



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE HUMANIDADES
ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de Empresas Pesqueras de Chimbote.”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

Br. Molina Moncada, Milagros del Rocío

ASESORES:

Dra. Aguilar Armas, Haydee Mercedes

Dra. Vera Calmet, Velia Graciela

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Psicometría

Trujillo – Perú

2018



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 4 de 5

Yo Mouna Moneada Milagror, identificado con DNI N° 70607971, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de Empresas Percepciones de Chimbote" en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

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


FIRMA

DNI: 70607971

FECHA: 16 de Julio del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

PÁGINA DE JURADOS

Dra. Haydee Mercedes Aguilar Armas
Presidente del jurado

Dra. Vera Calmet Velia Graciela
Secretario de mesa del jurado

Caycho Rodríguez Tomas
Vocal de mesa del jurado

DEDICATORIA

A Dios por encaminarme en el cumplimiento de mis logros más importantes a nivel personal y académico, inclusive en los momentos más difíciles me brindaste sabiduría y motivación para culminar con éxito todo lo que me he propuesto.

A mi familia, por brindarme el soporte necesario con aportes invaluable a lo largo de esta nueva experiencia académica. A Wilder y Rocío, por motivarme a crecer constantemente y hacer de mí un gran ser humano.

A mis docentes, quienes han apoyado en el trayecto de mi formación académica y han hecho de mí, una profesional competente.

La Autora

AGRADECIMIENTO

*Agradezco a mis queridos padres **Wilder** y **Rocío**, por tantas muestras de amor y afecto proporcionado, por los consejos y enseñanzas que impartieron en mí. Ustedes son y serán mi principal motivación para poder seguir adelante.*

*A mis asesoras, **Aguilar Armas**, **Haydee Mercedes** y **Vera Calmet Velia Graciela**, quienes han sabido orientarme en todo momento, brindándome sus enseñanzas con profesionalismo ético en la obtención de conocimientos para esta nueva etapa a emprender.*

*A mi amigo, novio y compañero de la vida **Victor**, que, con su amor y su confianza depositada en mí, hace que todos estos años tengamos la oportunidad de ver el mañana como el inicio de algo nuevo sin importar los límites que la vida tenga planeada para nosotros.*

La Autora

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Trujillo, 25 abril del 2016

Yo, *Molina Moncada Milagros del Rocio*, identificada con DNI **70607951**; a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela Profesional de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

MOLINA MONCADA MILAGROS

DNI: 70607951

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, ante ustedes presento la Tesis titulada: “Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas Pesqueras de Chimbote.”, con el objetivo de determinar las Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17) en colaboradores de empresas Pesqueras del distrito de Chimbote, a fin de cumplir con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

ÍNDICE

PÁGINA DE JURADOS	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	24
1.5. Justificación	24
1.6. Objetivos.....	24
II. MÉTODO	25
2.1. Diseño de investigación	25
2.2. Variable y operacionalización	25
2.3. Población y muestra	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.5. Métodos de análisis de datos	29
2.6. Aspectos éticos.....	30
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	43
VII. REFERENCIAS	44

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable.....	25
Tabla 2. Distribución de la población	26
Tabla 3. Media, desviación estándar, asimetría y curtosis e índices de correlación r corregido (n=504)	31
Tabla 4. Matriz de correlaciones por ítems del instrumento (n=504)	34
Tabla 5. Índices de ajuste absoluto, ajuste comparativo y ajuste parsimonioso).....	35
Tabla 6. Estadísticos de fiabilidad del instrumento	34
Tabla 7. Media, desviación estándar, asimetría y curtosis e índices de correlación R corregido (n=504)	35

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfico de senderos del instrumento según el modelo propuesto teórico (n=504)... **32**

Figura 2. Gráfico de senderos del instrumento según el modelo propuesto (n=504) **33**

RESUMEN

La investigación de diseño instrumental tuvo como objetivo general determinar las propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17) en 504 colaboradores, de ambos géneros, de 18 a 66 años de edad, de 3 empresas Pesqueras del distrito de Chimbote distrito de Ancash. Los resultados obtenidos reportan para la evidencia de validez basada en la estructura interna mediante la técnica del análisis factorial confirmatorio obteniendo los índices de ajuste, GFI=.85, RMSEA=.099, CFI=.91, TLI=89 y AIC=760.85, asimismo el modelo re especificado, obtuvo índices de ajuste para el GFI=.90, RMSEA=.095, CFI=.92, TLI= .91 y AIC=625.00, asimismo existe ausencia de colinealidad de datos (<.85), en cuanto a los parámetros, las cargas factoriales estandarizadas (>.30) y las covarianzas (>.70) reportan valores pertinentes tanto para el modelo teórico, como el propuesto, mientras que para la confiabilidad se realizó mediante el método de consistencia interna, reportando una valoración aceptable para el coeficiente omega (>.65) para ambos modelos factoriales, mismo atributo que se mantiene en los intervalos de confianza obtenidos, resultados que evidencian un aporte metodológico, teórico y a largo plazo en su utilidad práctica.

Palabras clave: Engagement, trabajadores, validez, confiabilidad

ABSTRACT

Instrumental design research had as general objective the Psychometric properties of the Utrecht Scale of Engagement in the Work (UWES-17) in 504 collaborators, of both genders, from 18 to 66 years of age, from 3 fishing companies of the district of Chimbote district of Ancash. The obtained results report for the validity evidence based on the structure of the confirmatory factor analysis obtaining the adjustment indexes, GFI = .85, RMSEA = .099, CFI = .91, TLI = .89 and AIC = 760.85, the model re specified , obtained adjustment indexes for GFI = .90, RMSEA = .095, CFI = .92, TLI = .91 and AIC = 625.00, there is also an absence of data collinearity ($<.85$), in terms of parameters, Standardized factorial loads ($>.30$) and covariances ($>.70$) report relevant values for both the theoretical model and the proposed one, while for reliability they are made using the internal consistency method, reporting an acceptable valuation for the coefficient omega ($>.65$) for both factor models, the same attribute that is maintained in the confidence intervals obtained, results that show a methodological, theoretical and long-term contribution in its practical utility.

Keywords: Commitment, workers, validity, reliability

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

El ser humano es un ser que busca la felicidad y plenitud, como las mayores ambiciones de la vida. Es por ello que en los últimos años las investigaciones se han centrado en la promoción de la salud mental (Casullo, 2002). Estudios han demostrado que aspectos relacionados al afecto positivo favorece la salud general, tanto fisiológico como psicológico (Brydon, Walker, Wawrzyniak, Chart & Steptoe, 2009).

En este contexto, las organizaciones han venido invirtiendo parte de sus recursos en la promoción de su capital humano adoptando una actitud proactiva y de prevención, sin embargo, esta transición aún se encuentra en proceso en donde se evidencia aspectos que han mejorado y otros a mejorar (Hervás, 2009).

Uno de los aspectos más importantes de la vida organizacional es el compromiso organizacional, también denominado engagement, puesto que alude al nivel de dedicación de los colaboradores con sus funciones (Schaufeli & Bakker, 2003). Ello implica inversión en el tiempo, identificación con la organización y una gran motivación traducida en el buen rendimiento de los trabajadores generando así una sensación de satisfacción con las acciones que realizan (Salanova & Schaufeli, 2009)

Otro aspecto a considerar dentro del compromiso organizacional es que su ausencia genera desmotivación, desvinculación y la desilusión, los cuales generan una crisis interna en las empresas (Moreno, 2017). A pesar de que el compromiso organizacional es importante, la psicología lo ha dejado de lado y se ha enfocado en otros aspectos de las organizaciones como reclutamiento y selección de personal lo que ha ocasionado diferentes dificultades sobre todo en lo referente al alto nivel de insatisfacción laboral y el pobre desempeño de las funciones lo que ocasiona problemas en la salud mental de los trabajadores afectando no solo el aspecto laboral, sino el familiar y social (Cerón,2015). Es por ello que cifras como las encontradas por el grupo Gallup (2013), no sorprenden, así el 87% de los empleados en el mundo no sienten compromiso con su empleo y a la organización a la cual pertenecen. Para establecer un panorama, en España, el 82% de los españoles que trabajan

se sienten desmotivados y adoptan una postura pasiva con su trabajo resultando en un deficiente compromiso organizacional (Gallup, 2013). De igual forma, en el Perú, el grupo Deloitte (2015) observó en su estudio que el 87% de las empresas peruanas se ven afectadas debido al pobre nivel de compromiso organizacional constituyendo uno de los principales problemas que afectan el rendimiento.

