

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



TESIS

“Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas agroindustriales en el Distrito de Moche.”

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

Br. PRIETO ZAPATA, LOURDES KATHERINE

ASESORES

Mg. SANTA CRUZ ESPINOZA, HENRY.

Mg. CORONADO MATTA, SUSANA RAFAELA.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PSICOMÉTRICA

TRUJILLO- PERÚ

2016

PÁGINA DEL JURADO

MG. Santa Cruz Espinoza, Henry
(Presidente del Jurado)

MG. Coronado Matta, Susana Rafaela
(Secretario de mesa del jurado)

MG. Caycho Rodríguez, Tomás
(Vocal de mesa del jurado)

DEDICATORIA

A Dios, por otorgarme la paciencia y el ímpetu necesario para el cumplimiento de uno de mis objetivos personales y académicos, demostrándome en cada momento su infinita bondad y amor.

A mis padres, Oscar y Mónica, por demostrarme su incondicional amor y apoyo en cada momento de mi vida, quienes me han formado en base a valores que han hecho de mí una persona de bien

A mi hermano, Oscar André, por ser mi mejor amigo y estar en cada momento de mi vida regalándome una sonrisa.

A mis docentes, quienes han apoyado en mi formación profesional y han hecho de mí, un profesional competente.

AGRADECIMIENTOS

Mi más sincero agradecimiento a mis queridos padres por el apoyo incondicional que recibí en todo momento, por los consejos y enseñanzas que impartieron en mí; ya que sin ellos no hubiera sido posible lograr este fin. Gracias por su paciencia y amor.

A mis asesores, Henry Santa Cruz y Susana Coronado Matta, quienes me han acompañado durante la realización del presente estudio, brindándome siempre su orientación con profesionalismo ético en la adquisición de conocimientos y afianzando mi formación.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Trujillo, 13 Febrero del 2016

Yo, Lourdes Katherine Prieto Zapata, identificada con DNI 74048315; 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.

Lourdes Katherine Prieto Zapata

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 agroindustriales del Distrito de Moche”, con el objetivo de determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas agroindustriales del Distrito de Moche, 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.

INDICE

PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.4. Formulación del problema	24
1.5. Justificación	24
1.6. Objetivos.....	24
1.6.1. General	24
1.6.2. Específicos.....	25
II. MÉTODO	25
2.1. Diseño de Investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
2.2. Tipo de investigación:.....	25
2.3. Variable.....	26
2.4. Indicadores.....	26
2.5. Definición Operacional.....	26
2.6. Escala de Medición.....	26
2.7. Población y muestra.....	27
2.8. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, validez y confiabilidad.....	29
2.9. Métodos de Análisis de Datos	31
2.10. Aspectos Éticos.....	32
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIÓN	49
VI. RECOMENDACIONES	50
VII. REFERENCIAS	51
VIII. ANEXOS	56

INDICE POR TABLAS

Tabla 1. Descripción de la población y muestra de la Investigación.....	28
Tabla 2. Índices de Homogeneidad según Ítem –Test.....	34
Tabla 3. Índices de Homogeneidad según Ítem - Sub test de la dimensión de Vigor.....	35
Tabla 4. Índices de Homogeneidad según Ítem - Sub test de la dimensión de Dedicación.....	35
Tabla 5. Índices de Homogeneidad según Ítem - Sub test de la dimensión de Absorción.....	36
Tabla 6. Índices de correlación inter escalas.....	36
Tabla 7. Estructura factorial del UWES.....	37
Tabla 8. Análisis factorial confirmatorio.....	38
Tabla 9. Confiabilidad por consistencia interna de las dimensiones y total.....	39
Tabla 10. Estadísticos de contraste por sexo.....	39
Tabla 11. Estadísticos de contraste por Grupo Ocupacional.....	40
Tabla 12. Estadísticos de contraste por Edad.....	40
Tabla 13. Normas percentilares Específicas por grupo ocupacional.....	41

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas de la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas agroindustriales del distrito de Moche, donde la población objetivo fue de 3990 colaboradores, sin embargo se utilizó una muestra representativa de 351 colaboradores, incluyendo a 193 mujeres y 158 varones, de edades que oscilan entre los 18 años y 65 años, quienes se ubican en grupos ocupacionales de nivel Administrativo y Operario. Para la investigación se utilizó la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17), donde los datos fueron recogidos por un muestreo probabilístico estratificado. Se realizó los índices de homogeneidad según Ítem-test obteniendo índices muy bueno en todos los ítems, con valores entre ,41 y ,65, indicando el buen grado de relación entre lo que el ítem mide y lo que se pretende medir en toda la escala UWES; asimismo se realizó el AFE en el cual a través del método de extracción por componentes principales con rotación oblicua y normalización de Káiser se hallaron cargas factoriales altas para cada factor, determinando así tres factores que cumplen con el criterio de parsimonia e interpretabilidad y AFC evidenciando la similitud entre el modelo estimado y el modelo teórico. Además se encontró evidencia estadística altamente significativa ($p < .01$) existiendo correlación entre los ítems en cada factor, demostrando la estructura trifactorial. Finalmente, la confiabilidad se determinó mediante Consistencia Interna de Alpha de Cronbach obteniendo puntuaciones por encima del .71.

Palabras Claves: Engagement, empresas agroindustriales, organizacional.

ABSTRACT

The investigation had as objective to determine the psychometric properties of the scale Utrecht of engagement in the work in partners of agro-industrial enterprises of the district of Moche, where the target population was 3990 collaborators, however used a representative sample of 351 collaborators, including 193 women and 158 men, between the ages of 18 and 65 years, who are located in occupational groups of managerial level, Administrative and Operator. For the research used the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17), where the data were collected by a stratified probabilistic sampling. The validity was determined by correlation item-test obtaining indices of validity item-total very good in all items, with values between ,41 and 65, indicating the good level of relationship between what measures the item and what it is intended to measure throughout the UWES; also, the AFE was performed in which through the extraction method principal components with oblique rotation and Kaiser normalization of high factor loadings for each factor were found , determining three factors that meet the criteria of parsimony and interpretability, also AFC evidencing the similarity between the estimated model and the theoretical model. It was also found statistical evidence highly significant ($p < .01$) existing correlation between the items in each factor (scale) remain a trifactorial structure. Consequently, reliability was determined by internal consistency of Cronbach Alpha getting scores above the .71.

Key words: Engagement, agro-industrial enterprises, organizational.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Hoy en día, las organizaciones priorizan el conocimiento y desarrollo de aspectos positivos de su talento humano, puesto que el enfoque de la Dirección de Recursos Humanos ha evolucionado, ya no presenta una orientación reactiva sino proactiva, es decir, orienta sus prácticas hacia la prevención y desarrollo de actitudes y aptitudes positivas en pro de la persona y la organización (Arnold & Randall, 2012). Pero este cambio en las prácticas organizacionales las cuales direccionan el desarrollo de aspectos positivos protectores, se basó en una orientación positiva de la psicología, sin embargo, años atrás, la misma orientaba sus estudios hacia el conocimiento e identificación de enfermedades, factores de riesgo y datos epidemiológicos, es decir, se tenía una perspectiva claramente negativa.

Al observar dicha orientación negativa, la Psicología buscó reinventarse y basar sus estudios en la identificación de factores protectores para el bienestar profesional y personal del propio trabajador, es así que a partir de las palabras del psicólogo Martin Seligman, quien propuso -a finales de los años 90- el estudio de la forma de potenciar las cualidades positivas que poseen las personas (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), se formó este nuevo enfoque denominado “psicología positiva”, el cual busca centrarse en resaltar el funcionamiento óptimo de las personas frente a las demandas emergentes que acontecen en la sociedad moderna; priorizando el conocimiento de las condiciones saludables.

Es por ello que se comienza a priorizar estudios de variables psicológicas con constructos relacionados a connotaciones afectivas positivas, como es el Engagement, el cual se caracteriza por un estado mental positivo y satisfactorio, vinculado a aspectos laborales, caracterizado por sus tres dimensiones; vigor, dedicación y absorción, siendo un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente. (Bakker, Demerouti & Xanthopoulou, 2011).

Por esta razón, la relevancia de conductas organizacionales positivas ha conllevado al estudio del engagement como indicador del potencial humano positivamente orientado y a la identificación de capacidades psicológicas, las cuales sean desarrolladas de manera efectiva para el mejor desempeño del trabajador, buscando un colaborador dedicado, enérgico y el cual disfrute de las labores que realiza, es decir, un colaborador engaged. Además, estudios realizados han confirmado que el apoyo entre compañeros dentro de un área u organización, el feedback de la información sobre el desempeño y el desarrollo profesional que se le brinda al colaborador optimiza el engagement en el trabajo. (Bakker, 2008).

Del mismo modo, Salanova y Schaufeli (2009, citado por Sponton, Medrano, Maffei, Sponton & Castellano, 2012) confirman la relación positiva que presenta el engagement con los resultados organizacionales, manifestándose en el desarrollo del compromiso organizacional, la iniciativa personal y profesional, y conductas de ciudadanía organizacional o también conocido como conducta extra-rol.

