

Artículo Original

Revisitando la Medición del Engagement en el Trabajo: Análisis de las Propiedades Psicométricas del UWES-3

Revisiting the Measurement of Work Engagement: Analysis of the Psychometric Properties of the UWES-3

Clara Victoria González-Seda ^{1*}, Ramón Rodríguez-Montalbán ², & Miguel E. Martínez-Lugo ³

1 Universidad Albizu, Recinto de San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0009-0006-6969-2748>

2 Universidad de Puerto Rico, Recinto de Cayey, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0003-2414-1943>

3 Universidad Albizu, Recinto de San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0001-5586-2327>

* Correspondencia: claravictoriagonzalez@gmail.com

Recibido: 8 junio 2023 | Aceptado: 28 septiembre 2023 | Publicado: 15 enero 2024

WWW.REVISTACARIBENADEPSICOLOGIA.COM

Citar como:

González-Seda, C. V., Rodríguez-Montalbán, R., & Martínez-Lugo, M. E. (2024). Revisitando la medición del engagement en el trabajo: análisis de las propiedades psicométricas del UWES-3. *Revista Caribeña de Psicología*, 8(1), e7843. <https://doi.org/10.37226/rcp.v8i1.7843>

RESUMEN

Está comprobado que cuando los empleados están engaged en su trabajo, esto puede beneficiar tanto a las organizaciones como a los trabajadores. En la investigación del *engagement en el trabajo*, es esencial contar con herramientas científicas que proporcionen inferencias válidas y confiables. Una de las escalas más utilizadas para medir este constructo es la *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), que a lo largo de los años ha disminuido significativamente su número de ítems, pasando de 25 a solo 3 ítems. Por tanto, el propósito de este estudio es analizar las propiedades psicométricas de la versión ultracorta de la UWES de tres ítems a través del análisis secundario de datos de múltiples estudios con una muestra total de 4,782 participantes. Los resultados demuestran que la versión de tres ítems cuenta con las propiedades psicométricas necesarias para medir el engagement en el contexto laboral de Puerto Rico. En resumen, este estudio proporciona una herramienta de medición efectiva y sencilla para que las organizaciones puedan evaluar el engagement en su personal de manera confiable y eficaz.

Palabras Claves: engagement en el trabajo, psicometría, Puerto Rico, UWES-3

ABSTRACT

It is proven that when employees are engaged in their work, it can benefit both organizations and workers. In researching work engagement, it is essential to have scientific tools that provide valid and reliable inferences. One of the most used scales to measure this construct is the *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), which has significantly reduced its number of items over the years, from 25 to only 3 items. Therefore, the purpose of this study is to analyze the psychometric properties of the ultra-short version of the 3-item UWES through secondary data analysis from multiple studies with a total sample of 4,782 participants. The results show that the 3-item version has the necessary psychometric properties to measure work engagement in the Puerto Rican work context. In

summary, this study provides an effective and simple measurement tool for organizations to reliably and efficiently assess engagement in their personnel.

Keywords: psychometry, Puerto Rico, UWES-3, work engagement

INTRODUCCIÓN

El *engagement* en el trabajo ha sido ampliamente estudiado y se ha demostrado que tiene efectos positivos en la salud psicológica, el bienestar y la satisfacción con la vida de los trabajadores (Cortés-Denia et al., 2023), así como en la productividad intra y extrarol (Peláez-Zuberbühler et al., 2023) y la competitividad de las organizaciones (Demerouti & Cropanzano, 2010), entre muchos otros. Sin embargo, a pesar de la gama de beneficios, muchas organizaciones fallan en promover adecuadamente el *engagement* en sus empleados, lo que puede llevar a un desperdicio de talento y recursos (Froiland, 2015).

En el contexto puertorriqueño, aún hay oportunidades en la literatura y en la práctica para seguir expandiendo la evidencia en torno a los beneficios del *engagement* en el trabajo y su medición. En particular, actualmente no contamos con estudios en Puerto Rico que hayan evaluado las propiedades psicométricas del UWES-3, siendo uno de los instrumentos más utilizados para medir el *engagement* en el trabajo. Es importante contar con instrumentos que permitan realizar inferencias válidas y confiables, por lo que esto nos lleva a preguntarnos, ¿Cuáles son las propiedades psicométricas del UWES-3 en una muestra de personas que trabajan en Puerto Rico?

Para responder a esta interrogante, esta investigación, busca atender el vacío en la literatura en cuanto a las propiedades psicométricas del UWES-3, para proporcionar evidencia de una herramienta útil para las organizaciones en Puerto Rico y otros países latinoamericanos. Al evaluar las propiedades psicométricas del UWES-3 en una muestra de personas empleadas en Puerto Rico, esperamos poner al alcance de las organizaciones un instrumento de fácil administración para medir el *engagement* en el trabajo. De esta manera, las organizaciones podrán medir el nivel de *engagement* en el trabajo de su personal, así como implementar estrategias efectivas para mejorarlo y aumentar la productividad y competitividad de la organización.

Engagement en el Trabajo

El *engagement* en el trabajo es un término relativamente joven que se desarrolló junto a la Psicología Ocupacional Positiva. Aproximadamente, hace 30 años este concepto se presentó por primera vez por el conocido William Kahn (1990) considerado “el padre del *engagement*”. En un principio, Kahn (1990) definió el constructo como el aprovechamiento de los miembros de la organización de sus propios roles de trabajo. Especificando que el *engagement* podía manifestarse y expresarse al llevar a cabo sus roles de manera física, cognitiva, emocional y mentalmente. El autor propuso que esto era una calibración del yo en el rol y propuso dos polos, el *engagement* y el *disengagement*. Para Kahn el *disengagement* es el desacoplamiento de uno mismo con los roles de trabajo. Es decir, que las personas se retiran y se resisten física, cognitiva o emocionalmente durante el cumplimiento de estos roles. Una de las aportaciones más importantes de Kahn fueron las dimensiones psicológicas que propuso como antecesoras o condiciones para que se presentara el *engagement* personal; estas son el significado, la seguridad y disponibilidad. Por significado, se refiere al sentido de la persona en cuanto al retorno de la inversión de sí mismo en el desempeño del rol laboral. La dimensión de seguridad la define como la sensación de ser capaz de mostrarse y manejarse a sí mismo sin temor a las consecuencias negativas para su imagen, estatus o carrera. La disponibilidad, la presenta como el sentir que se está en posesión de los recursos físicos, emocionales y psicológicos necesarios para cumplir e invertir en el desempeño del rol laboral.