Considerando lo anterior, la industria pesquera es uno de los tipos de empresa más importantes del país, que representa el .5% del PBI y otorga empleo a más de 90 mil peruanos. Dentro de este rubro, el ritmo de trabajo es pesado, monótono y peligroso, puesto a que implica variables asociadas a situaciones climatológicas. El trabajo en barco supone una plataforma inestable, en donde las jornadas de trabajo son prolongadas y están supeditadas a la temporada de pesca y veda. Dentro del trabajo en altamar no se disponen de servicios en medicina física ni mental. Muchos de sus trabajadores manifiestan experimentar sensaciones de soledad (Velásquez, 2015). Si se tiene en cuenta lo anterior, el engagement laboral mejorará la salud mental de los trabajadores en cuanto a la satisfacción con su trabajo, motivación y desempeño disminuyendo el estrés laboral, burnout, problemas psicosomáticos, ansiedad y depresión (Schaufeli & Bakker, 2003).

Ante lo expuesto, se observa la importancia de poseer instrumentos psicométricos que brinden datos válidos y precisos sobre el engagement laboral en la realidad peruana. Revisando la literatura, se encuentran diversos instrumentos que miden el constructo como el Cuestionario de Compromiso laboral de Meyer y Allen (1991), el cual posee seis factores que explican la varianza de forma adecuada con un porcentaje mayor al 50% y con un Alpha de Cronbach entre .73 al .90. No obstante, parte de obtener datos precisos es contar con otras opciones para medir el engagement laboral que también posean resultados válidos como lo es la Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) elaborada por Schaufeli & Bakker (2003), la cual mide el engagement organizacional desde una perspectiva tridimensional y que, a su vez, cuenta con investigaciones internacionales (13 países) que corroboran su validez y confiabilidad (Salanova & Llorens, 2008).

Por tal motivo, el presente estudio busca determinar las Propiedades Psicométricas del cuestionario UWES-17 en los colaboradores de empresas Pesqueras de Chimbote para contribuir al estudio organizacional para las empresas de la ciudad de Chimbote.

Por otro lado, teniendo en cuenta la realidad psicométrica, el cuestionario UWES-17 distingue algunas limitaciones durante el análisis de la estructura factorial, tal es el caso del estudio inicial realizado por Demerouti, Bakker, Janssen y Schaufeli (2001) el cual redujo el test original de 24 reactivos a 17 ítems de la escala que actualmente es utilizada manteniendo la estructura subyacente de 3 variables atinentes, ello se atribuye al método utilizado durante el análisis factorial exploratorio, al hacer uso de los componentes principales, el investigador tiene la posibilidad de manejar los componentes que considere debe presentar el instrumento, sin tener en cuenta la realidad que el test debe responder a una muestra de estudio, no a la conveniencia del investigador (Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, 2014), misma limitación se observa en el estudio de Spontón, Medrano, Maffei, Spontón y Castellano (2012) al utilizar el método de componentes principales

Más adelante, Schaufeli y Bekker (2003) realizaron un estudio de validación más amplio, con una muestra de diez mil personas, con el propósito de reportar el ajuste de la estructura factorial, utilizando la técnica del análisis factorial confirmatorio, reportó los índices de ajuste, comparativo (CFI) con un valor de .80, índice de Tucker-Lewis (TLI) de .85, ambos en criterio de Escobedo, Hernández, Estebane, Martínez (2016), de valoración insuficiente para determinar un buen ajuste, al mantenerse por debajo de .90, lo por lo cual lo más conveniente debió ser la realización de la re especificación, como lo señala Medrano y Núñez (2017) para generar modelos propuestos que se aproximen a un buen ajuste al modelo estimado, representado por la muestra de estudio, asimismo Spontón, et al. (2012) reportó índices de ajuste, para la bondad (GFI) inferior a .90, misma característica reportó el índice de Tucker-Lewis (TLI), dejando en evidencia nuevamente la carencia de procedimientos adicionales que impulsan al desarrollo psicométrico del instrumento, constituyendo investigaciones vacías, que finalmente sólo aportan con resultados desfavorables, (Fernández, 2015)

Por otro lado, se debe considerar que sí exigieron estudios a nivel internacional que reportaron valores favorables para la estructura interna, utilizando con mayor frecuencia las técnicas del análisis factorial exploratorio y confirmatorio, tal es el caso de Müller, Pérez y Ramírez (2013); Vásquez, Magnan, Pacico, Hutz & Schaufeli (2015), Rodríguez, Martínez y Sánchez (2014), los cuales a pesar de no realizar procedimientos adicionales para asegurar

un ajuste satisfactorio, el modelo original del UWES presento bondades para cada una de las muestras de estudio, posiblemente por la presencia de características sociodemográficas y psicológicas similares, que permitieron que el instrumento presente bondades de validez para dichos contextos socioculturales.

Sin embargo, a nivel nacional, se observa en distintos estudios, como Cárdenas (2016) la realización del análisis factorial exploratorio por el método de componentes principales, forzando el instrumento al mismo modelo factorial original, lo cual explica los resultados del análisis factorial confirmatorio desfavorables al obtener índices de ajuste: GFI= .864, CFI= .856; TLI= .849, de valoración insuficiente, mismo atributo que se observa para el estudio de Prieto (2016) dejando en evidencia índices de GFI= .843, CFI= .864, TLI= .871, por debajo del .90 mínimo requerido (Escobedo, et al., 2016), dejando en evidencia también cargas factoriales, y covarianzas que no se ajustan a los estándares de validez actuales (Fernández, 2015)

Mientras que otros estudios a nivel nacional, a pesar de reportar una estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio con un buen ajuste, como la investigación de Muñoz (2017), no asegura la propiedad de la confiabilidad acorde a los procedimientos utilizados para la validez, recayendo este y todos los estudios antes mencionados, tanto nivel internacional como nacional, en el uso indiscriminado del coeficiente alfa, sin considerar condiciones previas para su uso, como la tau equivalencia, y la ausencia de errores correlacionales (Ventura y Caycho, 2017), constituyendo importante considerar otros coeficientes que son recomendables frente a modelos factoriales, como el omega, junto a los intervalos de confianza que brindan una información más amplia sobre la confiabilidad del instrumento (Ventura-León, 2018).

A partir de esta realidad problemática centrada en el carente desarrollo del instrumento, la investigación realizada tiene como propósito conllevar los procedimientos necesarios para asegurar la evidencia de validez basada en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio, realizando, especificación del modelo, la identificación del modelo, estimación del modelo, evaluación del modelo, y re especificación del modelo, hasta asegurar la estructura factorial acorde a la muestra de estudio (Medrano y Núñez, 2017), asimismo reportar el coeficiente omega para la fiabilidad, acorde a los procedimientos de

validez (Ventura-León, 2017) asegurando las propiedades psicométricas del UWES, constituyendo relevante la realización del estudio.

1.2. Trabajos previos

A continuación, se presentan investigaciones sobre instrumentos del Engagement laboral:

En el país de Argentina, Spontón, et al. (2012) desarrollaron un estudio con el propósito de conocer las evidencias de validez de la Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17), en una población accesible de 674 trabajadores tanto del sector público como el sector privado. Los métodos usados para analizar la validez de las puntuaciones obtenidas del instrumento fue el análisis factorial exploratorio, obteniéndose una varianza explicada de 50% con dos factores extraídos, cuyos pesos factoriales superaron el .40; asimismo, se efectuó el análisis factorial confirmatorio (AFC) para el modelo de dos factores, cuyos valores de ajuste global son los siguientes: el índice de ajuste comparativo (CFI= .91), índice de bondad de ajuste (GFI= .89), índice de Tucker-Lewis (TLI= .89), y el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA= .077); en tanto el AFC en el modelo de tres dimensiones, los valores de ajuste global reportados son: índice de ajuste comparativo (CFI= .91), índice de bondad de ajuste (GFI= .89), índice de Tucker-Lewis (TLI=.90), y el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA= .077). La consistencia interna se calculó a través del coeficiente Alfa de Cronbach con índices que varían de .69 al .90 en sus dimensiones. Asimismo, al comparar las puntuaciones según género se halló diferencias significativas en el modelo de tres dimensiones ($p < .05$).

