



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Facultad de Educación y Humanidades

Departamento de Ciencias Sociales

Psicología



Validación de la Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli et al., 2002) en funcionarios públicos de las ciudades de Bulnes y Chillán

Miguel Alfonso Vera Molinet

Prof. Rodolfo Mendoza Llanos

Fecha: 09/12/2015

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA	6
II.1. Planteamiento del Problema.....	6
II.2. Justificación.	7
II.3. Pregunta de Investigación.....	8
II.4. Objetivos.	8
III. Marco Teórico.....	9
Psicología Organizacional Positiva.....	9
El Engagement.....	10
<i>Historia del Concepto.....</i>	10
<i>Diferencias entre el engagement y otros conceptos similares</i>	12
<i>Las Palancas que activan el engagement.....</i>	14
<i>En qué influye el engagement</i>	15
<i>Cómo se mide el engagement?</i>	15
Marco Empírico.....	16
Marco Epistemológico.....	19
IV. DISEÑO METODOLÓGICO.	20
IV.1. Metodología.....	20
Diseño	20
Tipo de Investigación	21
Variables.	22
Técnica de Recolección de la Información.....	22
Instrumentos.....	22
Población/Muestra.....	23
Análisis de datos propuesto	23
Criterios de Calidad.....	24
Aspectos Éticos	25
V. RESULTADOS.....	26
Limitaciones y Conclusiones Generales	42
Referencias.....	44
Anexos.....	50

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo la validación de la versión española del Utrecht Work Engagement Scale (UWES, Schaufeli et al. 2002), en funcionarios públicos pertenecientes a las ciudades de Bulnes y Chillán, en la Región del Bío Bío, Chile.

La conexión psicológica de los empleados con sus trabajos ha adquirido especial relevancia durante los últimos años. En la actualidad, las organizaciones necesitan empleados proactivos, que estén conectados con su trabajo y comprometidos con altos estándares de calidad (Bakker y Leiter, 2010)

El UWES es un instrumento que permite medir el nivel de Engagement, que es un estado mental activo y positivo relacionado con el trabajo, que es caracterizado por vigor, dedicación y absorción (Schaufeli et al., 2002), relacionado con diversos factores que van desde la satisfacción y el compromiso organizacional (Albrecht, 2010), hasta el desempeño de los trabajadores y en consecuencia, el desempeño de las organizaciones (Harter et al, 2009). En Chile, actualmente no existe ninguna adaptación y/o validación de este cuestionario. Es por esto que se torna necesario contar con una herramienta válida y que se encuentre adaptada al contexto local. Además, mediante el presente trabajo investigativo de tipo exploratorio, se pretende fortificar el conocimiento teórico en relación al concepto de Engagement, ya que este estudio permitirá obtener e incorporar nueva información concerniente a un contexto en particular, posibilitando de esta manera la familiarización en torno al concepto de Engagement que existe en trabajadores de Bulnes y Chillán (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA

II.1. Planteamiento del Problema.

El Engagement es un estado mental activo y positivo relacionado con el trabajo, que es caracterizado por vigor, dedicación y absorción (Schaufeli et al. 2002), que está relacionado con diversos factores que van desde la satisfacción y el compromiso organizacional (Albrecht, 2010), hasta el desempeño de los trabajadores y en consecuencia, el desempeño de las organizaciones (Harter et al, 2009). Según el Global Human Capital Trends 2015, el Engagement se ubica en el tope de las prioridades para las áreas de recursos humanos alrededor del mundo (Deloitte, 2015).

En Chile, a diferencia de otras economías más desarrolladas, el Engagement aún no se ha instalado como un factor determinante en la gestión de recursos humanos, y prácticamente no existe información respecto a cómo se comporta este fenómeno en nuestro país (Rodríguez, Larraechea & Costagliola, 2015). Es por esto que se hace necesario investigar cómo se presenta éste fenómeno en nuestro entorno local, para aportar con datos empíricos que permitan tener una mejor comprensión respecto al nivel de Engagement en los trabajadores de Chillán, dejando abiertas las posibilidades más adelante para la adopción de distintas estrategias que fomenten un nivel mayor de Engagement en los trabajadores, con todos los beneficios que esto conlleva tanto para éstos como para las empresas. Para esto, se hace necesaria una herramienta psicométrica que pueda ser utilizada en torno a futuras intervenciones relacionadas con el nivel de Engagement dentro de nuestra realidad local. De aquí emerge la motivación de validar la versión española del Utrecht Work Engagement Scale (UWES, Schaufeli et al. 2002), en trabajadores pertenecientes a las ciudades de Bulnes y Chillán.

II.2. Justificación.

La realización de esta investigación contribuye significativamente a nivel metodológico, al poner a disposición de los profesionales de la psicología y otras áreas de las ciencias sociales y la salud, en especial a aquellos pertenecientes al área organizacional, el UWES (Schaufeli et al. 2002) como una herramienta psicométrica válida en la medición de los principales componentes del Engagement de las personas pertenecientes al contexto local; permitiendo visualizar, con mayor claridad y determinación las distintas dimensiones (vigor, dedicación y absorción), que presentan los funcionarios públicos de las ciudades de Bulnes y Chillán respecto al concepto de Engagement.

A su vez, esta investigación cuenta con una relevancia práctica, ya que la validación realizada podrá ser utilizada como una herramienta psicométrica que evalúe y, además, aporte en torno a posibles intervenciones relacionadas con el nivel de Engagement de los trabajadores en las distintas empresas locales. Esta última característica es importante, debido a que diversas investigaciones recientes relacionadas con este constructo señalan que existe una asociación entre el Engagement de los trabajadores y su desempeño en el trabajo (Christian, Garza y Slaughter, 2011; citado en Larraechea, 2015)

Considerando lo antes mencionado, éste proyecto de investigación es teóricamente relevante, ya que proporcionará nuevos antecedentes respecto al concepto de Engagement, facilitando un mayor acercamiento hacia aquellos factores presentes en un contexto en particular, que componen o pudiesen estar influyendo como elementos importantes en el nivel de engagement que las personas poseen.

En la actualidad, el UWES se encuentra disponible en 22 idiomas, que incluyen: afrikáans, alemán, checo, chino, danés, español, estonio, finlandés, francés, griego, hebreo, holandés, inglés, italiano, japonés, noruego, polaco, portugués, rumano, ruso, sueco y turco (Rodriguez & Bakker, 2013).

II.3. Pregunta de Investigación.

La pregunta que guía este estudio es: ¿La versión española del Utrecht Work Engagement Scale (UWES, Schaufeli et al. 2002) será válida al aplicarla a funcionarios públicos de Chillán y Bulnes?

II.4. Objetivos.

Objetivo General.

Obtener evidencias de la validez factorial y validez convergente de la versión española del Utrecht Work Engagement Scale (UWES, Schaufeli et al. 2002), en funcionarios públicos de Chillán y Bulnes.

Objetivos Específicos.

1. Obtener indicadores de confiabilidad para el UWES en sus distintas versiones, tanto en la encuesta global como en sus subfactores, a partir de una muestra de funcionarios públicos de las ciudades de Chillán y Bulnes
2. Estimar la validez convergente del UWES en su versión española a través de la comparación con los resultados del MBI-GS, aplicados a una muestra de funcionarios públicos de Chillán y Bulnes
3. Obtener indicadores de la validez factorial del constructo a partir de los resultados obtenidos para el Utrecht Work Engagement Scale (UWES, Schaufeli et al. 2002) en su versión española en base a una muestra de funcionarios públicos de las ciudades de Chillán y Bulnes

III. Marco Teórico

Psicología Organizacional Positiva

La psicología tradicionalmente ha puesto énfasis más en el lado negativo que en el positivo del comportamiento humano. El movimiento de la psicología positiva, desde sus inicios en 1999 ha intentado corregir esta falta de equilibrio, en los últimos años, se ha ido produciendo un cambio en las temáticas de investigación en psicología, que evidencia una tendencia al abordaje de las variables positivas y preventivas en lugar de los aspectos negativos y patológicos que tradicionalmente habían sido estudiados (Simonton & Baumeister, 2005).

La psicología positiva ha sido definida por Seligman (1999), como “el estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas”. Aplicando esto al mundo organizacional, según Salanova y Schaufeli (2004), podríamos definir la psicología organizacional positiva como el “estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como su organización efectiva”. Según éstos autores, el objetivo de la psicología organizacional positiva sería describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo en las organizaciones, así como también la optimización y potenciación de la calidad de vida laboral y organizacional (Salanova & Schaufeli, 2004). Añadiendo que para alcanzar dichos objetivos, la psicología organizacional positiva debe centrarse en los múltiples niveles del funcionamiento óptimo y la vida organizacional positiva (nivel individual, interindividual, grupal, organizacional y social), intentando dar respuesta a dos preguntas fundamentales: ¿Qué caracteriza a los empleados “positivos”? y ¿Cómo son las organizaciones “positivas”? (Salanova & Schaufeli, 2004). Siguiendo la misma idea, Salanova (2008), señala que existen cinco características que son esenciales para la gestión de empleados positivos: autoeficacia, esperanza, resiliencia, optimismo y *engagement*.

El Engagement

Historia del Concepto

Uno de los primeros autores en teorizar sobre el concepto engagement fue Kahn (1990), quien lo concibió como la energía concentrada que se dirige hacia metas organizacionales. Describiendo a los trabajadores con engagement como personas conectadas física, cognitiva y emocionalmente con sus roles.

Kahn (1990) plantea que las personas tienen distintas dimensiones de sí mismas que, dadas las circunstancias adecuadas, éstas prefieren utilizar y expresar en el transcurso de su desempeño en el trabajo. El hecho de emplear dichas dimensiones implica dirigir energías personales hacia tareas físicas, cognitivas y emocionales, abriendo la posibilidad expresarse a sí mismos en términos de su identidad, pensamientos y sentimientos.