A pesar de que a Kahn se le reconoce como el padre del *engagement*, fue a principios del siglo 21 que Salanova et al. (2000) publicaron la primera investigación en la que se puso a prueba la validez empírica del constructo en un escenario profesional. Schaufeli et al. (2002) señalan el *engagement* en el trabajo como un estado cognitivo-afectivo persistente y prevalente que no se centra en un objeto, evento, individuo o conducta en particular. Los autores definen el

engagement en el trabajo como un estado psicológico positivo y satisfactorio relacionado con el trabajo y caracterizado por tres factores, el vigor, la dedicación y la absorción. El vigor se traduce en altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja. Mientras que la dedicación se refiere a una fuerte implicación, sentido de significado, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto en el trabajo. Por su parte, la absorción se presenta cuando el empleado siente que el tiempo pasa rápidamente, en ocasiones experimentando dificultad para desconectarse del trabajo a causa de estar completamente concentrado y absorto.

Cabe destacar que Maslach et al. (2001) proponen al *engagement* en el trabajo como un constructo opuesto al burnout. Maslach y Leiter (2007) definen el burnout como un síndrome psicológico de agotamiento, cinismo e ineficacia que los trabajadores experimentan en respuesta a factores estresantes crónicos del trabajo. De acuerdo con Maslach y Leiter ambos constructos están situados en un continuo que va desde el polo negativo del cansancio, el desgaste, el cinismo y la despersonalización en el trabajo, hacia la energía, el compromiso, la involucración y el sentido de pertenencia. En un principio Salanova y Schaufeli (2009) apoyaron este planteamiento, señalando que el *engagement* surge como un constructo positivo antagónico al burnout. En este sentido Salanova y Schaufeli señalan que el burnout se ve reflejado como agotamiento y cinismo ya que el trabajador siente muy poca energía al realizar su trabajo y no siente identificación.

A pesar de que existen múltiples autores que presentan al *engagement* como el opuesto teórico de burnout, Hallberg y Schaufeli (2006) opinan que, en términos del bienestar de los trabajadores, el *engagement* es más que eso. Para ellos, “el *engagement* es una conceptualización del funcionamiento óptimo de los trabajadores” (p. 125). Según Schaufeli (2012) existe un estado mental que actúa como contraparte del *engagement* en el trabajo: el aburrimiento en el trabajo. Para Schaufeli, sentirse aburrido se refiere a un afecto desagradable-desactivante, mientras que sentirse *engaged* se refiere a un afecto placentero-activador. En este sentido, Martínez Lugo y Rodríguez Montalbán (2016) evidenciaron que el *engagement* y el aburrimiento en el trabajo son constructos que son psicológicamente incompatibles.

Teoría de Demandas y Recursos Laborales

La Teoría de Demandas y Recursos Laborales (Bakker & Demerouti, 2013) es el acercamiento teórico más adecuado y utilizado para explicar el *engagement*. Esta teoría explica y representa la relación del *engagement* con los recursos y resultados positivos tanto a nivel individual como organizacional (Bakker & Demerouti 2013). Las demandas laborales se refieren a los aspectos del trabajo, ya sea físicos, psicológicos, organizacionales o sociales, que exigen un esfuerzo continuo y conllevan costos fisiológicos y psicológicos (Demerouti et al., 2001). Mientras que, los recursos laborales se refieren a los aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que tienen la capacidad de (a) disminuir las exigencias del trabajo y los costos fisiológicos y psicológicos asociados, (b) ser cruciales para lograr los objetivos del trabajo o (c) promover el progreso personal, el aprendizaje y el desarrollo (Bakker, 2011; Bakker & Demerouti, 2007). En consecuencia, los recursos son cruciales no solo para enfrentar las demandas del trabajo, sino que también tienen su propia influencia. En el caso del *engagement* en el trabajo, los recursos son primordialmente los predictores más importantes (Bakker et al., 2007, 2010; Bakker & Demerouti, 2013). Por un lado, los empleados que cuentan de múltiples recursos pueden manejar con mayor éxito las demandas laborales, lo cual promueve y hasta predice el *engagement* en trabajo (Bakker et al., 2007, 2010). Es más, la investigación sugiere que los recursos laborales obtienen mayor relevancia y tienen mayor efecto en el *engagement* cuando las demandas son altas (Bakker & Demerouti, 2013).

Siguiendo lo teorizado, entre los antecedentes del *engagement* en el trabajo se observan en dos factores: demandas retadoras y los recursos del trabajo (Schaufeli & Salanova, 2014). Las demandas retadoras se ejemplifican con la urgencia en tiempo para llevar a cabo una tarea, demandas psicológicas, responsabilidades y sobrecarga de labores o tareas (Schaufeli & Salanova, 2014). Mientras que los recursos del trabajo pueden ser: las oportunidades para desarrollo, el control del trabajo, la diversidad de tareas, el liderazgo transformacional, y el *feedback* que reciben los trabajadores sobre su desempeño (Bakker & Demerouti, 2013).

Salanova y Schaufeli (2008) coinciden con elementos de la Teoría de Demandas y Recursos Laborales, resaltando que el *engagement* es un estado psicológico. Para estos autores, los recursos laborales y los personales se relacionan directamente con los resultados organizacionales por medio del estado psicológico de los individuos que trabajan en las organizaciones. Esta postura va acorde al elemento motivacional de la Teoría de Demandas y Recursos Laborales, ya que los recursos personales y laborales pueden influir en que los trabajadores experimenten mayores o menores niveles de *engagement*. Es decir, si los empleados perciben que reciben *feedback* de su trabajo, tienen oportunidades de aprender y control sobre sus labores, es más probable que experimenten *engagement*.

