

**Evaluación del *engagement* en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de *engagement* en el trabajo (UWES)**  
**Assessment of health workers' engagement in Uruguay using the Utrecht work engagement scale (UWES)**

*Lucía Gómez Garbero*<sup>1</sup>, ORCID 0000-0002-9583-4352  
*Javier Labarthe*<sup>2</sup>, ORCID 0000-0001-7381-1347  
*Augusto Ferreira-Umpiérrez*<sup>3</sup>, ORCID 0000-0002-2088-382X  
*Virginia Chiminelli-Tomás*<sup>4</sup>, ORCID 0000-0002-0641-2263

<sup>1 2 3 4</sup> Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Católica del Uruguay

**Resumen:** El objetivo principal de este estudio fue examinar las propiedades psicométricas de la versión en español de la escala Utrecht de *engagement* en el trabajo (UWES) en su versión de 17 ítems para la evaluación de trabajadores de la salud en Uruguay. La muestra se compuso de 1324 trabajadores de ambos sexos (63.7% de mujeres) de diferentes instituciones de salud, públicas (45.7%) y privadas (54.3%), de Montevideo y del interior del país (64.4% y 35.6% respectivamente).

Los análisis de consistencia interna, mediante coeficiente alfa de Cronbach, revelan niveles satisfactorios de consistencia interna de la escala total y los tres factores, y refuerzan la evidencia de debilidad de dos ítems de la escala. Los análisis de estructura factorial a partir de un análisis factorial confirmatorio, muestran el ajuste medianamente aceptable del modelo trifactorial a los datos, aunque los elevados índices de correlación entre los factores latentes indican que un modelo unifactorial también podría ser aceptable. La evidencia de este estudio sugiere que la versión en español del UWES-17 puede ser un instrumento válido y confiable para la medición del compromiso y sus tres factores en los trabajadores de salud en Uruguay.

**Palabras clave:** *engagement*, Utrecht Work Engagement Scale, UWES, propiedades psicométricas

**Abstract:** The aim of this paper was to examine the psychometric properties of the Spanish version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) in its 17-item version for the assessment of health workers in Uruguay. The sample consisted of 1,324 workers of both sexes (63.7% of women) from different health institutions, public (45.7%) and private (54.3%), in Montevideo and from the rest of the country (64.4% and 35.6% respectively).

The internal consistency analyzes, employing Cronbach's alpha coefficient, reveal satisfactory levels of internal consistency for the total scale and the three factors, and reinforce the evidence of weakness of two items on the scale. The factorial structure analyzes by confirmatory factor analysis show an adequate fit of the trifactorial model to the data, although the high correlation between the latent factors could indicate that the unifactorial model may also be acceptable. Evidence from this study suggests that the Spanish version of the UWES-17 may be a valid and reliable instrument for the measurement of engagement and its three factors in health workers in Uruguay.

**Keywords:** work engagement, Utrecht Work Engagement Scale, UWES, psychometric properties

Recibido: 06/08/2018

Aceptado: 09/09/2019



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional

Cómo citar este artículo:

Gómez Garbero, L., Labarthe, J., Ferreira-Umpiérrez, A., & Chiminelli-Tomás, V. (2019). Evaluación del *engagement* en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de *engagement* en el trabajo (UWES). *Ciencias Psicológicas*, 13(2), 305 – 316. doi: 10.22235/cp.v13i2.1888

Correspondencia: Lucía Gómez Garbero, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Católica del Uruguay. Cornelio Cantera 2728 - CP 11600, Montevideo, Uruguay. E-mail: lu.gomez@ucu.edu.uy

## Introducción

Desde principios del siglo XXI, hubo un creciente impulso hacia la psicología positiva. Este llevó a trasladar el foco de atención desde la enfermedad y los factores de riesgo hacia la promoción de la salud y el bienestar. Desde esta perspectiva, surgen nuevas áreas de estudio del trabajo dentro de la Psicología, como lo son la Psicología Organizacional Positiva y la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva que se enfocan en la buena vida organizacional en sus diferentes niveles: individual, inter-individual, grupal, organizacional y social (Salanova, Martínez, & Llorens, 2014). Entre estos aspectos positivos del trabajo se encuentra el *engagement*<sup>1</sup>.

En la actualidad, pueden identificarse dos líneas de conceptualización, distintas y a la vez relacionadas, con respecto al *engagement* como un estado de bienestar positivo y relacionado al trabajo. Por un lado, algunos autores proponen que *engagement* y burnout son polos opuestos en un mismo continuo de bienestar relacionado con el trabajo (Maslach & Leiter, 1997), lo cual implica que estos constructos no pueden ser estudiados independientemente.

Por otra parte, una línea alternativa plantea que el trabajador no “quemado” por su trabajo no necesariamente se encuentra engaged, ni el trabajador con bajos niveles de *engagement* se encuentra “quemado” (Schaufeli y Bakker, 2004), de manera que considera al *engagement* como constructo independiente y distinto al burnout (Schaufeli & Bakker, 2001).