La combinación del empleo y la expresión de la manera de ser preferida de la persona producen conductas o comportamientos que dan vida a la relación del sí mismo con su rol en el trabajo. El sí mismo y el rol en el trabajo coexisten de esta manera en una relación dinámica y negociable, en la que la persona dirige energías personales hacia tareas relacionadas con su rol en el trabajo (autoempleo) y a la vez se muestra a sí misma dentro de dicho rol (autoexpresión). De esta manera, los trabajadores se involucran físicamente más en sus tareas, ya sea que se encuentren solos o con otras personas, se muestran más alertas cognitivamente y más conectados con los demás, trabajando y a la vez siendo capaces de mostrar lo que piensan y sienten, su creatividad, sus creencias y valores, y sus conexiones personales con otros. (Kahn, 1990)

Posteriormente, fue la investigación sobre el *burnout* la que estimuló el interés y el desarrollo del campo de estudio del engagement. En referencia a esto, Salanova y Schaufeli (2004) comentan:

“Después de investigar el burnout más de 25 años, parece lógico preguntarse si existe una opción opuesta al burnout, un estado positivo. ¿Pueden los empleados trabajar de forma enérgica, estar altamente dedicados a sus trabajos y disfrutar al máximo de estos momentos? ¿Los mismos factores que desencadenan el burnout, cuando no existen en el trabajo, desencadenan su opuesto el engagement? ¿O el

engagement se desencadena por factores diferentes? Por ejemplo, la cuestión es que si el burnout se desencadena por una alta presión laboral, el engagement se desencadenaría por una baja presión laboral. O por el contrario, ¿tenemos que buscar otro tipo de causas que no sean las bajas demandas laborales?” (Salanova & Schaufeli, 2004, p114).

Esto da pie a dos maneras distintas de entender y conceptualizar el engagement, una que lo ve como un opuesto del burnout, y otra que lo concibe como un concepto con entidad propia. (Rodríguez & Bakker, 2013).

Según Maslach y Leiter (1997), el engagement se caracteriza por altos niveles de energía, participación y eficacia, los polos opuestos de las tres dimensiones del *burnout* (agotamiento, cinismo e ineficacia). Por lo tanto, según ésta manera de entender el engagement, éste puede ser visto como el patrón opuesto al *burnout* según sus puntuaciones en el MBI (Maslach Burnout Inventory, Maslach, Jackson y Leiter, 1996, citado en Rodríguez & Bakker, 2013)

La otra manera de entender el engagement, aunque también concuerda con la idea de que éste es la antítesis del burnout, lo concibe como un concepto con entidad propia. Desde ésta perspectiva, el engagement es definido como:

“...un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo, que se caracteriza por Vigor, Dedicación y Absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el Engagement se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular. El Vigor se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, y el deseo de esforzarse en la tarea que se está realizando incluso cuando se presentan dificultades en el camino. La Dedicación hace referencia a una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Por último, la absorción se produce cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo, mientras se experimenta que el tiempo “pasa volando”, y se tienen dificultades a la hora de desconectar de lo que se está haciendo” (Schaufeli et al, 2002, p.74).

Ésta aproximación al concepto de engagement, según Rodríguez & Bakker (2013), es la que en la actualidad ha tenido mayor aceptación y difusión.

Considerando las definiciones anteriores, podemos entender el Engagement como un estado mental relacionado con el trabajo caracterizado por altos niveles de energía dirigidos hacia las metas de la organización y una gran dedicación que se ve reflejada en una mayor involucración e identificación con el trabajo, combinados con sentimientos de disfrute y felicidad derivados de las actividades realizadas en el trabajo que se traducen en altos niveles de absorción en el mismo, lo que puede implicar ciertas dificultades a la hora de desconectarse del trabajo (Khan, 1990; Maslach & Leiter, 1997; Salanova & Schaufeli, 2004; Schaufeli et al, 2002). Un trabajador con altos niveles de engagement será entonces alguien que se “ponga la camiseta” de su organización, lo que hará que éste dé un “extra” a la hora de cumplir con los objetivos de la misma.

Diferencias entre el engagement y otros conceptos similares

Gracias a la utilización del modelo modelo circunplejo de emociones (Russell & Carroll, 1999; citado en Bakker & Oerlemans, 2011) es posible diferenciar el engagement de otros tipos de vivencias similares que ocurren en el ámbito laboral.



Figura 1: Bakker & Oerlemans, 2011

El engagement se diferencia de la satisfacción en el trabajo principalmente en el hecho de que la satisfacción es una forma pasiva de bienestar en el trabajo, mientras que el engagement implica una alta activación combinada con el placer por el trabajo (Rodríguez & Bakker, 2013). “*Es el sentido de energía y entusiasmo lo que hace el constructo diferente*”;(Macey & Schneider, 2008,p.22);“*El engagement connota activación, mientras que la satisfacción connota saciedad*”(Macey & Schneider, 2008, p.6)

Se diferencia de la adicción al trabajo (*workaholism*) en que los trabajadores con engagement no sienten un impulso irresistible por trabajar constantemente, y disfrutan de otras actividades en su tiempo libre (Schaufeli, Taris & Bakker, 2006).

La adicción al trabajo (*workaholism*) se refiere a “*la tendencia a trabajar de manera excesivamente ardua y el estar obsesionado con el trabajo, lo que se manifiesta en trabajar de manera compulsiva*” (Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009, p.322), lo que implica que los empleados adictos al trabajo están crónicamente activados y preocupados por éste (Van Beck et al, 2014a). En consecuencia, ellos tienen poco tiempo para sus esposas, familia, amigos o actividades recreativas (Bonebright, Clay & Ankenmann, 2000) y no experimentan el disfrute y la sensación de realización que generalmente acompaña dichas relaciones o actividades (Lyubormirsky & Nolen-Hoeksema, 1993)

Por último, la adicción al trabajo se relaciona de manera negativa con la satisfacción laboral (Burke & MacDermid, 1999), mientras que existe una relación positiva entre engagement y satisfacción laboral (Van Beek et al, 2014b)

Respecto a la traducción al español del concepto engagement, Salanova & Schaufeli (2004) comentan:

“La traducción al español del concepto es complicada, ya que a día de hoy no hemos encontrado un término que abarque la total idiosincrasia del concepto, sin caer en repeticiones, simplezas o errores. El Engagement sabemos que no significa exactamente lo mismo que otros conceptos que sí tienen su homónimo en lengua inglesa como son: la Implicación en el trabajo (Work Involvement), el Compromiso Organizacional (Organizational Commitment), Dedicación al trabajo (Work

dedication), Enganche (Work Attachment), o Adicción al trabajo (Workaholism). El Engagement está relacionado con estos conceptos pero surge y se desarrolla desde otros planteamientos...” (Salanova & Schaufeli, 2004, p.111)

A lo anterior, Rodríguez & Bakker (2013) añaden que:

“...en castellano existen conceptos similares...como ‘compromiso’ o ‘implicación laboral’, aunque no suponen un equivalente exacto del engagement. Aunque la expresión más cercana sería ‘vinculación con el trabajo’, puede designar cualquier tipo de relación en el ámbito laboral, por lo que se suele emplear el término en su idioma original” (Rodríguez & Bakker, 2013, p.437)

Las Palancas que activan el engagement

Según Salanova & Schaufeli (2004), las investigaciones han relacionado como posibles causas del engagement: recursos laborales (como la autonomía y el apoyo social), los recursos personales (como la autoeficacia), la recuperación debida al esfuerzo y el contagio emocional fuera del trabajo. El engagement parece estar asociado positivamente con ciertas características del puesto que puedan considerarse como recursos motivadores o vigorizantes del trabajo. Entre estos recursos es posible mencionar el apoyo social por parte de compañeros y superiores, el feedback recibido sobre el desempeño laboral, la autonomía laboral, la variedad de las tareas y las facilidades de formación (Demerouti et al, 2001; Salanova et al, 2000, 2002; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003; Schaufeli & Bakker, 2003, citados en Salanova & Schaufeli, 2004)

Determinada variables personales pueden también tener relevancia sobre los niveles de engagement, entre estos es posible mencionar la autoeficacia y el optimismo como predictores del nivel de engagement en el trabajo (Xanthopoulou et al 2007).

También se ha investigado cómo otros factores del entorno laboral podían ser capaces de influir en el nivel de engagement de los trabajadores. Específicamente, se examinó la forma en que las nuevas formas de organización del trabajo (NWW; New Ways of Working: internet, móvil, flexibilidad laboral) podían influir en los niveles diarios de engagement. Los resultados muestran que las nuevas formas de organización del

trabajo incrementaban la conectividad y la calidad de la comunicación, resultando en un mayor engagement diario (Ten Brummelhuis et al, 2012)

En qué influye el engagement

Dentro de las características de los empleados con engagement podemos encontrar que estos presentan un elevado sentido de conexión y compromiso con la actividad laboral, y perciben su trabajo como un reto en lugar de verlo como algo estresante y demandante. (Rodríguez & Bakker, 2013)

En la misma línea, Van Beek (2012;2014) señala que los trabajadores con engagement consideran las actividades relacionadas con su trabajo como valiosas, disfrutables e interesantes (Van Beek et al., 2012), lo que podría explicar el por qué ellos están dispuestos a dar un esfuerzo extra en el mismo, y ésta podría ser la explicación de por qué el engagement puede llevar a los trabajadores a tener un buen desempeño en su trabajo (Van Beek et al, 2014c)

Existen numerosos estudios que establecen una clara relación entre el engagement y el rendimiento laboral (Demerouti & Cropanzano, 2010). En un estudio realizado en la industria de comida rápida, se encontró que los trabajadores con altos niveles de engagement producían mayores ingresos económicos que aquellos sin un alto nivel de engagement (Xanthoupoulou et al, 2009).

En el área interpersonal de los trabajadores también es posible observar los beneficios del engagement, por ejemplo, Sonnentag, Mojza, Binnewies y Scholl (2008, citado en Rodríguez & Bakker, 2013) encontraron que existía una relación entre el nivel de engagement en el trabajo y las emociones positivas al final de la semana laboral.

Cómo se mide el engagement?

El instrumento más utilizado en la actualidad para la medición del engagement es el Utrecht Work Engagement Scale (UWES, Schaufeli et al, 2002), que incluye las tres dimensiones del constructo: vigor, dedicación y absorción. Salanova & Schaufeli (2004) describen estas dimensiones de la siguiente manera:

“1. Vigor se evalúa con 6 ítems que hacen referencia a altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja (ej: *En mi trabajo me siento lleno de energía*) aquellos empleados que puntúan alto en Vigor, son empleados que invierten mucha energía en su trabajo.

2. La Dedicación se evalúa con 5 ítems que se refieren al nivel de significado que tiene el trabajo para la persona, el entusiasmo por el trabajo que se hace y el sentirse orgulloso por el mismo (ej: *Estoy entusiasmado con mi trabajo*), los empleados que puntúan alto en esta dimensión se identifican fuertemente con su trabajo ya que éste se experimenta como significativo, inspirador y retador.

