos.....  | 30          |
| 3.7 Aspectos éticos.....   | 30          |
| <b>IV. RESULTADOS .....</b>  | <b>32</b>   |
| <b>V. DISCUSIÓN.....</b>   | <b>39</b>   |
| <b>VI. CONCLUSIONES.....</b>   | <b>44</b>   |
| <b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>   | <b>46</b>   |
| <b>REFERENCIAS.....</b>  | <b>46</b>   |
| <b>ANEXOS.....</b>   | <b>58</b>   |

## Índice de Tablas

|          |  |    |
|----------|--|----|
| Tabla 1. | <i>Análisis descriptivo de los ítems de la Escala UWES-9</i>                               | 21 |
| Tabla 2. | <i>Evidencias de validez por estructura interna de la Escala UWES-9</i>                    | 22 |
| Tabla 3. | <i>Evidencias de validez por relación con otras variables de la Escala UWES-9</i>          | 24 |
| Tabla 4. | <i>Evidencias de confiabilidad por consistencia interna de la Escala UWES-9</i>            | 25 |
| Tabla 5. | <i>Evidencias de equidad con relación al sexo de los participantes de la Escala UWES-9</i> | 25 |
| Tabla 6. | <i>Normas de interpretación para la muestra de la Escala UWES-9</i>                        | 26 |

## Índice de Figuras

|           |  |    |
|-----------|--|----|
| Figura 1. | <i>Modelo de tres factores de la Escala UWES-9</i>         | 23 |
| Figura 2. | <i>Modelo unifactorial propuesto para la Escala UWES-9</i> | 23 |

## Resumen

La presente investigación tuvo como propósito principal analizar las evidencias psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES - 9). La muestra fue de 405 colaboradores, 224 varones y 181 mujeres, con un rango de edad de 18 a 65 años de Lima Metropolitana. Tipo de investigación es psicométrico, de diseño instrumental y de muestreo no probabilístico por conveniencia. Se realizó el análisis de los ítems donde se evidenciaron que los reactivos fueron adecuados, así mismo se realizó la validez basada en la estructura interna del modelo de tres factores ( $X^2/gf = 1.994$ ;  $RMSEA = .050$ ;  $SRMR = .030$ ;  $CFI = .972$ ;  $TLI = .957$ ;  $WRMR = .455$ ), De igual manera, se analizó la relación con otras variables, convergente la Escala de Satisfacción con la vida ( $r = .471$ ) y divergente con la Escala de Aburrimiento Laboral ( $r = -.708$ ) se obtuvo resultados aceptables. Finalmente se realizaron las evidencias de confiabilidad de consistencia interna mediante el Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) .930 y Omega de McDonald ( $\omega$ ) .933, de igual forma, se comprobó que el instrumento tiene evidencia de equidad por sexo. Se concluye, que la Escala de UWES 9 posee adecuados resultados siendo válido y confiable.

Palabras clave: Engagement, uwes-9, propiedades psicométricas, validez, confiabilidad.

## Abstract

The main purpose of this research was to analyze the psychometric evidence of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES - 9). The sample consisted of 405 collaborators, 224 men and 181 women, with an age range of 18 to 65 years from Metropolitan Lima. Type of research is psychometric, instrumental design and non-probabilistic convenience sampling. The analysis of the items was carried out where it was evident that the reagents were adequate, likewise the validity was carried out based on the internal structure of the three-factor model ( $\chi^2/df = 1.994$ ; RMSEA = .050; SRMR = .030; CFI = .972; TLI = .957; WRMR = .455), Similarly, the relationship with other variables was analyzed, convergent with the Life Satisfaction Scale ( $r = .471$ ) and divergent with the Job Boredom Scale ( $r = .471$ ).  $r = -.708$ ) acceptable results were obtained. Finally, the internal consistency reliability evidence was performed using Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) .930 and McDonald's Omega ( $\omega$ ) .933, in the same way, it was verified that the instrument has evidence of equity by sex. It is concluded that the UWES 9 Scale has adequate results, being valid and reliable.

Keywords: Engagement, UWES-9, psychometric properties, validity, reliability.



## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las organizaciones le dan un gran interés a la salud mental de los colaboradores y cómo esto repercute en la ejecución de sus funciones dentro de una institución (Hakanen et al., 2019). En su estudio indican que el nivel del engagement o compromiso tiene que ver con ciertos factores que se involucran en el colaborador, estos factores son los aspectos individuales como el estudio; aspectos en el área de trabajo como la contratación, aspectos del entorno laboral y el ambiente de la industria, ya que son esenciales en la influencia del engagement. Las organizaciones han sufrido cambios en los últimos años, consideran que el bienestar emocional de un trabajador influye de manera directa al rol que desempeña permitiendo así cumplir con los estándares estratégicos de la organización, obteniendo beneficios económicos y sociales (American Psychological Association [APA], 2015).

A nivel mundial, recientemente un reporte realizado por Gallup (2021) afirma que el grado de bienestar percibido por trabajadores en 34, 557 de Estados Unidos se ha visto comprometido desde el inicio de la pandemia, y que al realizar una evaluación se determinó su nivel de engagement, solo el 30% obtuvo puntuaciones positivas en el primer trimestre del año 2020, aumentando en un 40% en los meses de julio y agosto; volviendo a decaer a un 36% a finales del mismo año. Al indagar sobre las preferencias referentes al trabajo remoto o presencial, el 44% lo considera práctico y eficiente, mientras que un 39% prefiere retomar sus rutinas laborales dentro de su mismo establecimiento, reportando en ese mismo grupo que el 29% refiere sentir agotamiento en una frecuencia entre moderada y frecuente, cifra que aumentó en un 10% desde el 2019 principalmente en aquellos que trabajan remotamente.

América Latina alcanzó una tasa de 72%, de compromiso laboral en un estudio realizado superando a mercados de Europa, Estados Unidos y Asia, por ende, Latinoamérica ha demostrado el interés en el compromiso impulsando factores como los sueldos, contratos, oportunidades de desarrollo profesional, reconocimientos entre otros, es importante mencionar que definen el compromiso laboral como el nivel de inversión psicológico dentro de las organizaciones (Hewitt, 2017)

Otro estudio realizado por The Employee Engagement Platform (GOIntegro, 2017) evidenció que en el Perú a pesar de que un 85% de las empresas conocen la importancia del desarrollo del engagement, solo un porcentaje limitado del 35% realiza o pone en marcha acciones que la promuevan. Adicionalmente, se reporta que en promedio el 16% de los trabajadores de distintas empresas presentan valores altos de engagement, frente a un 62% de aquellos que puntuaron desfavorablemente, dichos resultados evidencian cómo el porcentaje del personal que posee poco compromiso cuadruplica al que, sí lo está, limitando de manera drástica el funcionamiento de las empresas y por ende repercutiendo en la economía (Contreras, 2015).

De tal forma, se va evidenciando que las empresas requieren de colaboradores que presenten ciertas características, que tengan como resultado la estabilidad que la empresa necesita para el crecimiento de su desarrollo laboral. La Organización Internacional del trabajo (OIT, 2019), señaló que, en los últimos 30 años han evidenciado que la pobreza laboral ha tenido retroceso en aquellos países donde presentaron los ingresos medios y el incremento de personas que están en plena superación en el ámbito académico, es decir, buscan formarse en alguna especialidad académica. Dichos argumentos, plasman la necesidad de tomar acción preventiva y para ello se requiere un instrumento práctico y eficaz que permita determinar el nivel del sentimiento positivo frente al trabajo en el personal de una organización, en este caso la Escala UWES, la cual fue diseñada por Schaufeli y Bakker en el año 2003, así mismo, está compuesta por 9 ítems, si bien es un instrumento con evidencias psicométricas sólidas y que ha recibido diferentes adaptaciones, las investigaciones nivel latinoamericano son escasas por lo que es práctico realizar estudios que evidencien su funcionamiento en el contexto nacional.

Por lo antes mencionando, se formuló como pregunta de investigación: ¿Cuáles son las evidencias psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES - 9) en colaboradores de Lima Metropolitana, 2022?

Seguidamente, se precisa que el estudio cuenta con argumento a nivel teórico, debido a que permitirá ampliar el conocimiento que se tiene sobre la variable de estudio y el impacto que logra en rendimiento de los colaboradores, permitiendo al mismo tiempo consolidar la dimensionalidad del instrumento en el

contexto nacional. Por otro lado, también tendrá relevancia metodológica, debido a que aportará datos cuantificados actuales los cuales servirán como antecedente en investigaciones futuras, al mismo tiempo que contrastará los resultados previos a fin de determinar diferencias entre las mismas. Y finalmente, su relevancia práctico-social se enfoca a brindar al ámbito organizacional un instrumento válido y confiable que ayude a evaluar eficazmente el nivel de compromiso laboral y que de carecer puede generar un problema interno grave en las empresas. Bernal (2010), menciona que la justificación es necesaria en una investigación debido a que se da a conocer el por qué y el fin de la realización del estudio a investigar.

De tal manera, el objetivo general planteado fue analizar las evidencias psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES - 9) en colaboradores de Lima Metropolitana, 2022. En ese sentido, los objetivos específicos fueron: Realizar el análisis estadístico preliminar de los ítems, de igual forma, analizar las evidencias de validez basadas en la estructura interna, igualmente, se realizaron las evidencias de validez en relación con otras variables, también, se analizaron las evidencias de confiabilidad, por consiguiente, se analizó las evidencias de equidad de acuerdo con el sexo y por último se elaboró las normas de interpretación para la muestra de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES - 9) en colaboradores de Lima Metropolitana, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En varios países han realizado estudios acerca del engagement en las diferentes organizaciones del contexto laboral, por ello se requiere medir el estado mental positivo en las personas relacionadas con el trabajo. De esta manera, se ha considerado realizar un estudio psicométrico utilizando la Escala UWES - 9 en el trabajo dirigido colaboradores de Lima Metropolitana, 2022

Se han encontrado trabajos internacionales que son base de esta investigación como Villa et al. (2019) ejecutaron un estudio que consistió en evidenciar las propiedades psicométricas de la Escala de Engagement (UWES-9) en una población adulta de México. La muestra con la que se trabajó constó de 398 trabajadores de los servicios de salud local, con una edad promedio de 34 a 40 años (M y DE, 72,6% mujeres y el 27,4% hombres) Con respecto a los resultados, en estos se halló que el Alfa de Cronbach fue de (.85), lo cual se considera como un valor adecuado. Seguidamente, por medio del análisis factorial confirmatorio la validez estructural y al analizar los valores brindados en el GFI se evidenció el modelo de tres factores (CFI= 98; RMSEA= .05) siendo estos aceptables, adicionalmente se analizó el modelo unidimensional (CFI= 94; RMSEA= .09) siendo este inadecuado, determinando que el modelo de tres factores es el más ideal, en cuanto, a la media de las dimensiones se obtuvo valores en vigor .58, dedicación .59 y absorción .50.

De igual forma, Pujol y Arraigada (2018) realizaron un estudio con la finalidad de analizar las propiedades psicométricas de la versión al español de la Escala Engagement (UWES-9) en una población de adultos provenientes de Argentina. La muestra estuvo compuesta por 642 colaboradores locales, donde el 67,84% hombres y el 32,16% mujeres, entre los 18 y 30 años. En cuanto al análisis de sus resultados, se pudo observar que la Escala cuenta con validez de estructura interna adecuada, la cual se ajustó al modelo de tres dimensiones, esta se vio reflejada los índices de bondad de ajuste (CFI= 98; TLI= .97; RMSEA= .08) los cuales fueron aceptables, también, se obtuvieron que las medias oscilaron entre 3.35 y 4.24 (M = 3.92, DE = 1.97) para el vigor, entre 3.21 y 4.43 (M = 3.97, DE = 1.50) para la dedicación y entre 3.14 y 4.53 (M = 3.88, DE = 1.47). Asimismo, el instrumento

mostró un puntaje excelente sobre la confiabilidad ( $\alpha = .80$ ), lo cual demostró contar con adecuadas medidas psicométricas.

En el mismo año, Sinval et al. (2018) ejecutaron un estudio donde su objetivo fue evidenciar la validez estructural de la Escala UWES 9, esta fue desarrollada en su versión portuguesa para una población brasileña. La participación fue de 3887 colaboradores de rescate, de ambos sexos y con edades de 33 años. De modo que, en los resultados se pudo evidenciar que la Escala posee distribución normal, evidenciada a través de las unidades de medida asimetría  $-.87$  a  $-1.32$  y curtosis  $.16$  a  $1.44$ ; a excepción del ítem 7 que sobrepasa el  $\pm 1.5$  permitido, también, obtuvo puntajes en la media por factores vigor  $3.66$ , dedicación  $4.04$  y absorción  $4.25$ , mientras en la desviación estándar se obtuvo según dimensiones  $1.24$ ;  $1.36$  y  $1.13$ . De tal forma, la validez por estructura interna no pudo evidenciar que el modelo de tres dimensiones ajuste, debido a los valores de GFI inadecuados (CFI=  $.99$ ; TLI=  $.99$ ; RMSEA=  $.10$ ), sin embargo, se propuso un modelo con factor latente de segundo orden, se obtienen valores aceptables (CFI=  $.99$ ; TLI=  $.99$ ; RMSEA=  $.07$ ). Además, la confiabilidad fue evidenciada por medio del Alfa de Cronbach y el Omega de McDonald siendo ( $.94$ ).

Por otro lado, Petrovic et al. (2017) llevaron a cabo una investigación con el propósito de evidenciar las propiedades psicométricas de la Escala de compromiso laboral (UWES-9) en una población Serbia, para lo cual se trabajó con una muestra de 860 trabajadores locales, siendo  $63\%$  mujeres y  $27\%$  hombres, con edades oscilantes entre 21 y 73 años. Luego, en sus resultados, se obtuvo la validez por estructura interna mediante un AFC que aseveró que el modelo unidimensional no posee adecuados valores de GFI ( $X^2/gl = 5.36$ ; CFI=  $.83$ ; RMSEA=  $.07$ ; SRMR=  $.08$ ) ello en similitud a lo presentado en el modelo original de tres dimensiones ( $X^2/gl = 4.86$ ; CFI=  $.87$ ; RMSEA=  $.07$ ; SRMR=  $.10$ ) por lo que no se pudo determinar un modelo estructural ideal. Sin embargo, el instrumento es pertinente debido a la confiabilidad que presenta mediante la consistencia interna ( $\alpha = .81$ ).

De mismo modo, Vallières et al. (2017) desarrolló una investigación dirigida a analizar las propiedades que presenta la estructura de la Escala de Engagement (UWES-9) en una población proveniente de Sierra Leona. La muestra aplicada

constó de 327 miembros del personal sanitario del distrito de Bonthe, siendo 54.7 % mujeres y 45.3 % hombres, de 18 a 50 años. Donde se obtuvo datos de la validez por estructura interna al aplicar el método de AFC y analizar el GFI, a su vez, se buscó que el modelo unidimensional (CFI= 91; RMSEA= .05; SRMR= .05; AIC= 6908) y el de tres dimensiones (CFI= 92; RMSEA= .06; SRMR= .04; AIC= 6897) presentan valores aceptables, sin embargo, de acuerdo con el AIC el modelo de tres dimensiones es el más adecuado. Asimismo, se constató la alta confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha = .85$ ) lo que indica que hay adecuada consistencia en sus puntuaciones.

A su vez, Kim et al. (2017) llevaron a cabo un estudio enfocado a la Escala de Engagement (UWES-9) el cual buscó validar la versión coreana. Para ello, participaron 322 trabajadores de Corea del sur, siendo el 58,6% hombres y el 41,4% mujeres, el promedio de edad fue de 39 años. Luego, los resultados señalaron que la validez estructural fue obtenida mediante un AFE, demostrando que el modelo de dos y tres factores son adecuados y que presentarían adecuación muestral, posteriormente se pasó a verificar mediante un AFC el cual comprobó que era el modelo de tres factores el que presentaba excelentes índices de bondad de ajuste (CFI= 98; TLI= .95; RMSEA= .07; SRMR= .01); en contraposición al modelo de dos factores (CFI= 92; TLI= .86; RMSEA= .13; SRMR= .02) el cual no llega a ser eficiente. Por otro lado, la confiabilidad hallada por el método de consistencia interna fue ( $\alpha = .85$ ).