El *engagement* es definido como “un estado mental positivo y satisfactorio frente al trabajo, el cual se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción del individuo” (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002, p. 74). Los autores sostienen que el mismo no se caracteriza por ser un estado momentáneo, sino que hace referencia a un estado afectivo y cognitivo más bien persistente en el tiempo. El factor de vigor hace referencia a niveles energéticos elevados y resiliencia mientras se trabaja, voluntad de esforzarse y persistencia, aun cuando el trabajador se enfrenta a dificultades. Por su lado, dedicación refiere a altos grados de implicancia en el trabajo y sentido de significancia del mismo, así como la experiencia de entusiasmo, orgullo, inspiración y desafío por el trabajo. Finalmente, absorción refiere a la concentración plena y el disfrute de las labores, de forma que el trabajador no se percata del paso del tiempo y se deja llevar por el trabajo. Este último factor se acerca al concepto de flow planteado por Csikszentmihalyi, pero los mismos difieren ya que la absorción hace referencia a un estado psicológico más permanente en el tiempo (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008; Nakamura & Csikszentmihalyi, 2014; Schaufeli & Bakker, 2004).

El concepto de *engagement* como constructo independiente se operacionalizó en un instrumento de auto-registro, la escala Utrecht de *engagement* en el trabajo (UWES, por sus siglas en inglés) (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli et al., 2002). La misma se encuentra compuesta por 17 ítems que se agrupan en tres factores: vigor, dedicación y absorción. La misma se encuentra disponible en alrededor de 30 idiomas (Schaufeli, s/f). La versión original de la escala demostró buenas propiedades psicométricas en cuanto a

<sup>1</sup> Dado que no se encontró aún un término en nuestro idioma que pueda transmitir la totalidad del significado del mismo sin errores o simplificaciones (Salanova y Schaufeli, 2009), los autores prefieren emplear el término en inglés.

consistencia interna y validez de constructo (Balducci, Fraccaroli, & Schaufeli, 2010; Extremera, Sánchez-García, Durán, & Rey, 2012; Nerstad, Richardsen, & Martinussen, 2010; Schaufeli et al., 2002; Seppälä et al., 2009; Shimazu et al., 2008), aunque existen algunas excepciones (Bilgel, Bayram, Ozdemir, Dogan, & Ekin, 2012; Müller Gilchrist, Pérez Villalobos, & Ramirez Fernández, 2013; Naudé & Rothmann, 2004; Oramas Viera, González, Reynosa, del Castillo Martín, & Vergara Barrenechea, 2014; Shimazu et al., 2008; Souza Vazquez, dos Santos Magnan, Cerentini Pacico, Hutz, & Schaufeli, 2015; Spontón, Medrano, Maffei, Spontón, & Castellano, 2012; Vallières, McAuliffe, Hyland, Galligan, & Ghee, 2017; Viljevac, Cooper Thomas, & Anderson, 2012). La escala se fue perfeccionando, desde la versión de 17 ítems, hacia versiones más cortas. Análisis psicométricos sobre la escala de 17 ítems encontraron que dos ítems eran inconsistentes, por lo que también pueden encontrarse trabajos con una versión de la escala con 15 ítems (por ejemplo, Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen, & Schaufeli, 2001; Xanthopoulou, Bakker, Kantas, & Demerouti, 2012). Posteriormente, Schaufeli, Bakker & Salanova (2006) desarrollaron una versión de 9 ítems, el UWES-9, que fue validada en 10 países con una muestra de casi 15,000 personas demostrando características psicométricas satisfactorias. Asimismo, existen versiones que fueron adaptadas para medir el *engagement* académico en estudiantes. Recientemente se introdujo como indicador confiable y válido de *engagement*, una versión de la escala compuesta por tres ítems que puede ser utilizada como alternativa a la versión más larga (Schaufeli, Shimazu, Hakanen, Salanova, & De Witte, 2017).

La escala UWES-17 fue validado o evaluado psicométricamente en diferentes países e idiomas del mundo. Se encuentran estudios en Oceanía (Viljevac et al., 2012), Asia (Fong & Ng, 2012; Panthee, Shimazu, & Kawakami, 2014; Sulaiman & Zahoni, 2016), África (Storm & Rothmann, 2003; Ugwu, 2013; Vallières et al., 2017), Europa (Extremera et al., 2012; Nerstad et al., 2010;

Simbula, Guglielmi, Schaufeli, & Depolo, 2013; Zecca et al., 2015), Norteamérica (Mills, Culbertson, & Fullagar, 2012) y, más recientemente, en nuestra región (Müller Gilchrist et al., 2013; Muñoz Cruzado, 2017; Oramas Viera et al., 2014; Souza Vazquez et al., 2015; Spontón et al., 2012). En su conjunto, estos estudios permitieron demostrar la robustez y relevancia del constructo de *engagement* laboral en diferentes culturas.

Resultados en el contexto de los trabajadores de salud mostraron que los profesionales de salud que se encuentran *engaged*, manifiestan mayor satisfacción y menor estrés laboral, ofrecen mejor trato a los pacientes y muestran mayor empatía (Hernández-Vargas, Llorens-Gumbau, & Rodríguez-Sánchez, 2014; Jenaro, Flores, Orgaz, & Cruz, 2011; Navarro-Abal, López-López, & Climent-Rodríguez, 2018). En suma, brindan un servicio de mejor calidad (Van Bogaert, Wounters, Willems, Mondelaers, & Clarke, 2013). Teniendo en cuenta esto, se vuelve realmente imprescindible contar con evidencia que respalde la validez y confiabilidad de un instrumento que nos permita evaluar el nivel de *engagement* en esta población.