Es por esta necesidad de formación de organizaciones saludables, las cuales realicen esfuerzos sistemáticos para mejorar la salud tanto física y mental de los colaboradores, quienes se enfoquen a la promoción de prácticas organizacionales positivas a fin de obtener un capital humano saludable y resultados organizacionales efectivos; se realiza cambios en la intervención psicológica organizacional, las cuales se apoyan en un constructo psicológico que permita obtener resultados válidos y confiables.

Por esta razón, al indagar sobre el estudio del engagement se encontró tan solo un constructo psicológico que midiera dicha variable; denominado Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Originalmente la escala contenía 24 ítems donde 9 ítems eran de la dimensión de vigor, 8 de dedicación y la mayoría de frases residía del MBI, las cuales fueron escritas de manera positiva. Después de evaluaciones psicométricas se observó que 7 ítems eran inconsistentes y

fueron eliminados, es por ello que se obtiene la versión UWES – 17, demostrando en varias investigaciones como en países de Europa, Asia y América, sus adecuadas propiedades psicométricas para ser usadas según las características de la población. Sin embargo, en la ciudad de Trujillo tan solo se ha realizado la validación de dicha escala en una muestra de trabajadores del servicio público; por ello, carece de estudios en organizaciones del sector privado, del rubro agroindustrial.

Teniendo en cuenta ello, la presente investigación busca la validación y confiabilidad del instrumento de acuerdo a nuestro contexto, ya que no existe hasta ahora un instrumento que mida esta nueva variable en colaboradores de empresas agroindustriales en el distrito de Moche. Por esta razón, se tiene el objetivo de identificar las propiedades psicométricas de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo y observar si la escala es capaz de medir objetivamente la variable e indicadores que engloban la prueba.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacional

Schaufeli y Bakker (2003) realizaron un estudio con la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) en Holanda y Bélgica, la base de la muestra incluyó casi 10 000 trabajadores. Se realizaron 25 estudios, pero tan solo en 11 se utilizó el UWES – 17, siendo un número de participantes de 2313 personas; mientras que los 14 estudios restantes, 7366 personas fueron evaluadas con el UWES – 15. Asimismo, cabe mencionar que la base de datos estuvo compuesta por 43% de hombres y 57% de mujeres cuyas edades oscilan entre los 15 años a los 81 años, donde el 83% fueron trabajadores holandeses, mientras que el resto fueron originarios de Bélgica. Además, el análisis factorial de tipo confirmatorio de la escala UWES evidenció una estructura tridimensional presentando una alta correlación entre las escalas. En lo referente a la consistencia interna por dimensión se evidencia ser muy por arriba de del criterio de 0.60, es decir, posee alta consistencia interna Asimismo, al mencionar la

consistencia interna se demostró que es adecuado ya que haciendo uso del Alfa de Cronbach presenta .93 (Total).

Müller, Pérez y Ramírez (2013) realizaron un estudio donde se estudió la Estructura factorial y consistencia interna del UWES 17 en una población de trabajadores sanitarios de Chile. Se trabajó con una muestra conformada por un total de 165 trabajadores de la salud del país de Chile, de los cuales 116 son del género femenino y 35 colaboradores del género masculino, existiendo 14 casos que no presentaron el cuestionario. Es así que se realizó el Análisis Factorial de tipo exploratorio haciendo uso del método de extracción del Análisis de eje principal. Sin embargo, antes de realizar el AFE, se evaluó la utilización del mismo, haciendo uso de KaiserMeyer-Olkin (KMO) el cual resultó ser ,82 y en la prueba de esfericidad de Bartlett se obtuvo una estadística significativa ($\chi^2 = 1258.45$). De esta manera, estas dos pruebas previamente realizadas apoyaron la factibilidad de efectuar el análisis factorial, utilizando tres criterios; el primero, de Kaiser-Guttman donde se observó que dos factores obtuvieron valores superiores a 1.0, de 6.87 y 1.56, los cuales explican un 79.06% de la varianza total de los ítems. El segundo, de contraste de caída, mediante el gráfico de sedimentación denotó y reafirmó la solución bifactorial. Y finalmente, el Análisis Paralelo de Horn, con una muestra aleatoria de 5,000 demostró la existencia de únicamente dos factores con valores de 6.87 y 1.56. Asimismo, los 17 ítems mostraron cargas factoriales superiores a 0.30, el cual es el valor mínimo aceptable para considerar una carga factorial adecuada. Es así que la escala UWES-17 presenta adecuadas propiedades psicométricas por lo que es factible utilizarla en una población de trabajadores sanitarios chilenos

Sponton, Medrano, Maffei, Spontón y Castellano (2012), realizaron la validación del Cuestionario de Engagement (UWES) haciendo uso de una población de trabajadores de Córdoba, Argentina. Para ello se utilizó una muestra de 674 trabajadores, compuesto por un valor de 55% del género masculino y un 45% del femenino, cuyas edades comprenden entre los 19 y 67 años, con un 91% de empresas del sector privado y un 9% del sector público del rubro de seguridad, informática, salud, educación, metalúrgicos, ingeniería, ventas y

otros. Asimismo, al seleccionar a los participantes se utilizó un muestro no probabilístico accidental demostrando que en las pruebas preliminares, los resultados obtenidos son satisfactorios, puesto que en la consistencia interna dio como resultado valores aceptables comprendidos entre ,69 y, 90. A su vez, se observaron diferencias significativas en las tres dimensiones del Engagement obteniendo como resultados en Vigor: $t= 1,68$; $p <, 05$, dedicación: $t= 2,56$; $p <, 05$, y en Absorción: $t= 3,02$; $p <, 05$, y observándose relaciones positivas entre edad y Engagement.

Oramas, Marrero, Cepero, del Castillo y Vergara (2014) realizaron una evaluación del engagement en el trabajo en colaboradores cubanos haciendo uso de la Escala Utrecht Engagement en trabajadores (UWES – 17). El estudio se realizó en una muestra compuesta por 400 colaboradores oriundos de Cuba con diferentes ocupaciones tales como profesores, investigadores, profesiones de producción y de servicio. Al referirse a la consistencia interna se hizo uso del coeficiente de Alpha de Cronbach, en el cual se obtuvo valores de las tres dimensiones, vigor (,80), dedicación (, 0.80) y absorción (,75) y en su escala general obtuvo, 90. Asimismo, se evidencia que la estructura de tres factores demuestra una unidad entre las mismas y valores normativos mayores en las tres dimensiones.

1.2.2. Local

Salazar (2014) realizó una investigación con la finalidad de determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en empleados del servicio público de la ciudad de Trujillo, para lo cual se tomó una muestra conformada por 404 trabajadores los cuales pertenecían a dos entidades públicas, 231 personas del género masculino y 173 del femenino, donde las edades oscilan entre los 18 y 65 años, es por ello que se utilizó la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES – 17). Asimismo, los datos fueron recogidos por un muestreo no probabilístico por conveniencia y se utilizó la validez del constructo mediante la correlación Ítem - test obteniendo índices de validez Ítem - total muy bueno en todos los ítems, con valores entre ,51 y ,83, indicando un adecuado grado de relación entre lo que mide el ítem y lo que desea medir el UWES en su totalidad, encontrándose una estadística altamente significativa, con un valor de $p < .01$, demostrando la presencia de correlaciones entre los ítems de cada sub escala. Finalmente al realizar el análisis factorial confirmatorio se observó índices de ajuste mayores a $\geq .90$; siendo un valor satisfactorio. Además, un error cuadrático medio de aproximación de $d < .05$, siendo el valor aceptable. Estos datos confirman la validez del constructo propuesto por Schaufeli y Bakker en el UWES. En relación a la confiabilidad de obtuvo puntuaciones de ,83.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Bases teóricas

1.3.1.1. La Psicología Positiva:

La psicología recientemente ha empezado a admitir como un objeto principal de estudio, el bienestar intrínseco y la investigación de las fortalezas humanas y de los factores que favorecen a estados de felicidad de las personas. (Vásquez, 2006).

Es así que en sus inicios, la psicología positiva ha sido definida por varios autores, entre ellos tenemos a Sheldon y King (2001), quienes lo definen como “el estudio científico de las fortalezas y virtudes humanas, del funcionamiento psíquico óptimo” (p.17). Por otro lado, Seligman (1999, citado por Contreras & Esguerra, 2006), lo define como el estudio científico de rasgos individuales positivos, las experiencias positivas, las organizaciones que promuevan su desarrollo tanto personal y profesional y a la vez mejoren la calidad de vida de las personas.

Es importante mencionar que diferentes autores han evidenciado la presencia de intereses similares entre la Corriente psicológica humanista y la Psicología positiva (Gancedo, 2006; Linley, Joseph, Harrington & Wood, 2006), siendo de gran importancia los aportes humanistas dados por el psicólogo Carls Rogers sobre el funcionamiento pleno de los seres humanos, así como las investigaciones de Abraham Maslow sobre la autorrealización en personas saludables. (Mariñelarena, 2012).