En el país de Chile, Müller, et al. (2013) en su investigación psicométrica sobre la Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17), en 165 colaboradores que se desempeñaban en el sector salud, analizaron las evidencias de validez a través del análisis factorial exploratorio (AFE), de lo cual se reporta una varianza explicada del 79.96% de dos factores subyacentes extraídos, con pesos factoriales aceptables, es decir, superior a .30. Para conocer la consistencia interna se usó el coeficiente Alfa de Cronbach, donde los índices oscilan de .59 a .89 en los factores y un alfa de .87 en todo el instrumento.

De modo similar, Salazar (2014) al analizar las evidencias de validez de la Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17), en una muestra de 404 colaboradores con edades que oscilan entre 16 a 65 años, del área de salud; en validez halló al homogenizar los reactivos a través del estadístico de correlación de Pearson, se observa que los valores varían de .51 a .83. Además, al desarrollar el análisis factorial confirmatorio (AFC), los valores de ajuste superan el .90 ($d < .05$). Y en la consistencia interna por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, los valores oscilan de .81 y .94. Finalmente, al comparar las puntuaciones según sexo existen diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones dedicación y absorción, más no en la dimensión dedicación.

De otro lado, en Brasil, Vásquez, et al. (2015) al adaptar y validar las puntuaciones de la escala de compromiso Utrech-17 (UWES), en una población accesible de 1167 colaboradores, primeramente, se hizo una traducción por 4 expertos psicólogos bilingües y una persona con la pericia en traducción, posterior a dicho trabajo se aplicó a una muestra piloto participantes, de lo cual se hallaron valores de consistencia interna y evidencias de validez favorables. De las puntuaciones adquiridas de la muestra de estudio se llevó a cabo un análisis factorial exploratorio, el cual reporta una varianza expoliada de 58.14% con tres dimensiones extraídas, y con pesos factoriales que oscilan entre .26 y .77. En lo concerniente al análisis factorial confirmatorio (AFC) del modelo unidimensional, cuyos valores de ajuste son: (CFI= .96; TLI .95; RMSEA= .10), y para el modelo de 3 dimensiones de: (CFI= .96; TLI .95; RMSEA= .10). Finalmente, la consistencia interna por medio del coeficiente Alfa de Cronbach para el instrumento total es de .95.

Del mismo modo para Cárdenas (2016) analizó las propiedades psicométricas de la escala Utrecht (UWES-17) en una muestra de 317 colaboradores de empresas manufactureras en el distrito de Moche. Para la validez se utilizó la correlación ítem-test encontrando valores entre .40 y .71 para los ítems. También se realizó el análisis factorial exploratorio determinando tres factores que explicaban el 55.53% de la varianza y con cargas factoriales mayores al .40. En el análisis factorial confirmatorio se analizó el modelo de tres factores encontrando índices de ajuste aceptables (GFI= .864; RMR= .058; CFI= .856; TLI= .849; RMSEA= .041). Para la confiabilidad se utilizó el estadístico Alpha de Cronbach encontrando valores entre .70 y .89.

De su lado, Prieto (2016) al analizar las evidencias de validez y consistencia interna de la Escala Utrecht en una organización agroindustrial del Distrito de Moche. La cantidad de participantes fueron 351 trabajadores. En el análisis de correlación ítem-test los valores oscilan entre .41 a .65. Asimismo, continuando con el análisis de la validez se efectuó un análisis factorial exploratorio (AFE), donde al extraerse 3 factores, se obtuvo una varianza explicada del 51.8%, y en el análisis factorial confirmatorio (AFC) los índices de ajuste son: GFI= .843; RMR= .047; CFI= .864; TLI= .871; RMSE= .048. Finalmente, en la consistencia interna se halló un Alpha de .71 para las puntuaciones del total del instrumento.

Finalmente, Muñoz (2017) al analizar las evidencias de validez de las puntuaciones obtenidas de la aplicación de la Escala de Utrecht en una población accesible de 864 colaboradores del área operativa de la provincia de Trujillo. Al realizarse el análisis factorial confirmatorio con el modelo de 3 dimensiones, los índices de ajuste son: CFI= .964; RMR=.029; RFI= .928; NFI= .923; PGFI= .555; PNFI= .598, y las cargas factoriales están por encima del .30. Y la consistencia interna se calculó a través del coeficiente Omega, donde los valores varían de .65 a .72.

1.3. Teorías relacionadas con el tema

En esta teoría indica que el Engagement se encuentra fuertemente relacionado con el desempeño, considerándolo un factor predictivo. Esto se debe a que los empleados que posean un alto grado de Engagement, por lo general se muestran motivados y proactivos, mejorando su capacidad de solución de problemas y búsqueda constante de desarrollo personal, traduciéndose en una mejor productividad y desempeño de sus tareas (Bakker & Demerouti, 2013).

1.3.1. Psicología positiva

La psicología positiva propone un enfoque basado en las características positivas del ser humano, en aspectos relacionados al bienestar, afecto positivo, fortalezas, felicidad, optimismo, etc. (Garassini & Zavarce, 2010). Su principal exponente fue Seligman (2009) quién la define como una disciplina de carácter científico que permite que los individuos y las sociedades alcancen el bienestar y felicidad.

Al respecto, Vázquez (2006) indica que la psicología positiva marcó un hito en la psicología general, promoviendo una corriente que se inclina a estudiar los factores que favorecen la felicidad de las personas.

Del mismo modo, Alarcón (2009) refiere que la psicología positiva fue influenciada por la psicología humanista al considerar al ser humano como un ser único, con capacidad de consciencia y responsabilidad fortaleciendo sus recursos.

La psicología positiva se caracteriza en buscar el bienestar criticando el modelo de la salud actual moderna que se enfoca solo en la patología, y cuyo nuevo enfoque que traería como consecuencia una reducción de los problemas psicosociales (Salanova & Schaufeli, 2009).

De ese modo, este enfoque busca cultivar las emociones y aspectos positivos de las personas representadas en el altruismo, el civismo, la responsabilidad social y el trabajo ético desarrollando competencias individuales para mejorar la calidad de vida enfocándose en aspectos que le dan propósito a la vida (Seligman & Csikszentmihaly, 2000).

1.3.2. Modelo teórico de Schaufeli & Bakker

Este modelo teórico fue elaborado por Schaufeli y Bakker (2003), donde integraron fundamentos de la psicología positiva y la teoría de la demanda y recursos laborales; esta última alude a la importancia de la motivación o recurso laboral para alcanzar el compromiso organizacional, especialmente en situaciones de estrés. Al respecto, Salanova & Schaufeli (2004) manifiestan que el Engagement laboral es el elemento principal para aumentar los niveles de identificación organizacional y la motivación personal.

Los autores Schaufeli y Bakker (2003) conceptualizaron al Engagement como un estado cognoscitivo que deriva de la percepción satisfactoria del trabajo y una visión positiva del mismo.

En su teoría, se propone que las demandas laborales (esfuerzo sostenido en el trabajo) y los recursos laborales (aspectos necesarios para realizar un objetivo laboral) son los factores que

determinan el bienestar organizacional. Si existe una disminución en alguno de los dos produce estrés o malestar, de ser lo contrario, es decir si aumenta, genera motivación o Engagement. (Bakker & Demerouti, 2013).

Las demandas se encuentran relacionadas a las propiedades de la organización tomando en cuenta la presión y ritmo del trabajo denominadas demandas cualitativas; la toma de decisiones, atención y concentración llamadas demandas cognitivas; el manejo de emociones, trabajo en equipo y empatía denominadas demandas socioemocionales; esfuerzo físico y temperatura como demandas físicas; fusión entre empresas, conflictos como demandas organizacionales; trabajos nocturnos, cuidado de otros como demandas trabajo-familiares (Salanova, 2009).

Por último, en esta teoría se propone al Engagement como el extremo positivo de la interacción entre demandas y recursos, siendo el burnout el otro extremo. El burnout es considerado un estado mental que genera deterioro cognitivo, físico y emocional al trabajador debido al desbalance entre recursos y demandas (Letelier, Navarrete & Farfán, 2014).

a) Dimensiones

Según lo propuesto por Schaufeli y Bakker (2003), el Engagement posee las siguientes dimensiones:

Vigor: Tiene que ver con la motivación, perseverancia, resistencia, energía y activación cerebral para ejecutar las actividades laborales sin importar el grado de estrés (Carrasco, De la Corte & León, 2010).

Dedicación: Refiere a la inspiración, involucramiento, y sentido del trabajo realizado que resulta en entusiasmo y orgullo con el mismo (Carrasco, De la Corte & León, 2010).

Absorción: Se produce cuando los trabajadores se concentran en el trabajo, abstrayéndose en el mismo alterando la percepción del tiempo y activando el Flow mejorando así el rendimiento (Carrasco, De la Corte & León, 2010).