Previamente, Hernández et al. (2016) realizaron un estudio dirigido a evidenciar las propiedades de la Escala de engagement laboral (UWS-9) en una población de adultos mexicanos. Para lo cual se empleó una muestra de 475 profesionales de la salud, siendo 52% mujeres y el 48% hombres, de 18 a 42 años. Los resultados mostraron que la validez por estructura interna mediante un AFC señaló que, el modelo de tres dimensiones presenta buenos valores de GFI (CFI= 98; TLI= .97; RMSEA= .04). Dado que, en la confiabilidad se obtuvo mediante el método de consistencia interna, empleando el coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha = .82$ ) lo cual se considera adecuado, en cuanto a la media de las dimensiones de vigor se obtuvo 3.21; dedicación 3.45 y en absorción 2.99 y en la desviación estándar .60; .62 y .76.

Del mismo modo, Ferreira et al. (2016). Elaboraron un estudio donde su objetivo fue evidenciar las propiedades psicométricas de la Escala de Engagement (UWES-9) en una población local de Brasil. La muestra trabajada constó de 2897 adultos residentes de los estados de Río de Janeiro, siendo un 57,3% mujeres y un 42,7% hombres, en edades de 18 a 79 años. En base a lo obtenido, se analizó la validez por estructura interna, del modelo unidimensional (CFI= 88; TLI= .83; RMSEA= .13; SRMR= .04) como el modelo de tres factores (CFI= 90; TLI= .86; RMSEA= .12; SRMR= .05) fueron inadecuados al obtener valores de bondad de ajuste insuficientes. Sin embargo, al plantearse un modelo reespecificado tanto de un factor general (CFI= 98; TLI= .97; RMSEA= .05; SRMR= .20) como de un modelo de tres factores (CFI= 98; TLI= .97; RMSEA= .05; SRMR= .02) alcanzan valores óptimos para el GFI. Finalmente, la consistencia interna fue ( $\alpha = .93$ ), considerándose que este valor es excelente.

En relación al nivel filosófico, la palabra engagement proviene del concepto eudaimonía o felicidad, por el cual Aristóteles presenta en su libro filosófico “La gran ética”, en este se referencia a la felicidad presentada en las personas considerando como el bien más importante en las personas. Por otro lado la eudaimonía o plenitud de ser lo traduce como “felicidad” por el cual la persona se dirige a la felicidad por medio de la voluntad y la práctica de la virtud como una forma de actuar en el entorno, donde se encuentran las virtudes éticas que se comprenden como las costumbres y hábitos es decir son acciones de las personas, en cambio las virtudes dianoéticas se refiere al carácter intelectual en el que las personas generan énfasis sobre su parte racional y cognitiva del alma mediante los pensamientos (Cárdenas, 2014). La felicidad se presenta a lo largo de la vida y no solo en un tiempo determinado, por ende, se encuentra dentro de las actividades cotidianas. La felicidad desde la filosofía de Aristóteles se refleja en el engagement debido al estado mental de la persona a través de las características ya sea por factores externos o características individuales que se desarrollan en el ambiente laboral mediante la voluntad, intelectual y lo práctico para el desenvolvimiento óptimo en el trabajo.

Debido al interés por conocer el significado del “engagement”, muchos investigadores consideran de manera errónea este término, ya que lo asocian con

el compromiso laboral u otros términos similares. No obstante, Kahn (1990) fue quien introdujo el engagement definiéndolo como el rol que utiliza la persona para expresarse. Mientras que para Schaufeli et al. (2002) indican que viene a ser la actitud positiva frente al trabajo, teniendo en cuenta la energía, entusiasmo y entrega al momento de realizar una actividad laboral de manera efectiva.

Distintos autores han dado definiciones acerca del constructo engagement a lo largo de los años, entre ellos se encuentra Kahn (1990), que definió engagement como la disposición de las personas pertenecientes a la organización en base a sus roles laborales. Las personas que poseen engaged tienden a estar física, cognitiva y emocionalmente conectadas en las tareas laborales. Además, Schaufeli y Bakker (2003) indicaron que engagement es lo contrario al burnout, entre estas dos variables existen grandes diferencias, ya que el engagement es el estado mental positivo y al burnout se le conoce como aquel estado negativo, debido a que es lo contrario en cuanto al significado de cada uno, es por ello que en varias investigaciones lo relacionan.

Por otra parte, Maslach y Leiter (2008) mencionan que el engagement se trata de la conexión que tienen las personas que trabajan en las organizaciones llegando a mostrar lo esencial como la satisfacción y la implicación que deben de poseer en el contexto laboral. Asimismo, Schafeli y Bakker (2003) precisan que el Engagement en las personas viene a ser un estado mental positivo, es por ello que está caracterizado por las dimensiones, entre ellas se encuentran el vigor, dedicación y absorción. Estas dimensiones describen detalladamente lo que un colaborador de la organización debe tener para que pueda para llamarse un “colaborador engagement” en el ambiente laboral, y desempeñarse de manera óptima en el área en donde se encuentre realizando su trabajo, en efecto será beneficioso para la entidad debido a que habrá menos rotación de personal y a su vez un mejor trabajo por parte de los colaboradores.

Por consiguiente, Bakker (2011) menciona que los colaboradores con engagement son las personas que están conectados de manera física en relación a la energía, cognitivamente mediante la concentración y emocionalmente en el sentir con la ejecución de su función en el ambiente donde se encuentra, por esa



razón estas personas se sienten llenos de energía, sintiéndose inmersos con el trabajo dentro de la organización. Finalmente, Bakker y Oerlemans (2019) refieren que el engagement involucra la voluntad, esfuerzo, apoyo de las organizaciones hacia sus empleados.

En cuanto a los orígenes del Engagement, tienen como base teórica a la Psicología Positiva que inicia con los estudios de Maslow, y que esté a su vez parte de la Psicología Humanista (Salanova y Schaufeli, 2009), en donde se detallarán a continuación:

La psicología humanista contribuye considerando como principal interés al ser humano en el engagement, esta se centra en el potencial es decir nos habla de su crecimiento personal, social y familiar de las personas (Mainou y Lozoya, 2012, p. 9). Dentro de la psicología positiva se entiende como el sentido de bienestar mediante aquellos sentimientos que parten en relación al estado psicológico del individuo. Seligman y Csikszentmihalyi (2000) quienes basaron sus estudios previos en Maslow, indican que la psicología positiva en relación a las experiencias subjetivas infiere como el bienestar y la satisfacción que son relacionadas al pasado, en cambio, la esperanza y optimismo tienen que ver con lo que está por suceder en el futuro, y, por último, flujo y felicidad en lo que actualmente está sucediendo. Es por ello que de manera individual se le considera como rasgos propios de cada individuo de manera positiva mediante las acciones y sentimientos que se muestran por la vocación, la habilidad, sensibilidad estética, talento y la sabiduría.

Además, Gonzales (2004) señala que la psicología positiva, estudia y comprende en los procesos generadores de las fortalezas y virtudes del individuo. De igual forma, Hervás (2009) indica que la psicología positiva tiene una relación directa con las emociones positivas en base a las manifestaciones específicas relacionada a otras áreas psicológicas del individuo. Por lo cual, se tiene que recalcar que las emociones positivas tienen como efecto un sentir de placer frente a las emociones negativas generadoras a producir el malestar. De manera que, Carrasco et al. (2010) mencionaron que la psicología Organizacional Positiva está definida de manera científica como el estado favorable de las personas y grupos

que son parte de una entidad, ya que tiene como aproximación positiva de las fortalezas del trabajador.

Sin embargo, Salanova et al. (2016) señaló que, dentro de las organizaciones no se concebía del todo este enfoque, por lo que en años posteriores se consignó como psicología organizacional, ya que esta recopila todos los criterios de la psicología positiva e incorpora aspectos a favor de la salud integra de cada individuo durante sus jornadas laborales. Ello, tomando como referencia a Alarcón (2009) el cual enfatizó que, la psicología positiva le brindó al ser humano la capacidad para reconocerse como irrepitible, único e indispensable en cualquier ambiente en el que se desarrolle, además de poder decidir las opciones en torno a su vida y en qué lugar desempeñarme mientras que se sienta satisfecho.

Con respecto a la relación del engagement con los modelos teóricos, se encuentran. Modelo teórico de las demandas y los recursos laborales [DRL] llega a formar parte de la Psicología de la salud ocupacional. Bakker y Demerouti (2013) plantean que las demandas y los recursos tienen procedimientos diferentes, sin embargo, pueden tener resultados en conjunto. Los trabajadores que disponen de varios recursos tienen la posibilidad de que puedan afrontar mejor sus demandas laborales diariamente, Aquellas demandas pueden amplificar ciertos efectos de los recursos laborales en la estimulación del engagement.

Por otra parte, la teoría del rol trata de la importancia y la relación existente entre las personas con los roles del trabajo. Kahn (1990) describe el auto-rol como compromiso personal y la desconexión personal, por lo que los trabajadores dejan de lado a sí mismos y les dan mayor importancia a las funciones de trabajo. El personal engagement como miembros que aprovechan sus roles de trabajo cuando están dentro de la organización, los trabajadores engagement hacen notar de manera física y emocional en el momento de las acciones del rol a cumplir. Aritzeta y Ayestarán (2003) mencionan que los roles son características de individuos en relación a las funciones que tienen dentro de los puestos de trabajo que ocupan.

La Escala de engagement en el trabajo está compuesta por tres dimensiones, Schaufeli et al. (2001) mencionan que la primera dimensión es el vigor, que significa los altos niveles de energía y a la firmeza al momento en el que

el individuo realiza sus labores poniendo en plan todo el esfuerzo mediante la persistencia continúa, aunque aparezcan dificultades durante la acción del cumplimiento del trabajo. La segunda dimensión es la dedicación y viene a ser la dedicación y se caracteriza por la implicación en las tareas laborales en base al entusiasmo y orgullo que viene a ser el sentido de significancia al momento de involucrarse en las actividades del trabajo, y la tercera es la absorción que se caracteriza cuando la persona está totalmente enfocado y concentrado en la ejecución del trabajo por lo que causa cierta dificultad al momento de desprenderse de su labor.

De este modo, la variable fue evaluada por el instrumento Escala Utrecht de Engagement en el trabajo, que está formada por 3 dimensiones entre ellas están el vigor: que mide los grandes niveles de energía, dedicación de esfuerzos, y la persistencia frente a situaciones con dificultad que se le presente; dedicación: que mide el significado del trabajo, entusiasmo y orgullo por su rol y retado por el trabajo. Y por último la dimensión llamada absorción: que se refiere a sentirse felizmente inmerso en el trabajo y dificultades por dejarlo, el tiempo pasa rápidamente y de olvidarse de todo a su alrededor.

El instrumento de la Escala UWES - 9 se llevará a cabo en la evaluación de colaboradores de Lima Metropolitana, con el fin de Analizar las evidencias psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES - 9) en colaboradores de Lima Metropolitana, 2022.

Adicional a ello, se consideró relevante la integración al estudio de los términos aburrimiento laboral y satisfacción con la vida, ya que según Ballesteros (2019) el engagement se desarrolla en base a la intensidad sobre estos que se presenten en los colaboradores, ya sea en sus objetivos a trazar o las actividades que desempeñen. Del mismo modo, Seligman y Csikszentmihalyi (2000) señaló que, la psicología positiva considera que la satisfacción de vida y el aburrimiento generan experiencias subjetivas lo cual se evidencia en el bienestar de manera individual y así, posteriormente se observará mediante las acciones y sentimientos que se muestran a través de la vocación, la habilidad, sensibilidad estética, talento y la sabiduría.

De modo que, Gemmill y Oakley (1992) definieron al aburrimiento laboral como la incapacidad para mostrar interés y experimentar emociones positivas sobre las labores que realizan en su trabajo. Del mismo modo, Fisher (1993) coincidió como la falta de interés y las dificultades que se presentan, lo cual convierte a sus actividades donde se ve indaga sobre la naturaleza y las decisiones que cada persona cobre respeto a esa actividad, ya que existe mayor relación con aquellas personas que ejercen un compartir. Por su parte Lucast et al. (1996) indaga sobre la satisfacción de vida como la naturaleza y las decisiones que cada persona con respecto a mantener actividad, ya que existe mayor relación con aquellas personas que ejercen un compartir.

Alineados. Al presente estudio de investigación, se presenta la psicometría como una disciplina clave proveniente de la psicología experimental. De esta manera, su objetivo es la medición y cuantificación de los constructos psicológicos mediante instrumentos adecuados. Este parte de la psicología, mediante los instrumentos adecuados. La historia de la psicología se gestó en el siglo XX con dos claros objetivos, el de plantear una metodología científica en el estudio de los procesos psicológicos y esta permite obtener relación entre los estímulos ya sean internos o externos y donde definen las diferencias de manera individual (Universidad Internacional de la Rioja, 2020).

En tal sentido, Livia y Ortiz (2014) definieron a la psicometría como parte de la psicología debido al análisis de teorías, metodología y procedimientos que se evalúa de los instrumentos psicológicos. A su vez, Meneses et al. (2013). señalaron que, la psicometría como ciencia se encarga de medir variables psicológicas, por el cual, se encarga de la explicación, descripción y así clasificarlas donde tiene como fin el resultado que se obtenga del estudio.

En esta misma se consigna la Teoría Clásica de los Tests (TCT) la cual también es considerada como la Teoría del Puntaje Verdadero, ya que permite llevar a cabo la construcción de patrones matemáticos y obtener de manera eficaz el análisis de las propiedades psicométricas en diferentes test psicológicos, además de que, en esta teoría se cerciora de hacer al instrumento confiable o que la medición obtenida y el resultado del instrumento aplicado a un individuo generen

indicadores empíricos y considera valorar adecuadamente los atributos de los diferentes resultados de cada individuo (Aliaga, 2006).

Seguidamente, Muñiz (1998) señala que la validez es concebida como el conjunto de pruebas e información cuya finalidad es recolectar y comprobar que las inferencias realizadas cuentan con pertinencia. A su vez, este término refiere a la argumentación determinada del nivel de evidencias acumuladas, los cuales garantizan la interpretación propuesta de los puntajes de las pruebas que se utilizarán.

Luego, Muñiz (1998) señaló que, la confiabilidad cumple la función de una herramienta capaz de medir consistentemente, ello permite obtener información sobre las dimensiones con las que el test cuenta para llevar a cabo su aplicación, a su vez, mediante esta se puede obtener el grado de los puntajes de cada instrumento sobre su aplicación ya sea de manera individual o grupal, de modo que, se verificará si la prueba es confiable, consistente y aplicable.

Sobre el análisis estadístico preliminar de los ítems, Meneses et al. (2013) señala que este tiene como fin verificar y analizar los ítems que tengan un porcentaje de frecuencia inferior al 80% presente en cada ítem, así mismo, es necesario resaltar el índice de dificultad y discriminación, ya que estos indican si los ítems son adecuados al formar parte del instrumento, para ello el valor debe ser mayor a 0.30

Seguidamente, la baremación según Abad et al. (2006) es conceptualizada como la posibilidad de darle a cada ítem un valor numérico y una puntuación ya sea directa o indirecta, así mismo, esta brinda la posibilidad de que las puntuaciones sean convertidas en normas percentiles. Esta también es considerada como una tabla donde va organizado los puntajes directos transformándolos en puntajes derivados que se interpretan estadísticamente, estos puntajes se convierten de directos a derivados, los cuales son analizados estadísticamente (Aliaga, 2006).

Así mismo, Roig et al. (2016) menciona que la validez está distribuida en tres componentes, los cuales son: a) Validez de contenido: refiere al grado de educación con el que cuenta el contenido del instrumento, ante ello, se espera no hallar ambigüedades, desequilibrios ni omisiones en el contenido, así mismo, esta se

evidencia a de la V de Aiken; b) Validez de constructo: esta responde a aquella prueba que cuenta con bases ideológicas que justifiquen los constructos psicológicos con el fin de recolectar datos exactos; c) Validez de criterio: refiere al nivel del instrumento y su relación con variables que son ajenas a este. Además, la prueba cuenta con relación hacia un criterio significativo el cual es nombrado coeficiente de validez, esta se divide en dos grupos, la validez interna y validez externa.