Así también, Alarcón (2009), refiere que la Psicología Positiva posee un conjunto de ideas que fueron sustentadas por la psicología humanista e inspiraron en la psicología positiva la concepción del ser humano, y el interés por ubicarlo en el centro de su atención.

Sin embargo, aunque la psicología positiva tiene fuerte influencia de la psicología humanista, existen diferencias notables entre ambas corrientes; la primera adhiere dentro de su metodología el método científico, utilizando en sus investigaciones una rigurosa metodología. Por otro lado, la corriente humanista rechaza el planteamiento antes mencionado, ya que sus planteamientos se basan en propuestas filosóficas. Pero se debe hacer hincapié que la corriente psicológica positiva, no es un movimiento psicológico ni busca promover el crecimiento espiritual basándose en métodos no científicos. (Alarcón, 2009).

Finalmente, se puede destacar que el punto de partida de la psicología positiva radica en la idea que el ser humano es un ser único e irrepetible; consciente y responsable de elegir libremente y de tener iniciativa para poder elegir entre una gama de opciones, siendo su rol fundamental el de optimizar el funcionamiento de los factores positivos (Alarcón, 2009).

1.3.1.2. Teoría de las Demandas y Recursos Laborales:

Bakker y Demerouti (2013) sostienen que en la teoría DRL se han enmarcado estudios como el Síndrome de burnout, el compromiso organizacional y también la variable de estudio; el engagement.

Asimismo, los mismos autores, Bakker y Demerouti (2013), sustentan el modelo en donde los distintos entornos de trabajo se dividen en las categorías de demandas y recursos laborales. Es así que las demandas laborales hacen referencia a aquellos aspectos relacionados al trabajo que demandan un esfuerzo sostenido. Mientras que los recursos Laborales relatan distintos aspectos que repercuten en la reducción de las exigencias del trabajo siendo decisivo para la consecución de los objetivos del trabajo, estimulando el aprendizaje, el desarrollo y por ende el crecimiento personal.

Es así que el modelo de DRL desencadena dos métodos, de disminución de la salud y el proceso motivacional. El primero está relacionado al agotamiento o los problemas de salud psicosomáticos (principales predictores de variables), y el segundo relacionado a los recursos; los cuales están vinculados a la motivación, la satisfacción en el trabajo y el engagement. (Bakker & Demerouti, 2013)

Además refieren que las demandas y los recursos laborales se relacionan al momento de pronosticar el bienestar organizacional. Es así que los recursos pueden influir furtivamente de dos maneras posibles en el rendimiento. En la primera, los recursos aminoran el choque de las demandas en el

estrés/malestar. En la segunda relación, las demandas aumentan la colisión de los recursos laborales en la motivación/engagement. Es por ello que las anteriores investigaciones han demostrado que los recursos laborales cobran mayor importancia en el engagement cuando son superiores las demandas. (Bakker & Demerouti, 2013)

1.3.2. Definición del engagement:

Kahn (1990, citado por Rodríguez, Martínez & Sánchez, 2014) teorizó acerca del engagement como una energía concentrada que lo direccionan hacia sus metas organizacionales, siendo personas que están cognitivamente, física y emocionalmente interconectados con las funciones que desempeñan en trabajo.

Schaufeli, Martínez, Marquez-Pinto, Salanova y Bakker (2002, citado por Rodríguez, Martínez y Sánchez, 2014) define el engagement como un concepto compuesto por varias dimensiones (multidimensional) caracterizado por vigor, dedicación y absorción.

Schaufeli y Bakker (2003), refieren que es:

“Un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular” (p. 6)

Es por ello, que se infiere que el engagement es un estado mental positivo, caracterizado por un modelo que abarcan tres dimensiones, como el vigor, la dedicación y la absorción, el cual no es un estado momentáneo ni generado por un objeto en específico sino que persiste en el tiempo y es generalmente asociado con el compromiso laboral, el alto desempeño y la satisfacción laboral.

1.3.3. Dimensiones:

Vigor:

Schaufeli y Bakker (2003), refieren que: “se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades.” (p. 6)

Carrasco, de la Corte y León (2010) mencionan que es:

“La energía como opuesto al agotamiento. Se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia y activación mental mientras se trabaja, el deseo y la predisposición de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando y la persistencia incluso cuando aparecen dificultades en el camino.” (p.12)

La dedicación:

Schaufeli y Bakker (2003), refieren que “se caracteriza por el estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado.” (p. 6)

Carrasco et al. (2010) mencionan que es:

“Alta implicación laboral, junto con la manifestación de un alto nivel de significado atribuido al trabajo y un sentimiento de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Es decir, la dedicación es involucrarse, entusiasmarse, estar orgulloso e inspirado en el trabajo y se caracteriza por un sentimiento de importancia y desafío.” (p. 12)

La absorción

Schaufeli y Bakker (2003), refieren que “Se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo.” (p. 6)

Carrasco et al. (2010), refieren que es “Un estado de concentración, de sentimiento de que el tiempo pasa rápidamente y uno tiene dificultades para desligarse del trabajo debido a la sensación de disfrute y realización que se percibe.” (p. 13)

1.3.4. Causas

Salanova y Schaufeli (2004) refieren que la investigación científica ha evidenciado como posibles causas del Engagement, los recursos laborales como por ejemplo, la autonomía y el apoyo del entorno social; los recursos personales tales como la Autoeficiencia, el contagio emocional fuera del trabajo y la recuperación debida al esfuerzo. Asimismo, el Engagement supone estar asociado positivamente con las características que presenta el puesto de trabajo, donde pueden considerarse como recursos motivadores o causantes de altos niveles de Engagement, mantener una red social de apoyo en relación a pares y superiores, la autonomía laboral, las posibilidades de desarrollo y facilidades de formación.

1.3.5. Consecuencias

Al referirnos a las posibles consecuencias, estas se encuentran relacionadas con actitudes positivas hacia el trabajo, como por ejemplo, el compromiso organizacional, la satisfacción laboral, y un mínimo índice de rotación. Asimismo, se relaciona con conductas laborales positivas como el dinamismo personal, conductas proactivas y conductas extra-rol y la motivación por el aprendizaje. (Schaufeli & Bakker, 2003),

Asimismo, Salanova y Schaufeli (2004, citado por Suarez & Mendoza, 2014) expresan que el Engagement presenta cierta asociación de un recurso humano motivado hacia nuevos retos, abierto al aprendizaje de nuevas cosas, proactivo, satisfecho, comprometido, leal a la organización, y sobre todo relacionado positivamente con el desempeño del empleado. Un individuo engaged será un trabajador por encima del estándar esperado. Además, el engagement promueve la salud, disminuyendo el estrés, la depresión y quejas psicósomáticas que se presentan en el colaborador cuando los recursos laborales no son idóneos.

1.3.6. Beneficios del engagement en la organización

Suarez y Mendoza (2014) refieren que optimizar el bienestar psicológico desde el engagement, en los empleados genera beneficios a la organización. A nivel individual, se presenta la disminución de quejas en relación al estrés, disminución de absentismo, mayor socialización, adaptación, motivación, aumento de la creatividad e innovación. A nivel organizacional se observa mejora de la imagen corporativa y a nivel interpersonal, aumenta las emociones sociales positivas relacionadas con el trabajo, mejorando relaciones con los clientes y compañeros.

1.3.7. La Autoeficacia: un recurso clave para optimizar el engagement en el Ámbito Laboral.

García-Renedo, Llorens, Cifre y Salanova (2006), refieren que la sensación de competencia puede estimular el Engagement; es decir, mientras que el colaborador mantenga un alto pensamiento y aprehensión de la eficacia profesional, este intervendría como principal productor del Engagement.

Asimismo Llorens, Schaufeli, Bakker, y Salanova (2007, citado por Carrasco et al., 2010) señalan que la autoeficacia es origen y efecto del Engagement ya

que pueden considerarse fuente de autoeficacia influyendo positivamente en el vínculo psicológico.

Es por ello que la autoeficacia es un importante recurso personal y fuente de bienestar, el cual actúa como amortiguador de los estresores y ayuda a afrontar las demandas laborales (Carrasco et al., 2010).

1.3.8. Acciones formativas para incrementar el engagement

Hermosa (2007, citado por Raigosa & Marin, 2010), refiere que a través de la conducción de cuatro fuentes de creencias incrementa la autoeficacia y por ende el engagement. A continuación se mencionan:

- La experiencia que se atribuye a la expectación de los resultados y fracasos de otras personas, eleva el pensamiento del espectador sobre sus propias capacidades.
- La persuasión verbal fomenta la sensación de eficacia laboral, convenciendo acerca de las capacidades del empleado
- El fomento de eficiencia, desencadena estados energizantes y dinamizadores de su actividad cotidiana (activación afectiva).