1.3.3. Definición del Engagement

Una vez observadas las diferentes teorías sobre el Engagement, se puede entender con más precisión el constructo. De esa forma, tomando en consideración el modelo teórico de la presente investigación, el engagement refiere a un estado psicológico (cognitivo y afectivo) que parte de una visión positiva para alcanzar un objetivo en particular (Schaufeli & Bakker, 2003).

Otros autores concuerdan con el aspecto positivo del engagement como Cuevas (2012) quién define al engagement como el aporte que los trabajadores brindan a su empresa puesto que se identifican con la misma con un objetivo en común.

Asimismo, Robinson, Perryman y Hayday (2004) proponen otro concepto acerca del engagement como una fuerza que brinda voluntad y motivación a los trabajadores para que realicen un trabajo con dedicación resultando en resultados óptimos.

Por otra parte, Britt, Thomas y Dawson (2006) refieren al engagement como un vínculo afectivo con la organización y el trabajo realizado para el colaborador.

Por último, Kahn (1990) indica que el engagement es la energía que permite cumplir las expectativas y metas laborales.

1.3.4. Causas del Engagement

Carrasco et. al. (2010) indica que existen dos tipos de causas del engagement organizacional: los recursos laborales como el soporte social y la autonomía; y los recursos del individuo.

Por otra parte, Salanova y Schaufeli (2004) proponen los siguientes factores que se encuentran implicados en la génesis del engagement organizacional:

Personal: Tiene que ver con el entorno del individuo, compañeros, jefes, alta gerencia y clientes.

Compensación total: Es decir la compensación monetaria, beneficios del puesto laboral y reconocimientos de carrera.

Prácticas de la compañía: Tiene que ver con las actividades del departamento de recursos humanos como evaluación de desempeño y programas vivenciales.

Trabajo: Implica todo lo referente a las actividades propias del trabajo realizado, así como el ambiente e infraestructura.

1.3.5. Consecuencias del Engagement

De acuerdo a Schaufeli y Bakker (2003), estudios han demostrado que el engagement ayuda a mejorar los niveles de satisfacción laboral y bienestar general; por otra parte, se ha evidenciado que disminuye la rotación laboral, estrés, ansiedad y depresión en el personal.

De forma similar, Suarez y Mendoza (2014), hacen un análisis por dimensiones sobre las consecuencias del engagement:

A nivel personal: Aumenta autonomía, sentido del trabajo, proactividad, y los niveles de trabajo en equipo. En contraparte, disminuye el estrés y absentismo laboral.

A nivel organizacional: Aumenta identificación con la empresa, cultura organizacional y la productividad.

Al respecto, Bakker, Demerouti y Xanthopoulou (2011) indican que el engagement permite a los trabajadores experimentar una mejora en su calidad de vida, motivación, afecto positivo, dedicación laboral y aumenta la concentración. Asimismo, el trabajador es capaz de generar sus propios recursos, contagiar su compromiso, pedir feedback, y mejorar el rendimiento de su equipo.

1.4. Formulación del problema

¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el

Trabajo (UWES-17) en colaboradores de empresas Pesqueras de Chimbote?

1.5. Justificación del estudio

El presente estudio aporta a nivel teórico, al exponer una revisión literaria de sus fundamentos, permitiendo corroborar la variable compromiso laboral, al mismo tiempo que contribuye con el conocimiento sobre la validez y confiabilidad de la escala en la población local. Asimismo, a nivel metodológico, brinda un instrumento psicológico que mida de forma multidimensional al compromiso laboral y que, a su vez, posee validez y confiabilidad. Por tal motivo, realizó la presente investigación puesto que permite al profesional en la salud mental hacer uso de este instrumento a largo plazo.

1.6. Objetivos

1.6.1. General

Determinar las Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17) en colaboradores de empresas Pesqueras de Chimbote.

1.6.2. Específicos

Identificar las evidencias de validez basada en la estructura interna a través del análisis factorial confirmatorio de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17) en colaboradores de empresas Pesqueras de Chimbote.

Determinar la confiabilidad mediante la consistencia interna de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17) en colaboradores de empresas Pesqueras de Chimbote.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

En la presentación investigación se trabajó con un diseño instrumental, que de acuerdo a Montero y León (2007), se utiliza para el análisis psicométrico y adaptación de instrumentos psicológicos.

2.2. Variables, Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Escala de Medición
ENGAGEMENT	Para Schaufeli y Bakker (2003), el engagement es un estado psicológico (cognitivo y afectivo) que parte de una visión positiva para alcanzar un objetivo en particular	Se asume la definición operacional de medida en función a las puntuaciones obtenidas en el Cuestionario de Engagement en el trabajo (UWES-17) en función a las 3 dimensiones: Vigor, dedicación, y Absorción propuesto por Schaufeli & Bakker (2003).	Vigor: Tiene que ver con la motivación, perseverancia, resistencia, energía y activación cerebral para ejecutar las actividades laborales sin importar el grado de estrés (Carrasco, De la Corte & León, 2010). Siendo los Ítem 1, 4, 8, 12,15 y 17. Dedicación: Refiere a la inspiración, involucramiento, y sentido del trabajo realizado que resulta en entusiasmo y orgullo con el mismo (Carrasco, De la Corte & León, 2010). Siendo los Ítem 2, 5, 7,10 y 13. Absorción: Se produce cuando los trabajadores se concentran en el trabajo, abstrayéndose en el mismo alterando la percepción del tiempo y activando el Flow mejorando así el rendimiento (Carrasco, De la Corte & León, 2010). Siendo los Ítem 3, 6, 9, 11,14 y 16	Es intervalo, porque se logra obtener información más compleja sobre el ordenamiento de los eventos que se están estudiando. (Sánchez & Reyes, 2009)

2.3. Población y muestra

Población

La población objetivo estuvo conformada por 504 colaboradores, de ambos géneros y cuyas edades se encuentran entre 18 a 66 años; asimismo estas 3 Empresas Pesqueras pertenecen a la ciudad de Chimbote distrito de Ancash, Entre ellas tenemos: HAYDUK CORPORACION, AUSTRALL GROUP S.A.A, y PESQUERA MIGUEL ANGEL SAC. Por lo tanto, el tipo de población será censal; distribuidos en grupos de nivel administrativo y operario, variando en función al nivel de instrucción.

Tabla 2

Distribución de la población.

Población	Muestra
<i>HAYDUK CORPORACION</i>	197
<i>AUSTRALL GROUP S.A.A</i>	202
<i>PESQUERA MIGUEL ANGEL SAC</i>	105
TOTAL	504

Muestra:

En la presente investigación la muestra fue el total de la población ya que se evaluó 504 colaboradores de Empresas Pesqueras de la ciudad de Chimbote, debido a que es un número manejable de sujetos. En este sentido Ramírez (1999) indica que el tipo de muestra censal hace referencia a todas las unidades de análisis como participantes del estudio.

Muestreo:

El tipo de muestreo a utilizar será censal, lo que implica que la muestra será la población total. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

CRITERIOS DE SELECCIÓN:

Criterios de inclusión:

- Colaboradores de Empresas Pesqueras de Chimbote: HAYDUK CORPORACION, AUSTRALL GROUP S.A.A, y PESQUERA MIGUEL ANGEL SAC, que laboren en el año 2018.
- Colaboradores del área administrativa y operarios.
- Colaboradores de ambos sexos que tengan entre 18 y 66 años.
- Colaboradores contratados y con más 6 meses de antigüedad.

Criterios de exclusión:

- Colaboradores que marquen nulo o dos opciones.
- Colaboradores sin nivel de instrucción.
- Colaboradores que no deseen participar en la investigación.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica:

Para el desarrollo del estudio se ha usado como técnica la evaluación psicológica, la cual consiste en estudiar de modo objetivo los comportamientos de un conjunto de personas, con el propósito de hacer medición, describir, explicar, predecir y hacer una clasificación por grados o niveles las variables que evalúa el instrumento de corte psicológico (Ballesteros, 2013)

Instrumento:

El instrumento aplicado fue la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES), la cual ha sido diseñada y elaborada por Schaufeli y Bakker en el año 2003 en el país de Holanda, y la traducción respectiva de Valdez y Murguía en el año 2011. La primera versión de la escala quedó constituida por 24 reactivos, no obstante, producto de diversos análisis se suprimieron 7 reactivos y se quedó 17; las respuestas son de tipo Likert (7 tipos de

respuesta) que va desde nunca hasta siempre; el instrumento ha quedado estructurado por 3 dimensiones (vigor, dedicación y absorción). El modo de aplicar el instrumento puede ser personal o grupal y solamente en un entorno laboral, en un tiempo de aproximadamente 10 minutos.