Finalmente, la consistencia interna refiere al establecimiento entre los reactivos de un instrumento, ello debe ser consistente entre sí y hallar la forma en como evaluar los aspectos psicológicos, de modo que, al utilizar el índice de consistencia interna bastará con una única aplicación del instrumento (Meneses et al., 2013).

### III. MÉTODOLÓGÍA

#### 3.1 Tipo y Diseño de investigación

##### Tipo

El trabajo que se realizó fue de tipo psicométrico, el cual cuenta con el objetivo analizar un instrumento para obtener la validez y confiabilidad de dicha prueba (Sánchez et al., 2018).

##### Diseño

Asimismo, el estudio es de diseño instrumental, permite realizar un análisis a las propiedades psicométricas de instrumentos nuevos y existentes, considerando que deben tener adecuados estándares de validez (Ato et al., 2013).

#### 3.2 Operacionalización de las variables

##### Variable 1: Engagement

**Definición conceptual:** Schaufeli, et al. (2001) definen “El engagement es definido como un estado mental positivo en el que se puede hallar satisfacción y mantiene relación con el trabajo, caracterizado principalmente por la absorción, dedicación y el vigor.

**Definición operacional:** El engagement se medirá por medio de la Escala (UWES 9) de acuerdo a los puntajes obtenidos de los 9 ítems.

**Dimensiones:** La variable consta de las siguientes dimensiones: Vigor: Energía, esfuerzo y persistencia de los ítems son 1, 2 y 5. Dedicación: Entusiasmo, orgullo e inspiración de los ítems son 3, 4 y 7. Absorción: concentración e involucramiento de los ítems son 6, 8 y 9.

**Escala de medición:** la Escala de medición es Likert. Está compuesto por 9 ítems y su nivel de medición es ordinal.

#### 3.3 Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

## **Población**

La población son aquellas unidades donde se pueden realizar un análisis de estudio en relación a individuos, animales y objetos que presentan características parecidas (Valderrama, 2015). Se trabajó con la población de Lima Metropolitana, 4 646 300.00 personas que cuentan con un empleo, según Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021). La investigación se adaptó a los criterios establecidos

## **Muestra**

Es aquella parte específica de la población que se escoge con la finalidad de poder recoger información elemental para la ejecución del estudio de medición y la observación de aquellas variables pertenecientes al estudio (Bernal, 2010). La muestra de la presente investigación es conformada por 405 colaboradores pertenecientes a Lima Metropolitana, considerando lo planteado por MacCallum et al. (1996) fueron quienes estimaron que 300 personas es una cantidad buena para el tamaño de la muestra.

## **Muestreo**

El muestreo es el proceso de operaciones que se ejecutan para poder hacer el estudio de aquellas determinadas características de aquella población que fue determinada como muestra (Sánchez et al., 2018), en este sentido, se desarrolló el muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que este brinda la facilidad de acceso a la población requerida (Otzen y Manterola, 2017) , así mismo es de tipo autoelegido, ya que los participantes serán parte de la investigación de forma voluntaria (Romero y Bologna, 2018).

## **Criterios de inclusión**

- Colaboradores que sean parte de una organización.
- Disponibilidad voluntaria de participación de las personas que trabajan.



-Colaboradores de ambos sexos pertenecientes a Lima Metropolitana.

-Colaboradores con edades de 18 a 65 años.

### **Criterios de exclusión**

- Colaborador que rechacen ser parte del estudio de investigación.
- Colaborador que dejen en blanco o incompleto el cuestionario.

### **Unidades de análisis:**

- Un colaborador perteneciente a Lima Metropolitana.

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

La técnica utilizada fue la encuesta, cuyo procedimiento es la obtención de información mediante ciertas preguntas que previamente se prepararon para cumplir con el propósito en base a las personas encuestadas (Espinoza, 2010).

## **INSTRUMENTOS**

### **Ficha técnica 1**

Nombre : Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES – 9)

Autores : Schaufeli Wilmar y Bakker Arnold (2003)

Procedencia : Holandesa – 2003

Administración : Individual o colectivo

Tiempo : 10 min.

Estructuración : 3 dimensiones - 9 ítems

Aplicación : Adultos

### **Reseña histórica:**

Acerca del engagement los estudios realizados determinaron que esta variable es un estado positivo y lo relacionaron con el burnout ya que se refiere a ser lo opuesto es decir un estado negativo. Con respecto a ello, la Escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES - 9): fue creada por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003) en Holanda, traducida al español por Benevides Pereira, Fraiz y Porto Martins (2009), esta Escala se ha utilizado para fines de investigación con el propósito de medir el nivel de engagement en el trabajo. El Instrumento al inicio de

su desarrollo estaba compuesto por 24 ítems, pero después de la realización de estudios con empleados y estudiantes redujeron la cantidad de ítems debido a que se demostró que había ítems que eran inconsistentes. Para lo cual la versión final es de 17 ítems, asimismo la UWES tiene 3 versiones, entre ellas están: UWES-17, UWES-15, UWES-9.

### **Consigna de aplicación:**

El modo de aplicación es de manera individual y grupal con un tiempo de 5 a 10 minutos. Los participantes tienen que marcar opciones como son: Nunca, Casi nunca, Algunas Veces, Regularmente Bastantes veces, Casi siempre y Siempre en relación a cada enunciado. (UWES-9).

### **Calificación e interpretación**

Su calificación es mediante un Rango de 0 a 6, donde los puntajes obtenidos se puntúan de manera directa, donde luego son convertidos a percentiles donde muy bajo es puntúa = < 5 y donde muy alto se puntúa = 95 a más.

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

Para obtener las propiedades psicométricas, se contó con la participación de 9,679 personas como muestra, la confiabilidad se realizó por dimensión: vigor, dedicación y absorción  $\alpha=.84$ ,  $.89$  y  $.79$  respectivamente. Así mismo se realizó un AFC obteniendo los valores de ( $X^2/gl= 9.563$ ,  $GFI=.95$ ,  $AGFI=.91$ ,  $RMSEA=.10$ ,  $NFI=.96$ ,  $NNFI=.94$  y  $CFI=.96$ ) evidenciando una estructura apropiada. Por último, analizaron la correlación entre los factores latentes y manifiestos de vigor-dedicación=  $.87$  y  $.70$ , dedicación-absorción= $.91$  y  $.77$  y vigor-absorción= $.84$  y  $.71$  (Schaufeli y Bakker, 2003).

### **Propiedades psicométricas peruanas**

A nivel nacional, Flores et al. (2015) efectuaron una investigación con el propósito de analizar la estructura interna de la Escala UWES con 15 y 9 ítems, para ello se contó con 145 docentes entre las edades de 24 y 69 años en la ciudad de Lima de Perú, los participantes fueron de 8 colegios públicos, utilizando el análisis factorial exploratorio y confirmatorio, lo cual dieron como resultado

adecuadas propiedades psicométricas, lo cual los tres factores en la versión que cuenta con 9 ítems tienen mejores índices de ajustes en RMSEA .000 EN SMSR .042 Y CFI 1.00.

### **Propiedades psicométricas del piloto 1**

El piloto contó con 221 participantes, donde se evidenció en el análisis preliminar una variabilidad entre las respuestas de los colaboradores a su vez, la  $g^1$  y  $g^2$  oscilan entre el -1.36 a 2.14, el IHC entre el .63 a .85 y, por último, el  $h^2$  valores entre .42 a .79. Por otra parte, la fiabilidad se obtuvo un  $\alpha$  de .932 y un  $\omega$  de .934, además la validez de estructura interna se realizó por medio del AFC obteniendo los valores de  $X^2/gl= 3.53$ ,  $RMSEA=.107$ ,  $SRMR=.0387$ ,  $CFI=.952$  y  $TLI=.93$ , concluyendo que cuenta con adecuadas propiedades psicométricas.

### **Propiedades psicométricas del piloto 2**

El segundo piloto contó con 200 participantes, mostrando variabilidad de acuerdo a los obtenidos en las respuestas, su asimetría y curtosis se encontró entre el -.93 a .19, el IHC entre .73 a .87 y la comunalidad entre el .56 a .81. Además, la confiabilidad se realizó mediante el estadístico  $\alpha=.932$  y  $\omega=.934$ , asimismo se llevó a cabo el análisis factorial confirmatorio de la UWES - 9, SWLS y EAL obteniendo los valores ( $X^2/gl= 3.962$ , 6.42 y 5.45;  $RMSEA= .122$ , .164 y .149;  $SRMR=.0278$ , .0346 y .0387;  $CFI= .951$ , .951 y .925; y  $TLI= .934$ , .902 y .899) respectivamente, por último, se realizó la correlación de la UWES - 9 con la Satisfacción con la vida .597 obteniendo una correlación positiva, a su vez la UWES - 9 con la EAL -.689 obteniendo una correlación inversa.

### **Ficha técnica 2**

|                |   |
|----------------|---|
| Nombre         | : Escala de Satisfacción con la vida (SWLS) en inglés llamada Satisfaction With Life Scale (SWLS) |
| Autora         | : Diener et al. (1985), traducido por Atienza et al. (2000)                                       |
| Procedencia    | : Estados Unidos – 2005   |
| Administración | : Individual o colectivo  |
| Tiempo         | : 15 min personal   |
| Estructuración | : Unidimensional - 5 ítems  |
| Aplicación     | : Adultos   |

### **Reseña histórica:**

Atienza et al. (2000) tradujo la Escala de Satisfacción con la Vida (1985), el cual mide el nivel de Satisfacción con la Vida, en esta se puede hallar 5 ítems, de Escala tipo Likert mediante 5 alternativas que son desde totalmente en desacuerdo =1 hasta 5 = de acuerdo.

### **Consigna de aplicación:**

Se da por medio del entendimiento de los ítems, con rangos de 05 a 25 puntos, siendo 05 el nivel más bajo de satisfacción con la vida y 25 el máximo.

### **Propiedades psicométricas originales**

Diener et al. (1985), elaboraron la Escala de Satisfacción con la Vida, en la cual obtuvieron un alpha de .87, asimismo el AFC obtuvo el 66% de la varianza total explicada, por último, realizaron la validez en relación con otra variable, obteniendo un -.31 con el Inventario Depresión de Beck y el PANAS (positivo= .44 y negativo= -.48).

### **Propiedades psicométricas peruanas**

De tal forma, Caycho et al. (2018) realizó una investigación de estudio psicométrico donde examinaron la Escala SWLS en una población de adultos mayores peruanos, conformado por 236 personas de ambos sexos. De modo que, los resultados que se obtuvieron en la Escala demostró tener la estructura unidimensional, donde los datos de análisis factorial confirmatorio fueron: ( $\chi^2 = 10.960$ ,  $DF = 5$ ,  $p = .05$ ,  $\chi^2/DF = 2.192$ ,  $GFI = .983$ ,  $CFI = .994$ ,  $NFI = .988$ ;  $RMSEA = .071$  [IC 90% .000, .129]; y  $SRMR = .013$ ), así mismo, se analizó la relación con otras variables donde se obtuvo adecuados resultados la validez (alfa = .93; IC 95 %: .90-.94; omega = .93; IC 95 %: .92-.95 y  $GLB = .94$ ). Concluyendo así, que el uso de esta Escala es recomendable aplicarlos con población de adultos mayores.

### **Instrumentos 3**

Nombre: Escala de Aburrimiento laboral (EAL)

Autores: Miguel Martínez Lugo y Ramón Rodríguez-Montalbán (2017)

Propósito: Evalúa el aburrimiento en el trabajo

Dimensiones: Desvinculación, desinterés y percepción temporal

Estructura: 8 ítems con formato de respuesta de 0 (totalmente en desacuerdo) a 6 (totalmente de acuerdo)

### **Propiedades psicométricas originales**

La investigación se llevó a cabo con 1049 participantes de Puerto Rico, donde el alpha de Cronbach da un valor de .95 y la correlación con el DUBS=.81 evidenciando una correlación directa y con el UWES-9= -.73 demostrando una correlación inversa. A su vez se realizó el AFC con una muestra de 400 participantes, obteniendo los valores de  $\chi^2(76) 528.226, p<.001, CFI=.95, NFI=.93, TLI=.93, IFI=.95$  y  $RMSEA=.08$  concluyendo que cuenta con adecuada estructura interna y fiabilidad (Martínez y Rodríguez-Montalbán, 2017).

### **Propiedades psicométricas peruanas**

De acuerdo con Villarreal (2020) Llevó a cabo una investigación de la Escala de Aburrimiento laboral determinando la validez y confiabilidad del instrumento. Donde, 79.7% varones y 20.3% mujeres, pertenecientes a una organización de Lima Metropolitana. Como resultados se evidencian adecuados índices en el modelo de tres factores con un  $S-B\chi^2/df = 3.73; CFI =.96; RMSEA= .052$  y  $AIC= 117.471$ , y en cuanto a su confiabilidad por dimensiones obtiene un (Desvinculación:  $\alpha = .825, \omega = .839$ ; Desinterés:  $\alpha = .794, \omega = .798$ ; Percepción prolongada del tiempo:  $\alpha = .753, \omega = .758$ ). Demostrando valores aceptables del instrumento trabajado.

### **3.5. Procedimientos**

Se realizó el formulario Google Forms, la cual se envió de manera virtual a todo participante que cuente con los criterios de inclusión, el en cual se le explico a las personas que el llenado del formulario es voluntario, es decir, ellos decidieron si participan o no, mediante el consentimiento informado, especificando que la información obtenida es con fines de estudio académicos y guardando la confidencialidad de sus datos. En la primera sección se encuentra el título del

proyecto, si desean ser partícipe de la investigación, en la segunda sección los datos sociodemográficos de la población, en la tercera sección el instrumento central con su protocolo y en la cuarta y quinta sección los instrumentos secundarios. El vaciado de >405 participantes, se realizó en una hoja de cálculo de Excel 2019 de la misma forma se trabajó en R Studio, el cual permite poder analizar las propiedades psicométricas del instrumento.

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

Posteriormente de haberse obtenido los datos necesarios para el estudio, se procedió a utilizar el programa Microsoft Excel 2019 con el propósito de elaborar y establecer rigurosamente la base de datos con las respuestas proveniente de los encuestados; asimismo, se trabajó con el procedimiento de estadístico R Studio para el análisis de la validez, confiabilidad, equidad y datos normativos.

Se examinó mediante el programa Jamovi los ítems de la Escala de Utrecht de engagement en el trabajo por medio del análisis preliminar de ítems en relación al porcentaje de respuesta (Pérez, 2008). Además de ello realizó el análisis factorial confirmatorio con la finalidad de evidenciar la validez de estructura interna del test psicológico (Lloret, et al., 2014) se demostraron las evidencias de fiabilidad del test por medio de los coeficientes alfa, omega (Viladrich, et al., 2017).

Además, se realizó la equidad de la Escala UWES 9 utilizando la invarianza factorial relacionados con el sexo, los niveles realizados fueron cinco, mediante la configural, métrica, interceptos, residual, medias latentes (Byrne, 2008). Teniendo en cuenta que los índices fueron menores .01, por ello se determino que no existe diferencias entre los sexos al momento de la aplicación del instrumento, (Svetina et al., 2019). Finalmente, se desarrolló los datos normativos para la clasificación según sexo, utilizando los niveles ya establecidos en la escala original.

### **3.7 Aspectos éticos**

La investigación cumple con las normas establecidas, así mismo, los métodos y técnicas de APA (2020) en lo cual estas cumplieron con ser verificadas con precisión, evitando ser alterado los resultados obtenidos, ya que esto nos permite cuidar los derechos de los investigadores. También se estableció el

compromiso ético con la población donde se realizó el estudio, de manera objetiva y respetando los lineamientos de privacidad de los participantes, a modo de salvaguardar los resultados obtenidos mediante las evaluaciones.

El Colegio Nacional de Psicólogos (2017) refiere que los profesionales que realicen labores de investigación deben hacer uso de la ética profesional. Se considero los principios de bioética para este estudio, siendo la autonomía como parte principal donde los participantes eligieron su participación en el estudio, Acevedo (2012). Segundo principio la beneficencia donde la protección de la participación y datos recogidos en anonimato serán para fines académicos; en el tercer lugar tenemos el respeto por las respuestas obtenidas sin ser estar manipuladas; por último, el principio de justicia, que hace referencia al cumplimiento de los criterios de inclusión del estudio que se desarrolló sin fines de lucro y aporta como objeto de estudio para futuras investigaciones.