1.3.9. Engagement y Desempeño Laboral

El interés por la alta gerencia sobre el Engagement, radica en el valor predictivo del desempeño, esta relación positiva entre ambas variables puede explicarse mediante los siguientes mecanismos psicológicos. Primero, los empleados engaged están experimentando emociones positivas como entusiasmo y regocijo. Asimismo, estas emociones positivas parecen ampliar el repertorio del pensamiento y la acción de los seres humanos, generando empleados que se encuentran en una constante obtención de habilidades mejorando sus recursos personales. Segundo, poseen un mejor estado de salud. Tercero, los empleados engaged generan sus propios recursos, siendo

un indicador positivo de los recursos laborales en el tiempo. Por último, transfiere su compromiso a las personas con las que se vincula y se encuentran en su entorno laboral. (Bakker et al., 2011).

1.4. Formulación del problema

¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la escala Utrecht de Engagement en los colaboradores de empresas agroindustriales del distrito de Moche?

1.5. Justificación

- El presente estudio brindará un aporte al campo de la psicometría con un instrumento válido y confiable ya que busca demostrar las propiedades psicométricas de la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo para la adecuada y real medición de la variable.
- Asimismo, en la actualidad se ha evidenciado mayor interés por el estudio orientado a la psicología positiva y a la variable de investigación, el Engagement, ya que las empresas modernas y profesionales de RRHH buscan medir a los colaboradores con constructos que tengan connotaciones positivas, sirviendo esta investigación como antecedentes para futuros estudios relacionadas a la variable.

1.6. Objetivos

1.6.1. General

- Determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de empresas agroindustriales del distrito de Moche.

1.6.2. Específicos

- Determinar los índices de homogeneidad de los ítems por escala y la prueba completa mediante la correlación ítem-test corregido de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas agroindustriales del distrito de Moche.
- Determinar la estructura factorial por medio del análisis factorial exploratorio de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas agroindustriales del distrito de Moche.
- Determinar la replicabilidad del constructo mediante análisis factorial confirmatorio de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas agroindustriales del distrito de Moche.
- Determinar la confiabilidad por consistencia interna a través del Alfa de Cronbach de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de empresas agroindustriales del distrito de Moche.
- Establecer los baremos percentilares según grupo ocupacional, a través de las puntuaciones percentilares de la Escala Utrecht de Engagement en colaboradores de empresas agroindustriales del distrito de Moche.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de investigación:

El presente estudio se basó en un tipo de investigación tecnológica el cual está orientado a presentar la validez de distintas técnicas en las que se aplican principios científicos buscando demostrar la eficacia en la modificación o transformación de una situación o fenómeno. (Sánchez & Reyes, 2009)

2.2. Variable.

Engagement

2.3. Indicadores.

- Vigor
- Absorción
- Dedicación

2.4. Definición Operacional.

Se asumió la definición operacional de medida en función a las puntuaciones estimadas en los ítems de las tres sub escalas: Vigor, Dedicación y Absorción de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (2003)

2.5. Escala de Medición.

Intervalo

2.6. Población y muestra.

2.6.1. Población:

La población de la presente investigación estuvo compuesta por el personal de empresas agroindustriales del distrito de Moche, que en su total es de 3990 colaboradores entre hombres y mujeres, quienes oscilan en edades entre 18 años a 65 años, los cuales fueron distribuidos en grupos ocupacionales de nivel Administrativo y Operario. La población varía en cuanto a su grado académico desde estudios secundarios culminados hasta profesionales.

Dichas organizaciones agroindustriales participan directamente o como intermediaria en la producción agraria, el propio procesamiento de la materia prima y la comercialización de los productos procesados a nivel nacional e internacional, buscando desarrollar sus capacidades productivas con excelencia para satisfacer a los clientes.

Las fases que conforman las agroindustrias inician desde la producción agrícola propiamente dicha, pasando por el proceso de tratamiento post-cosecha, el procesamiento de la materia prima y comercialización, hasta llegar el producto al consumidor.

2.6.2. Muestra

En el presente estudio de propiedades Psicométricas, se utilizó un nivel de significancia del 95 %, con un margen de error del 0.05, el cual dio como resultado una muestra de 351 colaboradores de las empresas agroindustriales del distrito de Moche.

Para ello se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{(e^2(N - 1) + Z^2 p \cdot q)}$$

Dónde:

n = Tamaño de Muestra

z= Nivel de confianza (1.96)

p= Probabilidad de error (0.5)

q=Probabilidad en contra (1- p)

N = Población Objetivo (3990)

e= Error de estimación (0.05)

Asimismo, se utilizó un muestreo Probabilístico de tipo Estratificado, el cual consiste en la división de segmentos de la población y seleccionando una muestra de cada segmento (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). Para la elaboración del estrato se considera la población (N) y la muestra (n), lo cual se logrará mediante la siguiente formula:

$$sh = \frac{n}{N}$$

Dónde:

sh = Desviación Estándar en un determinado estrato

n = Muestra

N = Población

Por lo consiguiente:

$$sh = \frac{351}{3990}$$

$$sh = 0.0880$$

Tabla 1.

Descripción de la población y muestra de la investigación.

EMPRESAS	SEGMENTACIÓN	POBLACIÓN	ESTRATO
EMPRESA 1	Administrativo	390	35
	Operario	1800	162
EMPRESA 2	Administrativo	450	41
	Operario	1245	112
TOTAL		3990	351

2.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, validez y confiabilidad.

Para el presente estudio, la técnica que se utilizó fue la encuesta donde Sabino (1992) refiere que “Se trata de requerir información a un grupo socialmente significativo de personas acerca de los problemas en el estudio, para luego mediante el análisis de tipo cuantitativo sacar las conclusiones que se correspondan con los datos recogidos” (p.85)

El instrumento que se utilizó es la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo, el cual fue creado por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker, en el año 2003, cuya procedencia es holandesa.

Asimismo, su primera traducción a la versión española se realizó por Ana María Benavides Pereira, Débora Fraiz de Camargo, Paulo Porto Martines, en Agosto del 2009. Mientras que la última traducción se realizó por Heribero Valdez Bonilla y Cinthya Ron Murguía, en el año 2011.

Por otro lado, el ámbito de aplicación de este Instrumento es a nivel organizacional ya que busca evaluar el nivel de engagement relacionado al

trabajo, cuya administración puede ser individual o colectiva, con una duración de aplicación aproximadamente de 10 minutos.

Inicialmente, el UWES estaba compuesto por 24 ítems de los cuales nueve eran de vigor, 8 ítems de dedicación y la mayoría consistía en frases reescritas en positivo del MBI. Sin embargo, al realizarse una evaluación psicométrica demostró que 7 ítems eran inconsistentes siendo eliminados, obteniendo el modelo UWES - 17. Manteniendo 3 versiones de UWES (UWES-9, UWES-15 y UWES-17)

Al referirnos a la calificación, este se califica de manera manual y tiene 7 alternativas de respuesta: Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces, Regularmente, Bastante Veces, Casi Siempre y Siempre, la cual es de Escala tipo Likert.

Las tres versiones del UWES, evalúan el engagement a partir de las siguientes dimensiones: vigor, dedicación y Absorción, donde en el UWES 17, comprende 6 ítems de la dimensión de Vigor, 5 ítems de Dedicación y 6 ítems de Absorción.

Finalmente, la validez del instrumento hace referencia al grado en que el instrumento (la Escala UWES) mide la variable de medición. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010), es por ello que la validez del constructo original es de .65. Mientras que la confiabilidad hace referencia al grado en que una prueba mide de manera consistente, la variable que pretende medir. Por lo que la confiabilidad por consistencia interna del instrumento original en relación a la escala total del UWES – 17 se demostró que es adecuada ya que haciendo uso del Alfa de Cronbach presenta .93 (Total) y .94 (Media).

2.8. Métodos de Análisis de Datos

Se inició realizando la aplicación de la Prueba Piloto con el objetivo de examinar el funcionamiento del instrumento en relación a la comprensión de los ítems, comprensión de las opciones de respuesta y lenguaje, sin existir problemas o dudas con respecto del Test en el grupo muestral aplicado, es por ello que se concluye que no es necesario modificar ni realizar adaptación lingüística.

El análisis de datos se inició después de haberse aplicado el cuestionario, en el que se hizo la limpieza de los datos y se revisó la prueba para separar las aplicaciones inválidas, es decir, los cuestionarios incompletos o los cuestionarios con múltiples respuestas en algún ítem.

Después de ello se procedió a la codificación de cada uno de los cuestionarios, asignándole un número, el cual diferencia a cada cuestionario y luego se realizó la base de datos en los programas de Excel y posteriormente al SPSS 22.

El análisis de los datos se realizó mediante dos tipos de estadística; la descriptiva e inferencial. De la estadística descriptiva se utilizaron medidas de tendencia central (media, moda), medidas de dispersión (desviación estándar), estadísticos de posicionamiento (percentiles) y valores mínimo y máximo.