3. La Absorción se mide con 6 ítems que se refieren a sentimientos de felicidad cuando se está concentrado en el trabajo y el tener dificultades en dejar el trabajo (ej: *El tiempo vuela cuando estoy trabajando*), los empleados que puntúan alto en esta dimensión disfrutan de lo que hacen y experimentan emociones y sentimientos tales como distorsión del tiempo y de dejarse llevar por la situación. (Salanova & Schaufeli, 2004, p117)

Un instrumento alternativo para la medición del engagement es el *Inventario de Burnout de Oldenburg* (OLBI) (Demerouti & Bakker, 2008). Este instrumento, que originalmente fue diseñado para la evaluación del *burnout* tiene una ventaja sobre el UWES, ya que incluye ítems formulados tanto positiva como negativamente. El OLBI incluye dos dimensiones: una que va desde el agotamiento hasta el vigor y otra que va desde el cinismo a la dedicación (Rodríguez & Bakker, 2013)

Marco Empírico

El Global Human Capital Trends (Tendencias Globales en Capital Humano), publicado por Deloitte (2015), es uno de los estudios globales de talento más extensos. Dicha investigación incluyó encuestas y entrevistas a más de 3300 líderes de negocios y recursos humanos, de 106 países diferentes, en donde se les pidió que evaluaran la importancia de cuáles eran los desafíos respecto a talentos específicos que enfrentaba su organización y que juzgaran qué tan preparados se encontraban para enfrentar éstos desafíos. Entre las 10 principales tendencias que emergieron durante

dicho estudio, cultura y engagement se ubicaron en el primer lugar, sobrepasando por un pequeño margen al liderazgo, situándose como el desafío número 1 que enfrentan las compañías alrededor del mundo. (Deloitte, 2015)

En general, los países de Asia Pacífico presentan bajos niveles de engagement, debido a que en su cultura se entiende el trabajo como una obligación, se trabaja porque se debe cumplir y no porque el trabajo sea percibido como interesante o motivante. Esto hace que puntúen bajo en nivel de engagement aun cuando muestren un alto nivel de activación y se esfuercen por trabajar arduamente, ya que la conceptualización de engagement en el trabajo exige que éste sea percibido como agradable. (Fundación Chile, 2015)

En Chile, la mayoría de las empresas aún no prestan suficiente atención al nivel de engagement, y por lo mismo, no generan políticas al respecto. (La Tercera, 2015)

Durante el segundo semestre del año 2014, Fundación Chile llevó a cabo el primer estudio nacional de engagement en Chile, con el objetivo de conocer cuál era el nivel de engagement de los trabajadores en las empresas chilenas y poder gestionar las palancas que aumentan el engagement, en dicho estudio participaron 4642 personas de 19 empresas chilenas (Fundación Chile, 2015).

Los principales resultados encontrados en éste estudio fueron:

“

- 1) El engagement en Chile se comporta de forma parecida a como se comporta en otros países, mostrando un nivel medio entre los países de mayor y menor engagement.
- 2) Sólo 2 de cada 10 trabajadores se encuentra en estado de total engagement. Mostrando una desproporción que sugiere que la mayor parte de la fuerza laboral chilena estaría lejos de ese estado de alta productividad.
- 3) El engagement no muestra diferencia entre hombres y mujeres, ambos grupos mostraron niveles casi idénticos
- 4) El engagement es más bajo en grupos particulares, específicamente, es más bajo en los jóvenes (generación Y), cargos de menor jerarquía, personas con

menor cantidad de tiempo en la empresa, contrato indefinido y en puestos con menor cantidad de personas a cargo.

- 5) Existe un grupo de características personales y del entorno laboral que activan el engagement en los trabajadores en Chile. Específicamente, las más relevantes son: las oportunidades de desarrollo laboral, el optimismo de las personas, el nivel de autoeficacia, la autonomía y las demandas cognitivas.
- 6) En Chile, al igual que en otros lugares del mundo, también se dan comportamientos proactivos de los trabajadores que apuntan a hacer más estimulantes sus entornos de trabajo. Esto abre la posibilidad de plantear estrategias de mejora del engagement que sean de responsabilidad compartida entre la empresa y las mismas personas.
- 7) De todos los comportamientos proactivos que fortalecen el engagement, los chilenos tienden a evitar algunos de ellos, limitando sus capacidades para modificar su entorno de trabajo y limitando el potencial de mejora del engagement. Específicamente, no buscan maneras de disminuir o evitar las cosas que obstaculizan su trabajo, ni tampoco buscan redes de apoyo en sus colegas cuando enfrentan grandes exigencias en el trabajo.”

(Fundación Chile, 2015, p.4)

Marco Epistemológico

La epistemología se define como “el estudio filosófico de la ciencia que resulta de la intersección de diversas disciplinas filosóficas y científico particulares que analizan el conocimiento” (González, 2002, p. 150). Ella debe explicar: “la naturaleza y obtención de los conceptos y teorías científicas; la metodología con la cual se hilvanan las leyes y teorías que dan sustento a las ciencias” (Abarca, 2007, p. 75).

Los Paradigmas son “ejemplos aceptados de práctica científica vigente como es, por ejemplo, un conjunto de ley, teoría, aplicación e instrumentación, y que proveen modelos desde los cuales emergen tradiciones coherentes de investigación científica” (Ruiz, 2004, p. 2).

En ésta investigación se adoptó como guía epistemológica el neo-positivismo, el cual nace en la corriente objetivista, trabajando bajo presunciones sobre un objeto ajeno al mundo del investigador. No niega la influencia del investigador sobre un objeto, sin embargo, genera una serie de estrategias para explorarlo y describirlo logrando la objetividad (Bunge, 1983).

El paradigma neopositivista se define en base al relativismo científicista, como también a los alcances de la ciencia, ya que al ser ésta realizada por personas, presenta los límites propios de éstas (Chalmers, 1999).

Según Bunge (1983) nosotros basamos nuestras experiencias en las propiedades objetivas de los objetos, siendo estas propiedades las que podemos conocer e investigar, lo que implica el reconocer los límites propios del investigador o conocedor, quien se basa en sus experiencias racionales para percibir el objeto y su significado, en un tiempo específico. Por lo que la objetividad se entiende como un ideal que regula la relación sujeto-objeto investigado, trazando una línea entre ambos, a fin de que el estudio no pierda validez al encontrarse éste sesgado por el investigador.

IV. DISEÑO METODOLÓGICO.

IV.1. Metodología.

Esta investigación fue guiada por procedimientos propios de la Metodología Cuantitativa, que, según lo mencionado por Hernández et al. (2006), es un tipo de metodología que tiene como objetivo la obtención de datos en base a una realidad medible, por lo que asigna números a la información obtenida de la variable en estudio; reconociendo que, la percepción de la imagen corporal que cada persona ha instaurado, es un concepto impreciso numéricamente, al que se puede acceder de manera cuantificada, mediante la utilización de un instrumento adecuado para ello, optando en este estudio por el Utrecht Work Engagement Scale (UWES, Schaufeli et al, 2002).

Otra de las características que posee este tipo de metodología es que plantea un problema a investigar, el que se establece con claridad y determinación, buscando con esto asegurar respuestas a la problemática acorde con la especificidad demandada (Hernández et al, 2006).

Diseño

La estrategia concebida para recaudar la información fue guiada por un diseño no experimental, el que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, en el cual se observan fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos y evaluar sus reacciones ante la administración de un determinado estímulo (Hernández, 2003).

Tipo de Investigación

El tipo de investigación a utilizar será el exploratorio, ya que basándonos en Hernández et al. (2006).

“Los estudios exploratorios sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular, investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras (...) (pp.141).

Las características de los estudios de tipo exploratorio tienen total coherencia con la justificación de esta investigación, en donde se considera relevante la incorporación de una versión válida del UWES para el ámbito práctico, teórico, y metodológico, basado esto en que el Utrecht Work Engagement Scale (UWES, Schaufeli et al, 2002) no cuenta aún con un proceso de adaptación y validación a nivel nacional, reconociendo nuestro contexto local como inexplorado, siendo posible a través de este estudio la familiarización en torno a la variable, obteniéndose información cuantificada del nivel de engagement que poseen los funcionarios públicos de las ciudades de Bulnes y Chillán (Clark-Carter, 2002; Argibay, 2009), con el objetivo de anexar este nuevo conocimiento relacionado con éste constructo y aportar con nuevos antecedentes que permitan para hacer uso del UWES como una herramienta confiable a nivel país en la medición del nivel de engagement (Hernández et al, 2006).

Al ser un estudio exploratorio no se exponen hipótesis de investigación que permitan validar o rechazar teorías y/o ideas prefijadas, surgidas de la revisión bibliográfica (Hernández, 2003).

Variables.

Definición Conceptual

En esta investigación se entenderá engagement como “...un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción” (Schaufeli et al, 2002).

Definición Operacional:

En esta investigación se medirá el nivel de engagement con el Utrecht Work Engagement Scale (UWES, Schaufeli et al, 2002)

Técnica de Recolección de la Información

La recolección de la información se realizará a través de un cuestionario auto-administrado, en el cual el participante primero deberá leer el cuestionario y luego registrar sus respuestas (Clark-Carter, 2002). Dicho cuestionario presenta un formato tipo Escala Likert. Las Escalas Likert o de actitudes se caracterizan por poseer una serie de afirmaciones o reactivos cuyas respuestas son puntuadas a través de una escala de medición graduada, la que tiene un número variable de alternativas o puntas posibles (Hernández, Fernández y Baptista, 2006; Clark-Carter, 2002).

Instrumentos

Se utilizará la versión española del Utrecht Work Engagement Scale (UWES, Schaufeli et al, 2002). Éste es un cuestionario autoaplicado que cuenta con 17 ítems distribuidos en 3 factores: vigor (6 ítems), dedicación (6 ítems) y absorción (5 ítems). Utiliza una escala Likert de 7 posiciones, que van desde 0 (nunca) a 6 (siempre). La versión original del UWES tenía 24 ítems, pero luego se ciertas depuraciones psicométricas se eliminaron 7 ítems defectuosos quedando constituido finalmente por 17 ítems (Schaufeli et al., 2002)

El Utrecht Work Engagement Scale (UWES, Schaufeli et al, 2002) es el instrumento más utilizado para la evaluación del engagement. Diversas investigaciones han

demostrado mediante análisis factorial confirmatorio que la escala tiene una estructura de tres factores, sin embargo no todas éstas han logrado encontrar dicha estructura trifactorial (Sonnentag, 2003; citado en Rodríguez & Bakker, 2013) lo que según Bakker (2009) puede ser debido a problemas de traducción.

La escala se ha mostrado satisfactoria en relación a sus características psicométricas, mostrando una consistencia interna que oscila entre 0,80 y 0,90 en las tres sub-escalas que la componen (Durán, Extremera y Rey, 2004, citado en Rodríguez & Bakker, 2013).