El presente estudio tuvo como objetivo examinar las propiedades psicométricas de la versión en español del UWES-17 para la evaluación de trabajadores de salud de diferentes instituciones, públicas y privadas, del Uruguay, para lo cual no se encontró evidencia de estudios previos. Se buscó específicamente evaluar la estructura factorial, a partir de un análisis factorial confirmatorio (AFC), y la confiabilidad por consistencia interna e homogeneidad. La estructura factorial proporciona evidencia de validez asociada con el constructo, evaluando la coherencia entre el comportamiento teóricamente esperado y el comportamiento empírico. La consistencia interna permite estimar el grado de precisión de la medición, evaluando a qué nivel se ve afectado por los elementos que se ha decidido incluir en el instrumento, es decir, el muestreo de contenidos (Martínez Arias, Hernández Lloreda, & Hernández Lloreda, 2006).

## Método

### Diseño

El presente trabajo se enmarca dentro de los estudios de tipo instrumental, ya que buscó estudiar las propiedades psicométricas de un instrumento de evaluación (Montero & León, 2007).

### Participantes

Se realizó un muestreo no probabilístico, es decir, que se incluyeron en la muestra a trabajadores de diferentes instituciones de salud a las que se poseía mayores posibilidades de acceso a través de estudiantes de posgrado en Gestión de Servicios de Salud de la Universidad Católica del Uruguay en el año 2017. Los criterios de inclusión incluyeron la voluntariedad en la participación y que los trabajadores se encontraran efectivamente trabajando en la institución en el periodo de recolección de los datos o sean trabajadores activos de la misma.

Se obtuvieron 1699 respuestas, de las cuales se descartaron 375 casos debido a respuestas omitidas en el cuestionario evaluado, es decir, que los casos fueron eliminados por lista. La muestra final estuvo compuesta por 1324 trabajadores de ambos sexos (63.7% femenino; 23.5% masculino; 12.8% sin información) pertenecientes a diez instituciones prestadoras de servicios de salud. Estas incluyeron instituciones tanto públicas (45.7%) como privadas (54.3%) de Montevideo y del interior del país (64.4% y 35.6% respectivamente). El 66.7% de la muestra tenían entre 30 y 50 años al momento de la evaluación. El 88.7% de la misma se compuso de trabajadores en un rol operario, mientras que el 8% poseían un rol de dirección, jefatura o supervisión. En cuanto al grupo ocupacional, la mayoría de la muestra se compuso por personal de enfermería (64.1%), seguidos en cantidad por médicos (9,9%), auxiliares de servicio (7.9%) y administrativos (6.3%). La muestra estuvo compuesta por personas con diferente antigüedad en las instituciones (15.7% hasta dos años; 22.1% entre dos y cinco años; 23.6% entre cinco y

diez años; 22.6% entre 10 y 20 años; 14.2% más de 20 años) y, en parte, por trabajadores con multiempleo (45.6%). En cuanto al tipo de servicio, los trabajadores de la muestra formaron parte de los servicios de cuidados críticos/intermedios (19.6%), internación (15.9%), emergencia (10.4%), y otros (53.3%).

### Instrumentos

- *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES, por sus siglas en inglés)*. Se utilizó la versión en español de la escala UWES (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli et al., 2002). Se trata de un cuestionario de autoinforme compuesto por 17 ítems que permiten dar cuenta de los tres factores que hacen al *engagement* en el trabajo: vigor (ítems 1, 4, 8, 12, 15, 17), dedicación (ítems 2, 5, 7, 10, 13) y absorción (ítems 3, 6, 9, 11, 14, 16). La consigna solicita que los encuestados califiquen la frecuencia en la que se han sentido de la forma descrita en cada ítem, con una modalidad de respuesta en escala tipo Likert con siete opciones que van desde *nunca - ninguna vez* (con valor cero), hasta *siempre - todos los días* (con valor seis). Schaufeli & Bakker (2004) informaron que la escala UWES tiene una confiabilidad a partir de su consistencia interna con valores de alfa de Cronbach que oscila entre 0.80 y 0.90.

- *Cuestionario de datos socio-demográficos*. Para recabar este tipo de información se indagó por la edad, el sexo, el grupo ocupacional, la antigüedad en la institución, la presencia de otro empleo, el rol en el equipo de trabajo, así como el tipo de servicio en el que se desempeña.

### Procedimientos

Previamente a la recolección de los datos, el proyecto de investigación fue sometido a evaluación por el Comité de Ética de Facultad de Psicología de la Universidad Católica del Uruguay, siendo el resultado de la misma que este proyecto constituye un bajo riesgo de vulnerabilidad de principios éticos. Luego se procedió a solicitar autorización a los responsables de cada institución y/o el sector participante de la institución de salud. La

recolección de datos se realizó desde marzo a diciembre de 2017. Los datos fueron recogidos por estudiantes del posgrado en Gestión de Servicios de Salud de la Universidad Católica del Uruguay y procesados por integrantes del equipo de investigación en el 2018. Así mismo, se obtuvo consentimiento informado de los trabajadores participantes, explicando el objetivo del estudio y sus condiciones. La participación en el estudio fue voluntaria y se aseguró a los trabajadores la confidencialidad de los datos y el anonimato de sus respuestas.