De la estadística inferencial se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para estimar los índices de homogeneidad mediante la correlación ítem total corregido, el análisis factorial confirmatorio para determinar la estructura factorial de la prueba y el análisis factorial confirmatorio para estimar los índices de ajuste, el coeficiente alfa de Cronbach para calcular la confiabilidad mediante consistencia interna, la prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov con la que se encontró una distribución asimétrica decidiéndose utilizar la prueba U de Mann Whitney para realizar el análisis comparativo por edad, sexo y grupo ocupacional. Finalmente se estableció los baremos percentilares del instrumento.

2.9. Aspectos Éticos

- Antes de realizar la aplicación del instrumento a los colaboradores, se solicitó el permiso respectivo a las empresas mediante una solicitud formal.
- Asimismo, al realizarse la aplicación del instrumento, se explicó a los participantes el motivo de la investigación, haciendo hincapié de que la prueba será anónima, donde cuyos datos recogidos no serán revelados
- Se mencionó que la participación de la investigación es de forma voluntaria, es decir, los colaboradores tuvieron la libertad de decidir sobre su participación en esta investigación.
- Finalmente, se utilizó una Carta de consentimiento informado la cual fue aplicada a los colaboradores y firmado para poder participar de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados sobre los índices de homogeneidad del UWES

Tabla 2.

Índices de Homogeneidad según Ítem- Test corregido de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)

Ítem	r
1	.55
2	.52
3	.43
4	.46
5	.60
6	.42
7	.62
8	.63
9	.58
10	.59
11	.65
12	.53
13	.55
14	.56
15	.60
16	.41
17	.42

Nota: r: Coef. Cor. Pearson ítem – total

En la tabla 2, se aprecia índices de homogeneidad con valores entre .41 y .65, mostrando el ítem 16 el índice de homogeneidad más baja y el Ítem 11 el índice de homogeneidad más alta en la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES).

Tabla 3.

Índices de Homogeneidad según Ítem - Sub test corregido de la dimensión de Vigor de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)

Ítems	r
1	.51
4	.45
8	.51
12	.52
15	.54
17	.33

En la tabla 3, se aprecia que los índices de homogeneidad de los ítems correspondientes a la dimensión de Vigor de la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo oscilan entre el índice de .33 y .54, teniendo el ítem 17 la homogeneidad más baja y el ítem 15, la más alta.

Tabla 4.

Índices de Homogeneidad según Ítem - Sub test corregido de la dimensión de Dedicación de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)

Ítems	r
2	.46
5	.57
7	.61
10	.54
13	.45

En la tabla 4, se aprecia que los índices de homogeneidad de los ítems correspondientes a la dimensión de Dedicación de la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo oscilan entre el índice de .45 y .61, teniendo el ítem 13 el índice de homogeneidad más baja y el ítem 7, la más alta.

Tabla 5.

Índices de Homogeneidad según Ítem - Sub test corregido de la dimensión de Absorción de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)

Ítems	r
3	.30
6	.39
9	.52
11	.54
14	.51
16	.45

En la tabla 5, se aprecia que las correlaciones de los ítems correspondientes a la dimensión de Absorción de la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo oscilan entre el índice de .30 y .54, teniendo el ítem 3 la correlación más baja y el ítem 11, la correlación más alta.

Tabla 6.

Índices de correlación inter escalas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)

	Dedicación	Absorción
Vigor	.767**	.717**
Dedicación		.680**

**p<.01

En la tabla 6, se aprecia que las correlaciones entre las diferentes escalas del UWES oscilan entre .680 y .767.

3.2. Resultados sobre la validez de constructo.

Tabla 7.

Estructura factorial de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)

Ítem	Componente			Comunalidad h ²
	Absorción	Vigor	Dedicación	
14	.74			.56
9	.72			.54
3	.67			.45
16	.65			.43
11	.64			.56
6	.60			.40
7		.78		.62
2		.73		.55
10		.72		.53
5		.68		.66
13		.66		.48
8			.76	.61
1			.76	.61
4			.66	.45
15			.64	.50
17			.64	.41
12			.59	.46
% Varianza	36,9	8,1	6,8	51,8
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo				.91
Prueba de esfericidad de Bartlett			X ²	2050,3
			gl	136
			Sig.	0,000

En el Análisis Factorial se obtuvo un valor alto en la prueba KMO=0.91 y un valor altamente significativo de la Prueba de esfericidad de Bartlett, estos resultados indican que es pertinente realizar el análisis factorial exploratorio, en el cual a través del método de extracción por componentes principales con rotación oblicua y normalización de Káiser se hallaron cargas factoriales altas para cada factor, determinando así tres factores que cumplen con el criterio de parsimonia e interpretabilidad. En el primer factor se suscriben principalmente los ítems referidos a absorción, en el segundo se han agrupado los ítems referidos vigor y en tercero se agrupan los ítems referidos a dedicación.

Tabla 8.

Análisis factorial confirmatorio de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES).

Índices de Ajuste	valor
Existencia de correlaciones entre ítems	
Gl	75
χ^2	665.645
Sig.	.000**
Índices de Ajuste ad hoc	
GFI (Índice de Bondad de Ajuste)	.843
RMR (Raíz cuadrada media residual)	.047
CFI (Índice de ajuste comparativo)	.865
TLI (Índice de Tucker Lewis)	.871
RMSE (Error cuadrático medio de aproximación)	.048

En la tabla 8, se presentan los resultados obtenidos del análisis factorial confirmatorio, teniendo como supuesto la estructura de 3 factores pertenecientes a la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, obteniendo como resultado en los grados de libertad 75, con un nivel de significancia de $p=0.000$ para el chi cuadrado. Asimismo, los índices de ajuste para el GFI son de 0.843 y para el CFI de 0.865. El error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) es de .048; el TLI alcanzó un .871, el RMR que obtuvo .047.

3.3. Resultados sobre la confiabilidad del UWES

Tabla 9.

Confiabilidad por consistencia interna de las dimensiones y total de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES).

Escalas	Alfa de Cronbach	IC 95%		N° de ítems
		Li.	Ls.	
Absorción	.71	.66	.76	6
Vigor	.74	.69	.78	6
Dedicación	.75	.71	.79	5
Total	.89	.87	.90	17

En la tabla 8, se aprecia una confiabilidad de .89 para la prueba completa (IC95%: .87-.90), de .75 para la dimensión dedicación (IC95%: .71-.79), de .74 para la dimensión de vigor (IC95%: .69-.78) y de .71 para la dimensión absorción (IC95%: .66-.76)

3.4. Resultados de la construcción de las normas

Tabla 10.

Estadísticos de contraste por sexo, mediante la prueba U de Mann Whitney para comparación de medidas.

Dimensiones	Sexo				U de Mann-Whitney		
	Mujeres		Varones		U	Z	Sig.
	RP	SR	RP	SR			
Absorción	174.4	33654.5	178.0	28121.5	14933.5	-0.3	.740
Vigor	169.4	32701.0	184.0	29075.0	13980.0	-1.3	.180
Dedicación	171.1	33025.5	182.0	28750.5	14304.5	-1.0	.318
Total	171.3	33062.0	181.7	28714.0	14341.0	-1.0	.338

Nota: RP: Rango promedio; SR: Suma de rangos.

En la tabla 10, se aprecia una diferencia no significativa en las dimensiones y el puntaje total de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) según sexo.

Tabla 11.

Estadísticos de contraste por Grupo ocupacional, mediante la prueba U de Mann Whitney para comparación de medidas.

Dimensiones	Grupo Ocupacional				U de Mann-Whitney		
	Administrativo		Operario		U	Z	Sig.
	RP	SR	RP	SR			
Absorción	208.9	15874.5	166.9	45901.5	7951.5	-3.2	.001**
Vigor	207.8	15790.0	167.2	45986.0	8036.0	-3.1	.002**
Dedicación	212.4	16141.0	166.0	45635.0	7685.0	-3.5	.000**
Total	213.4	16220.5	165.7	45555.5	7605.5	-3.6	.000**

Nota: RP: Rango promedio; SR: Suma de rangos.

**p<.01

En la tabla 11, se aprecia una diferencia altamente significativa ($p<.01$) en las dimensiones y el puntaje total de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES).

Tabla 12.

Estadísticos de contraste por edad, mediante la prueba U de Mann Whitney para comparación de medidas.

Dimensiones	Edad				U de Mann-Whitney		
	18 - 40		41 - 65		U	Z	Sig.
	RP	SR	RP	SR			
Absorción	171.4	47659.0	193.4	14117.0	8878.0	-1.6	.100
Vigor	170.6	47424.5	196.6	14351.5	8643.5	-2.0	.051
Dedicación	172.1	47852.5	190.7	13923.5	9071.5	-1.4	.162
Total	171.0	47535.0	171.0	47535.0	8754.0	-1.8	.071

Nota: RP: Rango promedio; SR: Suma de rangos.