Respecto a la fiabilidad test-retest, las puntuaciones del UWES son relativamente estables a lo largo del tiempo (Schaufeli et al, 2006)

También se utilizará el Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) (Schaufeli et al, 1996), que es un cuestionario que permite evaluar el síndrome de burnout en cualquier tipo de trabajadores.

Población/Muestra

La población se entiende como un conjunto de elementos que comparten características en común, del que se pretende obtener información (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). Para efectos de la presente investigación, la población estará constituida por funcionarios públicos de las ciudades de Chillán y Bulnes.

Los participantes fueron seleccionados por medio de un muestreo no probabilístico accidental, es decir se incluirá en la muestra a trabajadores pertenecientes a diferentes instituciones a las que se posea mayores posibilidades de acceso.

Análisis de datos propuesto

Los datos obtenidos serán analizados a través del programa estadístico para ciencias sociales SPSS v.21 (Statistical Package for the Social Sciences), con el cual se obtendrán los análisis descriptivos pertinentes (distribución de frecuencia, medidas de

tendencia central y medidas de variabilidad), asimismo se utilizará este programa para realizar el análisis de validez y confiabilidad del instrumento (Aron y Aron, 2001; Hernández y cols., 2006). El análisis de fiabilidad interna del Utrecht Work Engagement Scale (UWES, Schaufeli et al, 2002) se calculará a través del alfa de Cronbach, que permite describir el grado en reiteradas aplicaciones del instrumento produce resultados con características iguales o semejantes en una misma persona (Hernández et al, 2006). También se realizará un análisis factorial exploratorio, que es un tipo de análisis en donde se busca descubrir las dimensiones subyacentes de un instrumento a partir de las relaciones entre las variables (Gardner, 2003). En este análisis se utilizará una rotación Varimax, ya que es el procedimiento de rotación más utilizado (Gardner, 2003). Para asegurar la pertinencia de la realización de un análisis factorial se utilizará el coeficiente Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett. El coeficiente KMO es una medida de comparación de los coeficientes de correlación observados con los coeficientes de correlación parcial. Puede asumir valores entre 0 y 1, siendo adecuada una puntuación mayor a 0,6 (Garmendia, 2007). El Test de esfericidad de Bartlett evalúa la hipótesis nula de que no existe correlación entre las variables, y al rechazar esta hipótesis se demuestra que existe un grado de correlación significativa estadísticamente. Para esta prueba se acepta como válido un nivel de significación menor a 0,05 (Garmendia, 2007; Martínez & Rondón, 2012). Posteriormente se realizará un análisis factorial confirmatorio, que es un tipo de análisis en donde se parte de una teoría respecto a qué factores son los responsables de las asociaciones en la matriz de correlaciones, tratando de probar el grado de adecuación de dicha teoría (Gardner, 2003).

Criterios de Calidad

Los criterios de calidad a considerar durante el desarrollo de esta investigación serán:

Criterio de Objetividad, que puede ser definida como *«el grado en que el instrumento es permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de los investigadores que lo administran, califican e interpretan»* (Hernández et al, 2006. p. 323). Para resguardar este criterio se utilizarán consignas estandarizadas, lo que implica la utilización de las mismas instrucciones para todos los participantes (Hernández et al, 2006).

Criterio de Confiabilidad, que está dado por el «*grado en que el instrumento produce resultados consistentes y coherentes*» (Hernández y cols, 2006. p. 313). Esto se resguardará a través del alfa de Cronbach (consistencia interna), que permite conocer la coherencia en relación al instrumento, así como el margen de error en su medición (Kerlinger y Lee, 2002).

Criterio de validez, el cual se refiere a que el instrumento mida la variable que pretende cuantificar, y es uno de los tipos de validez más importante dentro de un estudio científico (Kerlinger y Lee, 2002, Hernández y cols., 2006; Aron, 2001).

Aspectos Éticos

Confidencialidad: se comunicará a los participantes el carácter confidencial de la investigación, garantizándoles que la información obtenida no será revelada de manera que se le pudiera identificar o individualizar, ya que el interés está en conocer los datos de forma general, y de igual forma serían publicados los resultados del estudio (Kerlinger y Lee, 2002).

En esta investigación se tendrá en cuenta de modo transversal la voluntariedad tanto de los participantes como del investigador. Quienes, al momento de acceder a realizar la investigación, realizan un acuerdo de respeto mutuo, en donde la responsabilidad que se adquiera durante el proceso de investigación se debe cumplir a cabalidad, respetando los datos entregados por los encuestados y los resultados obtenidos en el transcurso del estudio, sin manipularlos, ni en beneficio de los participantes ni en beneficio del investigador (Franca-Tarragó, 2001).

La consideración más importante en cualquier estudio, según Kerlinger y Lee (2002), es el bienestar de los participantes de dicho estudio, por esto es que se deben tomar todas las medidas necesarias para conducir la investigación con la mínima cantidad de riesgo para las personas que participarán en ésta.

Antes de la aplicación del instrumento se entregará a cada participante un consentimiento informado en donde se especificaran los aspectos éticos antes mencionados.

V. RESULTADOS

Descripción de la muestra

Ciudad de trabajo

Se encuestó a 188 funcionarios públicos de las ciudades de Bulnes y Chillán, luego de descartar a quienes tuvieran algún ítem incompleto en los cuestionarios UWES-17 se obtuvo una muestra de 171 trabajadores, de los cuales 76 (44,4%) pertenecen a la ciudad de Chillán y 95 (55,6%) a la comuna de Bulnes.

Tabla 1: Distribución según ciudad de trabajo

Ciudad de trabajo		
	Frecuencia	Porcentaje
CHILLAN	76	44,4
BULNES	95	55,6
n=171		

Lugar de Trabajo

En la siguiente tabla aparecen detallados los lugares de trabajo de los participantes encuestados, los grupos más significativos pertenecen a la Municipalidad de Bulnes con 51 encuestados (29,8%), la Municipalidad de Chillán con 36 encuestados (21,1%), el Hospital de Bulnes con 25 participantes (14,6%) y SERVIU Chillán con 19 participantes encuestados (11,1%).

Tabla 2: Distribución según lugar de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
HOSPITAL DE BULNES	25	14,6
DAEM CHILLAN	1	,6
SERVIU	19	11,1
MUNICIPALIDAD DE BULNES	51	29,8
SAG BULNES	9	5,3
DAEM BULNES	6	3,5
INDAP	4	2,3
MUNI CHILLAN	36	21,1
SAG CHILLAN	16	9,4
GOBERNACIÓN ÑUBLE	4	2,3
n=171		

Género

De los participantes encuestados, 102 correspondieron al género femenino (60,4%) y 67 al género masculino (39,6%).

Tabla 2: Distribución según género

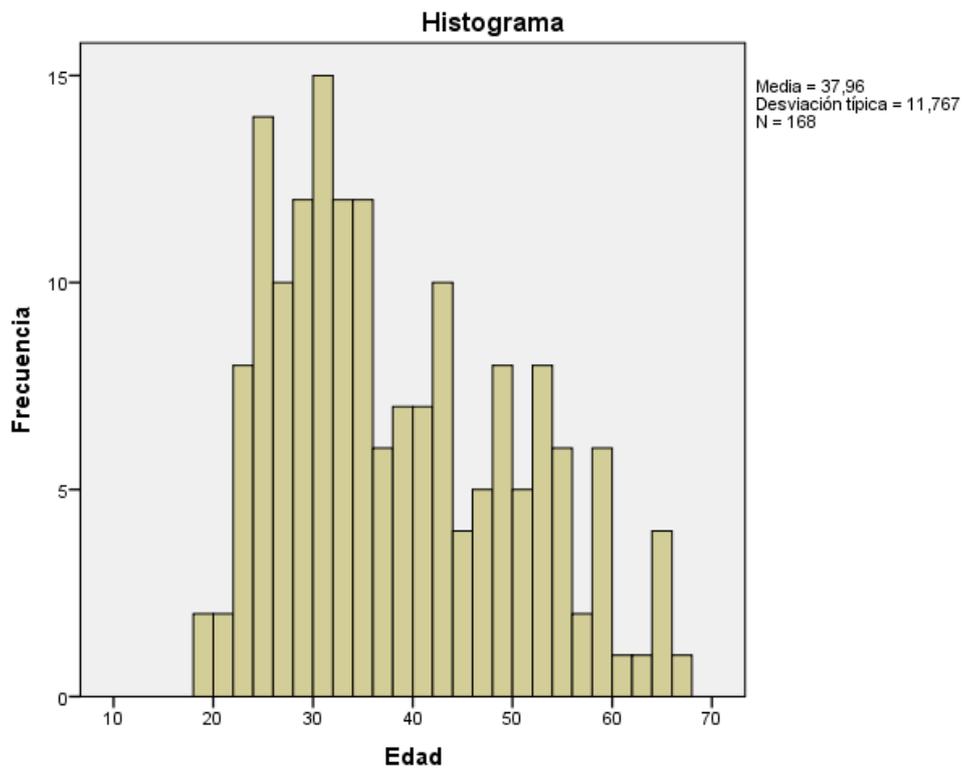
	Frecuencia	Porcentaje
MASCULINO	67	39,6
FEMENINO	102	60,4

n=169

Edad

El promedio de edad fue de 37,96 años (DE=11,77), con un rango etario de 19 a 66 años.