### **Análisis de Datos**

Los análisis estadísticos que guiaron el desarrollo de este estudio se realizaron mediante los programas SPSS v. 24 (IBM Corp., s/f) y AMOS v. 24 (Arbuckle, 2016).

En primer lugar, se analizaron los estadísticos descriptivos de los ítems que componen la escala (media, desviación estándar, asimetría y curtosis). Posteriormente, se realizó un análisis de la consistencia interna del instrumento a través del coeficiente alfa de Cronbach, tanto para la escala total como para los tres factores, correlaciones inter-ítem y correlación ítem-total. Se utilizó un proceso iterativo para identificar aquellos ítems que afectaban negativamente o que no contribuían positivamente al nivel de  $\alpha$ . Luego, se realizó un AFC empleando el método de mínimos cuadrados generalizados (Generalized Least Squares, GLS) para la estimación de parámetros. La elección de este método de estimación se realizó teniendo en cuenta que las variables son de carácter ordinal y no mantienen una distribución normal. El objetivo del AFC fue evaluar el ajuste a los datos de la muestra de este estudio al modelo teórico propuesto por los autores del instrumento (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli et al., 2002), donde las variables de medidas observables (ítems) del *engagement* cargan en uno de los tres factores latentes, no observables (vigor, dedicación y absorción), los cuales correlacionan entre sí.

La bondad de ajuste del modelo fue evaluada utilizando índices de bondad de ajuste absolutos e incrementales. Los índices de bondad de ajuste absoluto calculados fueron

el estadístico chi-cuadrado ( $\chi^2$ ), el error de aproximación de la media cuadrática (RMSEA) y la raíz cuadrada media residual estandarizada (SRMR). Valores por debajo 0.07 para el RMSEA y por debajo de 0.9 para el SRMR indican un ajuste aceptable del modelo a los datos. Desafortunadamente, el estadístico  $\chi^2$  es sensible al tamaño de la muestra, por lo que la probabilidad de que se rechace el modelo incrementa con el tamaño de la muestra. Por lo tanto, también se calcularon los siguientes índices de ajuste relativo, con sus respectivos criterios de corte:  $\geq .96$  para el índice de ajuste comparativo (CFI), y  $\geq .90$  para el índice de Tucker-Lewis (TLI) (Hooper, Coughlan, & Mullen, 2008; Hu & Bentler, 1999).

### **Resultados**

#### ***Estadísticos descriptivos y confiabilidad de la escala UWES-17***

La tabla 1 muestra los estadísticos descriptivos y los índices de consistencia interna para la escala UWES-17.

Las medias son, en general, bastante altas, y las correlaciones son consistentemente estadísticamente significativas. Dentro del rango teórico de 0 a 6, la puntuación media (desviación estándar) fue de 4.26 (0.97), 4.40 (1.01), 4.63 (1.11) y 3.80 (1.12) para la puntuación total de la escala, el vigor, la dedicación y la absorción, respectivamente. Estos valores medios de los factores sugieren que los participantes experimentaron los diferentes aspectos del *engagement* con relativa frecuencia, esto es, al menos semanalmente.

Los coeficientes alfa de Cronbach revelan una buena consistencia interna para la escala y cada uno de sus tres factores (0.91 para la escala total, 0.79 para vigor, 0.85 para dedicación y 0.74 para absorción), superando el criterio estándar de Nunnally y Bernstein (1995) de 0.70 para el  $\alpha$  de Cronbach.

A partir del análisis de  $\alpha$  si el elemento es suprimido, se encuentra que, si se quita el ítem 6 de absorción (“Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo”) y el ítem 6

del factor vigor (“Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando”), la consistencia interna de cada factor no varía. Por lo tanto, se considera que estos dos ítems podrían ser eliminados de la escala. Estos resultados concuerdan con los hallazgos de los autores del instrumento (Schaufeli & Bakker, 2004), razón por la cual se pueden encontrar estudios realizados con una versión de la escala que se compone por 15 ítems.

Los 17 ítems de la escala presentan correlaciones positivas y significativamente diferentes a cero (al 1%), con correlaciones inter-ítem que van desde 0.15 a 0.70. Las correlaciones ítem-total fueron significativas a nivel 0.01 y oscilaron entre 0.46 y 0.79.

### *Estructura factorial de la escala UWES-17*

La tabla 2 muestra los resultados del AFC del modelo de tres factores correlacionados para la UWES-17. Los resultados apuntan a que el modelo trifactorial se ajusta de forma medianamente aceptable a los datos de trabajadores de salud del Uruguay. Se encontró que el chi-cuadrado ( $\chi^2$ ) fue estadísticamente significativo, con un  $p < 0.01$ , lo cual era esperable dado el tamaño de la muestra.