En la tabla 12, se aprecia una diferencia no significativa en las dimensiones y el puntaje total de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) según edad.

Tabla 13.

Normas percentilares específicas por grupo ocupacional de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES).

Pc	Absorción		Vigor		Dedicación		Total	
	Admin.	Oper.	Admin.	Oper.	Admin.	Oper.	Admin.	Oper.
99	36	38	36	36	30	30	101	102
95	35	35	35	35	30	30	98	98
90	34	33	35	35	30	29	97	95
85	33	32	35	34	30	28	94	92
80	32	31	34	33	29	28	94	91
75	32	30	33	32	28	27	92	88
70	31	30	33	31	28	27	90	86
65	31	28	32	30	28	26	88	83
60	29	27	32	30	27	25	87	81
55	29	26	31	29	27	24	86	78
50	29	25	30	27	26	23	85	76
45	28	24	30	27	26	23	84	72
40	27	23	29	26	25	22	82	70
35	26	22	28	25	25	21	79	67
30	25	21	27	24	24	20	78	66
25	24	20	26	23	23	19	73	62
20	22	19	25	22	22	18	71	60
15	22	17	24	20	20	16	67	56
10	20	15	23	18	18	14	64	51
5	16	13	21	15	13	12	52	47
1	9	5	10	8	5	4	37	25
N	76	275	76	275	76	275	76	275
M	27	25	29	27	25	23	82	74
Mo	29	21	35	30	28	22	94	91
DE	5.51	6.65	5.02	6.29	5.22	5.57	13.98	16.58
Mín	9	5	10	8	5	4	37	25
Máx	36	38	36	36	30	30	101	102

En la tabla 13, se aprecia las normas percentilares específicas para los grupos ocupacionales, administrativos y operarios de empresas Agroindustriales del Distrito de Moche, donde las puntuaciones promedio de la Escala de absorción

relacionado al grupo ocupacional Administrativo evidencia el valor de 27 y en el grupo ocupacional operario es de 25. Del mismo modo, para la escala de Vigor en relación al grupo ocupacional administrativo es 29 y al grupo ocupacional Operario es 27. Asimismo, las puntuaciones promedio para la escala de Dedicación en relación al grupo ocupacional administrativo es 25 y grupo ocupacional operario es 23. Finalmente, en la Escala Total, se evidencia en el grupo ocupacional administrativo, una puntuación promedio de 82 y en el grupo ocupacional operario de 74.

IV. DISCUSIÓN

El presente estudio, cuyos resultados se han dado a conocer en el apartado anterior, tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17) en colaboradores de empresas agroindustriales del distrito de Moche.

Para ello, los autores Schaufeli y Bakker (2003), definen a la variable “engagement” como “un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción, siendo un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente” (p.6)

Es así, que la Escala UWES tiene como objetivo evaluar el Engagement en trabajadores, donde cuya prueba a utilizar está conformado por 17 ítems; 6 ítems de la dimensión de Vigor (Vi), 5 ítems pertenecientes a la dimensión de Dedicación (De) y 6 ítems de la dimensión de Absorción (Ab).

Asimismo, el estudio se inició con la aplicación de una prueba piloto, utilizándose la Escala UWES – 17, con la finalidad de verificar si los colaboradores comprendían los ítems que conforma la prueba, aplicando a 35 colaboradores –Administrativo y Operario-, sin dificultades en su entendimiento y aplicación.

Después de ello, para realizar las evaluaciones psicométricas del UWES, se utilizó una muestra de 351 colaboradores, incluyendo a 193 mujeres y 158 varones, de edades que oscilan entre los 18 años y 65 años, quienes se ubican en grupos ocupacionales de nivel Administrativo y Operario.

Es así que para el análisis de ítems se realizó mediante los índices de homogeneidad de las escalas y total corregido del UWES, haciendo referencia al grado de información en que dicho ítem está midiendo lo mismo que la prueba globalmente (Abad et al., 2004), donde los resultados que se dieron a

conocer obtienen índices de homogeneidad muy bueno, con valores entre .41 y .65, partiendo del criterio de que los valores de los ítems superen el valor mínimo de .20 (Kline, 1982; como se citó en Tapia & Luna, 2010).

Asimismo, partiendo del mismo criterio, los índices de homogeneidad de los ítems correspondientes a la dimensión de Vigor oscilan entre el índice de .33 y .54. Mientras que en la dimensión de Dedicación, los índices de homogeneidad oscilan entre el índice de .45 y .61 y en la dimensión de Absorción oscilan entre el índice de .30 y .54, evidenciando ítems que superan el .20 (Kline, 1982; como se citó en Tapia & Luna, 2010)

Ello demuestra que tanto la relación de ítem – total corregido e ítem – escala corregido de vigor, dedicación y absorción proporcionan información de que cada uno de los ítems está midiendo la variable total y cada una de sus escalas mencionadas anteriormente. Asimismo, indica el buen grado de relación entre lo que mide el ítem y lo que busca medir todo el UWES (Elosúa & Bully, 2012).

Asimismo, estos resultados se asemejan con la investigación realizada en servidores públicos obteniendo índices de homogeneidad ítem-test muy bueno en todos los ítems, con valores entre .51 y .83 (Salazar, 2014).

En cuanto a las correlaciones entre las diferentes escalas del UWES, se aprecia que las correlaciones oscilan entre .680 y .767 siendo altamente significativas, las cuales al compararlas con las puntuaciones obtenidas en la prueba original evidencia correlaciones que exceden el .65, determinando que las tres escalas están íntimamente relacionadas. (Schaufeli & Bakker, 2003)

Del mismo modo, para cumplir con el segundo objetivo del estudio se realizó la validez de constructo, el cual es el grado en que un test mide la construcción de la teoría elaborada en relación a una conducta medible (Alarcón, 2008), utilizándose para el análisis de los datos, el análisis factorial ya que de acuerdo con Schaufeli y Bakker (2003), la escala de Engagement en el Trabajo fue desarrollado haciendo uso del mismo. El mismo que es definido como un poderoso método para determinar la validez de constructo y que busca reducir un amplio conjunto de datos obtenidos de variables que correlacionen entre ellas, denominadas variables latentes, porque no son directamente observables.

Es por ello que se inició aplicando el Análisis factorial exploratorio (AFE), el cual es una técnica estadística de interdependencia cuyo propósito fundamental es buscar el establecimiento de la estructura subyacente entre variables que forman parte del análisis (Méndez & Randón, 2012), donde se obtuvo un valor alto en la prueba $KMO=0.91$ lo cual manifiesta la existencia de muchas correlaciones, las cuales son altamente significativas entre los ítems y un valor altamente significativo de la Prueba de esfericidad de Bartlett; indicando la distribución normal múltiple de todos los ítems, demostrando estas dos pruebas la pertinencia de realizar el análisis factorial exploratorio, utilizando el método de extracción por componentes principales con rotación oblicua (utilizado para muestras relacionadas) y normalización de Káiser, en los que se hallaron cargas factoriales altas en los tres factores, determinando así que los mismos cumplen con el criterio de parsimonia e interpretabilidad. En el primer factor se suscriben principalmente los ítems referidos a absorción, en el segundo se han agrupado los ítems referidos vigor y en tercero se agrupan los ítems referidos a dedicación.

Asimismo, al querer verificar los factores latentes ocultos que están explicando el constructo psicológico, se realizó el Análisis factorial confirmatorio (AFC), el cual establece como suposición previa el número de factores, los factores que están relacionados entre sí o son independientes (Morales, 2011), alcanzando como resultado en los grados de libertad 75 y una estadística altamente significativa ($p<.01$), demostrando la existencia de correlación de

los ítems de cada factor. No obstante, los índices de ajuste CFI y GFI tienen un adecuado ajuste, con un error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) de .048 mostrando un adecuado ajuste ($\leq .05$); pero, el TLI obtuvo un .871 mostrando menor ajuste así como, el RMR que obtuvo .047 mostrando menor ajuste ($\leq .05$). (Barbero, Vila, & Holgado, 2013). Ante lo cual, se evidencia un buen ajuste entre el modelo supuesto y el modelo teórico (Aldas, 2008), confirmándose la validez del constructo propuesto de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Por consiguiente, se comprobó la estructura de tres factores -Vigor, Dedicación y Absorción- los cuales coinciden con en análisis factorial confirmatorio de Holanda, España y Portugal obtenidos por Schaufeli y Bakker (2003), evidenciando similitud entre el modelo propuesto y el modelo estimado.