Validez y confiabilidad:

Las evidencias de validez y consistencia interna del instrumento (UWES), consiste en valores superiores a .60 en la correlación entre factores, los mismos que presentan significancia estadística. En lo concerniente a la confiabilidad se calculó a través del coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach, el cual reporta índices que oscila entre .82 y .93.

Como referencia para el estudio, se consideró el análisis psicométrico desarrollado por Cárdenas (2016), quien efectuó un AFC del modelo de tres dimensiones, y encontró los siguientes valores de ajuste global: GFI = .864 y para el CFI = .856, en cuanto al RMSEA de .041, y los pesos factoriales estandarizados son superiores a .30. Asimismo, en la correlación ítem-escala los valores hallados oscilan de .658 y .795 con presencia de significancia estadística. La consistencia interna de las puntuaciones varía de .70 y .89, según el coeficiente Alfa de Cronbach.

2.5 Método de Análisis de datos

Posterior a la recolección de datos se realizó la selección de instrumentos que cumplan los criterios de inclusión establecidos previamente, continuando con su vaciado en una base de datos elaborada en el software Microsoft Excel versión 2016, la cual se exportó al programa IBM SPSS Statistics 24, donde se realizó inicialmente el análisis preliminar de los ítems, reportando la media, desviación estándar, por ítem, asimismo la asimetría, curtosis que reporta la presencia de normalidad univariada (Lloret, et al., 2014) por lo cual se utilizó el método de máxima verosimilitud (Medrano y Núñez, 2017) procediendo con el cumplimiento del primer objetivo específico, se realizó el análisis factorial confirmatorio, normalidad univariada, obteniendo los índices de ajuste, GFI, CFI, TLI, que los puntos de corte corresponden de .90 para un buen ajuste, .95 un óptimo ajuste, asimismo para el RMSEA, SRMR, valores inferiores a .080 un buen ajuste, e inferiores

a .050 un ajuste óptimo, mientras que el AIC, se utiliza para contrastar modelos factoriales (Escobedo, et al., 2016), asimismo cargas factoriales estandarizadas, que su corte es a partir de .30 para una valoración óptima (Fernández, 2015)

A partir de los hallazgos del análisis factorial confirmatorio, se procedió a re especificar el modelo original, acorde a los estipulado por Medrano y Núñez (2017) debido al reporte de índices de valoración insuficiente para el ajuste, en tal sentido se retiró el reactivo 2, debido a la presencia de errores de correlación, procediendo con el método de máxima verosimilitud se reportó índices de ajuste GFI, CFI, TLI, a partir del .90, como punto de corte para un buen ajuste, asimismo el índice AIC, indica una mayor calidad del ajuste al modelo estimado, en contraste al modelo teórico, constituyendo procedimientos justificados para su aporte psicométrico (Escobedo, et al., 2016).

Para el último objetivo específico se realizó la confiabilidad mediante el método de consistencia interna, considerando el procedimiento de Ventura-León (2017) se reportó el coeficiente omega, tanto para el modelo teórico como el propuesto, con intervalos de confianza al 95%, con un bootstrap de 1000, donde valores aceptables es a partir de .65, y elevados desde .90.

2.6 Aspectos Éticos

Inicialmente se explicó a los supervisores de los colaboradores que constituyen la muestra de estudio, los objetivos de la investigación, los derechos de quienes participan de la misma, asimismo, la confidencialidad de la información recolectada, es decir, que los datos solo se utiliza con fines netamente académicos, acto seguido se hizo entrega de la Carta de testigo informado, documento que fue firmado por cada supervisor de área, de modo que consta como evidencia para la ejecución del estudio, y de esa manera poder proceder a las distintas áreas para explicar a los colaboradores los objetivos del estudio y los derechos que poseen, y así administrar el cuestionario explicando la forma de resolver y esclareciendo dudas, considerando aquellos colaboradores que participan de forma voluntaria, culminando con el recojo de instrumentos para su posterior análisis de datos.

III. - RESULTADOS

3.1. Análisis factorial confirmatorio

Suponiendo una estructura de 3 factores de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo de la Ciudad de Chimbote, se realizó el análisis factorial confirmatorio por el método de máxima verosimilitud, acorde a la normalidad univariada (Medrano y Núñez, 2017), reporta

el ajuste absoluto por: el índice de bondad de ajuste (GFI=.85), el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA=.099); el ajuste comparativo por: el índice de ajuste comparativo (CFI=.91) y el índice de Tucker-Lewis (TLI=.89); y el ajuste parsimonioso: por el criterio de información de Akaike (AIC=760.85).

No obstante, se procedió a re especificar el modelo excluyendo al reactivo 2 que presentaba mayor error de correlación, el método usado fue el mismo que se utilizó en el primer análisis (máxima verosimilitud), reportándose GFI=.90, RMSEA=.095, CFI=.92, TLI=.91, y AIC=625.00.

Tabla 3

Índices de ajuste absoluto, ajuste comparativo y ajuste parsimonioso (n=616).

Índices de Ajuste		Modelo propuesto por el autor (17 ítems)	Modelo re especificado (16 ítems)
Ajuste Absoluto			
GFI	Índice de bondad de ajuste	.85	.90
RMSEA	Índice de bondad de ajuste ajustado	.099	.095
Ajuste Comparativo			
CFI	Índice de ajuste comparativo	.91	.92
TLI	Índice de Tucker-Lewis	.89	.91
Ajuste Parsimonioso			
AIC	Criterio de información de Akaike	760.854	624.998

En la figura 1, se aprecia las cargas factoriales estandarizadas, en el factor vigor varía de .70 a .79, en vigor de .66 a .83 y en absorción de .65 a .81.

Figura 1

Gráfico de senderos del instrumento según el modelo teórico (n=504)



En la figura 2, se aprecia las cargas factoriales estandarizadas, en el factor vigor varía de .72 a .80, en vigor de .67 a .83 y en absorción de .65 a .81.

Figura 2

Gráfico de senderos del instrumento según el modelo propuesto (n=504)



En la tabla 4, se aprecia la matriz de correlaciones, en el factor vigor los índices de correlación varía de .50 a .60, en el factor dedicación varía de .50 a .69 y en el factor

absorción varía de .48 a .63.

Tabla 4

Matriz de correlaciones pearson por ítems del instrumento (n=504)

Ítems	It1	It4	It8	It12	It15	It17	It2	It5	It7	It10	It13	It3	It6	It9	It11	It14	It16
It1	-																
It4	.55	-															
It8	.59	.53	-														
It12	.56	.50	.54	-													
It15	.62	.56	.60	.57	-												
It17	.59	.53	.58	.54	.60	-											
It2	.61	.55	.59	.56	.62	.59	-										
It5	.64	.58	.62	.59	.65	.62	.65	-									
It7	.65	.58	.63	.59	.66	.63	.65	.69	-								
It10	.58	.52	.57	.53	.59	.57	.59	.62	.62	-							
It13	.52	.46	.50	.47	.52	.50	.52	.55	.55	.50	-						
It3	.53	.48	.52	.49	.54	.52	.53	.55	.56	.50	.45	-					
It6	.61	.55	.60	.56	.62	.60	.61	.64	.64	.58	.51	.53	-				
It9	.61	.55	.60	.56	.62	.60	.61	.64	.64	.58	.51	.53	.61	-			
It11	.63	.57	.61	.58	.64	.62	.63	.66	.66	.60	.53	.55	.63	.63	-		
It14	.58	.52	.56	.53	.59	.56	.57	.60	.60	.54	.48	.50	.57	.57	.59	-	
It16	.51	.46	.50	.47	.52	.50	.51	.53	.54	.48	.43	.44	.51	.51	.53	.48	-

En la tabla 5, se aprecia la matriz de correlaciones, en el factor vigor los índices de correlación varía de .50 a .62, en el factor dedicación varía de .44 a .70 y en el factor

absorción varía de .44 a .64.