Tabla 1

*Análisis descriptivo de los ítems del UWES-17 y confiabilidad de la escala y los factores (N=1,324)*

Ítems por cada factor	Min - Max	M (SD)	CIT	$\alpha$ -i	Asimetría (EE)	Curtosis (EE)
<b>Vigor (<math>\alpha=0.79</math>)</b>						
VI1 - En mi trabajo me siento lleno de energía	0-6	4.35 (1.38)	0.67	0.75	-.91 (0.07)	.32 (0.13)
VI2 - Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	0-6	4.58 (1.25)	0.64	0.74	-.99 (0.07)	.86 (0.13)
VI3 - Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	0-6	3.68 (1.16)	0.66	0.75	-.54 (0.07)	-.66 (0.13)
VI4 - Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	0-6	4.11 (1.65)	0.57	0.76	-.68 (0.07)	-.44 (0.13)
VI5 - Soy muy persistente en mi trabajo	0-6	4.72 (1.25)	0.59	0.76	-1.13 (0.07)	1.21 (0.13)
VI6 - Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	0-6	5.01 (1.30)	0.41	0.79	-1.70 (0.07)	2.82 (0.13)
<b>Dedicación (<math>\alpha= 0.85</math>)</b>						
DE1 - Mi trabajo está lleno de significado y propósito	0-6	4.66 (1.40)	0.67	0.81	-1.11 (0.07)	.79 (0.13)
DE2 - Estoy entusiasmado con mi trabajo	0-6	4.59 (1.41)	0.71	0.80	-1.12 (0.07)	.91 (0.13)
DE3 - Mi trabajo me inspira	0-6	4.31 (1.51)	0.75	0.78	-.93 (0.07)	.33 (0.13)
DE4 - Estoy orgulloso del trabajo que hago	0-6	5.17 (1.18)	0.59	0.83	-1.83 (0.07)	3.74 (0.13)
DE5 - Mi trabajo es retador	0-6	4.47 (1.56)	0.56	0.84	-1.11 (0.07)	.64 (0.13)
<b>Absorción (<math>\alpha=0.74</math>)</b>						
AB1 - El tiempo vuela cuando estoy trabajado	0-6	4.42 (1.46)	0.58	0.71	-.93 (0.07)	.32 (0.13)
AB2 - Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	0-6	3.76 (1.75)	0.51	0.70	-.63 (0.07)	-.53 (0.13)
AB3 - Soy feliz cuando estoy absorto (aislado) en mi trabajo	0-6	3.46 (1.90)	0.44	0.71	-.39 (0.07)	-.97 (0.13)
AB4 - Estoy inmerso en mi trabajo	0-6	4.49 (1.35)	0.69	0.69	-.99 (0.07)	.77 (0.13)
AB5 - Me “dejo llevar” por mi trabajo	0-6	3.66 (1.68)	0.61	0.67	-.54 (0.07)	-.57 (0.13)
AB6 - Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo	0-6	2.98 (1.93)	0.36	0.74	-.02 (0.07)	-1.21 (0.13)
<b>Escala Total (<math>\alpha= 0.91</math>)</b>						

*Nota:* VI = Vigor; DE = Dedicación; AB = Absorción; M = Media; SD = Desviación Estándar; CIT = correlación ítem-total corregida;  $\alpha$ -i = alfa de Cronbach si se elimina el ítem del factor; EE = Error Estándar.

Tabla 2  
 Índices de Bondad de ajuste para el modelo trifactorial de la escala UWES-17 según GLS (N=1.324)

Método de estimación de parámetros	Índices de ajuste					
	$\chi^2$	gl	RMSEA [IC 90%]	SRMR	CFI	TLI
GLS	733.43*	116	0.063 [0.059- 0.068]	.064	0.51	0.43

Nota: GLS=Mínimos Cuadrados Generalizados;  $\chi^2$ = chi-cuadrado; gl= grados de libertad; RMSEA= Aproximación de la Raíz Cuadrada Media del Error; IC= Índice de Confianza; SRMR = Raíz Cuadrada Media Residual Estandarizada; CFI=Índice de Ajuste Comparativo; TLI= Índice Tucker-Lewis.

\*  $p < 0.01$ .

Basado en el valor de corte para RMSEA de 0.07 y para SRMR de 0.9, siendo estas medidas de ajuste absoluto, el modelo trifactorial del *engagement* indica un buen ajuste a los datos. Por su parte, entre los índices de ajuste incremental, tanto el índice de ajuste comparativo (CFI) como el índice de ajuste de Tucker Lewis (TLI) no alcanzaron valores aceptables.

Para el modelo trifactorial, las cargas factoriales para todos los ítems del UWES-17 fueron significativas al nivel de 0.01 con una

magnitud que va desde 0.4 a 0.85 (tabla 3). Las cargas factoriales más bajas obtenidas a partir del AFC fueron para los ítems “Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando” (VI6) y “Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo” (AB6) (figura 1), lo cual concuerda con los resultados de consistencia interna y resultados de otros estudios. Tal como era esperado, las correlaciones entre los tres factores latentes fueron altas, superiores 0.90 en todos los casos.