## IV. RESULTADOS

**Tabla 1.**

*Análisis descriptivo de los ítems de la Escala UWES-9*

| Ítems | FR  |     |     |      |      |      |      | M   | DE  | g <sup>1</sup> | g <sup>2</sup> | IHC | h <sup>2</sup> | id   | Aceptable |
|-------|-----|-----|-----|------|------|------|------|-----|-----|----------------|----------------|-----|----------------|------|-----------|
|       | 0   | 1   | 2   | 3    | 4    | 5    | 6    |     |     |                |                |     |                |      |           |
| I1    | 0.2 | 1.0 | 3.7 | 7.4  | 21.2 | 34.8 | 31.6 | 4.8 | 1.2 | -1.0           | 1.0            | 0.7 | 0.40           | 0.00 | Si        |
| I2    | 0.5 | 0.7 | 4.0 | 8.1  | 19.5 | 36.0 | 31.1 | 4.8 | 1.2 | -1.1           | 1.2            | 0.8 | 0.35           | 0.00 | Si        |
| I3    | 0.5 | 0.5 | 4.9 | 6.4  | 20.7 | 35.3 | 31.6 | 4.8 | 1.2 | -1.1           | 1.2            | 0.8 | 0.24           | 0.00 | Si        |
| I4    | 0.5 | 0.7 | 3.5 | 11.4 | 20.0 | 30.6 | 33.3 | 4.8 | 1.2 | -0.9           | 0.6            | 0.8 | 0.27           | 0.00 | Si        |
| I5    | 1.0 | 1.7 | 5.2 | 14.1 | 24.4 | 33.3 | 20.2 | 4.4 | 1.3 | -0.8           | 0.6            | 0.7 | 0.54           | 0.00 | Si        |
| I6    | 0.2 | 1.7 | 4.2 | 10.9 | 23.0 | 37.3 | 22.7 | 4.6 | 1.2 | -0.9           | 0.7            | 0.8 | 0.38           | 0.00 | Si        |
| I7    | 0.2 | 0.7 | 2.2 | 5.9  | 21.2 | 26.2 | 43.5 | 5.0 | 1.1 | -1.1           | 1.3            | 0.8 | 0.37           | 0.00 | Si        |
| I8    | 1.0 | 1.0 | 3.2 | 10.6 | 22.7 | 26.7 | 34.8 | 4.7 | 1.3 | -1.0           | 1.0            | 0.7 | 0.50           | 0.00 | Si        |
| I9    | 1.5 | 3.5 | 4.4 | 11.9 | 18.0 | 25.4 | 35.3 | 4.6 | 1.5 | -1.0           | 0.5            | 0.7 | 0.48           | 0.00 | Si        |

*Nota:* D: Dimensión FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g<sup>1</sup>: coeficiente de asimetría de Fisher; g<sup>2</sup>: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida; h<sup>2</sup>: Comunalidad. Id índice de discriminación.

En la tabla 1, se observan los datos hallados al llevar a cabo el análisis de cada uno de los ítems en base a diversos criterios de calidad. El primero fue la frecuencia de respuestas, la cual cada una no supera del 80% lo cual es adecuado al implicar que existe variabilidad en las respuestas. Luego están los estadísticos descriptivos como la media (M) la cual refleja la tendencia de respuesta, estando esta entre las alternativas 4 y 5; la desviación estándar (DE) lo cual reporta el grado de separación entre las alternativas con mayor frecuencia de respuesta (Cheng, 2016). Luego se analizaron las unidades de medida reflejadas en el coeficiente de asimetría y curtosis, estas reportaron valores por debajo de +/-1.5 lo cual implica una adecuada distribución en las puntuaciones. Así mismo, en el índice de homogeneidad corregida (IHC) todos los valores estuvieron por encima de .30 lo que denota una fuerte correlación entre los ítems y con la Escala general (Pérez & Medrano, 2010). Las comunalidades (h<sup>2</sup>) también reportaron puntuaciones por encima de .30 en la mayoría de los reactivos a excepción 3 y 4 lo que implica un bajo nivel de aporte del ítem a la Escala general. Finalmente, el índice de discriminación (id) el cual reportó un P valor inferior a .01 en todos los ítems, por lo



tanto, estos son capaces de diferenciar adecuadamente entre grupos con puntajes altos y bajos (Lloret et al., 2014).

**Tabla 2.**

*Evidencias de validez por estructura interna de la Escala UWES-9*

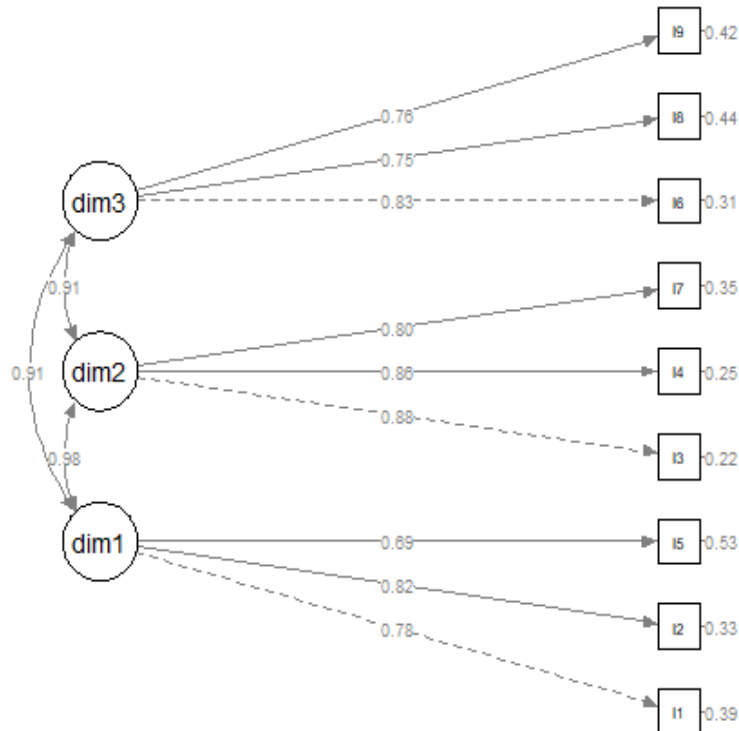
| Modelos                          | Ajuste absoluto |       |       | Ajuste comparativo |       | Ajuste de parsimonia |
|----------------------------------|-----------------|-------|-------|--------------------|-------|----------------------|
|                                  | $\chi^2/gf$     | RMSEA | SRMR  | CFI                | TLI   | WRMR                 |
| Modelo original de tres factores | 1.994           | 0.050 | 0.030 | 0.972              | 0.957 | 0.455                |
| Modelo unifactorial              | 2.244           | 0.056 | 0.037 | 0.960              | 0.947 | 0.552                |

Nota:  $\chi^2/gf$ : Chi cuadrado sobre grados de libertad; RMSEA: Error cuadrático medio de la aproximación; SRMR: Raíz media estandarizada residual cuadrática; CFI: Índice de ajuste comparativo; TLI: Índice de Tucker-Lewis; WRMR: Ponderada media cuadrática residual

En la tabla 2, se presentan los valores provenientes del AFC, el cual fue aplicado al modelo original del autor de tres factores; para dicho proceso se empleó el estimador de mínimos cuadrados no ponderados con media y varianza ajustada (WLSMV), debido a que se trabajó con datos ordinales y es el más recomendable cuando se tiene una muestra superior a las 200 unidades de análisis (Brown, 2015). El análisis determinó que el modelo estructural posee adecuados índices de bondad de ajuste, al estar estos dentro de los parámetros esperados ( $\chi^2/gf < 3$ ; CFI y TLI  $> .95$ ; RMSEA y SRMR  $< .08$ ) lo que confirmó y verificó la efectividad de dicho modelo (Yu & Muthén, 2002).

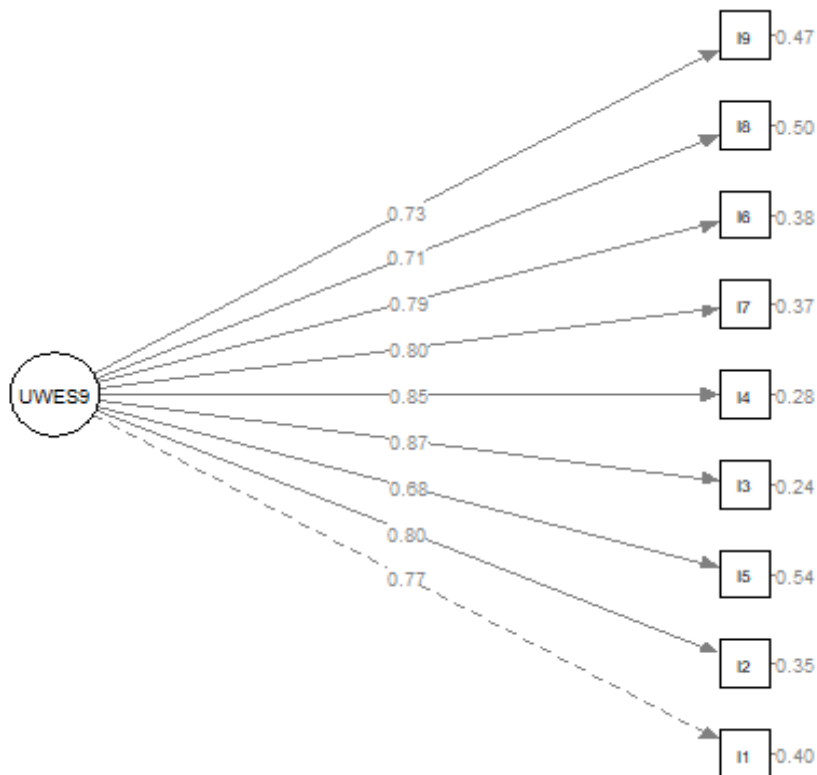
**Figura 1.**

*Modelo de tres factores de la Escala UWES-9*



**Figura 2.**

*Modelo unifactorial propuesto para la Escala UWES-9*



**Tabla 3.***Evidencias de validez por relación con otras variables de la Escala UWES-9*

|        |                | SWLS  | EAL    |
|--------|----------------|-------|--------|
| UWES-9 | r              | 0.471 | -0.708 |
|        | r <sup>2</sup> | 0.221 | 0.501  |
|        | p              | 0.00  | 0.00   |
|        | n              | 405   | 405    |

*Nota:* r= Coeficiente de Correlación Rho Spearman; r<sup>2</sup>= Tamaño del efecto; p= significancia estadística; n= tamaño de muestra.

En la tabla 3 se puede apreciar el valor obtenido con respecto a la correlación entre la Escala UWES-9 con otras variables. Se reportó que una validez de tipo convergente ( $r = .471$ ) con la Escala SWLS, lo cual se puede interpretar como a mayor satisfacción con la vida se incrementa el compromiso laboral. Por otro lado, se obtuvo una validez divergente ( $r = -.708$ ) con la Escala EAL, lo que implica que mientras más aburrimiento laboral haya, será menor el compromiso. Ambas puntuaciones cuentan con significancia estadística y siguen la direccionalidad esperada. Así mismo, ambos poseen un tamaño del efecto mediano (Cohen, 1992). Preliminarmente, se llevó a cabo el análisis de normalidad para lo cual se empleó la prueba de Shapiro-Wilk en la cual se registró una puntuación por debajo de .05 lo cual implica que al no haber normalidad univariada, se emplearía el coeficiente de correlación Rho de Spearman (Hernández, 2017).

**Tabla 4.***Evidencias de confiabilidad por consistencia interna de la Escala UWES-9*

|            | Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) | Omega de McDonald ( $\omega$ ) |
|------------|-------------------------------|--------------------------------|
| UWES-9     | 0.930                         | 0.933                          |
| Vigor      | 0.805                         | 0.818                          |
| Dedicación | 0.888                         | 0.890                          |
| Absorción  | 0.820                         | 0.826                          |

En la tabla 4, se observa los valores de confiabilidad obtenidos del análisis por consistencia interna de la Escala general y por sus respectivas dimensiones empleando los coeficientes Alfa de Cronbach ( $\alpha = .930$ ) y Omega de McDonald ( $\omega = .933$ ), estos puntajes al superar el parámetro de .70 en cada caso indica que son valores óptimos de confiabilidad (Viladrich et al., 2017).

**Tabla 5.***Evidencias de equidad con relación al sexo de los participantes de la Escala UWES-9*

| Según sexo      | $X^2$  | $\Delta X^2$ | gl | $\frac{\Delta}{gl}$ | CFI   | $\Delta CFI$ | RMSEA | $\frac{\Delta}{RMSEA}$ |
|-----------------|--------|--------------|----|---------------------|-------|--------------|-------|------------------------|
| Configural      | 132.24 | ---          | 48 | ---                 | 0.966 | ---          | 0.93  | ---                    |
| Métrica         | 147.96 | 15.71        | 54 | 6                   | 0.962 | 0.004        | 0.93  | 0.000                  |
| Interceptos     | 162.13 | 14.165       | 60 | 6                   | 0.959 | 0.004        | 0.92  | 0.001                  |
| Residual        | 186.79 | 24.660       | 69 | 9                   | 0.953 | 0.004        | 0.92  | 0.000                  |
| Medias latentes | 195.30 | 8.513        | 72 | 3                   | 0.951 | 0.004        | 0.92  | 0.000                  |

*Nota:*  $X^2$ = Chi-Cuadrado;  $\Delta X^2$ = Variación en el Chi-cuadrado; gl= Grados de libertad;  $\frac{\Delta}{gl}$ = Variación en los grados de libertad; ; CFI: Índice de bondad de ajuste comparativo;  $\Delta CFI$ = Variación en el CFI, RMSEA: Error cuadrático medio de la aproximación;  $\frac{\Delta}{RMSEA}$ = Variación en el RMSEA

En la tabla 5, se reportan los resultados del análisis de invarianza factorial de acuerdo con el sexo de los participantes de la muestra. En estos datos se observa la variabilidad de las puntuaciones en los diferentes índices de ajuste al someterlos a cinco niveles de invarianza, siendo cada uno más estricto. Estas variaciones en el CFI y  $\Delta$  CFI se mantuvieron dentro de los parámetros adecuados ( $CFI > .90$ ;  $\Delta CFI < .010$ ); así mismo, en el RMSEA y  $\Delta$  RMSEA no se supera el puntaje permitido ( $RMSEA$  y  $\Delta RMSEA < .015$ ) lo cual determina que no existe sesgo en la interpretación de la Escala en relación con el sexo, ello es comprendido durante la formulación de las normas de interpretación (Cheung & Rensvold, 2002).

**Tabla 6.**

*Normas de interpretación para la muestra de la Escala UWES-9*

| Niveles  | Pc | PD   | K <sup>2</sup> |
|----------|----|------|----------------|
| Muy bajo | 5  | 25.2 | 0.985          |
|          | 10 | 30   | 0.976          |
|          | 15 | 33   | 0.967          |
|          | 20 | 36   | 0.954          |
| Bajo     | 25 | 37   | 0.949          |
|          | 30 | 38   | 0.944          |
|          | 35 | 40   | 0.935          |
|          | 40 | 41   | 0.932          |
| Promedio | 45 | 43   | 0.930          |
|          | 50 | 44   | 0.932          |
|          | 55 | 45   | 0.935          |
|          | 60 | 46   | 0.940          |
| Alto     | 65 | 48   | 0.950          |
|          | 70 | 49   | 0.955          |
|          | 75 | 50   | 0.959          |
|          | 80 | 51   | 0.964          |
| Muy alto | 85 | 51.4 | 0.965          |
|          | 90 | 52   | 0.968          |
|          | 95 | 53   | 0.971          |
|          | 99 | 54   | 0.974          |

Nota: Pc: percentiles; PD: puntaje directo; K<sup>2</sup>: Coeficiente de Livingston

En la tabla 6 se evidencia las puntuaciones generales y los cinco puntos de corte con su respectiva categoría, pudiendo obtenerse una puntuación que desde 0 a 56 interpretando y ubicando a los participantes que puntúen de 0-26 en un nivel muy bajo; a aquellos de 37-41 como bajos, a los que obtengan de 42 a 46 en promedio; a los que consigan de 47 a 51 en alto; y finalmente a los que puntúen de 52 a 56 como muy alto. Por último, la confiabilidad se cada punto de corte se analizó empleando el coeficiente  $K^2$  de Livingston la cual estipula valores por encima de .70 como aceptable (Gempp & Saiz, 2014).