Tabla 5

Matriz de correlaciones pearson por ítems modelo re especificado del instrumento (n=504)

Ítems	It1	It4	It8	It12	It15	It17	It5	It7	It10	It13	It3	It6	It9	It11	It14	It16
It1	-															
It4	.54	-														
It8	.58	.52	-													
It12	.56	.50	.54	-												
It15	.62	.56	.60	.58	-											
It17	.59	.54	.58	.56	.62	-										
It5	.63	.57	.61	.59	.65	.62	-									
It7	.64	.58	.62	.60	.66	.63	.70	-								
It10	.57	.51	.55	.53	.59	.57	.63	.64	-							
It13	.51	.46	.49	.47	.52	.50	.56	.56	.50	-						
It3	.52	.47	.51	.49	.54	.52	.55	.55	.50	.44	-					
It6	.61	.55	.59	.57	.63	.61	.64	.65	.58	.52	.53	-				
It9	.60	.54	.58	.56	.62	.60	.63	.64	.57	.51	.52	.61	-			
It11	.63	.57	.61	.59	.65	.63	.66	.67	.60	.53	.55	.64	.63	-		
It14	.57	.52	.56	.54	.60	.57	.60	.61	.55	.48	.50	.58	.57	.60	-	
It16	.51	.46	.49	.47	.53	.51	.53	.54	.48	.43	.44	.51	.50	.53	.48	-

3.2. Análisis de consistencia interna

En la tabla 6, se aprecia los índices el coeficiente de .88 a .89 para el modelo teórico, y para

el modelo propuesto de .86 a .89.

Tabla 6

Estadísticos de fiabilidad del instrumento (n=504)

Modelo	Factores	N ítems	ω	IC 95%	
				LI	LS
Modelo propuesto por el autor	Vigor	4	.89	.87	.91
	Dedicación	5	.88	.86	.90
	Absorción	6	.88	.86	.90
Modelo re especificado	Vigor	4	.89	.87	.91
	Dedicación	4	.86	.83	.88
	Absorción	6	.88	.86	.90

Nota: DE=Desviación estándar; ω =Coeficiente Omega

3.3. Análisis descriptivo de los ítems de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas Pesqueras de Chimbote

En la tabla 7, se aprecia la media más baja y la desviación estándar más alta la posee el ítem 16 (M = 4.35; DE = 1.57), y el ítem 8 posee la media más alta y la desviación estándar más baja (M = 5.12; DE = 1.10); asimismo, se aprecia que los valores de asimetría y curtosis se ubican en el intervalo +/- 1.5, por lo que se concluye que hay presencia de normalidad univariada. Además, la tabla_, presenta los valores de correlación ítem-factor e ítem-test los cuales superan el .50.

Tabla 7

Media, desviación estándar, asimetría y curtosis e índices de correlación R corregido (n=504)

Factor	Ítems	M	DE	Asim.	Curt.	Ítem-Factor	Ítem-Test
						r	r
Vigor	Ítem1	4.96	1.14	-.75	-.55	.70	.75
	Ítem4	4.99	1.09	-.90	-.05	.66	.68
	Ítem8	5.12	1.09	-1.16	.49	.67	.73
	Ítem12	4.92	1.12	-.77	-.41	.69	.71
	Ítem15	4.91	1.16	-.86	-.22	.75	.78
	Ítem17	5.05	1.22	-1.29	.91	.72	.75
Dedicación	Ítem2	4.98	1.15	-.76	-.68	.75	.79
	Ítem5	4.90	1.17	-.89	-.15	.76	.80
	Ítem7	5.07	1.16	-1.15	.43	.69	.72
	Ítem10	4.66	1.15	-.65	-.28	.58	.66
	Ítem13	4.73	1.33	-.85	-.18	.61	.65
	Ítem3	4.71	1.28	-.73	-.58	.68	.76
Absorción	Ítem6	4.95	1.19	-1.00	-.02	.69	.75
	Ítem9	4.92	1.20	-1.02	.14	.76	.79
	Ítem11	4.62	1.28	-.72	-.27	.73	.73
	Ítem14	4.35	1.57	-.78	-.29	.65	.64
	Ítem16	4.96	1.14	-.75	-.55	.70	.75

Nota: M=Media; DE=desviación estándar; Asm.=asimetría; Curt.=curtosis; r_{itc} =índice de correlación R corregido

IV.- DISCUSIÓN

Lo estados psicoemocionales durante los últimos años vienen tomando importancia en la

salud mental del ser humano, debido a su implicación en la salud física, además en la adaptación laboral, educativa y sociocultural (Casullo, 2002), en tal sentido, dentro del área organizacional según Hervás (2009) cada vez son más frecuentes las disposiciones por invertir en la promoción del capital humano, por una actitud proactiva, que está relacionada plenamente con estados favorables, como el engagement, conceptualizado por Schaufeli y Bakker (2003) como un estado psicológico positivo que impulsa al individuo a desarrollar objetivos, entonces es relevante dentro de las organizaciones contar con herramientas que permitan la medición de estados favorables como el engagement, considerando como base la realización de estudios instrumentales (León y Montero, 2007) para su posterior utilización acorde a la población estudiada (Ventura, 2017), de esta manera el objetivo general fue determinar las propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17) en 504 colaboradores, de empresas Pesqueras del distrito de Chimbote distrito de Ancash,

Por lo cual, se determinó la evidencia de validez basada en la estructura interna, mediante la técnica del análisis factorial confirmatorio, se observa valores en la media alcanzada levemente por encima de la media teórica, asimismo la desviación estándar que indica los valores entorno a la media, reporta 1.092 como el valor más bajo y 1.567 para el más alto, como valores de tendencia central y de dispersión, respectivamente, en cuanto a los resultados de distribución se observa que la asimetría y curtosis alcanzan valores por debajo de ± 1.5 , considerando que los valores reportados son negativos, refleja que la media se acerca a la alternativa de respuesta más alta en la escala de respuesta de tipo Likert, en el caso fueran resultados positivos en la asimetría, reflejaría que la media se acerca a la alternativa de respuesta más baja, a partir de estos hallazgos, según Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás (2014) existe la presencia de normalidad univariada, como particularidad que permite la selección del método pertinente para la realización del análisis factorial confirmatorio (Medrano y Núñez, 2017), los índices ítem-test e ítem-factor alcanzan valores muy buenos, para indicar la correlación entre los ítems en el proceso de representación de una misma variable latente en la población de estudio (Elosua y Bully, 2012).

Continuando con el método de máxima verosimilitud se obtuvo los índices de ajuste absoluto, un índice de bondad de ajuste (GFI) de .849, de criterio inaceptable, lo cual indica

que el modelo teórico debe ser ajustado teniendo como criterio el análisis de las cargas factoriales y la matriz de covarianzas, misma caracterización de observada para el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) indicando que el error de aproximación del modelo teórico a la realidad es inaceptable, como último indicador el criterio de información de Aikake (AIC) alcanza un valor 760.85, como valor referencial, debido a que su utilidad es tomada en cuenta cuando se tiene otros modelos teóricos, que permitan su comparación, en tal sentido, mientras menor es el indicador existe un mejor ajuste en contraste a otros modelos, lo cual permite la selección del modelo teórico que más se ajuste a la realidad del modelo estimado (Escobedo, Hernández, Estebane y Martínez, 2016).

Resultados que corroboran los índices obtenidos en el ajuste comparativo, en cuando al índice de ajuste comparativo (CFI) alcanza un valor de .90, de criterio aceptable, mientras que el índice de Tucker-Lewis (TLI) alcanza un valor de .89, de apreciación inaceptable (Escobedo, et al., 2016), connotando para ambos índices el grado de ajuste (Pérez, Medrano y Sánchez, 2013), sin embargo se debe resaltar que el modelo teórico se está aproximando a la medición de la variable, evidencia de ello, es la ausencia de Multicolinealidad en las correlaciones bivariadas ($<.85$) observadas en la matriz de correlaciones (Pérez, et al., 2013), las cargas factoriales estandarizadas son $>.30$, de criterio óptimo, para indicar el grado de pertenencia de los reactivos a la variable latente que los contiene, de igual manera se observa covarianzas pertinentes entre factores, para referir su relación como parte de un mismo constructo (Fernández, 2015), a partir de estos resultados obtenidos Medrano y Núñez (2017) sugieren la re especificación del modelo teórico, en este caso, considerando las cargas factoriales óptimas, la realización de covarianzas entre los errores, que permita un mejor ajuste e identificación de aquellos reactivos que requieren una revisión, favoreciendo al ajuste del modelo teórico al estimado.