Antecedentes del Engagement en el Trabajo

El *engagement* no llega por sí solo, por lo que es importante reconocer qué variables influyen para que pueda surgir. Entre los antecedentes del *engagement* a nivel individual se encuentran: las competencias psicosociales (Salanova & Schaufeli, 2009), la justicia organizacional (Rodríguez Montalbán et al., 2014), el estilo de liderazgo (Buckingham & Coffman, 1999; Martínez-Lugo et al., 2016; Richman, 2006; Steffens et al., 2018) específicamente el transformacional (Albarrán-Vélez, 2019; 2020; Schaufeli, 2015; Tims et al., 2011), las prácticas gerenciales de los líderes, el ambiente laboral y el clima (Richman, 2006) el enriquecimiento del trabajo (Drewery, 2019), el *job crafting* (Frederick & VanderWeele, 2020; Phong Thai et al., 2023), la interacción trabajo/familia (Lyu & Fan, 2022; Montalbán et al., 2013), la percepción de riesgo (Hai-Dong et al., 2022), entre otras variables. Mientras que, a nivel grupal, entre los antecedentes del *engagement* se encuentran los sentimientos de conexión con otros (Browne & D'Eloia, 2016), la cohesión grupal (Mansor & Hossan, 2021), las organizaciones saludables (Salanova & Schaufeli, 2009) y la confianza vertical (Vásquez Pailaqueo et al., 2021).

Consecuencias del Engagement en el Trabajo

El estudio del *engagement* en el trabajo es cada vez más relevante tanto para los individuos, los grupos y las organizaciones con el fin de reducir los efectos negativos del trabajo y se maximicen los positivos (Salanova & Schaufeli, 2009). Las principales consecuencias del *engagement* en el trabajo son: empleados con la capacidad y disponibilidad de adaptarse a los

cambios constantes (Salanova & Schaufeli, 2009), menor intención de dejar el trabajo (Harisa Putri & Ronald Setianan, 2019), más experiencias positivas y sensaciones de bienestar en el trabajo (Freeney & Tierman, 2009), más competentes, produciendo trabajos de mayor calidad, con menos accidentes y mejor uso del tiempo (Froiland, 2015; Tripijana & Llorens, 2015), altos niveles de energía y entusiasmadamente involucrados en su trabajo (Bakker et al., 2008). Además, el *engagement* en el trabajo se asocia con altos niveles de florecimiento del significado, propósito del trabajo (VanderWeele, 2017) y creatividad laboral (Asif et al., 2019; Bakker et al., 2020), así como menores niveles de procrastinación (Metin et al., 2020). A nivel grupal, el *engagement* en el trabajo se asocia con el disfrute del trabajo y a difundir actitudes positivas hacia sus compañeros, mejor moral y mayor productividad colectiva (Froiland, 2015). A pesar de que el *engagement* se asocia principalmente a aspectos positivos, Bakker y Demerouti (2008) aseveran que los empleados *engaged* pueden experimentar cansancio luego de un día de trabajo. No obstante, estos describen su cansancio como un estado afable debido a que lo asocian a logros positivos.

Medición del Engagement

A pesar de haber varios instrumentos para medir el *engagement* como el Q12 de Gallup (Harter et al., 2002), el más utilizado es el Utrecht Work Engagement Scale (UWES por sus siglas en inglés) (Schaufeli et al., 2002; Schaufeli et al., 2006). Este instrumento de medición se publicó en 1999 y a través del tiempo se encuentran traducciones en aproximadamente 20 idiomas. La versión en español del UWES la desarrollaron Salanova et al. (2000) en España. La versión original de la escala se componía de 24 ítems, de los cuales nueve ítems medían vigor, ocho dedicación y siete absorción con un formato de respuesta de siete anclajes, que fluctúa desde 0 (*nunca*) hasta 6 (*siempre*). Luego Schaufeli et al. (2002) realizaron un análisis psicométrico en dos muestras diferentes de trabajadores y estudiantes, en donde se eliminaron siete ítems que presentaron inconsistencias psicométricas. El UWES-17 se componía de seis ítems de vigor, cinco de dedicación y seis de absorción con una escala de respuesta de siete anclajes, que fluctúa desde 0 (*nunca*) hasta 6 (*siempre*).

En evaluaciones psicométricas posteriores, la UWES de 17 ítems se redujo a 15 ya que dos ítems resultaron ser inconsistentes a nivel psicométrico (Demerouti et al., 2001). Más adelante, Schaufeli et al. (2006) presentaron el UWES-9 partiendo de un análisis con muestras de 10 países diferentes ($N = 14, 521$), en donde quedaron nueve ítems agrupados equitativamente en los mismos tres factores. Las alfas de Cronbach de las tres sub-escalas fueron los siguientes: vigor ($\alpha = .88$), dedicación ($\alpha = .90$) y absorción ($\alpha = .71$).

Las propiedades psicométricas de UWES se han estudiado en múltiples países: España (Llorens et al., 2004, Salanova et al. 2000), Grecia y Holanda (Xanthopoulou et al., 2012), Portugal y Holanda (Schaufeli et al., 2002; Teles et al., 2017) y Australia, Bélgica, Canadá, Finlandia, Francia, Alemania, Noruega, Suráfrica (Schaufeli et al., 2006), Sur África (Storm & Rothmann, 2003), Japón (Shimazu et al., 2008), China (Fong & Ng, 2012), Finlandia (Sëppälä et al., 2009), Noruega (Nerstad et al., 2010), Italia (Balducci et al., 2010), Estados Unidos (Mills et al., 2011; Muilenberg-Trevino, 2009; Wefald & Downey, 2009), Argentina (Spontón et al., 2012), Puerto Rico (Rodríguez-Montalbán et al., 2014b) y República Dominicana (Tomás, et al., 2018).

Hoy día, el UWES sigue experimentado varios cambios pues recientemente se introdujo una versión de tres ítems (UWES-3). Schaufeli et al. (2019) proponen una versión ultracorta que se compone de tan solo tres ítems, uno por cada factor. Para lograr esto, los autores realizaron un análisis psicométrico utilizando muestras de cinco países: Finlandia ($N = 22,117$), Japón ($N = 1,968$), Holanda ($N = 38,278$), Bélgica ($N = 5,062$), y España ($N = 10,040$). En el análisis se demostró la consistencia interna y estructura factorial de la escala al comparar con las medidas validadas de burnout, adicción al trabajo y aburrimiento laboral. Schaufeli et al. (2019), proponen el UWES-3 como una herramienta de medición del *engagement* en el trabajo con inferencias válidas y confiables que puede utilizarse como una alternativa a la versión más larga de nueve ítems. Los autores recomiendan que esta herramienta ultracorta se utilice para la medición del *engagement* en encuestas epidemiológicas nacionales e internacionales sobre las condiciones laborales de los empleados. Esto sería de gran aporte para la Psicología Organizacional Positiva ya que

permitiría recolectar más datos con relación a esta variable.