## V. DISCUSIÓN

El engagement es el sentimiento positivo relacionado con el trabajo, es por ello por lo que es importante que el factor humano con el que cuenta cada organización tenga compromiso laboral para poder obtener mejores resultados en su rendimiento. Asimismo, en la investigación que realizó GOIntegro (2017) nos da a conocer que en las empresas peruanas solo un 85% tienen conocimiento de la importancia del engagement que deben de fomentar en sus colaboradores, de las cuales solo un 35% de las empresas lo ponen en práctica. Por consiguiente, la realización del procedimiento fue por medio de un formulario virtual llegando a una muestra final de 405 participantes con el requisito primordial que estén trabajando en una organización, para después hacer el procedimiento necesario y la obtención de los resultados, los cuales responden a los objetivos específicos que fueron planteados.

La presente investigación tuvo como propósito general analizar las evidencias psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES - 9) en colaboradores de Lima Metropolitana, 2022 teniendo como resultados adecuadas evidencias psicométricas tanto en la validez como en la confiabilidad.

Para después hacer el procedimiento necesario y la obtención de los resultados con base de los objetivos específicos que se plantearon durante la investigación. Los resultados que se obtuvieron en similitud a los que presentó Villa et al. (2019); Pujol & Arraigada (2018); y Sinval et al. (2018), estos son considerados como los estudios más actuales y quienes igualmente reportaron evidencias de adecuadas propiedades de validez y confiabilidad en sus respectivas muestras de estudio. Inclusive trabajos realizados con más antigüedad como los de Ferreira et al. (2016); y Hernández et al. (2016) empleando el mismo instrumento, obtuvieron resultados óptimos en cuanto a las propiedades antes mencionadas. Todas las investigaciones previamente mencionadas y descritas permitieron confirmar el adecuado funcionamiento psicométrico de la escala para la medición del Engagement.

Para la obtención del primer objetivo específico, fue necesario ejecutar el análisis descriptivo de los reactivos evaluando las capacidades métricas y de

discriminación de estas. Para ello, se consideró estadísticos descriptivos tales como desviación estándar, media, el porcentaje de respuesta y las unidades de medida de asimetría ( $g_1 = -.8$  a  $-1.1$ ) y curtosis ( $g_2 = .5$  a  $1.3$ ), todos denotando una correcta distribución en sus puntuaciones. Datos que se asemejan con los obtenidos en un estudio referenciado en este trabajo, siendo estos Petrovic et al. (2017) con una asimetría que osciló entre  $-.60$  a  $.26$  y la curtosis entre  $-.08$  a  $.47$ . Por otro lado, también se analizó los IHC de los ítems, los cuales cumplieron con el parámetro de adecuación los cuales oscilaron entre  $.7$  a  $.8$  respectivamente. Un resultado parecido son los encontrados por Pujol & Arraigada (2018) con valores entre  $.55$  a  $.62$ ; Petrovic et al. (2017) con  $.59$  a  $.87$  implicando una buena correlación ítem-test en todos los casos. Asimismo, Hernández et al. (2016) con valores entre  $.58$  a  $.86$ ; y Kim et al. (2017) entre  $.47$  a  $.72$ ; reportaron comunalidades que se mantuvieron dentro de los rangos esperados, lo que concuerda con lo obtenido en la presente investigación. Estos datos permiten inferir que el funcionamiento de los reactivos con respecto a sus capacidades métricas y de discriminación son adecuadas tanto al analizarlos como al compararlas por resultados de otros autores.

Seguidamente, el segundo objetivo específico, se pudo obtener a través de la validez por estructura interna se analizó mediante el método el AFC, para ello se probó tanto el modelo original de tres factores y el unidimensional la cual diversos autores mencionan que posee un mejor funcionamiento Vallières et al. (2017); y Ferreira et al. (2016). Los resultados permitieron comprobar que ambos modelos poseen adecuados índices de bondad de ajuste, sin embargo, es el modelo de tres factores relacionados el que registra índices óptimos y un ajuste parsimonioso más cercano a 0 ( $\chi^2/df = 1.994$ ; CFI=.972; TLI=.957; RMSEA=.050; SRMR=.030; WRMR=.455). Esta superioridad la reportó también Hernández et al. (2016) con CFI=.98; TLI=.97; RMSEA=.04; así como Pujol y Arraigada (2018) los cuales fueron CFI=.96; TLI=.94; RMSEA=.09; Kim et al. (2017) con CFI=.98; TLI=.94; RMSEA=.07; SRMR=.01 y Petrovic et al. (2017) con GFI=.93; RMSEA=.06; SRMR=.07; la discrepancia sobre un modelo estructural unidimensional se pone a prueba en los trabajos de Vallières et al. (2017) obteniendo valores aceptables CFI=.911; RMSEA=.05; SRMR=.05; y Ferreira et al. (2016) con CFI=.98; TLI=.97; RMSEA=.05; SRMR=.02, sin embargo, la mayoría de los estudios refieren la



estructura original como la más adecuada para ser aplicada, sin importar el tipo de población empleada. Por otro lado, el estimador utilizado fue el WLSMV recomendado para datos ordinales y que no estén sujetos una distribución normal (Forero et al., 2009).

Luego, el tercer objetivo específico, permitió obtener la validez por relación con otras variables entre la Escala principal con otras dos pruebas que miden constructos distintos, evidenciando validez tanto de tipo convergente como divergente, para lo cual preliminarmente se realizó una prueba de normalidad que estableció la empleabilidad del estadístico Rho de Spearman, al no estar sujetos sus datos a una distribución normal (Restrepo & González, 2007). Es importante agregar que estas variables a relacionar se consideraron tras realizar una revisión teórica que señala la relación directa entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional (Polo et al., 2017). Es por ello que, se generó la comprobación de las correlaciones entre la Escala UWES-9 con la Escala de satisfacción con la vida (SWLS), determinando que ambas variables convergen ( $r=.471$ ) de manera moderada. Valor que se asemeja a los estudios externos realizados por Estrada & Gallegos (2021); quienes de la misma manera confirmaron esta asociación, obteniendo una correlación directa moderado ( $r=.539$ ). Otro trabajo que reitera esta validez convergente entre ambos constructos psicológicos es el de Vílchez et al. (2020) al reportar un valor de correlación alta ( $r=.870$ ). Así mismo, también se relacionó la Escala UWES-9 con la Escala de aburrimiento laboral, determinando una validez divergente entre ambas ( $r=-.708$ ). Resultado que sigue la misma direccionalidad encontrada por Cabrera & Urbiola (2012) al reportar un valor similar ( $r=-.170$ ) pero en menor fuerza que la obtenida en el presente estudio.

Ademas, en el cuarto objetivo específico se evaluó la confiabilidad por el método de consistencia interna, para lo cual se trabajó con los coeficientes alfa de Cronbach y Omega de McDonald, obteniéndose resultados que evidencian la adecuada fiabilidad del instrumento al emplear ambos coeficientes ( $\alpha = .930$ ) y ( $\omega = .933$ ) respectivamente. Estos valores se asemejaron a lo obtenido en el estudio original del instrumento al conseguir puntajes que superaron el parámetro de adecuación de .70 tanto en la Escala general como por dimensiones. Algo importante a añadir, es el hecho de que solo en el trabajo de Sinval et al. (2018) se

reportó el estadístico Omega, coeficiente que se consideró para esta investigación al ser más recomendable cuando se trabaja con datos ordinales y se realiza investigaciones en ciencias sociales, brindando una fiabilidad más precisa al emplear las cargas factoriales estandarizadas de los ítems para realizar la estimación y no verse limitada como en el caso del Alfa de Cronbach, que se puede ver afectada al no cumplirse sus criterios (Lara & Merino, 2015). El conocer las limitantes del Alfa no evita que se reporte para el estudio, pero implicó que se considerara otras opciones más óptimas, la razón de reportarla se ampara en el hecho de ser el coeficiente más empleado en la mayoría de los estudios (Ventura & Caycho, 2017).

Y como quinto objetivo específico, se evaluó la invarianza factorial de la Escala, tomando en cuenta el sexo de los participantes como característica sociodemográfica de comparación, para el análisis de multigrupo se observó los índices de ajuste CFI y RMSEA al ser sometido a cinco niveles de restricción al modelo estructural, siendo estos: configural, métrica, interceptos, residual y medias latentes. A partir de ahí se analizó el valor de degradación del  $\Delta$  CFI y  $\Delta$  RMSEA respectivamente. (Abalo et al., 2006). Lo que determinó que no existen variaciones en la interpretación del engagement en lo que respecta a hombres y mujeres. Datos que coinciden con lo expuesto por Neves et al. (2018) en su propia investigación.

Luego hacer la discusión de cada objetivo específico, y determinar que cada proceso estadístico de evaluación brindó datos óptimos de sus respectivas propiedades psicométricas, y que la totalidad del trabajo se realizó siguiendo normas éticas y regulaciones para la referencia de autores, con el fin de obtener un estudio de calidad, es igual de necesario hacer mención sobre las limitaciones que se suscitaron durante el transcurso de la investigación y que pueden servir como puntos a considerar para futuros trabajos que busquen profundizar en el funcionamiento de dicho instrumento. La primera limitante estuvo relacionada con la población de estudio, debido a que, por el contexto de pandemia, el emplear formularios virtuales ayudó a cumplir con el distanciamiento y a conseguir de manera más rápida el tamaño muestral requerido, sin embargo, también implica muy poco control sobre los participantes que marcan el formulario ya sea que cumplan o no los criterios de inclusión previamente establecidos. Y como segunda

limitante, se consideró a los pocos estudios realizados a nivel nacional que se encuentren en revistas indexadas, lo cual dista al profundizar en aquellos trabajos llevados a cabo en el contexto internacional, este aspecto se consideró como parte de la justificación para realizar este trabajo y brindar datos actualizados en población peruana. Entre las fortalezas que se pueden destacar, son las extensas evidencias que plantean distintos autores a nivel internacional sobre las sólidas propiedades psicométricas del instrumento al aplicarse en diferentes contextos, lo que permitió contrastar resultados y determinar semejanzas entre ellas. Asimismo, que existe amplia literatura científica que permite entender fácilmente de manera teórica dicha variable.

Finalmente, tras detallar los resultados conseguidos y limitaciones observadas, queda sintetizar el alcance o impacto que tuvo la investigación, estando esta principalmente en dos aspectos, lo metodológico al presentar un trabajo que funge como antecedente actual que describa el correcto funcionamiento del instrumento en población peruana y además provea análisis poco reportados en otros estudios, como la relación con otras variables divergentes y convergentes. Por otro lado, se brindan datos de propiedades de validez, confiabilidad y equidad a una prueba que beneficia al ámbito organizacional que les permita poseer una Escala que mida eficientemente indicadores de engagement.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **PRIMERA**

En cuanto a las propiedades psicométricas de la Escala de Engagement en el trabajo UWES-9 siendo el instrumento de la versión original, es aplicado en colaboradores de Lima metropolitana en la cual, obtuvo resultados adecuados en cuanto a la validez y confiabilidad de dicho instrumento.

### **SEGUNDA**

Mediante el resultado del análisis preliminar de los ítems se logró obtener resultados adecuados, sin embargo, en los ítems 3 y 4 los resultados fueron menores a .30 lo cual se denota una baja correlación con la Escala general.

### **TERCERA**

A su vez, en el análisis de validez de estructura interna se llevó a cabo mediante dos modelos, en la cual se evidenció que el modelo de tres factores presenta mejor ajuste de bondad que el modelo unifactorial.

### **CUARTA**

Así mismo, los hallazgos de validez en conjunto con otras variables, la Escala Uwes-9 tiene como convergente la Escala de Satisfacción con la vida y el divergente con la Escala de aburrimiento laboral mostrando valores significativos en cuanto a su direccionalidad.

### **QUINTA**

Con relación a la Confiabilidad por consistencia interna la cual es obtenida por medio del coeficiente del Alfa de Cronbach y Omega de McDonald, se evidenció valores mayores a .90 indicando resultados aceptables.

### **SEXTA**

El estudio mostró evidencias de equidad referidas al sexo que el instrumento no presenta sesgo de interpretación, es decir, tanto varones y mujeres entienden las preguntas de dicho instrumento.

## SÉTIMA

Por último, se consideró necesario establecer normas de interpretación mediante los cinco puntos de corte siendo estas ya establecidas para aplicarlos en una muestra de colaboradores pertenecientes a Lima Metropolitana.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Fomentar las investigaciones bajo la misma línea psicométrica y con el instrumento de la Escala UWES 9 en tamaños de muestras mayores.

Promover con estudios de la Escala UWES 9 en poblaciones distintas o pocas trabajadas para potenciar más su aplicación.

Para futuras investigaciones evaluar los valores de los ítems 3 y 4, de tal manera, que se replantee o elimine dichos ítems mediante los resultados obtenidos.

Realizar análisis de validez con otras variables diferentes a las ya trabajadas en la investigación.

Continuar con las investigaciones de la UWES-9 obteniendo su confiabilidad y seguir demostrando valores estadísticos para comparaciones con próximas investigaciones.

Para concluir, se sugiere continuar con el análisis de equidad del instrumento utilizando otros grupos como áreas de trabajo, edad y tiempo laboral.

## REFERENCIAS

- Abad, F., Ponsoda, V., Olea, J. y Garrido, J. (2006). *Introducción a la Psicometría. Teoría Clásica de los Tests y Teoría de la Respuesta al Ítem*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Abalo, J., Lévy, J., Rial, A. y Varela, J. (2006). *Invarianza factorial con muestras múltiples*. Editorial Netbiblo.
- Acevedo, I (2012) Aspectos éticos de la investigación científica. *Ciencia y Enfermería*, 8(1), 15-18. <https://d1.doi.org/10.4067/S0717-95532002000100003>
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la Felicidad*. Universidad Ricardo Palma, Editorial Universitaria.
- Aliaga, J. (2006). *Psicometría: Tests Psicométricos, Confiabilidad y Validez. Psicología Tópicos de actualidad*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- American Psychological Association. (2015). *Work-Life Survey*. <http://www.apae1cellence.org/assets/general/2015-work-lifesurvey>.
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American psychological association*. The official guide to APA style (7th ed.). American Psychological Association.
- Aritzeta, A., y Ayestarán, S. (2003). Aplicabilidad de la teoría de los Roles de equipo de Belbin: Un estudio Longitudinal Comparativo con equipos de trabajo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 56(1), 61-75. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=649325>
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059.
- Bakker, A. (2011). An Evidence - Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. <https://home.ubalt.edu/tmitch/641/bakker%20evidence%20based%20model%20engagement.pdf>

- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2019). Daily job crafting and momentary work engagement: a self-determination and self-regulation perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 417-430. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.005>
- Bakker, A., y Demerouti, E. (2013). La Teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29 (3), 107 – 115. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_artte1t&pid=S1576-59622013000300003](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_artte1t&pid=S1576-59622013000300003)
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2019). Daily job crafting and momentary work engagement: a self-determination and self-regulation perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 417-430. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.005>
- Ballesteros, C. (2019). La representación digital del engagement: hacia una percepción del compromiso a través de acciones simbólicas. *Revista de Comunicación*, 18 (1), 2015-233. <http://dx.doi.org/10.26441/RC18.1-2019-A11>.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración economía, humanidades y ciencias sociales*. PEARSON EDUCACIÓN.
- Byrne, B. (2008). Testing for multigroup equivalence of a measuring instrument: A walk through the process. *Psicothema*, 20 ( 4 ), 872 - 882 . <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/8744/8608>
- Brown, T. (2006). *Análisis factorial confirmatorio para la investigación aplicada*. Guilford Press.
- Brown, T. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (Segunda Ed). The Guilford Press.
- Cabrera, J. y Urbiola, A. (2022). Compromiso organizacional y estrés ocupacional: estudio de caso en una empresa de distribución y venta de gas lp en Costa Rica. *Revista Gestión Y Estrategia*, 41, 15-28. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2012n41/Cabrera>



- Cardenas, T. (2014). *Engagement Ilusión por el Trabajo. Un modelo Teórico-Conceptual*. Editorial Red Durango de Investigadores Educativos A. C.
- Carrasco, A., Corte de la Corte, C., y León, J. (2010). Engagement: Un Recurso para optimizar la salud Psicosocial en las organizaciones y prevenir el Burnout y Estrés Laboral. *Revista Digital de Prevención*, 1, 1-22. <https://idus.us.es/1mlui/handle/11441/34423>
- Caycho, T., Ventura, J., García, C., Barboza, M., Arias, W., Dominguez, J., Azabache, K., Cabrera, I. & Samaniego, A. (2018). Psychometric Evidence of the Diener's Satisfaction with Life Scale in Peruvian Elderly. *Revista Ciencias de la Salud*, 16(3), 473-491. <https://d1.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.7267>
- Cheng, L. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior research methods*, 48(3), 936-949. <https://doi.org/10.3758/s13428-015-0619-7>
- Cheung, G., & Rensvold, R. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 9(2), 233-255. [https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902\\_5](https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_5)
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética profesional del Psicólogo peruano*. [http://api.cpsp.io/public/documents/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Contreras, C. (2015). Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 37-42. <https://d1.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100008>
- Ding, C. y Hershberger, S. (2002). Evaluación de la validez del contenido y la equivalencia del contenido utilizando la ecuación estructural modelado.