Tabla 3  
 Cargas factoriales estandarizadas de los ítems del UWES-17 en sus correspondientes variables latentes según GLS (N=1.324)

Ítem/Variable	Cargas factoriales
<b>Vigor</b>	
VI1 En mi trabajo me siento lleno de energía	0.80
VI2 Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	0.72
VI3 Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	0.73
VI4 Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	0.63
VI5 Soy muy persistente en mi trabajo	0.68
VI6 Incluso cuando las cosas no van bien. continúo trabajando	0.45
<b>Dedicación</b>	
DE1 Mi trabajo está lleno de significado y propósito	0.75
DE2 Estoy entusiasmado con mi trabajo	0.84
DE3 Mi trabajo me inspira	0.85
DE4 Estoy orgulloso del trabajo que hago	0.70
DE5 Mi trabajo es retador	0.63
<b>Absorción</b>	
AB1 El tiempo vuela cuando estoy trabajando	0.66
AB2 Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	0.58
AB3 Soy feliz cuando estoy absorto (aislado) en mi trabajo	0.50
AB4 Estoy inmerso en mi trabajo	0.77
AB5 Me “dejo llevar” por mi trabajo	0.69
AB6 Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo	0.40

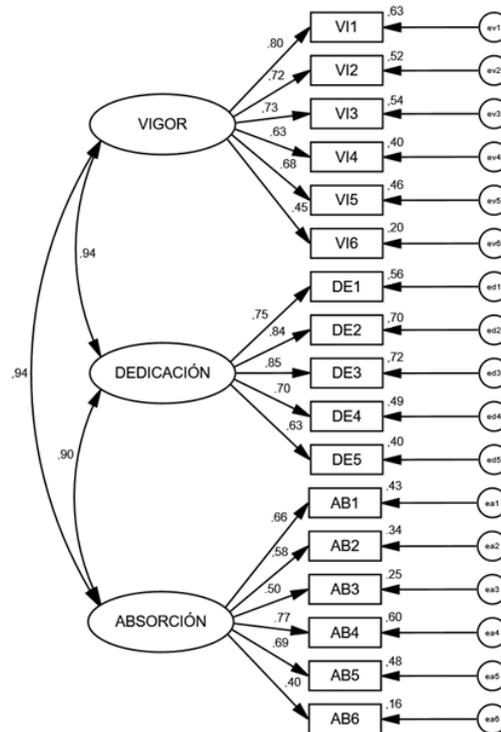


Figura 1.

Estructura factorial del UWES en trabajadores de salud uruguayos según el análisis factorial confirmatorio mediante GLS (N=1.324)

## Discusión

La escala UWES se utiliza ampliamente en el mundo para evaluar el *engagement* en el trabajo. Si bien la versión en español se encuentra disponible en la página web de su desarrollador, no se encontró evidencia de estudios previos sobre *engagement* ni sobre las propiedades de esta escala en Uruguay. El objetivo principal de este estudio fue examinar las propiedades psicométricas de la versión en español de la escala Utrecht de *engagement* en el trabajo (UWES) en su versión de 17 ítems para la evaluación de trabajadores de la salud en Uruguay. Se examinó la confiabilidad por consistencia interna e homogeneidad y se investigó la validez factorial del UWES-17 adoptando un enfoque de AFC. El objetivo de este análisis fue verificar si la estructura de tres factores correlacionados propuesta por los autores de la escala (Schaufeli & Bakker, 2004) presentaba un ajuste adecuado para la muestra de este estudio.

En general, la escala UWES-17 demostró niveles satisfactorios de propiedades psicométricas. Se encontraron consistencias internas satisfactorias para los tres factores ( $\alpha \geq 0.70$ ). El nivel adecuado de homogeneidad de la escala fue respaldado por las correlaciones significativas inter-ítems entre los 17 ítems y las sustanciales correlaciones ítem-total ( $r \geq 0.40$ ). Estos resultados sugieren que el UWES-17 es una escala de medición confiable del *engagement* en trabajo en el contexto uruguayo.

Tal como plantearon anteriormente Schaufeli & Bakker (2004), los resultados de los índices de fiabilidad también muestran que los ítems “Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando” (VI6) y “Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo” (AB6), podrían ser eliminados de la escala ya que no incrementan la consistencia interna de los factores, sino que al contrario, la pueden disminuir.

Los resultados del AFC realizado en este trabajo muestran un ajuste medianamente

aceptable del modelo de tres factores latentes correlacionados para el *engagement*, con valores aceptables para el RMSEA y SRMR, pero valores que no alcanzan los valores esperados para el CFI y TLI. Asimismo, las cargas factoriales son superiores a 0.5 en la mayoría de los ítems, encontrándose únicamente dos valores por debajo de este criterio. Estos valores corresponden a los ítems VI6 y AB6, lo cual concuerda con los resultados obtenidos con relación a la consistencia interna de la escala. Si bien el ajuste medianamente aceptable del modelo de tres factores es compatible con la noción de la naturaleza tridimensional del *engagement* en el trabajo, estos tres factores parecen estar altamente correlacionadas ( $r = 0.90 - 0.94$ ), lo que sugiere la posibilidad de un factor de orden superior. Esta poca discriminación entre los factores, podría sugerir que el *engagement* en el trabajo puede considerarse un constructo trifactorial, tanto como unifactorial.