Propósito del Estudio

El propósito del estudio es analizar las propiedades psicométricas de la versión en español de la *Escala de Engagement en el Trabajo de Utrecht* de tres ítems (UWES-3) de Schaufeli et al. (2019) a través de un análisis de datos secundario en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. Los objetivos principales de esta investigación son los siguientes:

1. Analizar la estructura factorial de la escala UWES-3.
2. Realizar un análisis de los ítems de la escala UWES-3.
3. Analizar la fiabilidad la escala UWES-3.

MÉTODO

Diseño de Investigación

Esta investigación tiene un diseño de estudio instrumental (Montero & León, 2007) en donde se analizaron las propiedades psicométricas de la UWES-3 (Schaufeli et al., 2019) mediante el análisis de factores confirmatorio. De esta forma se puso a prueba la estructura factorial del instrumento y se cumplieron los objetivos propuestos.

Participantes

Para esta investigación se realizó un análisis secundario de datos provenientes de unas bases de datos de las cuales se obtuvieron los permisos de uso. La presente investigación cuenta con la aprobación del Comité de Ética Institucional (IRB por sus siglas en inglés) de la Universidad Albizu en San Juan, Puerto Rico. Como criterio de inclusión para las investigaciones en las que se recopilaban los datos, los participantes debían tener 21 años o más y estar trabajando al momento del estudio. Se utilizaron siete bases de datos de Rodríguez Montalbán en las cuales se obtuvieron datos utilizando la UWES-9 y una base de datos de Martínez Lugo en la que se utilizó la UWES-3.

Al unir las siete bases de datos de Rodríguez Montalbán, se obtuvo una muestra final compuesta por $N = 4,155$ participantes de la cual el 33% ($n = 1,388$) indicó pertenecer al género femenino, mientras que el 24% ($n = 990$) pertenece al género masculino, un 43%

($n = 1,777$) de los participantes no reportó su género sexual. Las edades oscilaron entre 21 a 75 años ($M = 35.57$, $DE = 10.81$). En cuanto al estado civil de los participantes, el 46% ($n = 1900$) respondió estar casado mientras que el 40% ($n = 41$) indicó estar soltero, un 13% ($n = 557$) de los participantes no reportó su estado civil. En lo que respecta a la preparación académica un 38% ($n = 1649$) respondió poseer un bachillerato. Con relación al número de años que llevan los participantes trabajando para su organización, el mismo fluctúa entre menos de un año a 50 años ($M = 13.06$, $DE = 10.14$). Respecto al tipo de organización, el 72% ($n = 3008$) indicó trabajar en una empresa privada y la mayoría de los participantes en este estudio, un 50% ($n = 2056$), indicó trabajar para la industria de servicio. En cuanto al tipo de empleo, el 64% ($n = 2639$) reportó ser empleado regular y el 77% ($n = 3200$) se identificó como empleado a tiempo completo. Finalmente, se solicitó a los participantes indicar la cantidad de horas que trabajan a la semana, las cuales fluctuaron desde 2 hasta 116 horas ($M = 36.62$, $DE = 10.70$).

En la base de datos de Martínez Lugo se trabajó con una muestra de $N = 627$ de la cual el 62% ($n = 386$) indicó pertenecer al género femenino, mientras que el 38% ($n = 241$) pertenece al género masculino. Las edades oscilaron entre 21 a 79 años ($M = 38.08$, $DE = 13.00$). En cuanto a la preparación académica un 42% ($n = 263$) respondió poseer un bachillerato. Con relación al número de años que llevan los participantes trabajando para su organización, el mismo fluctúa entre menos de un año a 57 años ($M = 14.71$, $DE = 11.42$). Respecto al tipo de organización, el 60% ($n = 375$) indicó trabajar en una empresa privada y la mayoría de los participantes en este estudio, un 33% ($n = 207$), reportó trabajar para la industria de servicio. En cuanto al tipo de contrato, el 83% ($n = 518$) se identificó como empleado a tiempo completo.

Instrumentos

Cuestionario de Datos Generales. En este cuestionario se solicitó a los participantes información referente al género sexual, edad, preparación académica, estado civil, número de años que lleva trabajando para su organización, tipo de organización, tipo de industria y tipo de empleo.

Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Se utilizaron dos versiones de la UWES, la de 9 ítems (Schaufeli et al., 2006) y las más reciente ultracorta de 3 ítems

(Schaufeli et al., 2019). Ambas versiones de la UWES miden el *engagement* en el trabajo en sus tres dimensiones; vigor, dedicación y absorción. La versión de nueve 9 ítems cuenta con tres ítems por cada dimensión del constructo mientras que la versión de 3 ítems presenta un ítem por dimensión. Para las dos versiones el formato de respuesta es de tipo Likert con un anclaje de respuesta que va de 0 (*nunca/nada*) hasta 6 (*siempre/todos los días*). Un ejemplo de un ítem que se incluye en las dos versiones de la escala es “*Estoy inmerso en mi trabajo*”. Tanto para la UWES-9 (Dominguez-Salas et al., 2022; Martin, 2017; Schaufeli et al., 2006) como para la UWES-3 (Choi et al., 2020; Merino-Soto et al., 2022; Schaufeli et al., 2019) el α de Cronbach de las escalas exceden el valor generalmente aceptado de .70 (Nunnally & Bernstein, 1994) por lo que son consideradas fiables para la medición del *engagement* en el trabajo.