Structural Equation Modeling: *A Multidisciplinary Journal*, 9 (2), 283-297.  
DOI:10.1207/S15328007SEM0902\_7

- Escobedo, M., Hernández, J., Estebané, V. y Martínez, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: Características, Fases, construcción, aplicación y resultados. *Universidad Atonoma de ciudad Juarez, Chihuahua, Mexico*.  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>
- Espinoza, C. (2010). *Metodología de Investigación. Metodología*.  
<https://ciroespinoza.files.wordpress.com/2012/01/metodologc3ada-de-investigac3b3n-tecnolc3b3gica.pdf>.
- Estrada, E. y Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista Educação & Formação*, 6(1),1- 17. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=585865900006>
- Ferreira, M., Valentini, F., Damásio., Mourão, L., Barreiros, J., Carvalho, R., Vladimir Pinto, V. y Morelo, M. (2016). Evidências adicionais de validade da UWES-9 em amostras brasileiras. *Estudos de Psicologia*. 21(4), 435-445.  
<https://doi.org/10.5935/1678-4669.20160042>
- Fisher, C. D. (1993). Boredom at Work: A Neglected Concept. *Human Relations*, 46(3), 395-417. <https://doi.org/10.1177/001872679304600305>.
- Forero, C., Maydeu, A., & Gallardo, D. (2009). Factor Analysis with Ordinal Indicators: A Monte Carlo Study Comparing DWLS and ULS Estimation. *Structural Equation Modeling*, 16, 625-641.  
<https://doi.org/1.1080/10705510903203573>
- Flores. C; Fernández, M; Juárez, A; Merino, C y Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (Engagement): Un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195 -206.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a03v21n2.pdf>
- Gallup (2021, 29 de julio). *U.S. Employee Engagement Holds Steady in First Half of 2021*. <https://www.gallup.com/workplace/352949/employee-engagement-holds-steady-first-half-2021.asp1>

- Gemmill, G., & Oakley, J. (1992). The meaning of boredom in organizational life. *Group & Organization Management*, 17(4), 358–369. <https://doi.org/10.1177/1059601192174003>.
- Gempp, R. y Saiz, J. L. (2014). El coeficiente K2 de Livingston y la fiabilidad de una decisión dicotómica en un test psicológico. *Universitas Psychologica*, 13(1), 217-226. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-1.eckl>
- GOintegro (noviembre del 2017). Resultados del 2do Estudio Latinoamericano de Employee Engagement. <https://mktg.gointegro.com/hubfs/PDF/2do%20Estudio%20Latinoamericano%20de%20Employee%20Engagement/GOintegro%20%5B2do%20Estudio%20Latinoamericano%20de%20Employee%20Engagement%5D.pdf?hsCtaTracking=56e01f7c-11c4-4551-bc16-7afb628aef3a%7Cb1cbbd36-b22d-4a06-8326-171036a11004>
- Gonzales, F. (2007). *Instrumentos de Evaluacion Psicologica*. Editorial Ciencias Médicas.
- González, C. (2004). La Psicología Positiva: Un cambio en Nuestro enfoque Patológico Clásico. Liberabit. *Revista de Psicología*, (10), 82-88. <https://www.redalyc.org/pdf/686/68601009.pdf>
- Hakanen, J., Ropponen, A., Schaufeli, W., & De Witte, H. (2019). *Who is Engaged at Work? A Large-Scale Study in 30 European Countries*. *Journal of occupational and environmental medicine*, 61(5), 373-381.
- Hernández, C., Llorens, S., Rodríguez, A., y Dickinson, M. (2016). Validación de la Escala UWES-9 en profesionales de la salud en México. *Pensamiento Psicológico*, 14 (2), 89-100. <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.veup>
- Hernández, R. (2017). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. Editorial Mcgraw-HILL Interamericana Editores.
- Hervás, G. (2009). Psicología positiva: una introducción. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3), 23-41.

[https://www.researchgate.net/publication/236904237\\_Psicologia\\_Positiva\\_Una\\_introduccion](https://www.researchgate.net/publication/236904237_Psicologia_Positiva_Una_introduccion)

Hewitt, A. (2017). Tendencias globales de compromiso de empleados 2017. [http://www.aon.com/ecuador/attachments/2017\\_Compromiso\\_Empleados.pdf](http://www.aon.com/ecuador/attachments/2017_Compromiso_Empleados.pdf).

Hidalgo, M., y French. B. (2016). Una introducción didáctica a la teoría de las Respuestas al Ítem para comprender la construcción de Escalas. *Revista de Psicología Clínica de Niños y Adolescentes*, 3 (2), 13-21. <https://www.revistapcna.com/sites/default/files/16-11.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). Informe Técnico de Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/09-informe-tecnico-mercado-laboral-jun-jul-ago-2021.pdf>

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>

Kelley, K., & Pornprasertmanit, S. (2016). Confidence intervals for population reliability coefficients: Evaluation of methods, recommendations, and software for composite measures. *Psychological Methods*, 21(1), 69–92. <https://doi.org/10.1037/a0040086>

Kim, W., Park, J. G., & Kwon, B. (2017). Work Engagement in South Korea: Validation of the Korean Version 9-Item Utrecht Work Engagement Scale. *Informes psicológicos*, 120(3), 561–578. <https://doi.org/10.1177/0033294117697085>

Lara, S. y Merino, C. (2015). ¿Por qué es importante reportar los intervalos de confianza del coeficiente alfa de Cronbach?. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13 (2), 1326-1328.

"Littlewood, H. F. y Bernal, E. R. (2014). *Mi primer modelamiento de ecuaciones estructurales* (2da ed.). Herman Frank Littlewood Zimmerman.

[https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=es&user=inbyfvUAAAAJ&citation\\_for\\_view=inbyfvUAAAAJ:YOwf2qJgpHMC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=inbyfvUAAAAJ&citation_for_view=inbyfvUAAAAJ:YOwf2qJgpHMC)"

- Livia, J. y Ortiz, M. (2014). Construcción de pruebas psicométricas: aplicaciones a las ciencias sociales y de la salud. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 10(2), 92-94. doi: <http://d1.doi.org/10.19083/ridu.10.479>
- 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*, 30 (3), 1151-1169. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_artte1t&pid=S0212-97282014000300040](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_artte1t&pid=S0212-97282014000300040)
- Lucas, R. E., Diener, E., & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(3), 616-628. doi: 10.1037//0022-3514.71.3.616.
- MacCallum, R., Browne, M. & Sugawara, H. (1996). Power Analysis and Determination of Sample Size for Covariance Structure Modeling. *Psychological Methods*. 1 (2), 130-149
- Mainou, V. y Lozoya, E. (2012). *Gigantes de la psicología humanista. Para una educación integral*. Compañía Editorial Impresora y Distribuidora, S. A.
- Maslach, C., & Leiter, M. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512. [https://www.researchgate.net/publication/5396366\\_Early\\_Predictors\\_of\\_Job\\_Burnout\\_and\\_Engagement](https://www.researchgate.net/publication/5396366_Early_Predictors_of_Job_Burnout_and_Engagement)
- Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela A., Lozano, L., Turbany, J., y Valero, S. (2013). *Psicometría*. Editorial UOC
- Morata, A., Holgado, F., Barbero, I, y Mendez, G. (2015). Análisis factorial confirmatorio: recomendaciones sobre mínimos cuadrados no ponderados en función del error Tipo I de Ji-Cuadrado y RMSEA. *Acción Psicológica*, 12(1), 79-90. <https://d1.doi.org/doi.org/10.5944/ap.12.1.14362>.

- Muñiz, J. (1998). La medición de lo psicológico. *Psicothema*, 10 (1), 1-21. <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/7442>
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J., y Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 26(1), 15-24. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>
- Nunnally J.C. y Bernstein, I.H. (1995). *Teoría Psicométrica*. Mc Graw Hill.México, D.F. ISBN970-10-0634-8. <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=5033>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_794492.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_794492.pdf)
- 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>
- Pérez, C. (2008). Técnicas de Análisis Multivariante de datos. Aplicaciones con SPSS. Madrid, España; *Pearson Educación, S.A.* [https://www.academia.edu/34552067/Tecnicas\\_de\\_analisis\\_multivariado\\_de\\_e\\_cesar\\_perez](https://www.academia.edu/34552067/Tecnicas_de_analisis_multivariado_de_e_cesar_perez)
- Perez, E. y Medrano, L. (2010). Análisis factorial e1ploratorio: Bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento* 2(1). [https://www.researchgate.net/publication/42091816\\_Analisis\\_factorial\\_e1ploratorio\\_Bases\\_conceptuales\\_y\\_metodologicas/citations](https://www.researchgate.net/publication/42091816_Analisis_factorial_e1ploratorio_Bases_conceptuales_y_metodologicas/citations)
- Petrovic, I., Vukelić, M., & Cizmić, S. (2017). Work Engagement in Serbia: Psychometric Properties of the Serbian Version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES). *Front. Psychol.* 8:1799. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01799
- Polo, J., Fernandez, M., Bargsted, M., Ferguson, L., y Rojas, M. (2017). Relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida: la mediación

- del engagement. *UCJC Business and Society Review*, 54(1), 24-32.  
<https://journals.ucjc.edu/ubr/article/view/2353/2279>
- Pujol, L. y Arraigada, A. (2018). Propiedades psicométricas de la versión corta de la Utrecht Work Engagement Scale en trabajadores argentinos. *Pensamiento Psicológico*, 16 (2), 31-45 doi: 10.11144/Javerianacali.PPSI16-2.ppv
- Quispe, A., Calla, K., Yangali, J., Rodríguez J. y Pumacayo I. (2019). *Estadística no paramétrica aplicada a la investigación científica: con software SPSS, MINITAB Y EXCEL: Enfoque práctico*. Editorial Eidec.  
<https://www.editorialeidec.com/wp-content/uploads/2020/01/Estad%C3%ADstica-no-param%C3%A9trica-aplicada.pdf>
- Restrepo, L., y González.J. (2007). De Pearson a Spearman. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*. 20, (2), 183-192.  
<https://www.redalyc.org/pdf/2950/295023034010.pdf>
- Robles, B. (2018). Índice de validez de contenido: Coeficiente V de Aiken. *Pueblo Continente*, 29(1), 193-197.  
<http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/viewFile/991/914>.
- Roig, R., García, V., y García, P. (2016). Construcción de un instrumento para medir la utilidad percibida del tic usadas en la docencia por estudiantes de arquitectura técnica. *Revista de Medios y Educación*, (49),121-134.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36846509009>.
- Romero, W. y Bologna, E. (2018). *Estadísticas para psicología y educación*. Editorial brujas.  
<https://estadisticaaplicadamerca.files.wordpress.com/2018/07/teorc3ada-de-muestreo-lectura.pdf>
- Salanova, M y Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. *Alianza Editorial S.A.* [http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009\\_Salanova-Schaufeli.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf)
- Salanova, M., y Martínez, I. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del*

- Sánchez,H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Schaufeli, Salanova, González, Roma & Bakker (2001). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. [https://www.researchgate.net/publication/11946304\\_Positive\\_Psychology\\_An\\_Introduction](https://www.researchgate.net/publication/11946304_Positive_Psychology_An_Introduction)
- Shaufeli, W. y Bakker, A. (2003). *Escala Utrecht de Engagement en el trabajo*. Preliminary Manual España, Valencia: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Shieh, J. & Wu, H-H. (2014). Measures of Consistency for DEMATEL Method. *Communications in Statistics - Simulation and Computation*, 45(3), 781–790. <https://doi.org/10.1080/03610918.2013.875564>
- Sinval, J., Marques-Pinto, A, Queirós, C. & Marôco, J. (2018) Work Engagement among Rescue Workers: Psychometric Properties of the Portuguese UWES. *Front. Psychol.* 8(2229). doi: 10.3389/fpsyg.2017.02229
- Svetina, D., Rutkowski, L. & Rutkowski, D. (2019). Multiple-Group Invariance with Categorical Outcomes Using Updated Guidelines: An Illustration Using Mplus and the lavaan/semTools Packages. *Structural Equation Modeling: A*



*Multidisciplinary Journal*, 27(1), 111-130.  
<https://doi.org/10.1080/10705511.2019.1602776>

Universidad Internacional de la Rioja (2020). *En que consiste la psicometria*.  
<https://www.unir.net/salud/revista/que-es-psicometria/>

Valderrama, S. (2015). *Pasos Para Elaborar Proyectos de Investigación Científica*.  
Editorial San Marcos.

Vallières, F., McAuliffe, E., Hyland, P., Galligan, M., & Ghee, A. (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), 41-46.  
<https://d1.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.12.001>

Ventura, J. y Caycho, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77349627039>

Viladrich, C., Angulo, A., & Doval, E. (2017). A journey around alpha and omega to estimate internal consistency reliability. *Annals of Psychology*, 33(3), 755-782. 10.6018/analesps.33.3.268401

Vílchez, J., Moreto, S. y Paredes, J. (2020). Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 108-125.  
<https://doi.org/10.17162/au.v10i4.495>

Villa, F., Moreno, B., Rodríguez, A., y Sanz, A. (2019). Engagement como indicador de salud laboral: Propiedades Psicométricas del UWES en mexicanos. *Revista Especializada en Ciencias de la Salud* 22(1): 42-48.  
<http://www.revistas.unam.m1/inde1.php/vertientes/article/view/72579/64090>

Yu, C. & Muthén, B. (2002). Evaluation of model fit indices for latent variable models with categorical and continuous outcomes. *In Annual meeting of the American Educational Research Association*, New Orleans, LA.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia interna

Título: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES - 9): Evidencias Psicométricas en colaboradores de Lima Metropolitana, 2022

| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA   | OBJETIVOS  | VARIABLES                      | DIMENSIONES | INDICADORES                       | TECNICAS DE INSTRUMENTOS   | METODOLOGÍA           | POBLACIÓN Y MUESTRA                          |
|--|--|--------------------------------|-------------|-----------------------------------|--|-----------------------|--|
| ¿Cuáles son las Evidencias psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES - 9) en colaboradores de Lima Metropolitana, 2022? | <p><b>Objetivo general</b></p> <p>- Analizar las evidencias psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES - 9) en colaboradores de Lima Metropolitana, 2022.</p>  | Variable de Engagement Laboral | Vigor       | Energía, esfuerzo y persistencia  | Técnica: Encuesta  | Tipo: Psicométrico    | Colaboradores de Lima Metropolitana          |
|  | <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>-Análisis estadístico preliminar de los ítems de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES - 9) en colaboradores de Lima Metropolitana, 2022.</p>   |                                | Dedicación  | Entusiasmo, orgullo e inspiración | Instrumentos: -Cuestionario de la Escala Utrecht engagement en el trabajo (UWES - 9) |                       | Muestra                                      |
|  | <p>- Analizar las evidencias de validez basadas en la estructura interna de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES - 9) en colaboradores de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>- Analizar las evidencias de validez en relación con otras variables de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES - 9) en colaboradores de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>- Analizar las evidencias de confiabilidad de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES - 9) en colaboradores de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>-Analizar las evidencias de equidad de acuerdo con el sexo de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES - 9) en colaboradores de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>-Elaborar normas de interpretación para la muestra de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES - 9) en colaboradores de Lima Metropolitana, 2022.</p> |                                | Absorción   | concentración e involucramiento   | Autores: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker  | Diseño : Instrumental | Muestreo: No probabilístico por conveniencia |

## Anexo 2. Matriz de Operacionalización

| Variable   | Definición conceptual   | Definición Operacional   | Dimensiones               | Indicadores                       | Ítem   | Escala de Medición |
|------------|---|--|---------------------------|-----------------------------------|--|--------------------|
| Engagement | Schaufeli, Salanova, González – Romá y Bakker (2001) definen “El engagement es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción”. | El engagement se medirá a través de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES - 9) de acuerdo a los puntajes obtenidos de los 9 ítems. | Dimensión 1<br>Vigor      | Energía, esfuerzo y persistencia  | 1 En mi trabajo me siento lleno de energía.<br><br>2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.<br><br>5. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar. | Escala Likert      |
|            |   |  | Dimensión 2<br>Dedicación | Entusiasmo, orgullo e inspiración | 3. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.<br>4. Estoy orgulloso del trabajo que hago.<br>7. Estoy orgulloso del trabajo que hago.                             |                    |
|            |   |  | Dimensión 3<br>Absorción  | concentración e involucramiento   | 6. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.<br>8. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.<br>9. Me “dejo llevar” por mi trabajo.                          |                    |

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario de la Escala Utrech de Engagement en el Trabajo (UWES – 9)

##### Escala UWES

Edad: \_\_\_\_\_ años      Sexo: M ( ) F ( )      tiempo de trabajo:  
\_\_\_\_\_

##### INSTRUCCIONES:

A 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 aparece en la siguiente Escala de respuesta (de 1 a 6).