### Conclusión

A partir del análisis realizado en este trabajo, se puede concluir que la escala UWES en su versión en español de 17 ítems demuestra ser un instrumento válido y confiable para la medición del *engagement* y sus tres factores (vigor, dedicación y absorción) correlacionados en trabajadores de salud uruguayos. Así mismo, se deberá interpretar cuidadosamente los puntajes, dado que parece haber poca discriminación entre los factores.

Los resultados del presente trabajo que demuestran la debilidad psicométrica de los ítems AB6 y VI6 se encuentran alineados con el contenido del manual del instrumento (Schaufeli & Bakker, 2004). Así mismo, resulta significativo comentar que los mismos parecen razonables teniendo en cuenta las características de la labor del personal de salud, donde la facilidad para “desconectarse” de su trabajo y la capacidad para trabajar ante condiciones adversas podrían constituir mecanismos necesarios para el adecuado desempeño y salud mental de los trabajadores.

Existen algunas limitaciones a este estudio, entre las que se encuentran las

relacionadas al empleo de una muestra por conveniencia. Es probable que los resultados de este análisis no sean representativos a toda la población de trabajadores de salud del Uruguay y, por lo tanto, estos resultados no deberían generalizarse a otros contextos. Sin embargo, se considera que la inclusión de una variedad de instituciones de salud uruguayas de la capital y de ciudades del interior, así como instituciones tanto públicas como privadas, podría atenuar esta limitación.

Este es el primer estudio que evalúa la estructura factorial del UWES en trabajadores de salud uruguayos mediante AFC. Este trabajo aporta evidencia de la validez y confiabilidad del UWES-17 en un contexto significativo, como lo son los profesionales de la salud.

Este estudio pretende impulsar la investigación y acción en los aspectos positivos de la salud ocupacional en Uruguay, especialmente aquella dirigida a promover la salud ocupacional de trabajadores de salud, teniendo en cuenta que la salud y bienestar de estos permite no solo mejorar su desempeño, sino también la calidad de los servicios que se ofrecen a los usuarios.

#### Contribución de los autores:

a) Concepción y diseño del trabajo; b) Adquisición de datos; c) Análisis e interpretación de datos; d) Redacción del manuscrito; e) revisión crítica del manuscrito.  
L.G.G. ha contribuido en a,b,c,d,e; J.L. en a,b,c,e; A.F.U. en a,d,e; V.CH.T. en a,d,e

### Referencias

- Arbuckle, J. L. (2016). *IBM SPSS Amos 24 User's Guide*. IBM.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Balducci, C., Fraccaroli, F. & Schaufeli, W. B. (2010). Psychometric Properties of the Italian Version of the Utrecht Work

- Engagement Scale (UWES-9): A Cross-Cultural Analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 26(2), 143–149. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000020>
- Bilgel, N., Bayram, N., Ozdemir, H., Dogan, F. & Ekin, D. (2012). Work Engagement, Burnout and Vigor among a Group of Medical Residents in Turkey. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 2(3), 220–238. <https://doi.org/10.9734/bjesbs/2012/1496>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P. M. & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 27(4), 279–286. <https://doi.org/10.5271/sjweh.615>
- Extremera, N., Sánchez-García, M., Durán, M. A. & Rey, L. (2012). Examining the Psychometric Properties of the Utrecht Work Engagement Scale in Two Spanish Multi-occupational Samples. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(1), 105–110. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2012.00583.x>
- Fong, T. C. & Ng, S. (2012). Measuring Engagement at Work: Validation of the Chinese Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *International Journal of Behavioral Medicine*, 19(3), 391. <https://doi.org/10.1007/s12529-011-9173-6>
- Hernández-Vargas, C. I., Llorens-Gumbau, S. & Rodríguez-Sánchez, A. M. (2014). Empleados saludables y calidad de servicio en el sector sanitario. *Anales de Psicología*, 30(1), 247–258. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.1.143631>
- Hooper, D., Coughlan, J. & Mullen, M. R. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53–60.
- Hu, L. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55.
- IBM Corp. (s/f). *Guía del usuario de IBM SPSS Statistics 24 Core System*. IBM.
- Jenaro, C., Flores, N., Orgaz, M. B. & Cruz, M. (2011). Vigour and dedication in nursing professionals: towards a better understanding of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 67(4), 865–875. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05526.x>
- Martínez Arias, M. R., Hernández Lloreda, M. J. & Hernández Lloreda, M. V. (2006). *Psicometría* (1a ed.). Madrid: Alianza Editorial.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Mills, M., Culbertson, S. & Fullagar, C. (2012). Conceptualizing and Measuring Engagement: An Analysis of the Utrecht Work Engagement Scale. *Journal of Happiness Studies*, 13(3), 519–545. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9277-3>
- Montero, I. & León, O. G. (2007). Guía para nombrar los estudios de investigación en Psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847–862.
- Müller Gilchrist, R., Pérez Villalobos, C. E. & Ramírez Fernández, L. (2013). Estructura factorial y consistencia interna de la Utrech Work Engagement Scale (UWES) 17 entre trabajadores sanitarios de Chile. *Liberabit*, 19(2), 163–171.
- Muñoz Cruzado, K. E. (2017). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES 17) en trabajadores con perfil operario de la Provincia de Trujillo (Tesis para obtener el título de Licenciada en Psicología)*. Trujillo, Peru.
- Nakamura, J. & Csikszentmihalyi, M. (2014). The concept of flow. En *Flow and the Foundations of Positive Psychology* (pp. 239–263). Dordrecht: Springer.
- Naudé, J. L. P. & Rothmann, S. (2004). The