Procedimientos Generales

Para llevar a cabo este estudio se utilizaron las bases de datos de múltiples investigaciones que se realizaron en Puerto Rico donde se incluyó la variable *engagement* en el trabajo. Debido a que este estudio fue diseñado para utilizar datos secundarios, se escribieron cartas a los autores principales de las investigaciones para obtener el permiso de uso de las matrices de datos de sus estudios con la UWES. Los investigadores facilitaron sus matrices de datos recopilados utilizando las UWES-9 y las UWES-3. Para este estudio se consolidaron siete bases de datos de Rodríguez Montalbán en la que se recopilaron datos utilizando la UWES-9 y se trabajó por separado con una base de datos de Martínez Lugo en la que se utilizó únicamente la UWES de tres ítems. En la base de datos de las UWES-9, se extrajeron los 3 ítems que componen la versión ultracorta para realizar los análisis asociados a los objetivos establecidos en la investigación. Mientras que se reprodujo el análisis con la base de datos con la que se utilizó única y exclusivamente 3 ítems con el fin de poner a prueba cómo contrastaban los resultados en ambas muestras. Se llevaron a cabo análisis estadísticos independientes con cada una de las muestras con el propósito de identificar diferencias en los resultados en los análisis psicométricos al acortar el número de ítems de la escala contestada. Por ejemplo, si se respalda la idea de que un instrumento más corto puede ser menos abrumador y más motivador para las personas que lo completan,

ya que al manejar instrumentos considerados como largos éstos tienden a saltar preguntas y fatigarse (Jeong et al., 2023) lo cual podría influir positivamente en la calidad de las respuestas y, por ende, en la validez de las medidas.

Análisis de Datos

Para cumplir con el propósito de esta investigación se realizaron diferentes análisis estadísticos. Se llevaron a cabo análisis descriptivos (medias y desviaciones estándar), análisis univariantes y multivariantes de distribución de los datos, análisis de factores confirmatorios con ecuaciones estructurales, análisis de fiabilidad, fiabilidad compuesta y análisis de discriminación de los ítems en las dos muestras analizadas. Para esto se emplearon cuatro programas para los análisis estadísticos: IBM SPSS Statistics versión 28, IBM AMOS Graphics versión 28 (*Analysis of Moment Structures*), STATA v.17 y R.

RESULTADOS

Análisis Descriptivos de los Ítems

Como parte de los análisis se obtuvieron las medias y desviaciones estándar para los ítems de la UWES-3 con el fin de analizar las propiedades de distribución de la escala. Las medias fluctuaron entre 4.52 y 4.64, con desviaciones estándar que fluctuaron entre 1.396 y 1.512.

Análisis Factorial de la Escala

Siguiendo el objetivo principal de esta investigación, se puso a prueba la estructura factorial de la

UWES-3 mediante análisis de factores confirmatorio con ecuaciones estructurales utilizando el método de estimación de máxima verosimilitud. Este proceso se realizó por separado para cada una de las bases de datos utilizadas en el estudio. En este proceso se puso a prueba el modelo sugerido por Schaufeli, et al. (2019) en la UWES-3, un ítem por cada una de las dimensiones del *engagement*. Según el análisis estadístico, el modelo unidimensional del *engagement* presenta un ajuste adecuado, $\chi^2 = 4.95 (80) p < .001$, $TLI = 1.0$, $RNI = 1.0$, $CFI = 1.0$, $RMSEA = .00$. Como resultado, los índices de ambos análisis cumplieron con lo que Hu y Bentler (1998) consideran como niveles aceptables.

Análisis Discriminatorio de los Ítems

Como se mencionó anteriormente, para el análisis estadístico se contrastaron los resultados de dos bases de datos con el propósito de explorar si hay diferencia en los resultados según el largo de la escala originalmente utilizada. Para la base de datos unificada de Rodríguez Montalbán, en la que se recopilaron datos con la UWES-9, se extrajeron los tres ítems de la versión ultracorta presentada por Schaufeli, et al. (2019) para llevar a cabo el análisis. Con la base de datos de Martínez-Lugo, la cual se utilizó específicamente la versión de tres ítems, se replicó el análisis para contrastar los resultados. Los resultados de ambos análisis fueron similares por lo que se considera que el instrumento tiene una composición de un factor y cumple con las características psicométricas necesarias para medir el *engagement* en el trabajo.

Tabla 1

Estadísticos del Análisis Factorial del UWES 3, Análisis de Ítems, Fiabilidad y Varianza Media Extraída para las dos Muestras del Estudio.

	(N = 4,155)				(N = 627)			
	Carga Factorial	Varianza Explicada	Índice de Discriminación		Carga Factorial	Varianza Explicada	Índice de Discriminación	
Vigor	.829	.688	.716		.826	.682	.749	
Dedicación	.927	.859	.763		.933	.870	.826	
Absorción	.751	.565	.657		.877	.768	.785	
Estadísticos de Fiabilidad								
	<i>a</i>	<i>w</i>	<i>FC</i>	<i>VME</i>	<i>a</i>	<i>w</i>	<i>FC</i>	<i>VME</i>
	.844	.849	.876	.703	.891	.893	.911	.774

Nota: *a* = Alfa de Cronbach; *w* = Omega de McDonalds; *FC* = Fiabilidad Compuesta; *VME* = Varianza Media Extraída.

En la base de datos que surgió de los estudios de Rodríguez Montalbán, se analizó la discriminación de los 3 ítems de la UWES-3 mediante el índice de correlación ítem total. La discriminación de los ítems osciló entre .657 y .763 (véase Tabla 1). Asimismo, la varianza explicada de los factores en los ítems osciló entre .565 y .688 (véase Tabla 1). Los índices de discriminación en la UWES-3 están por encima del valor mínimo recomendado por Kline (2005) de .30.

En el caso de la base de datos del estudio de Martínez Lugo, igualmente se analizó la discriminación de los 3 ítems de la UWES-3 mediante el índice de correlación ítem total. La discriminación de los ítems osciló entre .749 y .826 (véase Tabla 1). Asimismo, la varianza explicada de los factores en los ítems osciló entre .682 y .870 (véase Tabla 1). Se llegó a la misma conclusión de que los índices de discriminación en la UWES-3 están por encima de .30 valor mínimo recomendado (Kline, 2005).

