

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Profesional de Psicología



Una Institución Adventista

Elaboración de la escala de engagement laboral

Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de
Bachiller en Psicología

Autores:

Lucia Stefany Velasquez Cervantes
Juanita Maricielo Carbajal Cerrinos

Asesor:

Psic. Isaac Alex Conde Rodríguez

Lima, diciembre del 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Psic. Isaac Alex Conde Rodríguez de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“ELABORACIÓN DE LA ESCALA DE ENGAGEMENT LABORAL”** constituye la memoria que presenta las estudiantes Juanita Maricielo Carbajal Cerrinos y Lucia Stefany Velasquez Cervantes para aspirar al Grado de Bachiller en Psicología, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

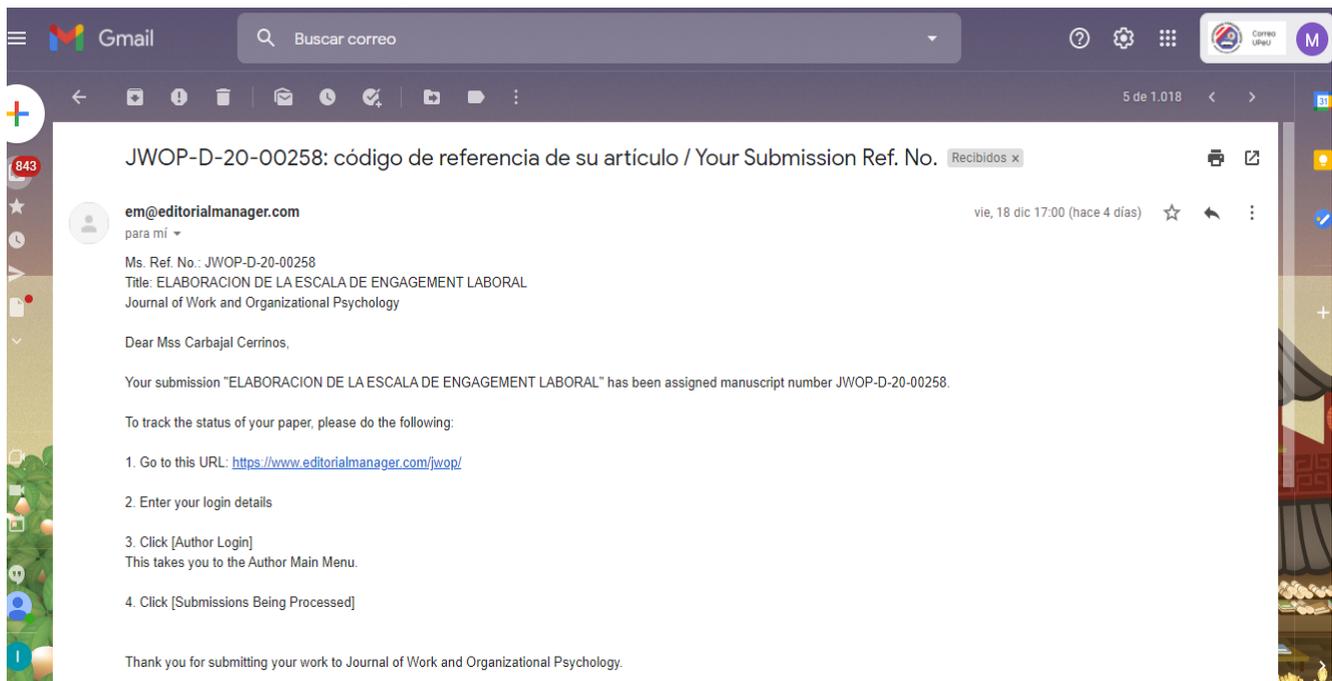
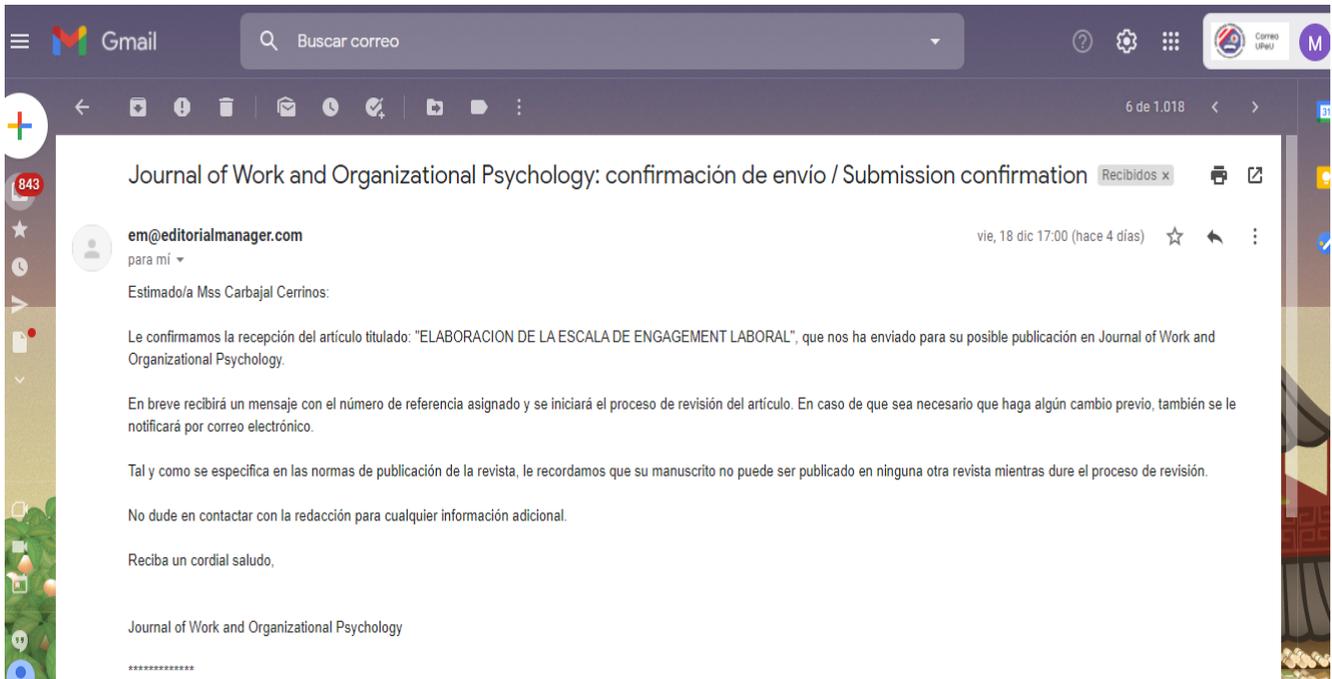
Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Lima, el 21 de diciembre del año 2020.