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

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

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

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

## ESCALA DE SATISFACCIÓN CON LA VIDA-SWLS

(Diener et al., 1985; Atienza et al., 2000; Pons et al., 2002)

Por favor, indica tu grado de acuerdo con cada frase seleccionando el número apropiado (solo uno por afirmación). Por favor, sé sincero con tu respuesta.

Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Neutro (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)

| Nº | Ítems   | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Neutro | De acuerdo | Muy de acuerdo |
|----|---|-------------------|---------------|--------|------------|----------------|
| 1  | En la mayoría de los aspectos mi vida es como yo quiero que sea           | 1                 | 2             | 3      | 4          | 5              |
| 2  | Las circunstancias de mi vida son muy buenas:                             | 1                 | 2             | 3      | 4          | 5              |
| 3  | Estoy satisfecho con mi vida.   | 1                 | 2             | 3      | 4          | 5              |
| 4  | Hasta ahora he conseguido de la vida las cosas que considero importantes. | 1                 | 2             | 3      | 4          | 5              |
| 5  | Hasta ahora he conseguido de la vida las cosas que considero importantes. | 1                 | 2             | 3      | 4          | 5              |

## Escala de Aburrimiento Laboral (EAL)

Martínez-Lugo, Rodríguez-Montalbán y Sánchez-Cardona

Respuesta de 0 (totalmente en desacuerdo) a 6 (totalmente de acuerdo),

| N° | Ítems   | Marca la alternativa que usted cree conveniente donde 0 (totalmente en desacuerdo) y 6 (totalmente de acuerdo), |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
|    |   | 0   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1  | Me siento aburrido en mi trabajo.   | 0   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2  | Las tareas de mi trabajo me estimulan muy poco o nada.  | 0   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3  | Siento que en mi trabajo estoy perdiendo tiempo, que podría estar utilizando en otras cosas.        | 0   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4  | Las tareas que realizo en mi trabajo no me animan.  | 0   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5  | Las tareas que realizo en mi trabajo NO me interesan, pero lo que hago me ayuda a pagar mis deudas. | 0   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6  | Las tareas que realizo en mi trabajo son irrelevantes para mí                                       | 0   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7  | Las horas en mi trabajo se hacen largas porque NO tengo nada que hacer.                             | 0   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8  | Siento que el tiempo es eterno cuando estoy en mi trabajo.  | 0   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

## Formulario virtual para la recolección de datos



### Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES): Evidencias Psicométricas en colaboradores de Lima Metropolitana, 2022

Bienvenido. Con el debido respeto, nos presentamos ante usted. mi nombre es Xiomara Bernaola Aguilar y Jaclyn Paz Matías, estudiantes de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo. Nos encontramos realizando una tesis con el objetivo de tener el título profesional de Licenciado en Psicología. El presente formulario es anónimo y tiene como fin evaluar las propiedades psicométricas de los instrumentos que utilizaremos en la investigación. Para tales fines, y, muy respetuosos de las normas sanitarias recomendadas por el gobierno, es que se le invita a responder el formulario virtual a aquellas personas que tengan las siguientes características:

- 1) Residir en Lima Metropolitana
- 2) Estar laborando actualmente
- 3) Tener entre 18 a 65 años

Los datos brindados serán tratados confidencialmente. En caso tenga alguna duda escribir al correo:

[xbernaola@ucvvirtual.edu.pe](mailto:xbernaola@ucvvirtual.edu.pe)  
[jpazma@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jpazma@ucvvirtual.edu.pe)

De aceptar participar en la investigación, confirme su decisión en el siguiente apartado.

 pazmatiasdayana@gmail.com (no compartidos)  
[Cambiar de cuenta](#)



[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

## Anexo 4: Ficha sociodemográfica

**DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

Completa los datos requeridos a continuación, antes de responder a las preguntas de las encuestas.

**Edad \***

1= 18 a 29

2= 30 a 45

3= 46 a 65

**Género \***

1. Femenino

2. Masculino

**Grado de Instrucción \***

1. Secundaria completa.

2. Secundaria incompleta.

3. Técnico superior incompleto.

4. Técnico superior completo.

5. Estudio universitario incompleto.

6. Estudio universitario completo.

**Área de Lima Metropolitana donde laboras \***

Lima Norte

Lima Sur

Lima Este

Lima Centro

**Tiempo de trabajo \***

1= Cero a tres meses

2= Tres a seis meses

3= Seis meses a un año

4= Mayor a un año

**Modalidad de trabajo \***

Remoto

Presencial

Mixto

[Atrás](#) [Siguiente](#) [Borrar formulario](#)

**Enlace del formulario:**

<https://forms.gle/UkkzXJ7fGWWGGQC39>



**Anexo 5.** Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad. Cartas de presentación de la escuela firmada por la coordinadora de la escuela

**UWES - 9**



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

**CARTA N° 0919-2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

Los Olivos 10 de Noviembre de 2021

**Autor:**

• **Arnold B. Bakker**

**Presente.-**

**De nuestra consideración:**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **BERNAOLA AGUILAR, XIOMARA SHEYLA**, con DNI N° 74619011 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700189784 y la Srta. **PAZ MATIAS, JACLYN SMITH**, con DNI N° 41531708 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 7001019876, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO (UWES): EVIDENCIAS PSICOMÉTRICAS EN TRABAJADORES DE LIMA METROPOLITANA, 2022", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo UWES), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,



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

**CARTA N° 0915-2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

Los Olivos 10 de Noviembre de 2021

**Autor:**

- **Wilmar B. Schaufeli**

**Presente.-**

**De nuestra consideración:**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **BERNAOLA AGUILAR, XIOMARA SHEYLA**, con DNI N° 74619011 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con **código de matrícula N° 6700189784** y la Srta. **PAZ MATIAS, JACLYN SMITH**, con DNI N° 41531708, estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con **código de matrícula N° 7001019876**, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO (UWES): EVIDENCIAS PSICOMÉTRICAS EN TRABAJADORES DE LIMA METROPOLITANA, 2022"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo UWES), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,



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

## Escala de satisfacción con la vida (SWLS)



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

### CARTA N° 0916-2021/EP/PSI.LICV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 10 de Noviembre de 2021

Autor:

• Edward F. Diemer

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **BERNAOLA AGUILAR, XIOMARA SHEYLA**, con DNI N° 74619011 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700189784 y la Srta. **PAZ MATIAS, JACLYN SMITH**, con DNI N° 41531708, estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 7001019876, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO (UWES): EVIDENCIAS PSICOMÉTRICAS EN TRABAJADORES DE LIMA METROPOLITANA, 2022", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (ESCALA DE SATISFACCIÓN CON LA VIDA - SWLS), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,

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

Escala de aburrimiento laboral (EAL)



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

**CARTA N° 0918-2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

Los Olivos 10 de Noviembre de 2021

**Autores:**

- **Ramón Rodríguez-Montalbán**

**Presente-**

**De nuestra consideración:**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **BERNAOLA AGUILAR, XIOMARA SHEYLA**, con DNI N° 74619011 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con **código de matrícula N° 6700189784** y la Srta. **PAZ MATIAS, JACLYN SMITH**, con DNI N° 41531708 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con **código de matrícula N° 7001019876**, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO (UWES): EVIDENCIAS PSICOMÉTRICAS EN TRABAJADORES DE LIMA METROPOLITANA, 2022"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **(ESCALA DE ABURRIMIENTO LABORAL - EAL)**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,

The block contains a handwritten signature in black ink over a horizontal line, and to its right is a circular official stamp of the Universidad César Vallejo, Lima Norte, Faculty of Psychology.

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**CARTA N° 0917-2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

Los Olivos 10 de Noviembre de 2021

**Autores:**

- **Miguel Martínez Lugo**

**Presente-**

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **BERNAOLA AGUILAR, XIOMARA SHEYLA**, con **DNI N° 74619011**, estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con **código de matrícula N° 6700189784** y la Srta. **PAZ MATIAS, JACLYN SMITH**, con **DNI N° 41531708** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con **código de matrícula N° 7001019876**, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO (UMES): EVIDENCIAS PSICOMÉTRICAS EN TRABAJADORES DE LIMA METROPOLITANA, 2022"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **(ESCALA DE ABURRIMIENTO LABORAL - EAL)**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,

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

## Anexo 6. Autorización de uso del instrumento por parte del autor original.

### ENGAGEMENT EN EL TRABAJO (UWES-9)

Buscar correo ⌵ ? ⚙️ ☰

1 de 661 < >

**Autorización del instrumento de la Escala UWES 9** ➤ Recibidos x ↕️ 🖨️ 🔗

**Jaclyn Paz Matias** mar, 2 nov 9:02 (hace 2 días) ☆  
Estimado Dr. Arnold Bakker Un gusto saludarlo quién se comunica son las tesisistas Jaclyn Smith Paz Matias y Xiomara Sheyla Bernaola Aguilar, estudiantes ...

---

**Arnold Bakker** mié, 3 nov 5:12 (hace 1 día) ☆ ↶ ⋮  
para mí ▾

Dear colleague,  
You have my permission to use the UWES in academic, non-commercial research.

Kind regards, Vriendelijke groet,  
Arnold

Latest paper on job demands-resources theory and job burnout:  
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10615806.2020.1797695>

Prof. dr. Arnold B. Bakker

de: **Arnold Bakker** <bakker@essb.eur.nl>  
para: Jaclyn Paz Matias <pazmatiasdayana@gmail.com>  
fecha: 3 nov 2021 5:12  
asunto: Re: Autorización del instrumento de la Escala UWES 9  
enviado por: essb.eur.nl  
firmado por: essb.eur.nl  
seguridad: Cifrado estándar (TLS) [Más información](#)  
➤ Mensaje importante porque se te ha enviado directamente

1 de 671 < >

**Autorización del instrumento de la Escala UWES 9** ➤ Recibidos x ↕️ 🖨️ 🔗

**Jaclyn Paz Matias** mar, 2 nov 9:04 (hace 5 días) ☆  
Estimado Dr. Schaufeli Un gusto saludarlo quienes se comunican son las tesisistas Jaclyn Smith Paz Matias y Xiomara Sheyla Bernaola Aguilar, estudiantes d...

---

**Schaufeli, W.B. (Wilmar)** 6:29 (hace 12 horas) ☆ ↶ ⋮  
para mí ▾

Dear Xiomara,

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

With kind regards,  
Wilmar Schaufeli  
**Wilmar B. Schaufeli, PhD** | Professor emeritus of Work and Organizational Psychology | *Social, He*  
3508 TC Utrecht, The Netherlands | P Phone: [31 6514 75784](tel:31651475784) | Site: [www.wilmarschaufeli.nl](http://www.wilmarschaufeli.nl) | [cite](#)

de: **Schaufeli, W.B. (Wilmar)** <w.schaufeli@uu.nl>  
para: Jaclyn Paz Matias <pazmatiasdayana@gmail.com>  
fecha: 7 nov 2021 6:29  
asunto: Re: Autorización del instrumento de la Escala UWES 9  
enviado por: uu.nl  
firmado por: uu.nl  
seguridad: Cifrado estándar (TLS) [Más información](#)  
➤ Mensaje importante porque se te ha enviado directamente



## SATISFACCIÓN CON LA VIDA (ACCESOS LIBRE)

The screenshot shows the website for Ed Diener, a Distinguished Professor Emeritus of Psychology and Senior Scientist for the Gallup Organization. The page is titled "Escala de satisfacción con la vida (SWLS)". It includes a navigation menu with options like "Hogar", "Contactos y enlaces", "Ed Diener y laboratorio", "INVESTIGAR", "ESCAMAS", and "Consultas". A search bar is present with a "Buscar" button and a checkbox for "Buscar solo en este sitio". The main content area is divided into sections: "Escamas" (with links to various scales like SWLS, SPANE, FFS, etc.), "Traducciones SWLS" (with a link for Arabic), "Permiso de uso" (stating that the scale is free to use with credit to the authors), and "Sobre SWLS" (describing the scale as a 5-item instrument). There are also links to "SWLS\_English.doc" and "Comprensión de las puntuaciones de SWLS (.pdf)".

## ESCALA DE ABURRIMIENTO LABORAL (EAL)

The screenshot shows an email inbox on a mobile device. The top bar includes a search field "Buscar correo" and navigation icons. The email list shows two messages. The selected email is from "Rodríguez Montalban, Ramón" dated "29 oct 2021 6:46 (hace 17 horas)". The subject is "Solicitud de Autorización de la Escala de Aburrimiento Laboral (EAL)". The sender's name is "Rodríguez Montalban, Ramón" and the recipient is "Jaclyn Paz Matias". The email body contains the following text:

Saludos Jaclyn

Espero se encuentre bien bien. Se autoriza el uso de la Escala de Aburrimiento Laboral. Les deseo mucho éxito en su estudio. Lindo día

Dr. Ramón Rodríguez Montalbán  
Director y Catedrático Asociado  
Programas Maestría y Doctorado  
Psicología Industrial Organizacional  
Universidad Carlos Albizu  
Recinto de San Juan y  
Centro Universitario de Mayagüez  
Teléfono: 1 (787) 725-6500 ext. 1598  
Teléfono directo: 1 (939) 545-2779

The email header shows it was sent from "Rodríguez Montalban, Ramón" to "Jaclyn Paz Matias" on "29 oct 2021 6:46". The subject is "Re: Solicitud de Autorización de la Escala de Aburrimiento Laboral (EAL)". The sender is from "albizu.edu" and the recipient is "pazmatiasdayana@gmail.com". The email is marked as "Mensaje importante porque se le ha enviado directamente".

## Anexo 7.

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES EN INVESTIGACIÓN

Estimado/Sr o Sra:

Con el debido respeto me presento ante usted, mi nombre es Jaclyn S, Paz Matias y Xiomara S. Bernaola Aguilar, estudiantes de psicología del XI ciclo de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad estamos realizando una investigación científica dirigido a colaboradores de Lima Metropolitana, por eso quisiéramos contar con tu valioso apoyo. El proceso consiste en la aplicación de tres cuestionarios con una duración de aproximadamente 15 minutos. Los datos recogidos serán tratados confidencialmente, no se comunicarán a terceras personas, no tienen fines diagnósticos y se utilizarán únicamente para propósitos de este estudio científico. De aceptar participar en la investigación podrá acceder al formulario y si existe alguna duda, solo debes de comunicarte con nosotras por medio del correo electrónico que se encuentra en el apartado y te responderemos por el mismo medio de correo explicándote acerca de cada una de tus interrogantes.

Gracias por tu gentil colaboración.