Análisis de Fiabilidad

Como parte de los objetivos de esta investigación se analizó la confiabilidad y la fiabilidad compuesta para UWES-3 en las dos bases de datos utilizadas para esta investigación (ver tabla 1). En la base de datos que se compone de los estudios de Rodríguez Montalbán, el Alfa de Cronbach para la escala fue de $\alpha = .844$, el Omega de McDonalds fue de $\omega = .849$, la Fiabilidad Compuesta fue $FC = .876$ y la Varianza Media Extraída de $VME = .703$. Para la base de datos de Martínez Lugo, el Alfa de Cronbach para la escala fue de $\alpha = .891$, el Omega de McDonalds fue de $\omega = .893$, la Fiabilidad Compuesta fue $FC = .911$ y la Varianza Media Extraída de $VME = .774$.

DISCUSIÓN

El fin principal de esta investigación era analizar las propiedades psicométricas de la UWES-3 en una muestra de empleados en Puerto Rico. Los resultados de los análisis confirman que la versión de 3 ítems de la UWES, además de seguir la conceptualización de tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción) del *engagement* en el trabajo de Schaufeli et al., (2002) presenta un ajuste adecuado ya que cuenta con las propiedades psicométricas para medir el *engagement* en el trabajo en nuestra muestra de trabajadores en Puerto Rico. Estos resultados van acordes con los obtenidos previamente de las UWES-3 (Choi et al., 2020;

Domínguez-Salas et al., 2022; Merino-Soto et al., 2022; Schaufeli et al., 2019), UWES-9 (Domínguez-Sala et al., 2022; Martin, 2017; Schaufeli et al., 2006) y UWES-17 (Mills et al., 2012; Müller Gilchrist et al., 2013). Por otro lado, los resultados de ambas muestras fueron similares, tanto los que fueron obtenidos con la UWES-9 como los que se recopilaron con la versión final de tres ítems UWES-3. Es decir, no hubo diferencias significativas al acortar el número de ítems lo que favorece lo sugerido por Allen et al. (2022) sobre que los instrumentos de medición cortos también son válidos y confiables.

Implicaciones Teóricas y Prácticas

A nivel teórico, los hallazgos de nuestra investigación favorecen la conceptualización factorial del *engagement* en el trabajo propuestas por Schaufeli et al. (2019). Es decir, se confirma la propuesta del UWES con tres ítems ya que el análisis psicométrico evidencia que el instrumento es adecuado para medir el *engagement* incluso con un solo ítem por dimensión. La versión ultracorta de la UWES es útil para medir el *engagement* en el trabajo de forma rápida y sencilla en contextos en los que no se dispone de mucho tiempo o recursos para realizar una evaluación más exhaustiva. Este instrumento puede abrir puertas a nuevas intervenciones en las organizaciones que funjan como “termómetro” de cómo se sienten los empleados en su trabajo y dirigidas a aumentar el *engagement* en el trabajo y a su vez la salud organizacional.

Uso de la Escala

La UWES es un instrumento de medición psicométrica diseñado para evaluar el *engagement* en el trabajo de los empleados. La versión ultracorta de la UWES (Schaufeli et al., 2019) se compone de tres ítems, uno de vigor, uno de dedicación y uno de absorción. Esta escala solo considera un ítem o puntuación por cada dimensión que se contestan con un anclaje de respuesta que va de 0 (nunca/nada) hasta 6 (siempre/todos los días).

Limitaciones, Fortalezas y Futuros Estudios

Como parte de las limitaciones de esta investigación se puede mencionar que el muestreo de todos los estudios originales fue por disponibilidad, lo que no permite generalizaciones más allá de los resultados obtenidos de la muestra. Sin embargo, cabe destacar

que las muestras del estudio son unas amplias ($N = 4,155$, $N = 627$) y heterogéneas. A su vez, los resultados de esta investigación son cónsonos con otras investigaciones de la versión de 3 ítems del UWES (véase Choi, et al., Merino-Soto, et al., 2022; 2020; Schaufeli et al., 2019).

Para futuros estudios, se recomienda continuar analizando las propiedades psicométricas del UWES 3 a través del tiempo para asegurar que el instrumento siga siendo válido y confiable en diferentes contextos y a lo largo del tiempo. También, sería necesario expandir el estudio de las propiedades psicométricas del instrumento en otros contextos culturales de habla hispana para explorar si se replican los resultados de esta investigación. Igualmente, aportaría al avance del constructo el realizar análisis de las propiedades psicométricas del UWES 3 en diferentes momentos en el tiempo para evaluar su estabilidad y confiabilidad a lo largo del tiempo. Esto permitiría evaluar la validez transcultural del instrumento, es decir, su capacidad para medir el *engagement* en el trabajo en diferentes culturas. En resumen, se recomienda que futuros estudios continúen analizando las propiedades psicométricas del UWES 3 en diferentes contextos culturales.

Por otro lado, siguiendo las recomendaciones de Ziegler et al. (2018) sería recomendable determinar el propósito de la versión ultracorta del UWES, ya que argumenta que las escalas cortas no necesariamente vienen a reemplazar las versiones más largas. Según estos autores es necesario determinar para qué tipo de audiencia son las escalas cortas, para qué tipo de análisis y en qué condiciones o contextos.

CONCLUSIÓN

En el acelerado, cambiante y desafiante mundo actual, las organizaciones están en constante competencia por el éxito, obtener resultados positivos y continuar existiendo. El promover que las personas trabajadoras se sientan *engaged* en sus trabajos puede aportar significativamente a que éstas sobrepasen estos retos y se mantengan a flote de manera exitosa. Por lo tanto, es crucial que este constructo continúe siendo estudiado y se evalúe utilizando instrumentos que permitan derivar inferencias válidas y confiables. En este estudio, logramos se analizaron las propiedades psicométricas de la UWES-3 y se confirmó que el instrumento de 3 ítems es apropiado para la medición

del *engagement* en las organizaciones para el desarrollo de iniciativas organizacionales positivas en las empresas puertorriqueñas y latinoamericanas.

Financiamiento: La presente investigación no fue financiada por alguna entidad ni patrocinador.

Conflicto de Intereses: No existen conflictos de intereses de parte de los autores de la investigación.

Aprobación de la Junta Institucional para la Protección de Seres Humanos en la Investigación: La presente investigación cuenta con la aprobación del Comité de Ética Institucional (IRB por sus siglas en inglés) de la Universidad Albizu en San Juan, Puerto Rico.