Psic. Isaac Alex Conde Rodríguez

EVIDENCIA DE SUMISIÓN DEL ARTÍCULO



DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a Dios por la bendición de permitirnos estudiar y a nuestra familia por el apoyo incondicional

ÍNDICE

<u>DEDICATORIA</u>	IV
<u>RESUMEN</u>	VII
<u>ABSTRACT</u>	VIII
<u>INTRODUCCIÓN</u>	9
<u>MATERIALES Y MÉTODOS</u>	15
<u>RESULTADOS</u>	18
<u>DISCUSIÓN</u>	25
<u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u>	28

ÍNDICE DE TABLAS

ANÁLISIS DE ÍTEMS ----- 20

ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO ----- 23

RESUMEN

El objetivo del trabajo fue examinar las propiedades psicométricas de la escala de engagement laboral en una muestra de 204 trabajadores que fueron evaluados virtualmente de forma aleatoria. Los resultados del análisis factorial exploratorio confirmaron la estructura cuadrifactorial de la escala. Los resultados obtenidos del instrumento cuentan con un adecuado índice de calidad de los ítems, ofreciendo los valores de tendencia central, desviación estándar, asimetría y curtosis para cada uno de ellos. Presenta validez de criterio con adecuados índices de KMO (0.91) y la prueba de esfericidad de Bartlett $\chi^2(19) = 179.95$ pusieron de manifiesto la adecuación de la matriz para el análisis, se utilizó el método de mínimos cuadrados no ponderados, rotación oblimin y análisis paralelo (AP) resultando cuatro factores (Dedicación, Vigor, Ambiente Laboral, Absorción) que explican el 57% de la varianza. La fiabilidad del instrumento es $\alpha = 0.95$. Se concluye que hay validez y fiabilidad adecuadas.

Palabras clave: Engagement; Vigor; Absorción; Dedicación; Ambiente.

ABSTRACT

The aim of the research was to analyze the psychometric properties of the labor engagement scale in a randomize sample of 204 workers who were online evaluated. The results of the exploratory factor analysis confirmed the quadrifactorial structure of the scale. The results obtained from the instrument have an adequate quality index of the items, offering the values of central tendency, standard deviation, asymmetry and kurtosis for each of them. Presents criterion validity with adequate KMO indices (0.91) and Bartlett's sphericity test $\chi^2 (19) = 179.95$ showed the adequacy of the matrix for the analysis, the method of unweighted least squares, oblimin rotation and Parallel analysis (PA) resulting in four factors (Dedication, Vigor, Work Environment, Absorption) that explain 57% of the variance. The reliability of the instrument is $\alpha = 0.95$. It is concluded that there is adequate validity and reliability

Keywords: Engagement; Vigor; Absorption; Dedication; Environment.

INTRODUCCIÓN

La razón de este estudio es implementar planes de acción que impulsen y/o mantengan el compromiso de los empleados para desarrollar una ejecución exitosa; además, crear responsabilidad y conciencia en lo dirigentes de la empresa, para que proporcionen herramientas de desarrollo y compromiso en los empleados.

Además, Penta Consultoría (2017) mencionó los beneficios de invertir en engagement laboral y destacó los siguientes puntos:

a) Mayor productividad: los empleados dedicados mostrarán un gran entusiasmo, mejorarán la calidad del trabajo, reducirán el ausentismo y alcanzarán los objetivos esperados.

b) Reducción de la rotación de empleados: Cuando un empleado experimenta el engagement, encuentra que es reconocido por su jefe. Siente que su trabajo es valioso y ha contribuido a la empresa. Por tanto, tiene sentido de pertenencia porque se siente más importante.

c) Mejorar la calidad de la atención al cliente: Tienen un mayor compromiso y actitud positiva hacia el trabajo, lo que les ayuda a centrarse más en escuchar las necesidades del cliente y la empatía que necesitan.

d) Crecimiento del volumen de ventas: La mejora de la calidad de la atención al cliente tiene una gran relación con el volumen de ventas completado con éxito. Por otro lado, se han generado promotores de marca, asegurando así esta promoción, ventas regulares y aliados en los negocios futuros.

e) Innovación de productos / servicios: Cuando los empleados participan voluntariamente en su organización, harán un esfuerzo adicional para crecer, desarrollar procesos creativos

y estudiar cómo optimizar los procesos existentes para brindar mejores productos y / o servicios. cliente de.