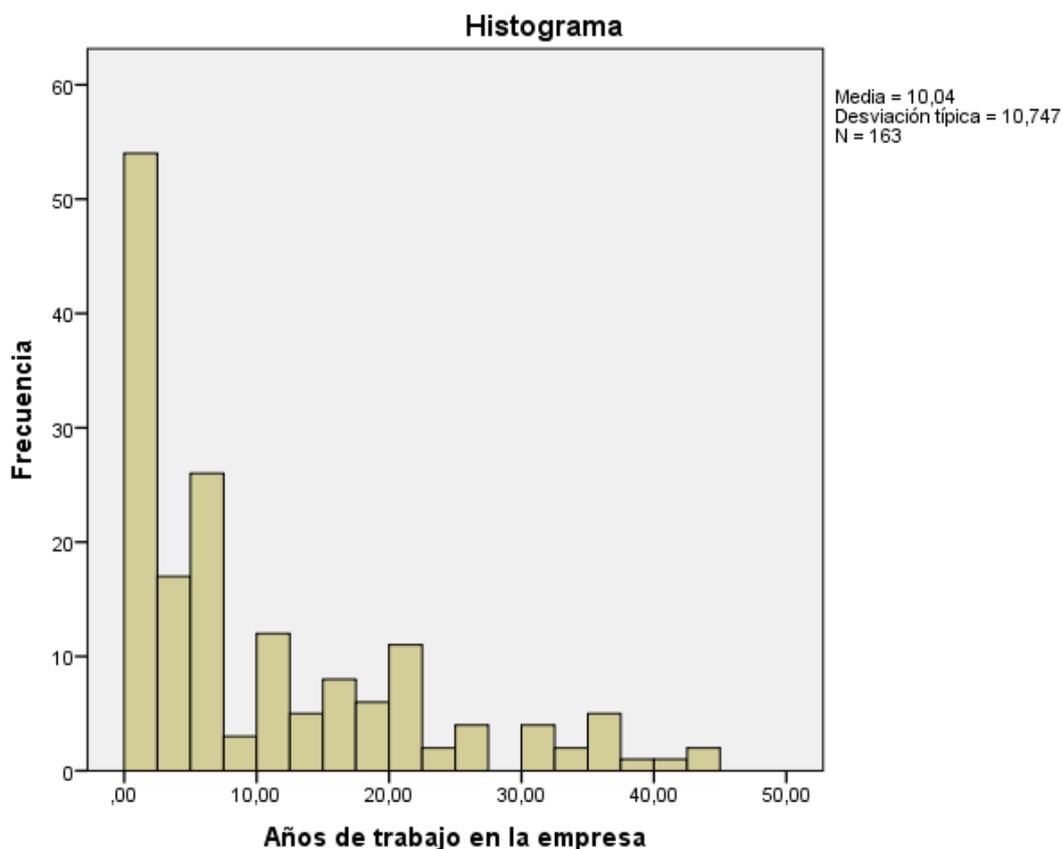
Gráfico 1:



Años de trabajo

Los encuestados llevaban entre 0 y 44 años trabajando en sus respectivas instituciones, siendo la media 10,04 años (DE=10,74).

Tabla 3:



Análisis de fiabilidad de los instrumentos

De acuerdo a los objetivos planteados, se propuso evaluar la confiabilidad del Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli et al., 2002) a través del alfa de Cronbach, para esto, en primer lugar se procedió a efectuar los análisis de confiabilidad para cada versión del Utrecht Work Engagement Scale y de las dimensiones que las componen.

Confiabilidad escala UWES-17

Para la escala completa del UWES-17 se obtuvo un alfa de cronbach de 0,894 para el instrumento en general lo que indica una fuerte consistencia interna en dicho

instrumento. Respecto a las dimensiones que lo componen, se obtuvo un alfa de cronbach de 0,794 para la dimensión *Vigor*, 0,821 para la dimensión *Dedicación* y un alfa de cronbach de 0,679 para la dimensión *Absorción*.

Tabla 4:

Estadísticos de Fiabilidad UWES-17	Alfa de Cronbach	Número de elementos
UWES-17	.894	17
Dimensión Vigor UWES-17	.794	6
Dimensión Dedicación UWES-17	.821	5
Dimensión Absorción UWES-17	.679	6

Confiabilidad escala UWES-15

En esta versión se eliminan los ítems 16 y 17, que corresponden a las dimensiones *absorción* y *vigor* respectivamente, por lo tanto, la dimensión *dedicación* permanece sin cambios. En la versión UWES-15 se obtuvo un alfa de cronbach de 0,903 para el instrumento en general. Respecto a las dimensiones que lo componen, se obtuvo un alfa de cronbach de 0,813 para la dimensión *Vigor*, 0,821 para la dimensión *Dedicación* y un alfa de cronbach de 0,686 para la dimensión *Absorción*.

Tabla 5:

Estadísticos de Fiabilidad UWES-15	Alfa de Cronbach	Número de elementos
UWES-15	.903	15
Dimensión Vigor UWES-15	.813	5
Dimensión Dedicación UWES-15	.821	5
Dimensión Absorción UWES-15	.686	5

Confiabilidad escala UWES-9

Para la versión UWES-9 se obtuvo un alfa de cronbach de 0,874 para el instrumento en general. Respecto a las dimensiones que lo componen, se obtuvo un alfa de cronbach de 0,797 para la dimensión *Vigor*, 0,842 para la dimensión *Dedicación* y un alfa de cronbach de 0,664 para la dimensión *Absorción*.

Tabla 6:

Estadísticos de Fiabilidad UWES-9	Alfa de Cronbach	Número de elementos
UWES-9	.874	9
Dimensión Vigor UWES-9	.797	3
Dimensión Dedicación UWES-9	.842	3
Dimensión Absorción UWES-9	.664	3

Confiabilidad MBI-GS

Posteriormente se procedió a efectuar el análisis de fiabilidad al Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS; Schaufeli et al, 1996) y para cada una de sus dimensiones. En donde se obtuvo un alfa de cronbach de 0,760 para el cuestionario en general, un alfa de cronbach de 0,889 para la dimensión *Agotamiento Emocional*, un alfa de cronbach de 0,719 para la dimensión *Cinismo* y un alfa de cronbach de 0,724 para la dimensión *Eficacia Profesional*.

Tabla 7:

Estadísticos de Fiabilidad MBI-GS	Alfa de Cronbach	Número de elementos
MBI-GS	.760	16
Dimensión Agotamiento Emocional	.889	5
Dimensión Cinismo	.719	5
Dimensión Eficacia Profesional	.724	6

Validez Convergente

Siguiendo con los objetivos planteados se procedió a evaluar la validez convergente del Utrecht Work Engagement Scale a partir de los coeficientes de correlación entre los puntajes obtenidos en las dimensiones de dicho instrumento (*Vigor*, *Dedicación* y *Absorción*) y de los puntajes obtenidos en las dimensiones del Maslach Burnout Inventory-General Survey (*Agotamiento*, *Cinismo* y *Eficacia*). Es esperable que exista una correlación negativa entre las dimensiones del Engagement y las dimensiones del Burnout, específicamente entre las variables *Vigor* y *Dedicación*, que componen el “corazón del engagement” y las variables *Agotamiento* y *Cinismo*, que componen el “corazón del burnout” (Schaufeli y Bakker, 2004; García et al, 2006; Gonzales-Romá et al, 2006).

Tabla 7:

		Correlaciones entre dimensiones del UWES-17 y el MBI-GS					
		Vigor	Dedicación	Absorción	Agotamiento	Cinismo	Eficacia
Vigor	Correlación	1					
	Sig. (bilateral)						
Dedicación	Correlación	,753**	1				
	Sig. (bilateral)	,000					
Absorción	Correlación	,658**	,705**	1			
	Sig. (bilateral)	,000	,000				
Agotamiento	Correlación	-,316**	-,317**	-,071	1		
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,357			
Cinismo	Correlación	-,400**	-,449**	-,198**	,588**	1	
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,010	,000		
Eficacia	Correlación	,396**	,545**	,344**	-,096	-,251**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,214	,001	

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7 es posible apreciar que la variable *Vigor* presenta una correlación negativa débil con tendencia a media con las variables *Agotamiento* ($r = -.316$, $p < .0001$) y *Cinismo* ($r = -.400$, $p < .0001$), y una correlación positiva débil con tendencia a media con la variable *Eficacia* ($r = .396$, $p < .0001$).

La variable *Dedicación* presenta una correlación negativa débil con tendencia a media con las variables *Agotamiento* ($r = -.317$, $p < .0001$) y *Cinismo* ($r = -.449$, $p < .0001$), y una correlación positiva media con la variable *Eficacia* ($r = .545$, $p < .0001$).

Por último, es posible observar que la variable *Absorción* presenta una correlación negativa débil ($r = -.198$, $p = .01$) con la variable *Cinismo* y una correlación positiva débil con tendencia a media ($r = .344$, $p < .0001$) con la variable *Eficacia*.

Tabla 8:

Correlaciones entre dimensiones del UWES-15 y MBI-GS

		Vigor	Dedicacion	Absorcion	Agotamiento	Cinismo	Eficacia
Vigor	Correlación	1					
	Sig. (bilateral)						
Dedicacion	Correlación	,769**	1				
	Sig. (bilateral)	,000					
Absorcion	Correlación	,679**	,726**	1			
	Sig. (bilateral)	,000	,000				
Agotamiento	Correlación	-,375**	-,317**	-,137	1		
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,074			
Cinismo	Correlación	-,415**	-,449**	-,227**	,588**	1	
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,003	,000		
Eficacia	Correlación	,401**	,545**	,374**	-,096	-,251**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,214	,001	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 8 muestra las correlaciones entre las dimensiones del UWES-15 y las dimensiones de MBI-GS, en dicha tabla es posible apreciar que la variable *Vigor* presenta una correlación negativa débil con tendencia a media con las variables *Agotamiento* ($r = -.375$, $p < .0001$) y *Cinismo* ($r = -.415$, $p < .0001$), y una correlación positiva débil con tendencia a media con la variable *Eficacia* ($r = .401$, $p < .0001$).

Las correlaciones entre la variable *Dedicación* y las variables correspondientes a las dimensiones del burnout no presentan cambios respecto a la tabla anterior (tabla 7) ya que en el UWES-15 la dimensión *Dedicación* mantiene la misma estructura que en la versión de 17 preguntas de dicho instrumento.

Por último, es posible observar que la variable *Absorción* presenta una correlación negativa débil con la variable *Cinismo* ($r = -.227$, $p = .003$) y una correlación positiva débil con tendencia a media con la variable *Eficacia* ($r = .374$, $p < .0001$)

Tabla 9:

Correlaciones entre dimensiones del UWES-9 y MBI-GS

		Vigor	Dedicación	Absorción	Agotamiento	Cinismo	Eficacia
Vigor	Correlación	1					
	Sig. (bilateral)						
Dedicación	Correlación	,711**	1				
	Sig. (bilateral)	,000					
Absorción	Correlación	,534**	,552**	1			
	Sig. (bilateral)	,000	,000				
Agotamiento	Correlación	-,470**	-,393**	-,071	1		
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,356			
Cinismo	Correlación	-,440**	-,452**	-,210**	,588**	1	
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,006	,000		
Eficacia	Correlación	,382**	,523**	,335**	-,096	-,251**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,214	,001	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 9 presenta las correlaciones dimensiones del UWES-9 y las dimensiones de MBI-GS, en donde es posible apreciar que la variable *Vigor* presenta una correlación negativa débil con tendencia a media con las variables *Agotamiento* ($r = -.470$, $p < .0001$) y *Cinismo* ($r = -.440$, $p < .0001$), y una correlación positiva débil con tendencia a media con la variable *Eficacia* ($r = .382$, $p < .0001$).

La variable *Dedicación* presenta una correlación negativa débil con tendencia a media con las variables *Agotamiento* ($r = -.393$, $p < .0001$) y *Cinismo* ($r = -.452$, $p < .0001$), y una correlación positiva media con la variable *Eficacia* ($r = .523$, $p < .0001$).