Consentimiento o Asentimiento Informado: Todo participante completó un consentimiento informado.

Proceso de Revisión: Este estudio ha sido revisado por pares externos en modalidad de doble ciego. El editor encargado del proceso de revisión fue Juan Anibal González-Rivera.

REFERENCIAS

- Allen, M. S., Iliescu, D., & Greiff, S. (2022). Single item measures in psychological science: A call to action. *European Journal of Psychological Assessment*, 38(1), 1–5. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000699>
- Asif, M., Qing, M., Hwang, J., & Shi, H. (2019). Ethical leadership, affective commitment, work engagement, and creativity: Testing a multiple mediation approach. *Sustainability*, 11(16), 4489. <https://doi.org/10.3390/su11164489>
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *The Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B. (2010). Engagement and "job crafting": Engaged employees create their own great place to work. In S. L. Albrecht (Ed.), *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice* (pp. 229–244). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781849806374.00027>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107–115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A. B., Petrou, P., Op den Kamp, E. M., & Tims, M. (2020). Proactive vitality management, work engagement, and creativity: The role of goal orientation. *Applied Psychology*, 69(2), 351–378. <https://doi.org/10.1111/apps.12173>
- 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>

- Browne, L. P., & D'Eloia, M. (2016). Toward a model of camp staff engagement: A look at university-based day camps. *Journal of Park and Recreation Administration*, 34(4), 5-19.
<https://doi.org/10.18666/IPRA-2016-V34-I4-7276>
- Buckingham, M., & Coffman, C. (1999). *First, break all the rules. What the world's greatest managers do differently*. Simon & Schuster.
- Cortés-Denia, D., Lopez-Zafra, E., & Pulido-Martos, M. (2023). Physical and psychological health relations to engagement and vigor at work: A PRISMA-compliant systematic review. *Current Psychology*, 42(1), 765-780.
<https://doi.org/10.1007/s12144-021-01450-y>
- Choi, M., Suh, C., Choi, S. P., Lee, C. K., & Son, B. C. (2020). Validation of the work engagement scale (UWES-3), used in the 5th Korean working conditions survey. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 32(27).
<https://doi.org/10.35371/aoem.2020.32.e27>
- 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 & Health*, 27(4), 279-286.
<https://doi.org/10.5271/sjweh.615>
- Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 147-163). Psychology Press.
- Domínguez-Salas, S., Rodríguez-Domínguez, C., Arcos-Romero, A.I., Allande-Cussó, R., García-Iglesias, J. J., & Gómez-Salgado, J. (2022). Psychometric properties of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) in a sample of active health care professionals in Spain. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 3461-3472.
<https://doi.org/10.2147/PRBM.S387242>
- Drewery, D. (2019). Retaining contingent frontline staff through job enrichment: the case of seasonal student workers. *Managing Sport & Leisure*, 24(6), 387-399.
<https://doi.org/10.1080/23750472.2019.1684835>
- 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), 391-397. <https://doi.org/10.1007/s12529-011-9173-6>
- Frederick, D. E., & VanderWeele, T. J. (2020). Longitudinal meta-analysis of job crafting shows positive association with work engagement. *Cogent Psychology*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2020.1746733>
- Freeney, Y. M., y Tiernan, J. (2009). Exploration of the facilitators of and barriers to work engagement in nursing. *International Journal of Nursing Studies*, 46(12), 1557-1565.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.05.003>
- Froiland, J. M. (2015). *Employee engagement*. Research Starters Business. Great Neck Publishing.
- Hai-Dong, L., Ya-Juan, Y., & Lu, L. (2022). In the context of COVID-19: The impact of employees' risk perception on work engagement. *Connection Science*, 34(1), 1367-1383.
<https://doi.org/10.1080/09540091.2022.2071839>
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119-127. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.11.2.119>
- Harisa Putri, W. & Ronald Setianan, A. (2019). Job enrichment, organizational commitment, and intention to quit: the mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 17(2), 518-526.
[https://doi.org/10.21511/ppm.17\(2\).2019.40](https://doi.org/10.21511/ppm.17(2).2019.40)
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hu, L. & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424-453.
<https://doi.org/10.1037/1082-989X.3.4.424>
- Jeong, D., Aggarwal, S., Robinson, J., Kumar, N., Spearot, A., & Park, D. S. (2023). Exhaustive or exhausting? Evidence on respondent fatigue in long surveys. *Journal of Development Economics*, 161. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2022.102992>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kline, T. J. B. (2005). *Psychological testing: A practical approach to design and evaluation*. SAGE Publications.
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter. *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 1-9). Psychology Press.
- Lyu, X., & Fan, Y. (2022). Research on the relationship of work family conflict, work engagement and job crafting: A gender perspective. *Current Psychology*, 41(4), 1767-1777.
<https://doi.org/10.1007/s12144-020-00705-4>
- Mansor, Z. D. & Hossan, D. (2021). Effect of team cohesion on employee engagement among the millennials in Malaysia. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(4), 1-18.
<https://www.abacademies.org/articles/effect-of-team-cohesion-on-employee-engagement-among-the-millennials-in-malaysia-12592.html>
- Martin, P. (2017). Job performance and employee engagement: the validity of Utrecht work engagement scale (UWES-9). *Journal of Social & Psychological Sciences*, 10(2), 56-68. <https://search.ebscohost-com.uapr.cobimet.org/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=129242755&site=eds-live>
- Martínez-Lugo, M., Medina, C., Rodríguez-Polo, J., Del Toro, E., & Rosa, I. (2016). El liderazgo como promotor del engagement en el trabajo. *Alternativas Cubanas en Psicología*, 4(10), 114-118.