La Aon Hewitt (2018) demuestra que el nivel de compromiso global de los empleados se ha recuperado luego de la caída del 2016. Para comprender mejor qué es lo que hay detrás de esta tendencia global, debemos analizar los niveles de compromiso. Existe gran variabilidad tanto en el nivel de compromiso del 2017, como en la tendencia en el compromiso del año anterior en todo el mundo. Algo de esta variabilidad en el nivel de compromiso se debe a diferencias culturales. Otros factores como la estabilidad política o económica pueden tener su influencia sobre el nivel de compromiso.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018) mencionan que los representantes regionales de Trabajo analizaron la problemática laboral, con el fin de establecer un espacio de diálogo entre la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial del MTPE y las gerencias regionales, esto quiere decir que en el Perú hay una problemática y una de esas puede ser la falta de compromiso que le generan a los trabajadores.

Por otro lado, Aon Hewitt (2018) mencionó que el compromiso global ha vuelto al punto más alto del 65% de los empleados. En comparación con 2016, se trata de un aumento de dos puntos porcentuales, que compensa la disminución del año anterior. Las dos mejoras en la participación global pueden atribuirse en gran medida a las mejoras generales en la región de Asia y el Pacífico (APAC) y sus economías más grandes, India y China. La región de Asia-Pacífico aumentó en 3 puntos porcentuales hasta el 65%. Tanto África como Europa mejoraron -5 puntos y 2 puntos respectivamente. Los precios en América Latina y América del Norte se mantuvieron sin cambios en 75% y 64% respectivamente.

Un estudio realizado por la organización Gallup (2013) mostró que, aunque los altos niveles de compromiso tienen un impacto positivo en las organizaciones, el nivel global promedio de compromiso es bajo y representa solo el 13% de la fuerza laboral activa en 142 países. Esto demuestra que a lo largo de los años no se ha avanzado de forma significativa en la formación de empleados dedicados, al contrario, la desconexión es ponerse en un entorno de trabajo. Sin embargo, este estudio no estableció una correspondencia entre la participación y los factores que se correlacionan positiva o negativamente con esta variable.

La investigación de Aon Hewitt (2018) del Departamento de Consultoría de Recursos Humanos (NYSE: AON) muestra que en algunos mercados clave, el compromiso laboral ha disminuido. El engagement de los empleados en México, Brasil, Colombia, Argentina, Perú y Chile disminuyó. Sin embargo, estas caídas fueron compensadas en gran medida por el crecimiento en Costa Rica, República Dominicana y Venezuela. México es la segunda economía más grande de la región y su compromiso de inversión ha caído levemente del 75% al 74%.

El proyecto de tesis de Albrán (2016) de la Universidad Privada del Norte “Síndrome de Burnout y Comunicación de Administradores en Instituciones de Educación Privada en Trujillo”, tuvo el objetivo de determinar la relación existente de burnout y engagement, contó con la participación 182 trabajadores de personal administrativo que fueron sometidos a Maslach Burnout Inventory – General Survey y la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, detectando que el 52% manifestaba engagement a un nivel promedio, mientras que el 25% restante presentaba síndrome de burnout.

Moeller y col. (2018) exploró cómo los empleados muestran varios tipos de perfiles de compromiso y de agotamiento desde diferentes perspectivas. Aunque una gran cantidad de estudios han demostrado que el agotamiento se relaciona negativamente con el trabajo, los autores muestran que existen varias características alternativas posibles, incluida la combinación de alto compromiso laboral y alto agotamiento.

Kahn (1990) también fue uno de los primeros autores en teorizar el compromiso, conceptualizando el engagement como un enfoque en los objetivos organizacionales. Describe las conexiones físicas, cognitivas y emocionales entre los empleados dedicados y sus roles.

De igual forma, Borregó (2016) apoya el engagement, como un estado permanente en el lugar de trabajo, que se puede determinar a través de investigaciones sobre necesidades de seguridad, pertenencia, identidad y autorrealización. Estudia los requisitos de seguridad porque analiza a las personas en un ambiente de trabajo económicamente seguro; también analiza la necesidad de un sentido de pertenencia, es decir, los empleados se piensan a sí mismos como parte de su equipo de trabajo y sienten el amor, la aceptación y el reconocimiento de los compañeros. Cuando cree que su trabajo es valorado por compañeros y superiores, ha examinado la necesidad de reconocimiento, e incluso él mismo concede gran importancia al trabajo que ha realizado para ganar prestigio y estatus en el ámbito laboral. Finalmente, el compromiso implica analizar la necesidad de autorrealización mencionando productividad, importancia y creatividad en la ejecución de las conductas que implica el trabajo.

Sin embargo, Aguilar et al. (2015) mencionaron que Zhang y Bartol (2010) consideraron el engagement como un proceso de compromiso creativo, se puede apreciar que los empleados están involucrados en los métodos y procesos de identificación de problemas, búsqueda de información, codificación y nuevas alternativas. Estas características se

consideran parte de una buena relación, lo que ayuda a los empleados a obtener un buen desempeño laboral y al mismo tiempo tener una buena experiencia organizacional.

Por otro lado, Rubén (2008) menciona en su artículo: “El departamento de recursos humanos define el engagement como un estado emocional positivo, que se cumple de forma relativamente persistente, y se caracteriza por la dedicación y el trabajo concentrado. La dedicación se asocia al entusiasmo. La concentración se asocia a un sentimiento de que el tiempo pasa rápidamente”.