Att.  
Bernaola Aguilar, Xiomara S  
Paz Matias, Jaclyn Smith  
Estudiantes de Psicología  
Universidad Cesar Vallejo  
Lima - Norte



Yo

.....,

acepto participar en la investigación

..... de las

estudiantes, .....

Día.....

\_\_\_\_\_

Firma

## Anexo 8. Resultados del piloto

Tabla 1

Análisis Validez y confiabilidad de los instrumentos descriptivo de ítems PILOTO 1

|    |    | Frecuencia |     |     |      |      |      |      |      | M    | DE    | g <sup>1</sup> | g <sup>2</sup> | IHC  | h <sup>2</sup> | Accept. |
|----|----|------------|-----|-----|------|------|------|------|------|------|-------|----------------|----------------|------|----------------|---------|
|    |    | 0          | 1   | 2   | 3    | 4    | 5    | 6    |      |      |       |                |                |      |                |         |
| D1 | V1 | 0.9        | 2.3 | 2.7 | 9.5  | 14.5 | 35.3 | 34.8 | 4.80 | 1.29 | -1.33 | 1.73           | 0.76           | 0.62 | SI             |         |
|    | V2 | 0          | 1.4 | 3.2 | 5.9  | 17.6 | 36.2 | 35.7 | 4.91 | 1.13 | -1.20 | 1.36           | 0.75           | 0.61 | SI             |         |
|    | V5 | 0          | 1.8 | 2.7 | 7.2  | 14.9 | 26.7 | 46.6 | 5.02 | 1.20 | -1.30 | 1.29           | 0.64           | 0.45 | SI             |         |
| D2 | V3 | 0.5        | 1.8 | 3.6 | 5.0  | 18.6 | 39.4 | 31.2 | 4.82 | 1.18 | -1.36 | 2.14           | 0.85           | 0.79 | SI             |         |
|    | V4 | 1.4        | 1.8 | 7.7 | 7.2  | 14.0 | 38.0 | 29.9 | 4.64 | 1.39 | -1.23 | 1.06           | 0.84           | 0.76 | SI             |         |
|    | V7 | 0          | 0.9 | 3.6 | 4.5  | 16.7 | 28.5 | 45.7 | 5.05 | 1.13 | -1.29 | 1.36           | 0.82           | 0.72 | SI             |         |
| D3 | V6 | 1.8        | 2.3 | 5.4 | 9.0  | 26.7 | 39.8 | 14.9 | 4.36 | 1.29 | -1.18 | 1.57           | 0.80           | 0.69 | SI             |         |
|    | V8 | 1.4        | 0.9 | 4.1 | 12.2 | 23.1 | 40.7 | 17.6 | 4.48 | 1.22 | -1.10 | 1.62           | 0.67           | 0.48 | SI             |         |
|    | V9 | 0.9        | 2.3 | 8.6 | 10.0 | 21.3 | 38.9 | 18.1 | 4.38 | 1.33 | -0.94 | 0.47           | 0.63           | 0.42 | SI             |         |

*Nota:* D: Dimensión FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g<sup>1</sup>: coeficiente de asimetría de Fisher; g<sup>2</sup>: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida; h<sup>2</sup>: Comunalidad.

En la tabla 1, se evidencia el análisis preliminar de ítems, observándose variabilidad en la frecuencia de alternativas, además la asimetría y curtosis de acuerdo a (Pérez y Medrano, 2010) debe de estar entre el +/- 1.5, mostrando en la curtosis los ítems V1, V3, V6 y V8 no cumplen con el criterio, así mismo el IHC oscila entre el .63 a .85 considerando que debe de ser >.30 (Shieh y Wu, 2014). La comunalidad debe ser >. 20 obteniendo valores entre .42 a .79 (Nunnally y Bernstein, 1995).

Tabla 2

*Confiabilidad por consistencia interna.*

|      | Alpha de Cronbach | McDonald's |
|------|-------------------|------------|
| UWES | .932              | .934       |

En la tabla 2, se observa la confiabilidad por medio del alpha y omega siendo valores  $>.93$ , donde el valor debe de ser  $>.70$  (Kelley y Pornprasertmanit, 2016).

Tabla 3

Validez de estructura interna

| Índice de ajuste             | Valor calculado        | Índices óptimos |
|------------------------------|------------------------|-----------------|
| Índice de ajuste absoluto    |                        |                 |
| $X^2/gf$                     | 3.53<br>(Aceptable)    | $\geq 2.00$     |
| RMSEA                        | .107<br>(No Aceptable) | $\leq .05$      |
| SRMR                         | .0387<br>(Aceptable)   | $\leq .05$      |
| Índice de ajuste incremental |                        |                 |
| CFI                          | .952<br>(Aceptable)    | $\geq .90$      |
| TLI                          | .936<br>(Aceptable)    | $\geq .90$      |

Nota:  $X^2/gf$ : chi cuadrado sobre grados de libertad; RMSEA: Error cuadrático medio de la aproximación, SRMR: Raíz media estandarizada residual cuadrática; CFI: Índice de bondad de ajuste comparativo; TLI: Índice de Tucker-Lewis

En la tabla 3, se evidencia el  $X^2/gf$  con un valor de 3.53 siendo un valor apropiado, el RMSEA y SRMR se obtuvo valores de .107 y .0387 respectivamente, en los cuales solo el SRMR cumple con el valor de  $\leq .05$  Escobedo et al. (2016). El CFI y TLI obtuvieron valores de .952 y .936 cumpliendo con el criterio de  $\geq .90$  (Littlewood y Bernal, 2014).

**Tabla 4****Análisis preliminar de ítems PILOTO 2**

|    |    | Frecuencia |     |      |      |      |      | M    | DE   | g1   | g2    | IHC   | h2   | Acep<br>table |    |
|----|----|------------|-----|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|------|---------------|----|
|    |    | 0          | 1   | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    |      |      |       |       |      |               |    |
| D1 | V1 | 0          | 3.0 | 5.0  | 13.5 | 18.5 | 27.0 | 33.0 | 4.61 | 1.36 | -0.81 | -0.12 | 0.80 | 0.67          | SI |
|    | V2 | 0.5        | 2.0 | 8.5  | 12.0 | 14.5 | 26.5 | 36.0 | 4.62 | 1.43 | -0.87 | -0.15 | 0.83 | 0.73          | SI |
|    | V5 | 1.0        | 1.0 | 5.0  | 18.0 | 18.0 | 31.0 | 26.0 | 4.48 | 1.33 | -0.75 | 0.19  | 0.81 | 0.69          | SI |
| D2 | V3 | 0          | 1.5 | 6.0  | 17.0 | 15.5 | 28.0 | 32.0 | 4.58 | 1.33 | -0.65 | -0.56 | 0.87 | 0.81          | SI |
|    | V4 | 0.5        | 2.5 | 7    | 15.5 | 18.5 | 25.5 | 30.5 | 4.47 | 1.41 | -0.70 | -0.28 | 0.83 | 0.74          | SI |
|    | V7 | 0          | 2.5 | 7.0  | 9.5  | 17.5 | 24.0 | 39.5 | 4.72 | 1.38 | -0.93 | -0.05 | 0.84 | 0.74          | SI |
| D3 | V6 | 0.5        | 3.5 | 10.5 | 16.5 | 17.0 | 30.5 | 21.5 | 4.24 | 1.45 | -0.58 | -0.55 | 0.73 | 0.56          | SI |
|    | V8 | 0          | 1.5 | 7.0  | 18.0 | 17.5 | 29.5 | 26.5 | 4.46 | 1.32 | -0.54 | -0.65 | 0.82 | 0.71          | SI |
|    | V9 | 1.0        | 4.5 | 14.0 | 18.0 | 16.0 | 21.5 | 25   | 4.08 | 1.59 | -0.39 | -0.90 | 0.73 | 0.57          | SI |

*Nota:* D: Dimensión FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g<sup>1</sup>: coeficiente de asimetría de Fisher; g<sup>2</sup>: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida; h<sup>2</sup>: Comunalidad. Id índice de discriminación.

En la tabla 4, se evidencia el análisis preliminar de ítems, observándose distribución entre las alternativas, además la asimetría y curtosis de acuerdo a (Pérez y Medrano, 2010) debe de estar entre el +/- 1.5, mostrando valores que oscilan entre -.90 a .19, luego el IHC oscila entre el .73 a .84 considerando que debe de ser >.30 (Shieh y Wu, 2014). Por último, la comunalidad debe ser >. 20 obteniendo el valor mínimo de .56 (Nunnally y Bernstein, 1995).

**Tabla 5****Confiabilidad por consistencia interna.**

|      | Alpha de Cronbach | McDonald's |
|------|-------------------|------------|
| UWES | .932              | .934       |

En la tabla 5, se muestra la confiabilidad por consistencia interna realizado mediante los estadísticos matemáticos alpha .932 y omega .934, obteniendo

valores apropiados, lo cual indica que la variable mide lo que tiene que medir (Kelley y Pornprasertmanit, 2016).

Tabla 6

Validez de estructura interna

| Índice de ajuste             | UWES                  | SV                    | EAL                   | Índices óptimos |
|------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
| Índice de ajuste absoluto    |                       |                       |                       |                 |
| X <sup>2</sup> /gl           | 3.97<br>(Aceptable)   | 6.4<br>(Aceptable)    | 5.45<br>(Aceptable)   | ≥ 2.00          |
| RMSEA                        | .12<br>(no aceptable) | .16<br>(no aceptable) | .15<br>(no aceptable) | ≤ .05           |
| SRMR                         | .028<br>(Aceptable)   | .035<br>(Aceptable)   | .040<br>(Aceptable)   | ≤ .05           |
| Índice de ajuste incremental |                       |                       |                       |                 |
| CFI                          | .95<br>(Aceptable)    | .95<br>(Aceptable)    | .93<br>(Aceptable)    | ≥ .90           |
| TLI                          | .93<br>(Aceptable)    | .90<br>(Aceptable)    | .90<br>(Aceptable)    | ≥ .90           |

Nota: X<sup>2</sup>/gl: chi cuadrado sobre grados de libertad; RMSEA: Error cuadrático medio de la aproximación, SRMR: Raíz media estandarizada residual cuadrática; CFI: Índice de bondad de ajuste comparativo; TLI: Índice de Tucker-Lewis

En la tabla 6, se observa el AFC de la variable central como las variables secundarias, donde el UWES, SV y EAL obtienen los valores de X<sup>2</sup>/gl= 3.962, 6.42 y 5.45; RMSEA= .122, .164 y .149 y SRMR= .0278, .0346 y .0387 respectivamente, en el cual el RMSEA no cumple con el criterio de ≤ .05 (Escobedo et al., 2016), así mismo el CFI y TLI cuentan con valores entre el .899 y .951 los cuales se consideran apropiados (Littlewood y Bernal, 2014). Por otro lado, Morata et al. (2015) indica que para obtener un valor aceptable en RMSEA depende de la cantidad de la muestra, es decir, que para 100 participantes de obtendría un valor bajo mientras que para una muestra de 650 y 850 el valor sería favorable para adecuados resultados.

Tabla 7

*Evidencia de validez de la UWES en relación con otra variable.*

|             |      | Satisfacción con la vida | EAL   |
|-------------|------|--------------------------|-------|
| <b>UWES</b> | Rho  | .597                     | -.689 |
|             | Sig. | .001                     | .001  |
|             | n    | 200                      | 200   |

En la tabla 7, se evidencia la correlación positiva con la Escala de Satisfacción con la Vida .597 y una correlación inversa con EAL de -.689, siendo considerados una relación apropiada (Quispe et al., 2019).

**Anexo 9.** Sintaxis del programa usado o códigos de R Studio (Dependiendo del programa usado y a criterio del asesor)

*Análisis descriptivo de los ítems de la Escala UWES-9*

```
jmv::descriptives(  
data = data,  
vars = vars(I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9),  
freq = TRUE,  
n = FALSE,  
missing = FALSE,  
median = FALSE,  
min = FALSE,  
max = FALSE,  
skew = TRUE,  
kurt = TRUE)
```

*Evidencias de validez por relación con otras variables de la Escala UWES-9*

```
jmv::corrMatrix( data = data,vars = vars(TOTALUWES, TOTALSV, TOTALAB))
```

*Evidencias de confiabilidad por consistencia interna de la Escala UWES-9*

```
jmv::reliability(data = data, vars = vars(I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9),omegaScale =  
TRUE, itemRestCor = TRUE)
```

*Evidencias de equidad con relación al sexo de los participantes de la Escala UWES-9*

*# Librerías para Análisis factorial confirmatorio*

```
ipak <- function(pkg){ new.pkg <- pkg[!(pkg %in% installed.packages()),  
"Package"]]
```

```
if (length(new.pkg)) install.packages(new.pkg, dependencies = TRUE)
```

```
sapply(pkg, require, character.only = TRUE)}
```

```
# usage
```

```
packages <- c("parameters", "SBSDiff",  
"EFAtools", "MBESS", "apa", "readxl", "haven", "lavaan", "semPlot", "semTools", "mirt",  
ggplot2", "ggpubr", "MVN", "paran", "psych", "dplyr", "openxlsx", "CMC", "apaTables", "r  
eshape", "nFactors", "GPArotation", "mvtnorm", "gridExtra", "corrplot", "corr")
```

```
ipak(packages)
```

*Modelo original de tres factores*

```
Mymodel<-'dim1 =~ I1 + I2 + I5
```

```
dim2 =~ I3 + I4 + I7
```

```
dim3 =~ I6 + I8 + I9'
```

*Modelo unifactorial*

```
Mymodel<-'uwes9 =~ I1 + I2 + I3 + I4 + I5 + I6 + I8 + I9'
```

```
# Ejecutar estimador WLSMV
```

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

```
sem.fit =
```

```
sem(Mymodel, ordered=names(UWES9), estimator="WLSMV", data=UWES9)
```

```
sem.fit = sem(Mymodel, estimator="WLSMV", data=UWES9)
```

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

```
semPaths(sem.fit, whatLabels="std", layout="tree", edge.label.cex=0.7, rotation=2, n  
CharNodes=15, sizeLat=7, sizeMan=4, style="lisrel")
```

```
Indices<-fitMeasures(sem.fit, c("chisq.scaled", "pvalue.scaled", "df.scaled",  
"cfi.scaled", "tli.scaled", "rmsea.scaled", "srmr", "wrmr"))
```

*Indices*

*#Análisis de invarianza de la medición según sexo de los pasrticipantes*

```
measurementInvariance(model=Mymodel, data=UWEA9, group="SEXO", strict = T)
```

*Normas de interpretación para la muestra de la Escala UWES-9*



```
jmv::descriptives(data = data,vars = TOTALUWES, n = FALSE, missing =  
FALSE,mean = FALSE,median = FALSE,sd = FALSE, min = FALSE,max =  
FALSE,pc = TRUE,  
pcValues = "5,10,15,20,25,30,35,40,45,50,55,60,65,70,75,80,85,90,95,99")
```

## Anexo 10: Evidencia de aprobación del curso de conducta responsable de investigación

This screenshot shows a web browser window displaying a 'Ficha CTI Vitae' for BERNOLA AGUILAR XIOMARA SHEYLA. The page features a header with navigation tabs for 'INICIO', 'CUALIFICACIÓN', and 'REINICIAR'. A search bar is located in the top right corner. The main content area includes a profile picture of a woman with dark hair, the name 'BERNOLA AGUILAR XIOMARA SHEYLA', and a 'Fecha de última actualización: 04/11/2021' label. A small box on the right side of the page indicates 'Curso Responsabilidad en Investigación' with a date of 'Fecha: 04/11/2021'. The Windows taskbar at the bottom shows the system tray with a temperature of 18°C, weather 'Nublado', and the date '13/05/2022'.

This screenshot shows a web browser window displaying a 'Ficha CTI Vitae' for PAZ MATIAS JACLYN SMITH. The page layout is identical to the first screenshot, with a header for 'Ficha CTI Vitae' and navigation tabs. The profile picture shows a woman with dark hair, and the name 'PAZ MATIAS JACLYN SMITH' is displayed. The 'Fecha de última actualización' is '04/11/2021'. A box on the right indicates 'Curso Responsabilidad en Investigación' with a date of 'Fecha: 04/11/2021'. The Windows taskbar at the bottom shows the system tray with a temperature of 18°C, weather 'Nublado', and the date '13/05/2022'.