Por ello se re especificó, por considerar lo señalado en Medrano y Núñez (2017) se retiró el ítem 2, el cual tiene la mayor cantidad de errores correlacionados a diferencia de los demás reactivos, dando lugar a una estructura factorial compuesta por 16 variables observadas, que pertenecen a 3 factores latentes, se procedió con el análisis factorial confirmatorio mediante la máxima verosimilitud, de esta manera se reportó como índices de ajuste: GFI de .90, RMSEA de .095, CFI de .92 y TLI de .91, de refieren un buen ajuste, asimismo el índice AIC de 625.00 refiere una mayor calidad del modelo propuesto en contraste al teórico

(Escobedo, et al., 2016), asimismo se observa que las cargas factoriales estandarizadas se ubican por encima del .60 en su totalidad, con valores óptimos según el criterio más exigente (Lloret, et al., 2014), asimismo ausencia de multicolinealidad en los datos (Pérez, et al., 2013).

Asimismo, se debe considerar que el retirar el ítem 2, después de la re especificación, como el quinto paso del análisis factorial confirmatorio, se realizó considerando el criterio del ítem que no permite el ajuste incremental, de esta manera no se orientó la re especificación a partir de las cargas factoriales, sino la cohesión del ítem al instrumento, que posiblemente, a pesar de contribuir en un grado óptimo a la variable latente, esta contribución probablemente presenta redundancia, es por ello que la realización del modelamiento de ecuaciones estructurales simulando modelos diversos, arrojó que el reactivo 2 es la mejor opción para retirar y lograr reportar índices de ajuste, absoluto, comparativo y parsimonioso pertinentes lo que permitió el desarrollo del instrumento acorde al contexto de los pescadores de Chimbote (Escobedo, et al., 2016)

De igual manera, el estudio de Spontón, et al (2012) obtuvieron que el modelo tridimensional de la Escala de Utrech de Engagement en el trabajo posiblemente requiere su re especificación, al reportar índices de ajuste CFI= .91, GFI= .89, TLI=.90, RMSEA= .077, de criterio aceptable, sin llegar a ser óptimos (Escobedo, et al., 2016), resultados que se explican a partir de las particularidades de la población al compartir el sector de trabajo privado, asimismo Müller, et al. (2013) obtuvo en el análisis factorial exploratorio una estructura subyacente constituida por 2 variables no observadas, que permiten una mayor varianza explicada (79.96%) resaltando nuevamente que el modelo teórico constituido por tres factores no se ajusta, en este caso a una muestra del sector de salud, además Cárdenas (2016) y Prieto (2016) en el análisis factorial confirmatorio reportaron índices por debajo del .90 de criterio inaceptable, resultados que posiblemente convergen debido a la utilización de una muestra del sector privado, y no ser más de 500 unidades de análisis (Medrano y Muñoz, 2017).

En contraste al estudio de Salazar (2014) el cual reportó índices de ajuste por encima del .90, ello posiblemente se debe por una selección de muestra con mayor rango de edad entre los 16 a 65 años, mientras que los estudios antes mencionaron estaba constituidos con mayor

frecuencia por sujetos mayor a los 25 años, de igual manera Vázquez, et al. (2015) en su estudio reportaron para el modelo tridimensional índices de ajuste óptimo, al estar por encima del .95, debido a la utilización de una muestra por encima de las 1000 unidades de análisis (Mathiesen, et al., 2013), al igual que el estudio de Muñoz (2017) el cual reportó índices de ajuste sobre el .95, debido a la utilización de una muestra por encima de los 500 sujetos (Medrano y Muñoz, 2017).

Continuando, se determinó la confiabilidad mediante el método de consistencia interna, reportando el coeficiente omega de .879 a .886, de criterio aceptable, para referir el grado de fiabilidad de la consistencia del instrumento en una serie de mediciones, en poblaciones similares (Campo y Oviedo, 2008), de igual manera, los estudios realizados por Medrano, et al. (2012), Müller, et al. (2013), Salazar (2014), Vázquez, et al. (2015), Cárdenas (2016), Prieto (2016), y Muñoz (2017), obtuvieron una confiabilidad mediante el mismo método por encima del .65, como criterio mínimo admisible, indicando que la prueba Utrecht de Engagement en el Trabajo, presenta estabilidad en las puntuaciones obtenidas en una serie de aplicaciones del test (Ventura y Caycho, 2017), considerando que la confiabilidad es una propiedad distinta a la validez, donde una no depende de la otra, más sí una es condición, por lo cual los resultados en ambas propiedades no siempre convergen para el desarrollo del instrumento (Prieto y Delgado, 2010).

De esta manera, los resultados obtenidos evidencian el aporte a nivel metodológico, debido a los índices de ajuste insuficientes, aproximándose a ser aceptables, sin cumplir el criterio de un ajuste óptimo (Escobedo, et al., 2016), a pesar de la confiabilidad reportada, de criterio aceptable (Campo y Oviedo, 2008) debido que esta última propiedad solamente indica la estabilidad de la estructura interna en una serie de mediciones, estructura reportada en la validez como inaceptables con aproximación a ser aceptables, es por ello que el aporte del estudio radica en la metodología, como un antecedente de referencia relevante para la utilización de procedimientos que se aproximen a generar un modelo idóneo para la valoración de la variable Engagement.

V.-CONCLUSIONES

Se determinó las propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17) en colaboradores de empresas Pesqueras del distrito de Chimbote, aportando a nivel metodológico.

Se determinó la evidencia de validez basada en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio, que reporta índices de ajuste (GFI, RMSEA, AIC, TLI) inaceptables, a excepción del índice de ajuste comparativo (CFI) con un valor aceptable, ultimando que el modelo teórico no se ajusta, mientras que el modelo propuesto reporta índices que refiere un buen ajuste al modelo estimado, con cargas factoriales estandarizadas de valoración óptima.

Se determinó la confiabilidad mediante el método de consistencia interna, reportando el coeficiente Omega e intervalos de confianza, de criterio aceptable, tanto para el modelo teórico como propuesto, para indicar la estabilidad de la estructura en una serie de mediciones en poblaciones similares.

VI.- RECOMENDACIONES

Realizar la revisión del reactivo 2 mediante el juicio de expertos, para reportar la validez basada en el contenido, por dominio, para revisar la claridad, coherencia y relevancia del reactivo, que permita evaluar su pertinencia al factor teórico y al instrumento.

Realizar una confiabilidad por el método test-re test, que permita a aportar con otra metodología viable para evidenciar la propiedad de la fiabilidad, requiriendo la innovación e implementación de otros procedimientos para el desarrollo psicométrico del test.

Replicar el estudio en contextos donde se considere necesario contar con una herramienta para valorar en Engagement.

VII. REFERENCIAS.

- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la Felicidad. Introducción a la Psicología Positiva*. (1ª ed.). Lima: Edit. Universitaria.
- Bakker, A., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2011). Mantenimiento del Engagement en el Trabajo. *Ciencia & Trabajo*, 13(41), 135-142
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista psicológica*, 29 (2), 107-115
- Ballesteros, F. (2013). *Evaluación Psicológica*. (2da Ed.). Madrid: Pirámide
- Blau, G. & Boal, K. (1987). La conceptualización de cómo la participación, el compromiso organizacional afecta la rotación y el absentismo. *Academia de Gestión Review*, 12 (2), 288-300.
- Bravo, E. (2013). *El compromiso laboral (Engagement) en las áreas administrativas de un medio de comunicación escrito de la ciudad de Quito, Ecuador* (tesis de licenciatura). Universidad de las Américas, Quito, Ecuador. Recuperado en: <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/1595/1/UDLA-EC-TPO-2013-02.pdf>.
- Britt, T., Thomas, J. & Dawson, C. (2006). Self-engagement magnifies the relationship between qualitative overload and performance in a Training Setting. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(9), 2100-2114
- Brydon, L.; Walker, C.; Wawrzyniak, A.; Chart, H. & Steptoe, A. (2009). Dispositional optimism and stress-induced changes in immunity and negative mood. *Brain, Behavior and Immunity*, 23, 810-816
- Campo, A. & Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10 (5), 831-839.

- Cárdenas, R. (2016). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del distrito de Moche* (tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Cárdenas, T. & Jaik, A. (2014). Inventario para la medición del Engagement (ilusión por el trabajo). Un estudio instrumental. *Psicogente*, 17(32), 294-306
- Carrasco, A., De la Corte, C. & León, J. (2010). Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista Digital de Prevención*. 1(1), 12-34
- Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires: Paidós.
- Cerón, J. (2015). *La importancia de la motivación en las empresas* (tesis de licenciatura). Universidad militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P. & Núñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas). Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Revista Universum*, 2 (23), 67-85
- Chiang, M., Núñez, A., Salazar, M. & Huerta, P. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: un análisis de género y edad. *PANORAMA SOCIOECONÓMICO*, 28(40), 92 – 103
- Correa, A. (2016). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17), en personal de Serenazgo de la gerencia de seguridad ciudadana y defensa civil –Trujillo*. (Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicología). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Claure, M. & Bohrt, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. Bolivia. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSA*, 2(1), 77-83.