Del mismo modo, el compromiso laboral se refiere a un estado de ser activo, positivo, apasionado, muy dedicado y que concede gran importancia al trabajo (Schaufeli y Bakker, 2010).

Paz y Espinoza (2017) definen engagement como el comportamiento de participar en todas las funciones requeridas para el trabajo, aunque sean infelices. Al utilizar la situación para dar el significado opuesto, utilizando el propio poder, se mejora la felicidad. Nuevamente, esto es cuando estás muy enfocado en el trabajo además de enfocarte en tus talentos. El compromiso de los empleados significa que están maximizando su valor para completar las tareas.

De esta manera, las organizaciones públicas y privadas contemporáneas tienen una gran necesidad de contratar empleados porque resulta que el compromiso es consistente con altos niveles de creatividad, desempeño de tareas, comportamiento de ciudadanía organizacional y satisfacción del cliente (Bakker et al., 2014).

Para fines de este trabajo estaremos considerando la siguiente definición de Salanova y Schaufeli (2004), El compromiso es un estado mental positivo relacionado con el trabajo, que se caracteriza por la vitalidad, la dedicación y la concentración, en lugar de un estado específico de corta duración; el compromiso se refiere a un estado emocional cognitivo

más duradero, sin prestar atención a aspectos específicos (objeto, evento o situación). El vigor se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir el esfuerzo en el trabajo que se está realizando, aunque surjan dificultades durante el trayecto, hay que dedicar energía al trabajo. La dimensión de dedicación significa una alta inversión en el trabajo, al mismo tiempo que muestra importancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y sentido de desafío al trabajo. Finalmente, cuando esté completamente absorto en el trabajo, se sentirá incondicional, experimentado el paso del tiempo, y debido al disfrute y la concentración, es difícil deshacerse de lo que está haciendo

Dimensiones:

a) Vigor: Se refiere a la gran energía y determinación que los empleados deben trabajar duro incluso cuando surgen dificultades durante el camino.

b) Dedicación: Se relaciona con el entusiasmo, la inspiración y las nuevas metas del colaborador en el trabajo, es decir, la intensidad laboral es alta.

c) Absorción: Indica la concentración y satisfacción de los empleados en el desempeño de las tareas laborales. La absorción ocurre cuando los empleados están completamente enfocados en el trabajo que están haciendo y experimentan un período rápido. Salanova y Schaufeli (2009).

Por todo lo descrito el objetivo de este trabajo de investigación es identificar las propiedades psicométricas de la Escala de Engagement.Laboral. Este estudio será de aporte social para que las empresas se permitan conocer el nivel de compromiso de sus trabajadores y de acuerdo a los resultados obtenidos puedan intervenir con talleres o capacitaciones y cambios en algunas funciones organizacionales que afectan al compromiso laboral, de igual manera tendrá un aporte teórico por lo que es un tema

innovador y no se había estado tomando en cuenta, también instamos a que pueda haber otros aportes teóricos, de esa manera la investigación sea más consistente, y a nivel práctico será de aporte para que en la población peruana se pueda utilizar, ya que no tenemos una prueba que mida el engagement a nivel nacional, esto lo convierte en una carencia para los psicólogos organizacionales que desean contribuir con el éxito sostenible de la empresa.

MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño, tipo de investigación

La presente investigación corresponde a un estudio de tipo instrumental, ya que se procedió a la construcción y evaluación de propiedades psicométricas de un instrumento psicológico. (Ato y Bermúdez, 2013). Además, es un diseño transversal, porque se recolectaron los datos en un momento único.

Participantes

Para este estudio se utilizó una muestra no probabilística, bola de nieve considerando los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Mayor de 18 años
- Secundaria completa
- Que se encuentre laborando actualmente
- Trabajo a tiempo parcial
- Todas las modalidades
- Que llenen todas las preguntas

Criterios de exclusión:

- Menores de 18 años
- Mayores de 70 años (jubilados)
- Secundaria incompleta
- Que se encuentre desempleado
- Que no respondan toda la prueba

INSTRUMENTOS

Work Engagement Scale (UWES-15)

Para medir engagement se utilizó la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-15), creado por Shaufeli en el año 2002. La escala cuenta con 3 dimensiones: Vigor, dedicación y absorción. Consta de 15 ítems, con las siguientes opciones de respuesta: Nunca; De vez en cuando; Regularmente; Frecuentemente; Muy frecuentemente; Diariamente; utilizando una escala tipo Likert con 7 puntos de frecuencia que van de 0 (nunca) a 6 (diariamente).

Además, la escala presenta tres dimensiones factoriales de engagement: Vigor (Ítems: 1, 2, 3, 4, 5), dedicación (Ítems: 6, 7, 8, 9, 10) y absorción (Ítems: 11, 12, 13, 14, 15). Esta escala presenta un alfa de Cronbach de .77 para vigor, .89 para dedicación y .73 para absorción. Fue validada en Perú por Davey en el año 2016. En el Perú se obtuvo el alfa de Cronbach de .84 para vigor, .88 para dedicación y .77 para absorción. Agrupó coherentemente los 15 elementos en tres dimensiones independientes. Las dimensiones 1 y 3 agrupan 6 ítems cada uno; la dimensión 2 agrupa 5 ítems.

De los resultados podría decirse que la Utrecht Work Engagement Scale posee adecuadas propiedades psicométricas, respetando su estructura tridimensional.