<https://www.researchgate.net/publication/291153123> El liderazgo como promotor del engagement en el trabajo

- Martínez Lugo, M. & Rodríguez-Montalbán, R. (2016). Cuando el trabajo aburre: Análisis de las propiedades psicométricas de la Escala de Aburrimiento Laboral (EAL). *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 35(1), 7-20. <https://doi.org/10.21772/ripo.v35n1a01>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2007). Burnout. In G. Fink (Ed.). *Encyclopedia of Stress* (2nd ed., pp. 358-362). Elsevier, Inc. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Merino-Soto, C., Lozano-Huamán, M., Lima-Mendoza, S., Calderón de la Cruz, G., Juárez-García, A., & Toledano-Toledano, F. (2022). Ultrashort version of the utrecht work engagement scale (UWES-3): a psychometric assessment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph19020890>
- Metin, U. B., Taris, T. W., Peeters, M. C. W., Korpinen, M., Smrke, U., Razum, J., Kolářová, M., Baykova, R., & Gaioshko, D. (2020). Validation of the procrastination at work scale: A seven-language study. *European Journal of Psychological Assessment*, 36(5), 767-776. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000554>
- Mills, M., Culbertson, S., & Fullagar, C. (2011). Conceptualizing and measuring engagement: An análisis of the Utrecht Work Engagement Scale. *Journal of Happiness Studies*, 13(3), 1-27. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9277-3>
- Muilenburg-Treviño, E. (2009). *A psychometric study of work engagement in an american sample*. [Doctoral dissertation]. Oklahoma State University, Oklahoma.
- Müller Gilchrist, R., Pérez Villalobos, C. E., & Ramírez Fernández, L. (2013). Estructura factorial y consistencia interna de la Utrecht Work Engagement Scale (Uwes) 17 entre trabajadores sanitarios de Chile. *Liberabit*, 19(2), 163-171. http://www.scielo.org/pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272013000200002&lng=es&tlng=es
- 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, 326-333. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2009.00770.x>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGrawHill.
- Peláez Zuberbühler, M. J., Coó Calcagni, C., Martínez, I. M., & Salanova, M. (2023). Development and validation of the coaching-based leadership scale and its relationship with psychological capital, work engagement, and performance. *Current Psychology*, 42(1), 648-669. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01460-w>
- Phong Thai, K., Tho To, A., Siem Tran, T., Trung Hoang, V. & Thu Hong Ho, T. (2023). How job crafting transmits the impact of perceived organizational support and autonomy on work engagement. *TEM Journal*, 12(1), 316-323. <https://doi.org/10.18421/TEM121-40>
- Richman, A. (2006). Everyone wants an engaged workforce how can you create it? *Workspan*, 49(1), 36-39. <https://www.yumpu.com/en/document/read/39469632/ever-yone-wants-an-engaged-workforce-how-can-wfd-consulting>
- Rodríguez-Montalbán, R. (2011). *Análisis de las propiedades psicométricas de la escala de la Utrecht Work Engagement Scale en un grupo de empleados en Puerto Rico*. [Disertación doctoral]. Universidad Carlos Albizu, San Juan, PR.
- Rodríguez-Montalbán, R., Martínez-Lugo, M., & Sánchez-Cardona, I. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1255-1266. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-4.appu>
- Rodríguez-Montalbán, R., Martínez-Lugo, M., & Salanova-Soria, M. (2014b). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 13(3), 961-974. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-3.joet>
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M. y Grau, R. (2000). Desde el 'burnout' al 'engagement': ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 117-134. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial.
- Schaufeli, W.B. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10. <https://www.researchgate.net/publication/230580677> Work Engagement What Do We Know and Where Do We Go Work Engagement in Everyday Life Business and Academia
- Schaufeli, W.B. (2015). Engaging leadership in the job demands-resources model. *Career Development International*, 20(5), 446-463. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0025>
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2014). Burnout, boredom, and engagement at the workplace. In M. C. W. Peeters, J. de Jonge, & T. W. Taris (Eds.). *An Introduction to Contemporary Work Psychology* (pp. 293-320). Wiley-Blackwell.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577-591. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Séppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., et al. (2009). The construct validity of the Utrecht

- Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10(4), 459-481. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9100-y>
- Shimazu, A. A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S. S., Suzuki, A. A., Nashiwa, H. H., Kato, A. A., & ... Goto, R. R. (2008). Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 510-523. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00333.x>
- 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*, 18(2), 147-154. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272012000200005&lng=es&tng=es
- Steffens, N.k., Yang, J., Jetten, J., Haslam, S.A., & Lipponen, J. (2018). The unfolding impact of leader identity entrepreneurship on burnout, work engagement, and turnover intentions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 373-387. <https://doi.org/10.1037/ocp0000090>
- 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>
- Teles, H., Ramalho, N., Ramalho, V., & Ribeiro, S. (2017). Adaptation and validation of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) applied to social workers in Portugal. *Revista Portuguesa De Investigação Comportamental E Social*, 3(2), 10-20. <https://doi.org/10.7342/ismt.rpics.2017.3.2.52>
- Tims, M., Bakker, A.B., & Xanthopoulou, D. (2011). Do transformational leaders enhance their followers daily work engagement? *The Leadership Quarterly*, 22(1), 121-131. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.011>
- Tomás, J. M., de los Santos, S., Georgieva, S., Enrique, S., & Fernández, I. (2018). Utrecht work engagement scale in Dominican teachers: Dimensionality, reliability, and validity. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(2), 89-93. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a11>
- Tripiana, J., & Llorens, S. (2015). Fomentando empleados engaged: el rol del líder y de la autoeficacia. *Anales de la Psicología*, 31(2), 636-644. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.2.179561>
- VanderWeele, T. J. (2017). On the promotion of human flourishing. *Proceedings of the National Academy of Sciences USA*, 114(31), 8148-8156. <https://doi.org/10.1073/pnas.1702996114>
- Vásquez Pailaqueo, M.P, Inostroza Naranjo, R. F. y Acosta Antognoni, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología (Santiago)*, 30(1), 1-17. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>
- Wefald, A. J., & Downey, R. G. (2009). Construct dimensionality of engagement and its relation with satisfaction. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 143(1), 91-111. <https://doi.org/10.3200/JRLP.143.1.91-112>
- 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. *International Journal of Business Science & Applied Management*, 7(2), 40-52. <https://doaj-org.uapr.cobimet.org/article/8c8a40d438814ba0b926e4f8f4b0b081>
- Ziegler, M., Kemper, C. J., & Krueger, P. (2014). Short scales – Five misunderstandings and ways to overcome them. *Journal of Individual Differences*, 35(4), 185-189. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000148>



Obra bajo licencia de Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0).
© 2024 Autores.