- Cuevas, F. (2012). *¿Qué es el engagement? Compromiso claro con la empresa y sus resultados.* Recuperado de <http://www.coscatl.com/blog/Vivencial/post/engagement-compromiso-organizacional/>.
- Deloitte Perú (2015). Falta de compromiso laboral: el principal problema de las empresas. *Gestión.* Recuperado de: <http://gestion.pe/empleo-management/87-empresas-considera-que-falta-compromiso-laboral-su-principal-problema-2149055>
- Demerouti, E., Bakker, A., Janssen, P., & Schaufeli, W. (2001). Burnout and engagement al work as a fuction of demands and control. *Scandinavian journal of work and environment and Health*, 27(4), 279-286.
- Elosua, P. & Bully, G. (2012). *Prácticas de Psicometría: Manual de Procedimiento* (1^{ra} ed.). Vasco: Universidad de Vasco.
- Escobedo, M. Hernández, J. Estebane, V. & Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Ciencia & Trabajo*, 18(55), 16-22.
- Fernández, A. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. *Ciencias Económicas*, 33(2), 39-66.
- Gallup (2013). *The State of the Global Workplace: Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide.* Recuperado de: <http://blogs.exeter.ac.uk/businessschoolhr/2014/10/13/the-state-of-the-global-workplace-only-13-engaged/>
- Garassini, M. & Zarvarce, P. (2010). *Historia y marco conceptual de la Psicología Positiva.* Caracas: Compiladoras Sociedad Venezolana de Psicología Positiva.

- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación (5ta edición)*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores
- Hervás, G. (2009). Psicología positiva: una introducción. *Interuniversitaria de formación del Profesorado*, 23(3), 23-41
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Journal Academy of Management*, 33(4), 692-724
- Letelier, G., Navarrete, E. & Farfán, C. (2014). Síndromes organizacionales: mobbing y burnout. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 1(1), 29-40
- Lisbona, A., Palací, F. & Agulló, E. (2008). Development of a Scale to Study Differences in Gender in Organizational Socialization Processes. *International Journal of Hispanic Psychology*, 1(2), 1-16
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. & Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169.
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422
- Mathieu, J. & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194
- Mathiesen, M., Castro, G., Merino, J., Mora, O. & Navarro, G. (2013) Diferencias en el desarrollo cognitivo y socioemocional según sexo. *Estudio Pedagógicos*, 39 (2), 199-211.

- Medrano, L. & Núñez, R. (2017). Aproximación conceptual y práctica a los modelos de ecuaciones estructurales. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 11(1), 1-21.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Montero, I. & León, O. G. (2007). Guía para nombrar los estudios de investigación en Psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862
- Moreno, C. (2107). El “síndrome de burnout” en una crisis empresarial interna. *Gestión*. Recuperado de: <http://gestion.pe/tendencias/sindrome-burnout-crisis-empresarial-interna-2193206>
- Mowday, R., Steers, R. & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2), 224–247
- Müller, R., Pérez, C. & Ramírez, L. (2013). Estructura Factorial y Consistencia Interna de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 17 entre trabajadores sanitarios de Chile. *Liberabit. Revista Psicología*, 19(2), 163-171.
- Muñoz, K. (2017). *Propiedades psicométricas de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES 17) en trabajadores con perfil operativo de la provincia de Trujillo* (tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Pérez, E., Medrano, L. & Sánchez, J. (2013). El Path Analysis: conceptos básicos y ejemplos de aplicación. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 5(1), 52-66.
- Prieto, K. (2016). *Propiedades psicométricas de la escala Utrecht de engagement en el trabajo en colaboradores de empresas agroindustriales en el distrito de Moche* (tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

- Prieto, G. & Delgado, A. (2010). Fiabilidad y Validez. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 67-74.
- Ramírez, T. (1999). Como hacer un proyecto de investigación. (1ra ed.). Caracas: Panapo.
- Robinson, D., Perryman, S. & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement Report 408*. UK: Institute for Employment Studies
- Rodríguez, R., Martínez, M. & Sánchez, I. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Univ. Psychol*, 13(4), 1255-1266.
- Sacks, A. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M. & Grau, R. (2000). Desde el 'burnout' al 'engagement': ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Salanova, M. & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del Burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59-67
- Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 58(18).
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2004). El Engagement de los empleados: Un reto para la dirección de los resultados humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 261(62), 109-138
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). *El Engagement en el trabajo*. España: Alianza editorial.
- Salazar, M. (2014). *Propiedades psicométricas de la escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo en empleados del servicio público*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

- Salinas, P. & Pérez, M. (1993). *Iniciación práctica a la investigación científica*. Mérida: Universidad de los Andes.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Manual Preliminar*. Holanda: Unidad de Psicología de la Salud Ocupacional Universidad de Utrecht.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). UWES - Utrecht work engagement Scale. *Department of psychology*, Utrecht University, Occupational Health Psychology. Recuperado de: http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_1_UWES_Espanol.pdf
- Schaufeli, W., Salanova, M., González, Romá., V. & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3 (1), 71-92
- Sánchez H. y Reyes C. (2009). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Seligman, M. E. (2008). Positive health. *Applied Psychology: an International Review*, 57, 3-18
- Seligman, M. & Csikszentmihaly, M. (2000). Positive Psychology: an introduction. *Magazine American Psychologist*, 55(1), 5-14
- Sonnetag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new Look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-528
- Spontón, C., Medrano, L., Maffei, L., Spontón, M. & Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba,

Argentina. *Liberabit, Revista Psicológica*, 18(2), 147-154

Suarez, Y. & Mendoza, J. (2014). Indicadores de salud mental y engagement en empleados de una empresa promotora del desarrollo económico. *Económicas CUC*, 35 (2), 133-146

Valdez, H. (2011). *UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE*. México: Jalisco.

Valdivieso, C. (2013). Efecto de los métodos de estimación en las modelaciones de estructuras de covarianzas sobre un modelo estructural de evaluación del servicio de clases. *Comunicaciones en estadística*, 6(1), 21-44.

Vásquez, C. (2006). La psicología positive en perspectiva. *Papeles del Psicólogo*, 27(1), 1-2

Vásquez, A., Magnan, E., Pacico, J., Hutz, C. & Schaufeli, W. (2015). Adaptation and Validation of the Brazilian Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*, 20(2), 207-217

Velásquez, N. (2015). *Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales de Chimbote* (tesis doctoral). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

Ventura, J. (2017). ¿Existen los instrumentos validos? Un debate necesario. *Gaceta Sanitaria*, 31(1), 71.

Ventura, J. & Caycho, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, 25(1), 625-627.

Ventura-León, J. (2018). Intervalos de confianza para coeficiente Omega: Propuesta para el cálculo. *Adicciones*, 30(1), 77-78.

ANEXOS

Anexo I

Protocolo

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Cárdenas (2016)

Edad: _____ años

Sexo: M () F ()

Grupo ocupacional: Administrativo ()

Operario ()

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 0 a 6).

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

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

Anexo II

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento informado, es brindar a los participantes de la investigación una clara explicación de la naturaleza misma, y a su vez el rol que cumplen como participantes

La presente investigación esta conducida por Molina Moncada Milagros, de la carrera profesional de psicología de la Universidad César Vallejo de Trujillo. Determinar las Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17) en colaboradores de empresas Pesqueras del distrito de Chimbote.

Si usted accede a participar en este estudio, la información que se recoja será confidencial y no se usaran para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Así mismo, sus respuestas serán anónimas ya que no se le solicitará su identidad.

De presentar alguna duda sobre la investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

De antemano, se agradece su participación.

Luego de haber leído el consentimiento informado, acepto participar voluntariamente en esta investigación.

He sido informado(a) sobre el objetivo de la investigación. Y reconozco que la información que yo provea en el transcurso la investigación es estrictamente confidencial, ya que el resultado de este estudio será parte de una tesis, que a la vez ayudará a realizar nuevas investigaciones. Por lo tanto, no será utilizada para ningún otro propósito fuera de lo mencionados en este estudio sin mi consentimiento.

Jefe de Área