- validation of the Utrecht work engagement scale for emergency medical technicians in Gauteng. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 7(3), 459–468. <https://doi.org/10.4102/sajems.v7i3.1356>
- Navarro-Abal, Y., López-López, M. J. & Climent-Rodríguez, J. A. (2018). Engagement, resilience and empathy in nursing assistants. *Enfermería Clínica (English Edition)*, 28(2), 103–110. <https://doi.org/10.1016/J.ENFCLE.2017.08.012>
- Nerstad, C. G. L., Richardsen, A. M. & Martinussen, M. (2010). Factorial validity of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) across occupational groups in Norway. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(4), 326. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2009.00770.x>
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1995). *Psychometric theory* (3a ed.). New York: McGraw Hill.
- Oramas Viera, A., González, I. M., Reynosa, E. C., del Castillo Martín, N. P. & Vergara Barrenechea, A. (2014). Utrecht Work Engagement Scale. Evaluation of the work engagement in Cuban workers. *Revista cubana de Salud y Trabajo*, 15(2), 47–56.
- Panthee, B., Shimazu, A. & Kawakami, N. (2014). Validation of Nepalese Version of Utrecht Work Engagement Scale. *Journal of Occupational Health*, 56(6), 421–429. <https://doi.org/10.1539/joh.14-0041-oa>
- Salanova, M., Martínez, I. M. & Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: Aportaciones desde el equipo de investigación WONT. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 22–30.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. B. (2009). *El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.
- Schaufeli, W. B. (s/f). Wilmar Schaufeli. Recuperado a partir de <https://www.wilmarschaufeli.nl/tests/>
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2001). Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de Arbeids-en Gezondheidspsychologie [Work and well-being: towards a positive approach in Occupational Health Psychology]. *Gedrag & Organisatie*, 14, 229–253.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary manual* (1.1). Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational & Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. A. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/a:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. & De Witte, H. (2017). An Ultra-Short Measure for Work Engagement. *European Journal of Psychological Assessment*, 1–15. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Schaufeli, W. & Tolvanen, A. (2009). The Construct Validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and Longitudinal Evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10(459).
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., ... Kitaoka-Higashiguchi, K. (2008). Work Engagement in Japan: Validation of the Japanese Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology*, 57(3), 510–523. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00333.x>
- Simbula, S., Guglielmi, D., Schaufeli, W. B. & Depolo, M. (2013). An Italian validation

- of the Utrecht Work Engagement Scale: Characterization of engaged groups in a sample of schoolteachers. *Bollettino di Psicologia Applicata*, 268, 43–54.
- Souza Vazquez, A. C., dos Santos Magnan, E., Cerentini Pacico, J., Hutz, C. S. & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptation and Validation of the Brazilian Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*, 20(2), 207–217. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200202>
- Spontón, C., Medrano, L. A., Maffei, L., Spontón, M. & Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit. Revista de Psicología*, 18(2), 147–154.
- Storm, K. & Rothmann, S. (2003). A psychometric analysis of the Utrecht Work Engagement Scale in the South African police service. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(4). <https://doi.org/10.4102/sajip.v29i4.129>
- Sulaiman, W. S. W. & Zahoni, N. A. (2016). Validation of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) in the Malaysian Context. *International Journal of Social Science and Humanity*, 6(9), 672–676.
- Ugwu, F. O. (2013). Work Engagement in Nigeria: Adaptation of the Utrecht Work Engagement Scale for Nigerian Samples. *International Journal of Multidisciplinary Academic Research*, 1(3), 16–26.
- Vallièrès, F., McAuliffe, E., Hyland, P., Galligan, M. & Ghee, A. (2017). Measuring work engagement among community health workers in Sierra Leone: Validating the Utrecht Work Engagement Scale. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(1), 41–46. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.12.001>
- Van Bogaert, P., Wounters, K., Willems, R., Mondelaers, M. & Clarke, S. (2013). Work engagement supports nurse workforce stability and quality of care: Nursing team-level analysis in psychiatric hospitals. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 20(8), 679–686. <https://doi.org/10.1111/jpm.12004>
- Viljevac, A., Cooper Thomas, H. D. & Anderson, D. (2012). An investigation into the validity of two measures of work engagement. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(17), 3692–3709. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.639542>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Kantas, A. & Demerouti, E. (2012). Measuring burnout and work engagement: Factor structure, invariance, and latent mean differences across Greece and the Netherlands. *Journal of Business Science and Applied Management*, 7(2), 40–52.
- Zecca, G., Györkös, C., Becker, J., Massoudi, K., de Bruin, G. P. & Rossier, J. (2015). Validation of the French Utrecht Work Engagement Scale and its relationship with personality traits and impulsivity. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 65(1), 19–28. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2014.10.003>