Proceso de recolección de datos

La técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta, basada en preguntas dirigidas a un número considerable de personas.

El proceso de reclutamiento de participantes se acompañó de coordinaciones con diferentes empresas, se solicita los permisos correspondientes a los encargados de los centros laborales, permitiendo realizar una presentación general de la investigación y de esa manera obtener el consentimiento para la aplicación del instrumento, así como la facilitación de los contactos. Los datos son recolectados de manera virtual e individual, enviando un enlace de acceso de la encuesta por medio de las redes sociales (Whatsapp, Messenger y Gmail) en la cual se usa un aproximado de 15 minutos para la resolución de la prueba. Posteriormente se les agradece por su participación al mismo tiempo se facilita un correo para cualquier duda que surja referente al instrumento para brindarle la explicación detallada, se explica con claridad las directrices ante los trabajadores.

La fecha para la recolección de los datos se determinó de acuerdo a la disponibilidad de cada persona. En la recolección de datos la participación de los trabajadores fue voluntaria. A los participantes se les recalca que la encuesta era completamente anónima, por lo que se tomó en cuenta el consentimiento informado

Para procesar los datos se realizó una base de datos de Microsoft Office Excel 2010 (Microsoft, Seattle, WA)

RESULTADOS

Análisis de ítems

Se observa en la Tabla 1 los estadísticos descriptivos de los 50 ítems de la escala. Se ofrecen los valores de tendencia central, desviación estándar, asimetría y curtosis para cada uno de ellos. La prueba contenía 50 ítems, sin embargo, los ítems 4 y 39 fueron eliminados teniendo en cuenta el criterio de una pobre calidad psicométrica representada por un índice de homogeneidad corregido (IHC) inferior a 0.30 lo cual indicaba que su inclusión produciría distorsiones en la construcción del instrumento.

La asimetría, se obtuvo mediante el coeficiente de asimetría de Fisher, el cual señala que todos aquellos datos con valores ± 1.5 indican la presencia significativa de asimetría, es decir no presentan una distribución normal en su respuesta, tomando en cuenta dicho criterio se observó que todos los ítems presentaron una asimetría positiva. Así mismo se procedió a obtener el coeficiente de curtosis de Fisher, con el cual se observó que los ítems 17, 22, 33, 49 obtuvieron puntuaciones con valores ± 1.5 lo que indica una presencia significativa de curtosis.

Por último, se eliminaron los 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 14, 16, 18, 19, 22, 23, 28, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 41, 44, 45, 48 y 49 ítems tomando en cuenta dos criterios: (a) una pobre calidad psicométrica y (b) una revisión del ajuste del enunciado y de la formulación de los ítems de acuerdo con la teoría del autor.

Tabla 1*Análisis de ítems*

Ítems	Media	DE	Asimetría	Curtois	IHC
Ítem 1	2,94	0,96	-0,59	-0,05	0,69
Ítem 2	2,93	0,89	-0,43	-0,59	0,76
Ítem 3	2,83	0,95	-0,63	0,12	0,80
Ítem 4	1,49	1,29	0,35	-1,09	-0,27
Ítem 5	3,01	0,79	-0,42	-0,32	0,54
Ítem 6	2,98	0,79	-0,39	-0,32	0,76
Ítem 7	2,83	0,87	-0,45	-0,36	0,76
Ítem 8	2,85	0,89	-0,51	-0,34	0,65
Ítem 9	2,78	0,86	-0,53	0,56	0,67
Ítem 10	2,81	0,75	-0,41	0,11	0,65
Ítem 11	2,86	0,84	0,10	-1,22	0,68
Ítem 12	2,93	0,87	-0,50	-0,36	0,75
Ítem 13	2,99	0,95	-0,83	0,42	0,77
Ítem 14	2,96	0,91	-1,00	1,07	0,76
Ítem 15	2,87	0,99	-0,58	-0,18	0,73
Ítem 16	2,97	0,82	-0,68	0,25	0,75
Ítem 17	3,09	0,83	-0,89	1,48	0,78
Ítem 18	3,12	0,77	-0,43	-0,53	0,72
Ítem 19	3,02	0,92	-0,70	0,30	0,80
Ítem 20	3,08	0,80	-0,34	-0,85	0,70
Ítem 21	2,93	0,85	-0,45	-0,40	0,72
Ítem 22	2,98	0,81	-0,94	1,91	0,78
Ítem 23	2,98	0,81	-0,55	-0,04	0,81
Ítem 24	3,06	0,82	-0,48	-0,48	0,77

Ítem 25	2,97	0,76	-0,66	0,59	0,63
Ítem 26	2,94	0,90	-0,60	0,35	0,78
Ítem 27	2,90	0,93	-0,69	0,33	0,77
Ítem 28	2,80	0,90	-0,29	-0,07	0,59
Ítem 29	2,82	1,09	-0,65	-0,27	0,76
Ítem 30	1,37	1,18	0,53	-0,87	0,34
Ítem 31	2,93	0,91	-0,70	0,50	0,73
Ítem 32	2,89	0,88	-0,39	-0,55	0,69
Ítem 33	2,97	0,82	-0,87	1,63	0,78
Ítem 34	2,99	0,96	-0,80	0,32	0,79
Ítem 35	2,99	0,80	-0,58	0,04	0,81
Ítem 36	2,93	0,85	-0,55	-0,18	0,75
Ítem 37	2,96	0,81	-0,30	-0,60	0,47
Ítem 38	2,83	0,71	-0,32	0,15	0,57
Ítem 39	2,04	0,93	-0,21	-0,41	0,02
Ítem 40	2,83	0,90	-0,64	0,45	0,71
Ítem 41	2,95	0,81	-0,30	-0,57	0,79
Ítem 42	3,00	0,86	-0,65	0,67	0,72
Ítem 43	3,07	0,88	-0,59	-0,48	0,68
Ítem 44	2,91	0,82	-0,20	-0,73	0,64
Ítem 45	2,93	0,92	-0,51	-0,54	0,67
Ítem 46	2,83	0,98	-0,85	0,69	0,61
Ítem 47	3,07	0,74	-0,36	-0,37	0,72
Ítem 48	2,91	0,84	-0,52	-0,17	0,75
Ítem 49	2,93	0,77	-0,77	1,90	0,78
Ítem 50	3,03	0,79	-0,46	-0,28	0,69