En cuanto a la confiabilidad, la cual es definido como el grado en el que un instrumento produce resultados permanentes y congruentes (Hernández, Fernández & Baptista, 2010), se utilizó el método de consistencia interna mediante el Alfa de Cronbach en donde el estudio tuvo como resultado, según los rangos establecidos por el autor De Vellis (1991), un índice de confiabilidad bueno con la Escala Total (.887) e índices de confiabilidad muy respetables en las tres dimensiones; Vigor con sus 6 ítems obtuvo un índice de .737, mientras que en Dedicación con sus 5 ítems obtuvo .754 y en Absorción, el cual está conformado por 6 ítems obtuvo .713., dichos resultados corroboran la consistencia interna del UWES. Sin embargo, dichas puntuaciones al contrastarlas con estudios iniciales de la variable, Schaufeli y Bakker, (2003) mostraron índices de confiabilidad muy bueno que oscilan entre .93 y .94; y también en la investigación realizado en Trujillo, Perú, por Salazar (2014) obtuvieron valores de confiabilidad por encima del .83.

No obstante, se encontró mayor similitud al compararlo con otros estudios anteriormente realizados. El primero, en una población de trabajadores de Córdoba, Argentina evidenciaron índices de confiabilidad comprendidos entre .69 y .90 (Sponton et al., 2012) y el segundo, con trabajadores cubanos, cuyas puntuaciones oscilan entre .75 y .90 (Oramas et al., 2014).

Las razones que hayan influido en el resultado obtenido puede guardar relación al número cuantiosamente menor de la muestra (351 colaboradores de empresas agroindustriales) utilizada en esta investigación con respecto al número de la muestra reportado por los autores de la Escala (2313 sujetos) así como los reportados por Sponton et al. (2012), los cuales son de 674 trabajadores, compuesto por un 55% de hombres y un 45% de mujeres. Así como también, se pueden estimar a las diferencias relacionadas con las características socioculturales de la población.

Por otro lado, para hallar las normas de los puntajes, se utilizó la prueba de Normalidad de Kolmogorov –smirnov para realizar el análisis de normalidad, obteniendo diferencias estadísticas altamente significativas en las dimensiones que comprende la escala –Vigor, Dedicación y Absorción-y además diferencias estadísticas significativas en la Escala total según sexo, edad y grupo ocupacional, siendo una distribución asimétrica. Es por ello que al no cumplir con la normalidad se utiliza la Prueba U de Mann Withney, considerado una poderosa prueba no paramétrica de aplicación en puntajes obtenidos en escalas de actitudes y muestras independientes (Alarcón, 2008).

Es por esta razón que al analizar las diferencias en relación a la variable Sexo, edad y grupo ocupacional, se evidencia que en la primera variable Sexo, no existe diferencias significativas con las escalas del UWES, coincidiendo con los resultados obtenidos por Schaufeli y Bakker (2003) donde no se evidencia diferencias significativas entre hombres y mujeres. Esto puede estar relacionado a la realidad actual donde se tiene la facultad para laborar y existe porcentajes similares entre varones y mujeres dentro la muestra.

Del mismo modo, en la variable edad, no se encontraron diferencias significativas en las tres dimensiones o sub escalas (vigor, dedicación y absorción), sin embargo, estos resultados no guardan cierta similitud con el estudio realizado en Holanda, quienes hallaron diferencias en la variable edad en las sub escalas de Absorción (.17) y Dedicación (.14), haciendo referencia

que los empleados mayores de edad experimentan grados más elevados de engagement que los empleados de menos edad (Schaufeli & Bakker, 2003).

Mientras que al analizar las diferencias en función a la variable de Grupo ocupacional, se halló diferencias altamente significativas ($p < ,01$) en relación a las tres dimensiones y Escala total ya que las diferencias se encuentran por debajo del .05; y al contrastarlo, guarda relación la prueba original con las puntuaciones obtenidas ya que las diferencias entre los niveles de Engagement en los grupos ocupacionales son significativas (Schaufeli & Bakker, 2003).

Sin embargo, otro estudio realizado en Argentina, al examinar las diferencias significativas según grupo ocupacional de los colaboradores no se observó diferencias significativas (Spontón et al., 2012)

Las diferencias relacionadas a la escala Absorción, la cual se caracteriza por una alta concentración y sentirse inmerso al realizar sus labores, donde el tiempo pasa fugazmente (Schaufeli & Bakker, 2003), las diferencias pueden suscitarse por la sensación de disfrute y realización que perciben al desempeñarse en la carrera elegida y la importancia o responsabilidad de sus funciones.

En cuanto a la escala de Vigor, la cual se caracteriza por dedicar el esfuerzo al trabajo y persistir frente a las dificultades (Schaufeli & Bakker, 2003), estas puntuaciones pueden estar relacionadas a que al tener dos grupos – Administrativo y operario- con características diferentes por el tipo de trabajo que realizan, el primero; cumple funciones de oficina y el segundo, de campo.

La escala de dedicación, se caracteriza por mostrarse altamente involucrado en las labores realizadas en su trabajo y experimentar la sensación de entusiasmo, inspiración y orgullo (Schaufeli & Bakker, 2003), las diferencias pueden estar relacionadas al significado que el grupo administrativo atribuye al trabajo sintiendo orgullo e importancia al desempeñarse en él.

En la escala total, las diferencias pueden estar relacionados a los recursos laborales que la empresa otorgue a cada grupo ocupacional ya que la investigación indica que los recursos laborales tienen un alto grado de importancia y por ende mayor impacto a la variable cuando existe la presencia de mayores demandas laborales. (Bakker & Demerouti, 2013)

No obstante, se ha comprobado que las diferencias entre los grupos ocupacionales están dadas por la posibilidad de promover la iniciativa y creatividad, por lo que dicha característica esta ligada a los directivos o gerentes que cuentan con mayor autonomía y menor supervisión sobre sus actividades, a diferencia de personal de trabajo operario (Oramas et al., 2014).

Demostrado las diferencias entre grupos ocupacionales y las escalas se procedió a realizar baremos diferenciados tanto de administrativos como de operario, donde se aprecia una asimetría negativa en las escalas de Absorción en la sub muestra de administrativo, Vigor en ambas sub muestras – administrativo y operario-, en la escala de Dedicación de la sub muestra de operario y en la escala Total en las sub muestras Administrativo y operario, donde la media es inferior a la moda. Asimismo, se aprecia también una asimetría positiva en las escalas de absorción y escala de Dedicación; en sus sub grupo de operario, donde la media es mayor a la moda.

Es por ello que se puede concluir, la validez y confiabilidad de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, siendo un constructo que puede ser utilizado en la población antes descrita para medir la variable “Engagement”.

V. CONCLUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos en el estudio psicométrico se concluye lo siguiente:

- La Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) presenta índices de homogeneidad ítem – test e ítem – sub test, cuyas puntuaciones son mayores a 0.20.
- En el Análisis Factorial exploratorio, se hallaron cargas factoriales altas para cada factor, determinando así tres factores que cumplen con el criterio de parsimonia e interpretabilidad.
- Así como también mediante el Análisis factorial confirmatorio (AFC), se obtuvo resultados válidos con un nivel de significancia de $p=0.000$, confirmándose la validez del constructo propuesto mediante la estructura de los tres factores.
- Respecto a la confiabilidad, se realizó por consistencia interna a través del estadístico Alpha de Cronbach donde se obtuvo resultados bueno con la escala Total (,887) y Respetables con las dimensiones, los cuales oscilan entre ,713 y ,754.
- Se obtuvo diferencias significativas en la variable de grupo ocupacional, es por ello se procedió a realizar los baremos percentilares.

VI. RECOMENDACIONES

- Realizar investigaciones de la variable “Engagement” en empresas privadas de rubros diferentes para obtener información acerca de las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement
- Realizar estudios haciendo uso de la confiabilidad por estabilidad Test – retest, el cual permita evaluar la estabilidad de las puntuaciones obtenidas en el UWES a través del tiempo.

VII. REFERENCIAS

- Abad, F., García, C., Gil, B., Olea, J., Ponsoda, V. & Revuelta, J. (2004). Introducción a la psicometría. Teoría clásica de los test y teoría de la respuesta al ítem. *Universidad autónoma de Madrid*, 1, 1-28. Recuperado de https://www.uam.es/personal_pdi/psicologia/cadalso/Docencia/Psicometria/Apuntes/tema1TyP_4.pdf
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de la investigación del comportamiento*. Lima: Universitaria.
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la Felicidad. Introducción a la Psicología Positiva*. (1ª ed.). Lima: Universitaria.
- Aldas, J. (2008). *Análisis factorial confirmatorio: apuntes y ejercicios*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Arnold, J. & Randall, R. (2012). *Psicología del Trabajo (2ª ed.)*. Editorial Síntesis.
- Bakker, A. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13, 209 – 223. Recuperado de http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_164.pdf
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista Psicológica*. 29, 107 - 115.
- Bakker, A., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2011). ¿Cómo los Empleados antienen su Engagement en el Trabajo?. *Revista Ciencia y Trabajo*, 13, 135 – 142. Recuperado de

http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_262.pdf

Barbero, I., Vila, E. & Holgado, F. (2011) *Introducción Básica al análisis factorial*. España: UNED.