Por último, es posible observar que la variable *Absorción* presenta una correlación negativa débil ($r = -.210$, $p = .006$) con la variable *Cinismo* y una correlación positiva débil con tendencia a media ($r = .335$, $p < .0001$) con la variable *Eficacia*.

Análisis Factorial

Continuando con los objetivos planteados se procedió a realizar un análisis factorial, en vista de que investigaciones anteriores realizadas en Chile han encontrado una estructura bifactorial (Müller, Pérez & Ramírez, 2013) en lugar de la estructura trifactorial propuesta inicialmente por los autores del instrumento (Schaufeli et al., 2002) se optó por realizar un análisis factorial exploratorio para los 17 ítems que componen la Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli et al., 2002). En este tipo de análisis lo que se busca es descubrir las dimensiones subyacentes del instrumento a partir de las relaciones entre las variables (Gardner, 2003). El análisis se realizó utilizando el programa SPSS v. 21.

En primer lugar, antes de proceder con el análisis factorial en sí, se procedió a evaluar la pertinencia de dicho análisis, para esto se utilizó el coeficiente KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett. El coeficiente Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) es una medida de comparación de los coeficientes de correlación observados con los coeficientes de correlación parcial. Puede asumir valores entre 0 y 1, siendo adecuada una puntuación mayor a 0,6 (Garmendia, 2007). El Test de esfericidad de Bartlett evalúa la hipótesis nula de que no existe correlación entre las variables, y al rechazar esta hipótesis se demuestra que existe un grado de correlación significativa estadísticamente. Para esta prueba se acepta como válido un nivel de significación menor a 0,05 (Garmendia, 2007; Martínez & Rondón, 2012).

Tabla 10:

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,887
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	1480,548
	gl	136
	Sig.	,000

Como es posible apreciar en la tabla 10, el estadístico KMO resultó ser 0,887 y la prueba de Bartlett resultó ser $\chi^2(136) = 1480.55$; $p < 0.001$. En consecuencia, ambos criterios apoyan la pertinencia de aplicar un análisis factorial.

Posteriormente se procedió a realizar el análisis factorial de componentes principales a los 17 ítems que componen el UWES-17, utilizando la rotación ortogonal Varimax. Se utilizó dicha rotación en vista de que si bien los otros procedimientos de rotación producen resultados similares, Varimax es la de uso más común (Gardner, 2003).

Tabla 11:

Comunalidades UWES-17		
	Inicial	Extracción
1(VI1*)En mi trabajo me siento lleno de energía	1,000	,669
2(DE1)Mi trabajo está lleno de significado y propósito	1,000	,579
3(AB1)El tiempo vuela cuando estoy trabajando	1,000	,584
4(VI2*)Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	1,000	,598
5(DE2*)Estoy entusiasmado con mi trabajo	1,000	,756
6(AB2)Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi	1,000	,428
7(DE3*)Mi trabajo me inspira	1,000	,772
8(VI3*)Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	1,000	,618
9(AB3*)Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	1,000	,420
10(DE4*)Estoy orgulloso del trabajo que hago	1,000	,658
11(AB4*)Estoy inmerso en mi trabajo	1,000	,614
12(VI4)Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	1,000	,408
13(DE5)Mi trabajo es retador	1,000	,630
14(AB5*)Me “dejo llevar” por mi trabajo	1,000	,599
15(VI5)Soy muy persistente en mi trabajo	1,000	,705
16(AB6)Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo	1,000	,694
17(VI6)Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	1,000	,263

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

La tabla 11 muestra las comunalidades encontradas en la escala total del instrumento, en donde se encontraron valores que oscilan desde una correlación débil con tendencia media (0,263) hasta una correlación considerable (0,772). Es posible observar que en cuatro ítems aparece una correlación débil con tendencia media, presentando valores de 0,263, 0,408, 0,420 y 0,428. Por otra parte se puede observar que 14 de los ítems presenta una correlación media con tendencia considerable, presentando valores que fluctúan desde 0,520 a 0,694. Por último, 3 ítems presentan una correlación considerable con valores de 0,705, 0,756 y 0,772. Del total de los ítems se aprecia que la gran mayoría (76%) son capaces de explicar de forma razonable la variable estudiada, puesto que puntuaron sobre 0,50 a excepción de cuatro ítems que presentaron un puntaje bajo dicho valor (ítems 6, 9, 12 y 17).

Tabla 12:

Varianza total explicada UWES-17

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	7,216	42,447	42,447	7,216	42,447	42,447	4,456	26,214	26,214
2	1,599	9,405	51,851	1,599	9,405	51,851	3,458	20,340	46,555
3	1,179	6,938	58,789	1,179	6,938	58,789	2,080	12,235	58,789
4	,984	5,791	64,580						
5	,878	5,165	69,746						
6	,806	4,743	74,489						
7	,709	4,173	78,662						
8	,583	3,427	82,089						
9	,537	3,161	85,250						
10	,472	2,775	88,025						
11	,427	2,514	90,539						
12	,404	2,378	92,917						
13	,333	1,960	94,877						
14	,298	1,750	96,627						
15	,217	1,277	97,904						
16	,190	1,118	99,022						
17	,166	,978	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

La tabla 12 muestra la varianza total explicada, que indica el grado en que el instrumento refleja el concepto en estudio (Gardner, 2003). El porcentaje de varianza debe explicar un valor que se considere válido, en ciencias sociales lo normal es considerar un resultado que represente un mínimo de 60% de la varianza total como un resultado satisfactorio (Hair et al., 2004). En dicha tabla es posible observar que el Engagement se configuraría a partir de 3 factores. El primero de estos factores muestra un valor de 4,456 y explica el 26,21% de la varianza, el segundo factor tiene un valor de 3,458 y explica el 20,34% de la varianza, por último el tercer factor muestra un valor de 2,080 y explica el 12,24% de la varianza. Sumados dichos valores explicarían el 58,79% de la varianza total, que se encontraría por debajo del mínimo satisfactorio mencionado con anterioridad.

Tabla 13:

Matriz de componentes rotados UWES-17^a

	Componente		
	1	2	3
15(VI5) Soy muy persistente en mi trabajo	,727		,354
10(DE4*) Estoy orgulloso del trabajo que hago	,716	,375	
11(AB4*) Estoy inmerso en mi trabajo	,697		,317
4(VI2*) Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	,696	,333	
2(DE1) Mi trabajo está lleno de significado y propósito	,663	,348	
3(AB1) El tiempo vuela cuando estoy trabajando	,641	,416	
1(VI1*) En mi trabajo me siento lleno de energía	,609	,543	
13(DE5) Mi trabajo es retador	,607		,510
12(VI4) Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	,553		,314
7(DE3*) Mi trabajo me inspira		,807	
5(DE2*) Estoy entusiasmado con mi trabajo	,351	,796	
8(VI3*) Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	,365	,693	
6(AB2) Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi		,629	
9(AB3*) Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo		,521	,353
16(AB6) Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo			,825
14(AB5*) Me “dejo llevar” por mi trabajo			,672
17(VI6) Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	,345		,375

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 16 iteraciones.

La tabla 13 muestra la matriz de componentes rotados del instrumento. Los componentes resultantes fueron 3 en donde los valores de saturación de los reactivos oscilaron entre 0,375 y 0,807. En este caso, si bien aparece la estructura trifactorial postulada por Schaufeli et al. (2002), los reactivos no se agrupan conforme a lo esperado, quedando el primer factor compuesto por cuatro ítems del factor que Schaufeli et al. (2002) denominaron *Vigor*, tres del factor *Dedicación* y dos del factor *Absorción*. El segundo factor quedó compuesto por dos ítems del factor original *Dedicación* (Schaufeli et al., 2002), dos ítems del factor original *Absorción* y un ítem del factor original *Vigor*. Por último, el tercer factor quedó compuesto por dos ítems del factor original *Absorción* y un ítem del factor original *Vigor*.

En vista de que los resultados obtenidos en el análisis factorial exploratorio de la versión del UWES-17 no fueron lo suficientemente claros se procedió a realizar un análisis exploratorio de la versión con 9 preguntas, el UWES-9, que es la segunda versión más utilizada del Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli et al., 2002). Para esto se siguió la misma metodología utilizada durante el análisis de la versión compuesta de 17 preguntas, es decir, se realizó una extracción de los componentes principales con rotación ortogonal Varimax. De igual manera, antes de proceder con el análisis factorial en sí, se procedió a evaluar la pertinencia de dicho análisis mediante el coeficiente KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett.

Tabla 14:

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,847
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	762,632
	gl	36
	Sig.	,000

Tal como indica la tabla 14, el estadístico KMO resultó ser 0,847 y la prueba de Bartlett resultó ser $\chi^2(36) = 762,632$; $p < 0.001$. Apoyando ambos criterios la pertinencia de un análisis factorial

Tabla 15:

	Inicial	Extracción
1(VI1*)En mi trabajo me siento lleno de energía	1,000	,664
4(VI2*)Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	1,000	,515
5(DE2*)Estoy entusiasmado con mi trabajo	1,000	,779
7(DE3*)Mi trabajo me inspira	1,000	,699
8(VI3*)Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	1,000	,694
9(AB3*)Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	1,000	,540
10(DE4*)Estoy orgulloso del trabajo que hago	1,000	,579
11(AB4*)Estoy inmerso en mi trabajo	1,000	,611
14(AB5*)Me "dejo llevar" por mi trabajo	1,000	,645

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

La tabla 15 muestra las comunalidades encontradas en la versión de nueve preguntas del instrumento, en donde se encontraron valores que oscilan desde una correlación media (0,515) hasta una correlación considerable (0,779). Es posible observar que el

100% de los ítems puntuaron sobre 0,5 de manera que es esperable que puedan explicar de forma razonable la variable estudiada.

Tabla 16:

Varianza total explicada UWES-9

Componen te	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	4,699	52,215	52,215	4,699	52,215	52,215	3,485	38,718	38,718
2	1,027	11,407	63,623	1,027	11,407	63,623	2,241	24,905	63,623
3	,820	9,108	72,731						
4	,678	7,536	80,267						
5	,571	6,345	86,612						
6	,431	4,784	91,396						
7	,357	3,962	95,358						
8	,230	2,556	97,914						
9	,188	2,086	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

La tabla 16 muestra la varianza total explicada, que indica el grado en que el instrumento refleja el concepto en estudio (Gardner, 2003). En dicha tabla es posible observar que el Engagement se configuraría a partir de 2 factores. El primero de estos factores muestra un valor de 3,485 y explica el 38,72% de la varianza, mientras que el segundo factor presenta un valor de 2,241 y explica el 24,91% de la varianza. Sumados estos valores explicarían el 63,62% de la varianza total, que se encontraría por sobre el mínimo satisfactorio mencionado por Hair et al., (2004).