Nota: DE: desviación estándar, IHC: índice de homogeneidad corregida.

Validez por análisis factorial exploratorio

Con el objetivo de comprobar la validez de constructo de la Escala de Engagement Laboral, consideramos que era necesario probar la naturaleza teórica y dimensional de la construcción usando el análisis factorial exploratorio. La tabla 2 presenta la adecuación muestral (KMO), encontrando una alta correlación entre los datos (.91) el cual está por encima de .80 (Kaiser 1970). De esta manera, los datos de la matriz de correlación permiten aceptar la hipótesis de que la matriz de correlación no es una matriz de identidad ($p = .000$), de modo que el análisis factorial exploratorio puede considerarse como una técnica apropiada.

Se realizó el análisis factorial exploratorio para evaluar la estructura de la escala, para lo cual se utilizó el método de mínimos cuadrados no ponderados, rotación oblimin y análisis paralelo (AP) para determinar el número de factores. El primer análisis se realizó en base a tres dimensiones de la escala (vigor, absorción y dedicación), donde los ítems presentaban pesos factoriales altos en otros componentes que no le corresponden teóricamente, por ello, luego de un análisis teórico se eliminó el ítem 11 que no presentaba peso factorial mayor a 0.3 en ningún factor. Para el segundo análisis factorial, el análisis paralelo sugirió cuatro dimensiones donde los ítems se ajustaron de acuerdo con las tres dimensiones propuestas teóricamente y los ítems 14, 17 y 9 se ajustaron a una nueva dimensión.

En la tabla 2 se observa el Análisis Factorial Exploratorio con los ítems que mide cada dimensión del constructo utilizando el método de mínimos cuadrados no ponderados y el método de rotación oblimin, obteniendo como resultado 4 dimensiones con 19 ítems.

Tabla 2*Análisis Factorial Exploratorio*

Ítems	Dedicación	Vigor	Ambiente Laboral	Absorción
3	0.89			
4	0.67			
19	0.60			
12	0.58			
10	0.46			0.31
13	0.45			0.35
5	0.43			
2	0.35			
8		0.89		
18		0.44	0.33	
1		0.39		0.33
6		0.37		0.33
11		0.36		
16			0.83	
7			0.56	
15			0.35	
14				0.53
17			0.37	0.48
9		0.32		0.45
Total de Varianza Explicada			57%	
Prueba de KMO			0.91	
Prueba de Bartlett			$\chi^2(19) = 179.95; p < 2.2e-16$	

El ítem 11 fue eliminado por no presentar carga factorial mayor a 0.3

Dimensiones	Ítems
Engagement	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11*,12*,13*,14*,15*,16*,17*,18*,19*
Dedicación	3,4,19,12,10,13,5,2
Vigor	8,18,1,6,11
Ambiente Laboral	16,7,15
Absorción	14,17,9

*nuevos ítems después de eliminar el 11

Análisis de fiabilidad

A fin de obtener la fiabilidad global de la escala y sus dimensiones se valoró calculando el índice de consistencia interna mediante el Coeficiente Alpha de Cronbach. En la tabla 3 se puede observar que la consistencia interna global de la Escala de Engagement Laboral (19 ítems) en la muestra estudiada, es de 0.95, que puede ser valorado como indicador de una elevada fiabilidad.

Tabla 3

Análisis de Fiabilidad

	Ítems	Omega
Engagement	19	0.95
Dedicación	8	0.87
Vigor	5	0.79
Ambiente Laboral	3	0.73
Absorción	3	0.78

DISCUSIÓN

El objetivo de este estudio fue construir una escala de compromiso basado en el ámbito organizacional y sea aplicable a trabajadores, mediante la realización de un análisis psicométrico que pusiera de relieve: (a) su estructura factorial (validez de constructo) y (b) su fiabilidad (consistencia interna) ya que hemos obtenido resultados favorables para la elaboración de la escala.

Se observó que la Escala de Engagement Laboral presenta el mejor ajuste a los datos con una estructura de cuatro factores, así mismo se depuró el ítem 11 de la dimensión dedicación, puesto que el contenido no se ajusta a la literatura que define la dimensión, este posee una clara y substancial base teórica (Salanova & Llorens, 2008), de los mismos.