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 salud y seguridad en el trabajo*, 1, 1-22. Recuperado de http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/5468/Engagement_un_recurso_para_optimizar_la_salud_psicosocial.pdf?sequence=2

Contreras, F. & Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Revista Diversitas-Perspectivas en psicología*, 2, 311-319. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/679/67920210.pdf>

De Vellis, R. (1991). *Scale development theory and applications*. *Applied Social Research Methods Series*. Thousand Oaks, California: SAGE

Elosua, P. & Bully, P. (2012). *Prácticas de Psicometría. Manual de Procedimientos*. Vasco: Argitalpen Zerbitzua Servicio

García-Renedo, M., Llorens, S., Cifre, E. & Salanova, M. (2006): "Antecedentes afectivos de la auto-eficacia docente: un modelo de relaciones estructurales", *Revista de Educación*, 339, 387-400. Recuperado de http://www.revistaeducacion.mec.es/re339/re339_17.pdf

Gancedo, M. (2006). Virtudes y fortalezas: el revés de la trama. *Psicodebate. Psicología, Cultura y Sociedad*, 7, 67-80.

- Hernández, S., Fernández, C. & Baptista, L. (2010) *Metodología de la Investigación (5ª ed.)*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Linley, A.; Joseph, S.; Harrington, S. & Wood, A. M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, 1 (1), 3-16.
- Mariñelarena, L. (2012). Surgimiento y desarrollo de la Psicología Positiva. Análisis desde una historiografía crítica. *Revista Psicología, Cultura y Sociedad*. 12, 9 – 22. Recuperado de <http://www.palermo.edu/cienciassociales/investigacion-y-publicaciones/pdf/psicodebate/12/02-Psicodebate-Surgimiento-y-desarrollo-de-la-Psicologia.pdf>
- Méndez, C. & Rondón, M. (2012). Introducción al análisis factorial exploratorio. *Revista colombiana de psiquiatría*. 41 (1), 197-207.
- Morales, P. (2011). El análisis Factorial en la construcción e interpretación de tests, escalas y cuestionarios. *Universidad pontificia Comillas*. 1,1-45. Recuperado de <http://es.slideshare.net/EdithEnabuleleEke/analisis-factorial-15557040>
- 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 Psicológica*. 19 (2), 163-171.
- Raigosa, D. & Marín, B. (2010). Formación en creencias de eficacia. Una propuesta para reducir el burnout y optimizar los niveles de engagement en empleados. *Rev. International Journal of Psychological Research*, 3(2), 86-92.

- 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. *Revista Universitas Psychologica*, 13(4), 1255-1266.
- Sabino (1992). *El proceso de investigación*. Caracas: Panapu.
- Salazar, M. (2014) *Propiedades Psicométricas de la escala Utrecht de engagement en el trabajo en empleados del servicio público*. (Tesis de Licenciatura), Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los Recursos Humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 261, 109-138. Recuperado de <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf>
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Manual Preliminar*. Valencia: Unidad de Psicología de la Salud Ocupacional Universidad de Utrecht.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2009). *Metodología y Diseños de la Investigación Científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *Magazine American Psychologist*, 55(1), 5 – 14.
- Sheldon, K. & King L. (2001). Why Positive Psychology Is Necessary. *Magazine American Psychologist*, 55 (1), 5 - 14.
- 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. *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.
- Tapia, V. y Luna, J. (2010) validación de una prueba de habilidades de pensamiento para alumnos de cuarto y quinto de secundaria y primer año de universidad. *Revista IIPSI. UNSM*, 13(2), 17 – 59.
- Oramas, A., Marrero, I., Cepero, E., del Castillo, N. & Vergara, A. (2014). La escala de Work Engagement de Utrecht. Evaluación del Work Engagement en trabajadores cubanos. *Revista cubana de Salud y Trabajo*, 15, 47-52. Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol15_2_14/rst08214.htm
- Vásquez, C. (2006). La Psicología Positiva en Perspectiva. *Papeles del Psicólogo*. 27(1), 1 – 2.

ANEXOS

ANEXO I

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

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 cuántas 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. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)*
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)*
6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)
7. _____ Mi trabajo me inspira (DE3)*
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)*
10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)*
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)*
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)
13. _____ Mi trabajo es retador (DE5)
14. _____ Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)*
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
16. _____ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)
17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)

ANEXO II

Tabla 1.

Índices de homogeneidad según Ítem – Test corregido de la Prueba piloto de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo.

Ítem	r
1	0.65
2	0.63
3	0.52
4	0.60
5	0.81
6	0.61
7	0.75
8	0.76
9	0.76
10	0.60
11	0.65
12	0.75
13	0.71
14	0.77
15	0.75
16	0.68
17	0.35

Nota: r: Coef. Cor. Pearson ítem – total

En la tabla 1, se aprecia los índices de validez ítem-test de la prueba piloto del UWES, con valores entre 0.35 y 0.81, mostrando el ítem 17 la correlación más baja y el ítem 5 la correlación más alta.

Tabla 2.

Índices de homogeneidad según Ítem – Sub Test corregido de la Prueba piloto de la Escala Utrecht de engagement en el Trabajo.

Dimensión	Ítems	r
Vigor	1	0.65
	4	0.60
	8	0.66
	12	0.60
	15	0.72
	17	0.39
Dedicación	2	0.69
	5	0.83
	7	0.79
	10	0.54
	13	0.60
Absorción	3	0.39
	6	0.58
	9	0.75
	11	0.62
	14	0.69
	16	0.63

En la tabla 2, se aprecia que los índices de homogeneidad de los ítems correspondientes a la dimensión de Vigor de la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo oscilan entre el índice de .39 y .72. Mientras que en la escala de Dedicación, los índices de homogeneidad oscilan entre .54 y .83 y en la escala de Absorción, los índices fluctúan entre .39 y .75.

Tabla 3.

Confiabilidad por consistencia interna de las dimensiones y total de la Prueba piloto de Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES).

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Vigor	.82	6
Dedicación	.86	5
Absorción	.83	6
Total	.94	17

En la tabla 3, se aprecia que los índices de confiabilidad de las escalas del UWES, fluctúan entre .82 y .94, siendo la dimensión general la de mayor confiabilidad, mientras que de menor confiabilidad es la dimensión de Vigor.

Tabla 4.

Prueba de Normalidad de Kolmogorov – Smirnov de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) según sexo.

Dimensión	Sexo					
	Varones			Mujeres		
	z	gl	Sig.	z	gl	Sig.
Absorción	,103	193	,000**	,097	158	,001**
Vigor	,095	193	,000**	,134	158	,000**
Dedicación	,109	193	,000**	,141	158	,000**
Engagement	,080	193	,005**	,110	158	,000**

**p<.01

En la tabla 4, se aprecia una distribución asimétrica en las escalas y el puntaje total de Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) en las muestras de varones y mujeres.

Tabla 5.

Prueba de Normalidad de Kolmogorov – Smirnov de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) según edad.

Dimensión	Edad					
	18-40			41-65		
	z	gl	Sig.	z	gl	Sig.
Absorción	,086	278	,000**	,132	73	,003**
Vigor	,116	278	,000**	,126	73	,006**
Dedicación	,122	278	,000**	,115	73	,019*
Engagement	,098	278	,000**	,084	73	,200

**p<.01

En la tabla 5, se aprecia una distribución asimétrica en las escalas y el puntaje total de Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) en las muestras de edad que oscilan entre 18 -40 y 41 -50.

Tabla 6.

Prueba de Normalidad de Kolmogorov – Smirnov de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) según grupo ocupacional.

Dimensión	Grupo Ocupacional					
	Administrativos			Operarios		
	z	gl	Sig.	z	gl	Sig.
Absorción	,113	76	,018*	,091	275	,000**
Vigor	,117	76	,012*	,099	275	,000**
Dedicación	,183	76	,000**	,100	275	,000**
Engagement	,135	76	,002**	,077	275	,000**

**p<.01, *p<.05

En la tabla 6, se aprecia una distribución asimétrica en las escalas y el puntaje total de Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) en las muestras de grupo ocupacional.

ANEXO III:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha es proveer a los participantes con una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como su rol en ella.

La presente investigación es conducida por: **Lourdes Katherine Prieto Zapata**, de la carrera profesional de psicología, de la facultad de Humanidades de la Universidad César Vallejo de Trujillo.

La meta de este estudio es hallar las propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas agroindustriales del distrito de Moche; y de esta manera cumplir con los objetivos de investigación.

La información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Por lo que sus respuestas son anónimas

Si tiene alguna duda sobre la investigación, puede hacer preguntas en cualquier

La decisión sobre tu participación en este estudio es completamente voluntaria. La presente investigación está autorizada por el Responsable de Recursos Humanos de la institución.

POR FAVOR COMPLETE ESTA PARTE DEL DOCUMENTO,

Lea la información a continuación y marque uno de los recuadros.

ACEPTO participar en las encuestas para esta investigación.

NO ACEPTO participar en las encuestas para esta investigación.

Desde ya le agradecemos su participación.

FIRMA DEL PARTICIPANTE