Tabla 17:

Matriz de componentes rotados UWES-9^a

	Componente	
	1	2
5(DE2*)Estoy entusiasmado con mi trabajo	,870	
8(VI3*)Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	,809	
7(DE3*)Mi trabajo me inspira	,779	,302
1(VI1*)En mi trabajo me siento lleno de energía	,778	
10(DE4*)Estoy orgulloso del trabajo que hago	,604	,463
4(VI2*)Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	,574	,431
14(AB5*)Me “dejo llevar” por mi trabajo		,792
11(AB4*)Estoy inmerso en mi trabajo	,318	,714
9(AB3*)Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo		,702

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

La tabla 17 muestra la matriz de componentes rotados del instrumento. Los componentes resultantes fueron 2 en donde los valores de saturación de los reactivos oscilaron entre 0,574 y 0,870 (considerando el más alto en cada ítem). En este caso, el número de factores coincide con los encontrados en investigaciones previas en Chile (Parra & Pérez, 2010) con la salvedad de que en dicha investigación se utilizó la versión del Utrecht Work Engagement Scale para Estudiantes. Es posible apreciar que las dimensiones originales *Vigor* y *Dedicación* se unen para formar una sola dimensión, que por ahora llamaremos *Dedicación Vigorosa*, debido a que solamente está compuesta por ítems pertenecientes a las dimensiones originales *Vigor* y *Dedicación* propuestas por Schaufeli et al. (2002). El segundo factor encontrado se compone por tres ítems del factor original *Absorción*.

Posteriormente se procedió a evaluar la confiabilidad de la escala UWES-9 considerando los dos factores encontrados durante el análisis factorial exploratorio.

Tabla 18:

Estadísticos de Fiabilidad UWES-9	Alfa de Cronbach	Número de elementos
UWES-9	.874	9
Dimensión Dedicación Vigorosa	.882	6
Dimensión Absorción UWES-9	.664	3

En la tabla 18 se puede observar que se obtuvo un alfa de cronbach de 0,882 para la nueva dimensión *Dedicación Vigorosa*, los otros resultados se mantienen ya que son los mismos ítems analizados durante la primera etapa de esta investigación.

Para finalizar se procedió a realizar un Análisis Factorial Confirmatorio con el objetivo de poder comparar las distintas versiones del UWES tanto en sus modelos de 1 factor como de 3 factores y el modelo bifactorial encontrado en esta investigación. Para esto se utilizó el software AMOS.

Tabla 19:

Escala	Chi-cuadrado	df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR	AIC
UWES-17							
1 factor	258,684	107	.892	.863	.091	.0649	350,684
3 factores	246,937	101	.896	.860	.092	.0644	350,397
UWES-15							
1 factor	208,700	79	.902	.870	.098	.0626	290,700
3 factores	202,560	74	.903	.862	.101	.0623	294,560
UWES-9							
1 factor	76,554	21	.925	.872	.125	.0499	124,554
3 factores	76,629	20	.924	.863	.129	.0502	126,629
modelo bifactorial	54,638	17	.949	.894	.114	.0455	110,638

df= grados de libertad, CFI= Comparative Fit Index, TLI=Tucker-Lewis Index, RMSEA=Root mean square error of approximation, SRMR= Standardized root mean residual, AIC= Aikake Information Criterion.

Los índices de ajuste del modelo utilizados como guía fueron: CFI $\geq .90$, TLI $\geq .90$, RMSEA $\leq .08$ y SRMR $\leq .06$ (Hu & Bentler, 1998; Schermelleh-Engel et al., 2003, citados en Chun-tat y Ng, 2011). El criterio AIC (Aikake Information Criterion) se caracteriza por una formulación simple y de fácil aplicación, una vez obtenido el AIC para cada

modelo se elige el que cuyo AIC sea el mínimo, ya que esto denota más parsimonia en el modelo (Aikake, 1974, citado en Chun-tat y Ng, 2011).

Siguiendo estos criterios es posible afirmar que el modelo bifactorial encontrado en esta investigación presenta un mejor ajuste que los otros modelos, ya que se observa un CFI $\geq .90$ (.949), un TLI muy cercano a .90 (.894), un SRMR $\leq .06$ (.0455) y el AIC más bajo de todos los modelos en cuestión (110,638). El único valor que no se acerca a lo esperado es el RMSEA (.114) que resultó mayor que .08. Respecto a esto es conveniente aclarar que Hu & Bentler (1999) previenen que el valor RMSEA puede ser sobre-estimado cuando la muestra es pequeña, a lo anterior Kenny, Kaniskan, & McCoach (2014) agregan que los índices basados en chi cuadrado (como el RMSEA) pueden aparecer altamente sesgados cuando la muestra es pequeña y los grados de libertad son bajos.

Limitaciones y Conclusiones Generales

La presente investigación presenta nuevos aportes y antecedentes del constructo Engagement permitiendo que se puedan realizar posteriores estudios con ella y ampliar más los conocimientos respecto al tema en el contexto local. Presenta valor teórico ya que aporta una revisión a los factores que componen el Engagement según los resultados encontrados en el ámbito local, permitiendo que el instrumento gane peso en su uso como herramienta psicométrica en los procesos de investigación sobre bienestar en el trabajo. De esta manera es posible incorporar a nuestro contexto nuevos antecedentes para tributar a la validez de ésta herramienta para su uso en investigaciones futuras

De acuerdo a los objetivos planteados al inicio de esta investigación se obtuvieron los siguientes resultados:

Respecto a la obtención de indicadores de confiabilidad para el UWES en sus distintas versiones, tanto en la encuesta global como en sus subfactores, a partir de una muestra de funcionarios públicos de las ciudades de Chillán y Bulnes, se encontró que el UWES en sus diferentes versiones presenta un nivel de confiabilidad aceptable en general y dentro de sus sub-factores solamente la dimensión *Absorción* presentó un

alfa de cronbach por debajo de 0.7, éste resultado se mostró consistente entre las distintas versiones del Utrecht Work Engagement Scale.

Respecto a la estimación la validez convergente del UWES en su versión española a través de la comparación con los resultados del MBI-GS, aplicados a una muestra de funcionarios públicos de Chillán y Bulnes, se encontró que existía una correlación débil con tendencia a media entre los factores que componen el corazón del engagement (*Vigor y Dedicación*) y los factores que componen el corazón del burnout (*Agotamiento y Cinismo*) lo que coincide con la bibliografía consultada (Schaufeli y Bakker, 2004; García et al, 2006; Gonzales-Romá et al, 2006). Además es posible observar una correlación positiva entre los tres factores del *Engagement* y la *Eficacia* evaluada en el MBI-GS, lo que resulta coherente ya que el equivalente del factor *Eficacia* en el MBI-HSS es el factor *Realización Personal*, y el *Engagement* se define como un estado positivo de realización (Schaufeli et al, 2002).

Por último, respecto a la obtención de indicadores de la validez factorial del constructo a partir de los resultados obtenidos para el Utrecht Work Engagement Scale (UWES, Schaufeli et al. 2002) en su versión española en base a una muestra de funcionarios públicos de las ciudades de Chillán y Bulnes, se encontró que las tres versiones presentaron similares características psicométricas, por lo tanto es posible recomendar la utilización de la versión de 9 preguntas como screening y la de 15 preguntas para profundizar.

En relación con otros estudios realizados con anterioridad, al realizar el análisis factorial exploratorio en la versión de 9 preguntas se encontró una estructura bifactorial, coincidente con los resultados encontrados en otros estudios realizados en Chile (Parra y Pérez, 2010; Müller, Pérez y Ramírez, 2013).

En referencia a las limitaciones de este estudio, es necesario mencionar que el tipo de muestra al no ser probabilística, si bien resulta útil en términos prácticos debido al diseño de la investigación, no permite generalizar los resultados (Hernández et al., 2006). Por lo tanto, se sugiere para estudios futuros la utilización de muestreos probabilísticos si se pretende reducir los errores y minimizar los sesgos, para lograr en definitiva, analizar en mayor profundidad el Engagement en el contexto local (Hernández et al., 2006; Kerlinger y Lee, 2002).

Referencias

Abarca, R. (2007). La Epistemología: Herramienta para precisar los campos Científicos. Entelequia. Revista Interdisciplinar, nº3, p. 75.

Akaike H. A new look at the statistical model identification. IEEE Trans Autom Control. 1974;AC19(6):716–23.

Albrecht, S. L. (Ed.). (2010). Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice. Edward Elgar Publishing

Argibay, J (2009). *Muestra en investigación cuantitativa*. Subjetividad y procesos Cognitivos, vol. 13.

Aron, A. y Aron E. (2001). *Estadística para Psicología*. España. Prentice Hall.

Bakker, A.B. (2009). Building engagement in the workplace. In R. J. Burke & C.L. Cooper (Eds.), *The peak performing organization* (pp. 50-72). Oxon, UK: Routledge

Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). Where to go from here? Integration and future research on work engagement. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.

Bakker, A.B., & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. In K.S. Cameron & G.M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 178-189). New York: Oxford University Press

Bakker, A.B., & Rodriguez-Muñoz, A. (2012). Introducción a la psicología de la salud ocupacional positiva [Positive Occupational Health Psychology: An introduction]. *Psicothema*, 24, 62-65. — Download PDF 271

Bonebright, C.A., Clay, D.L., & Ankenmann, R.D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 469-477.

Bunge, M. (1983). *“La investigación científica”*. España: Edit. Ariel.

Burke, R.J., & MacDermid, G. (1999). Are workaholics job satisfied and successful in their careers? *Career Development International*, 4, 277-282.

Chalmers, A. (1999). *¿Qué es esa cosa llamada ciencia?* Madrid: Siglo XXI.

Christian, M., Garza, A., & Slaughter, J. (2011). Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64, 89-136.

Chun-tat, T. & Ng, S. (2011). Measuring Engagement at Work: Validation of the Chinese Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *International Journal of Behavioral Medicine*, 1-7.

Clark-Carter, D. (2002). *Investigación cuantitativa en psicología. Del diseño experimental al reporte de investigación*. México: Oxford University Press.