La última dimensión agregada es ambiente laboral, ya que esta prueba fue aplicada en un contexto de población en riesgo de contagio de COVID-19, es por ello que el trabajo varió en gran manera creando una nueva normalidad en el mundo pospandémico, Según Deloitte (2020) actualmente los trabajadores desarrollan su compromiso en empresas que generen entornos de trabajo más diversos e inclusivos y teniendo un impacto positivo en todas sus áreas, tomando en cuenta el uso de nuevos canales para llegar a los empleados a nivel personal de manera remota. (Renz, C. 2020)

Los resultados de la investigación realizada en Holanda por Schaufeli y Bakker (2003), muestran índices de confiabilidad muy buenos que fluctúan entre .82 - .92, lo mismo pasa al contrastar con la investigación realizada, encontrando índices de confiabilidad muy buenos que oscilan entre .94 y .96.

Asimismo, contar con una escala validada a nuestra población puede servir para la construcción de protocolos que evalúen el nivel de compromiso de los colaboradores de una empresa. Cabe destacar que en la ciudad de Lima no se cuenta con protocolos que

permitan examinar el riesgo psico-social de los puestos de trabajo. Las posibles intervenciones para mejorar la salud laboral de los trabajadores pueden ser orientadas por los resultados de este protocolo y discriminar más acertadamente los focos de actuación; la persona y/o la organización.

CONCLUSIÓN

- Se muestra que la Escala de Engagement Laboral presenta adecuadas propiedades psicométricas.
- La Escala evidencia validez de constructo, ya que el modelo propuesto en el análisis factorial exploratorio presenta índices adecuados de ajuste.
- La Escala de Engagement Laboral manifiesta con evidencia empírica su composición multidimensional. La escala comprende cuatro dimensiones: vigor, absorción, dedicación y ambiente laboral.
- La Escala evidencia confiabilidad por consistencia interna, la cual se obtuvo mediante el Alpha de Cronbach, coeficiente Theta de Armor.
- La Escala presenta validez de criterio externo, puesto que presenta correlaciones significativas con la variable Engagement.
- Los resultados obtenidos demuestran que la Escala de Engagement Laboral es un instrumento que permite evaluar de manera confiable y válida el compromiso que tiene el individuo con su trabajo.

RECOMENDACIONES

- Utilizar una muestra más grande, para obtener resultados más confiables.
- Debido a su validez la aplicación de este instrumento sería conveniente para permitir identificar el nivel de engagement laboral.
- Desarrollar validez de contenido por criterio de jueces

LIMITACIONES

- A partir del mes de marzo, entramos a cuarentena debido a la pandemia del Covid-19 en Lima, Perú; por lo cual debimos aplicar la escala de forma virtual aleatoriamente, no se escogió una población específica debido a que las empresas cerraron y esta fue una limitación para aplicar el cuestionario.

DECLARACIÓN DE FINANCIAMIENTO Y DE CONFLICTO DE INTERÉS:

- Los autores declaran que no hay conflicto de intereses potenciales
- No se utilizó un monto monetario, ya que toda la evaluación de la escala fue virtual.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, R. Á., Bernín, C. L., Peña, M. A. (2015). Comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación. México: El manual Moderno S.A. de C.V.

Albrán B. (2016). Síndrome de Burnout y Engagement en el personal administrativo de una entidad educativa privada de la ciudad de Trujillo. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte Lima. Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9992/Alb%C3%A1n%20Bartra%20Andrea%20Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bakker, A.B. (2014), “Daily fluctuations in work engagement: an overview and current directions”, *European Psychologist*, Vol. 19 No. 4, pp. 227-236. Recuperado de: [Crossref], [ISI], [Google Scholar] [Infotrieve]

Borregó, A. (2016). El Engagement en el trabajo: Antecedentes y resultados organizacionales. Recuperado de <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/11948>

Renz, C. (2020, 23 septiembre). *How HR Can Succeed At Remote Open Enrollment: Three Ways To Increase Engagement*. Forbes.

<https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2020/09/24/how-hr-can-succeed-at-remote-open-enrollment-three-ways-to-increase-engagement/?sh=4ae46f316b9e>

Deloitte (2020, 16 septiembre). *Engaging Millennial And Gen Z Employees In The Post-Pandemic Future*. Forbes.

<https://www.forbes.com/sites/deloitte/2020/09/16/engaging-millennial-and-gen-z-employees-in-the-post-pandemic-future/?sh=4cb421cb718a>

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). Representantes regionales de Trabajo analizaron problemática laboral. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/18166-representantes-regionales-de-trabajo-analizaron-problematika-laboral>

Gallup, Inc. (2013). "Employee Engagement insights for U.S. Business leaders. Washington". Ihrim.org.

Hewitt, A. (2018). Tendencias Globales de Compromiso de los Empleados. Aon Empower Results, 6-11.

Kahn, W. A. (1990) Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal.

Kaiser, H. F. (1970). "A second generation Little Jiffy." Psychometrika 35: 401-415.

Moeller, J., Ivcevic, Z., White, A.E., Menges, J.I. and Brackett, M.A. (2018), "Highly engaged but burned out: intra-individual profiles in the US workforce", Career Development International, Vol. 23 No. 1, pp. 86-105. Recuperado de [Link], [Google Scholar] [Infotrieve]

Penta Consultoría. (13 de julio de 2017). Profesionales felices: los 5 beneficios del engagement laboral. Recuperado el 02 de diciembre de 2018, de: <http://info.pentaconsultoria.com/blog/empleados-felices-los-5-beneficios-delengagement-laboral>

Ruben. (2008). Engagement, comprometerse en el trabajo. Recuperado de blogcapitalhumano:<http://www.blogcapitalhumano.com/2008/05/28/engagement-comprometerseconel-trabajo/>

Salanova, M., y Schaufeli, W. B. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. Estudios Financieros, 261, 109-138.

Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza Editorial.

Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B. (2010), "Defining and measuring work engagement: bringing clarity to The concept", in Bakker, A.B. and Leiter, M.P. (Eds), Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research, Psychology Press, New York, NY, pp. 10-24. Recuperado de [Google Scholar]

ANEXO

Anexo 1: Consentimiento Informado



Sección 1 de 3

Escala de Engagement (Compromiso) Laboral

Gracias de antemano por entrar, somos Juanita Carbajal y Lucia Velasquez estudiantes del 5to año de Psicología, y estamos construyendo una prueba que mida el compromiso en el trabajo, para lo cual necesitamos tu ayuda, cabe mencionar que las respuestas son confidenciales y solo sera usado con fines académicos para nuestra investigación.

Consentimiento informado

Sí

No

Anexo 2: Tabla 1

Análisis de ítems

Ítems	Media	DE	Asimetría	Curtosis	IHC
Ítem 1	2,94	0,96	-0,59	-0,05	0,69
Ítem 2	2,93	0,89	-0,43	-0,59	0,76
Ítem 3	2,83	0,95	-0,63	0,12	0,80
Ítem 4	1,49	1,29	0,35	-1,09	-0,27
Ítem 5	3,01	0,79	-0,42	-0,32	0,54
Ítem 6	2,98	0,79	-0,39	-0,32	0,76
Ítem 7	2,83	0,87	-0,45	-0,36	0,76
Ítem 8	2,85	0,89	-0,51	-0,34	0,65
Ítem 9	2,78	0,86	-0,53	0,56	0,67
Ítem 10	2,81	0,75	-0,41	0,11	0,65
Ítem 11	2,86	0,84	0,10	-1,22	0,68
Ítem 12	2,93	0,87	-0,50	-0,36	0,75
Ítem 13	2,99	0,95	-0,83	0,42	0,77
Ítem 14	2,96	0,91	-1,00	1,07	0,76
Ítem 15	2,87	0,99	-0,58	-0,18	0,73
Ítem 16	2,97	0,82	-0,68	0,25	0,75
Ítem 17	3,09	0,83	-0,89	1,48	0,78
Ítem 18	3,12	0,77	-0,43	-0,53	0,72
Ítem 19	3,02	0,92	-0,70	0,30	0,80
Ítem 20	3,08	0,80	-0,34	-0,85	0,70
Ítem 21	2,93	0,85	-0,45	-0,40	0,72
Ítem 22	2,98	0,81	-0,94	1,91	0,78
Ítem 23	2,98	0,81	-0,55	-0,04	0,81
Ítem 24	3,06	0,82	-0,48	-0,48	0,77

Ítem 25	2,97	0,76	-0,66	0,59	0,63
Ítem 26	2,94	0,90	-0,60	0,35	0,78
Ítem 27	2,90	0,93	-0,69	0,33	0,77
Ítem 28	2,80	0,90	-0,29	-0,07	0,59
Ítem 29	2,82	1,09	-0,65	-0,27	0,76
Ítem 30	1,37	1,18	0,53	-0,87	0,34
Ítem 31	2,93	0,91	-0,70	0,50	0,73
Ítem 32	2,89	0,88	-0,39	-0,55	0,69
Ítem 33	2,97	0,82	-0,87	1,63	0,78
Ítem 34	2,99	0,96	-0,80	0,32	0,79
Ítem 35	2,99	0,80	-0,58	0,04	0,81
Ítem 36	2,93	0,85	-0,55	-0,18	0,75
Ítem 37	2,96	0,81	-0,30	-0,60	0,47
Ítem 38	2,83	0,71	-0,32	0,15	0,57
Ítem 39	2,04	0,93	-0,21	-0,41	0,02
Ítem 40	2,83	0,90	-0,64	0,45	0,71
Ítem 41	2,95	0,81	-0,30	-0,57	0,79
Ítem 42	3,00	0,86	-0,65	0,67	0,72
Ítem 43	3,07	0,88	-0,59	-0,48	0,68
Ítem 44	2,91	0,82	-0,20	-0,73	0,64
Ítem 45	2,93	0,92	-0,51	-0,54	0,67
Ítem 46	2,83	0,98	-0,85	0,69	0,61
Ítem 47	3,07	0,74	-0,36	-0,37	0,72
Ítem 48	2,91	0,84	-0,52	-0,17	0,75
Ítem 49	2,93	0,77	-0,77	1,90	0,78
Ítem 50	3,03	0,79	-0,46	-0,28	0,69

Nota: DE: desviación estándar, IHC: índice de homogeneidad corregida.

Anexo 3: Tabla 2

Análisis Factorial Exploratorio

Ítems	Dedicación	Vigor	Ambiente Laboral	Absorción
3	0.89			
4	0.67			
19	0.60			
12	0.58			
10	0.46			0.31
13	0.45			0.35
5	0.43			
2	0.35			
8		0.89		
18		0.44	0.33	
1		0.39		0.33
6		0.37		0.33
11		0.36		
16			0.83	
7			0.56	
15			0.35	
14				0.53
17			0.37	0.48
9		0.32		0.45
Total de Varianza Explicada			57%	
Prueba de KMO			0.91	
Prueba de Bartlett			$\chi^2(19) = 179.95; p < 2.2e-16$	

Anexo 4: Tabla 3

Análisis de Fiabilidad

	Ítems	Omega
Engagement	19	0.95
Dedicación	8	0.87
Vigor	5	0.79
Ambiente Laboral	3	0.73
Absorción	3	0.78