- Demerouti, E., Bakker, A.B., 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, 279-286
- Demerouti, E., & Bakker, A.B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement. In J. Halbesleben (Ed.), *Stress and burnout in health care*. Nova Sciences
- Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 147–163). New York: Psychology Press
- Franca-Tarragó, O. (2001). *Ética para psicólogos: Introducción a la psicoética*. España. Biblioteca de Psicología.
- García M, Llorens S, Cifre E, Salanova M. (2006) Antecedentes afectivos de la autoeficacia docente: un modelo de relaciones estructurales. *Rev Educ*. 2006; 339: 387- 400,
- Gardner, R. (2003). *Estadística para Psicología usando SPSS para Windows*. México: Pearson Educación.
- Garmendia, M. (2007) "Análisis factorial: una aplicación en el cuestionario de salud general de Goldberg, versión de 12 preguntas" *Rev Chil Salud pública*. 11 (2): 57 65.
- Gill-Monte P. Validez factorial de la adaptación al español del maslach Burnout inventory-general survey. *Salud Pública Méx*. 2002;44(1):33-40
- González, D. (2002). Epistemología y psicología: Positivismo, anti positivismo y marxismo. *Rev. Cuba. Psicol*; 19 (2), p. 150.
- González-Romá, V., Schaufeli, W.B., Bakker, A. & Lloret, S. (2006). Burnout and engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165-174.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (2004). *Análisis Multivariante*. Madrid: Pearson.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Killham, E. A., & Agrawal, S. (2009). Q12 meta-analysis: The relationship between engagement at work and organizational outcomes. Washington, DC, USA: The Gallup Organization.
- Hernández, R. (2003). *“Metodología de la Investigación”*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hu L, Bentler PM. Fit indices in covariance structure modeling: sensitivity to underparameterized model misspecification. *PsycholMeth*. 1998;3:424–53.

- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1–55.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. México: McGraw- Hill Interamericana de México.
- Lee, R.T., y Ashforth, B.E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133.
- Lyubomirsky, S., & Nolen-Hoeksema, S. (1993). Self-perpetuating properties of dysphoric rumination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 339-349.
- Macey, W., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- MacLeod, D., & Clarke, N. (2009). Engaging for success: enhancing performance through employee engagement: a report to government.
- Martínez, C. M., & Rondón, M. A. (2012). Introducción al análisis factorial exploratorio. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 41(1), 197-207.
- Maslach, C. y Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Müller R, Pérez C, Ramírez L. Estructura factorial y consistencia interna de la Utrecht Work Engagement Escala (UWES) 17 entre trabajadores sanitarios de Chile. *Liber*. 2013; 19(2): 163-171.
- Namakforoosh, N. (2005). *Metodología de la Investigación*. (2.ed.). México: LIMUSA
- Parra, P. & Pérez, C. (2010). Propiedades psicométricas de la escala de compromiso académico, UWES-S (versión abreviada), en estudiantes de psicología. *Revista de educación en ciencias de la salud*, 8(1), 128-133
- Rodríguez-Muñoz, A., & Bakker, A.B. (2013). El engagement en el trabajo. In B. Moreno-Jimenez & E. Garrosa Hernandez (Eds.), *Salud laboral: Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral* (pp. 437-452). Madrid: Pirámide
- Rodríguez, Larraechea & Costagliola (2015). Engagement en el trabajo: ¿Qué mueve el engagement en las empresas chilenas? *Innovum – Fundación Chile*
- Ruiz, F. (2004). Notas sobre Epistemología. *Psiquiatría.com*, vol. 8(nº1), p. 1-10.
- Russell, J.A. y Carroll, J.M. (1999). On the bipolarity of positive and negative affect. *Psychological Bulletin*, 125(1), 3-30.

Salanova M, Llorens S, Cifre E, Martínez I y Schaufeli WB (2003). Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups: An experimental study. *Small Group Research*, 34, 43–73.

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

Salanova M, Martínez I, Bresó E, Llorens S, Grau R. Bienestar psicológico en estudiantes universitarios: Facilitadores y obstaculizadores del desempeño académico. *Anales de Psicología* 2005; 21(1):170-180.

Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social (RTSS-CEF)*, 303.

Schaufeli WB, Leiter MP, Maslach C, Jackson SE. 1996. The Maslach Burnout Inventory: General Survey (MBI-GS). En: Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. Maslach Burnout Inventory Manual. 3a ed. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press. p. 19-26.

Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). The Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Test manual. Utrecht, The Netherlands: Department of Social & Organizational Psychology

Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.

Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2005). The measurement of work engagement with a brief questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.

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*, 3, 71-92.

Schaufeli, W.B., Shimazu, A., & Taris, T.W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43, 320-348

Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Bakker, A.B. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In R.J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193- 217). Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Seligman, M.E.P. (1999). The presidents address. APA.1998. Annual Report. *American Psychologist* 54:559-562

Sharma, S., Mukherjee, S., Kumar, A., & Dillon, W.R. (2005). A simulation study to investigate the use of cutoff values for assessing model fit in covariance structure models. *Journal of Business Research*, 58, 935-43.

- Schermelleh-Engel K, Moosbrugger H, Muller H. Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Meth Psychol Res.* 2003;8:23–74.
- Simonton, D.K. & Baumeister, R. (2005). Positive Psychology at the summit. *Review of General Psychology*, 9 (2), 99-102.
- Spontón, Carlos; Medrano, Leonardo Adrián; Maffe, Luis; Spontón, Marcos; Castellano, Estanislao. (2012). VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT UWES A LA POBLACIÓN DE TRABAJADORES DE CÓRDOBA, ARGENTINA. *Liberabit. Revista de Psicología*, Sin mes, 147-154.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2006). Using multivariate statistics (5th ed.). Boston, Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Ten Brummelhuis, L.L., Bakker, A.B., Hetland, J., & Keulemans, L. (2012). Do new ways of working foster work engagement? *Psicothema*, 24, 113-120
- Van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Schreurs, B.H.J. (2012). For fun, love, or money: What drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work? *Applied Psychology: An International Review*, 61, 30-55.
- Van Beek, I., Taris, T.W., & Schaufeli, W.B. (2014a). The influence of workaholism and work engagement on work motivation: A longitudinal study on need satisfaction, motivation, and heavy work investments. Utrecht: Department of Work & Organizational Psychology.
- Van Beek, I., Taris, T.W., Schaufeli, W.B., & Brenninkmeijer, V. (2014b). Heavy work investment: Its motivational make-up and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29, 46-62.
- Van Beek, I., Schaufeli, W.B., & Taris, T.W. (2014c). Are workaholism and work engagement differently associated with adult attachment and performance? Utrecht: Department of Work & Organizational Psychology.
- Villavicencio, E., Jurado, S., & Aguilar, J. (2014). Adaptación de las escalas UWES y OSI para trabajadores mexicanos. *Revista Psicología Iberoamericana* (julio-diciembre, 2014), vol. 22, no. 2, pp. 6-15. issn 1405-0943
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., Schaufeli, W.B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121-141
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2009). Work engagement and financial turnover: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183–200

Deloitte (2015) *Global Human Capital Trends 2015: Leading in the new world of work*. Consultado el 28/06/2015 en <http://www2.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends.html>

La tercera (2015) *El lento arribo del engagement en la gestión de personal*. Consultado el 28/06/2015 en <http://diario.latercera.com/2015/04/19/01/contenido/negocios/27-187891-9-el-lento-arribo-del-engagement-en-la-gestion-de-personal.shtml>

Larraechea, R. (2015). *Engagement en Chile y ambientes laborales energizantes*. Consultado el 22/06/2015 en <http://www.rhmanagement.cl/rhm/opinion-rhm-engagement-en-chile-y-ambientes-laborales-energizantes/>

Anexos¹
Spanish Version
Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

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

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

* Versión abreviar (UWES-9); VI= vigor; DE = dedicación; AB = absorción
© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors.

¹ Schaufeli & Bakker (2003)

Anexo 2: Consentimiento informado para participantes de la investigación.

Acepto participar voluntariamente en la investigación conducida por Miguel Vera Molinet. He sido informado/a de que el objetivo de este estudio es validar la versión española de la encuesta de bienestar y trabajo en los trabajadores de la ciudad de Chillán y sus alrededores. Me han indicado que tendré que responder dos encuestas en una sola oportunidad lo cual me tomará cerca de 5 o 10 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en esta investigación es confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento. Me han informado que puedo hacer preguntas acerca del proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto redunde en perjuicios hacia mi persona. En caso de que tenga preguntas sobre mi participación en el estudio puedo contactar a Miguel Vera Molinet a su correo miavera@alumnos.ubiobio.cl

Firma del participante

Fecha

Consentimiento Informado para participantes de investigación.

A continuación se presentan elementos relevantes acerca del proceso de investigación y su rol en ella. Se le solicita leer el documento completo y preguntar las dudas correspondientes al responsable del estudio.

La presente investigación está a cargo de Miguel Vera Molinet, estudiante de quinto año de la carrera de Psicología de la Universidad del Bío Bío, y se denomina “Validación de la Encuesta de Bienestar y Trabajo UWES”, y su objetivo es adaptar y validar la versión española de la encuesta de bienestar y trabajo en los trabajadores de la ciudad de Chillán y sus alrededores, dicha investigación está enmarcada dentro de un proceso de titulación con el objeto de optar al grado de Psicólogo.

Su participación en esta investigación es completamente voluntaria. Si Ud. decide participar en esta investigación se le solicitará contestar dos encuestas de 17 y 16 preguntas correspondientemente lo que le tomará aproximadamente 5 a 10 minutos.

La información que se obtenga será confidencial y no se usará con propósitos fuera de lo ya expuesto. Sus respuestas serán anónimas para personas ajenas a este proceso de investigación. Usted puede dejar de contestar la encuesta en cualquier momento sin que esto lo perjudique de alguna forma.

Si tiene alguna duda sobre el instrumento puede hacerla en cualquier momento durante su aplicación, o enviar un correo electrónico a la dirección miavera@alumnos.ubiobio.cl

Desde ya se agradece su participación.

Fecha: _____ Edad: _____ Género: _____

Ciudad de Trabajo: _____ Empresa/Institución: _____

Años que lleva trabajando en la empresa/institución: _____

1	En mi trabajo me siento lleno de energía	0	1	2	3	4	5	6
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	0	1	2	3	4	5	6
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	0	1	2	3	4	5	6
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi	0	1	2	3	4	5	6
7	Mi trabajo me inspira	0	1	2	3	4	5	6
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	0	1	2	3	4	5	6
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago	0	1	2	3	4	5	6
11	Estoy inmerso en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
12	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	0	1	2	3	4	5	6
13	Mi trabajo es retador	0	1	2	3	4	5	6
14	Me “dejo llevar” por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
15	Soy muy persistente en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
16	Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6

17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	0	1	2	3	4	5	6
----	-----------------------------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Las siguientes preguntas se refieren cómo usted se siente en su trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido alguna vez de esta manera en su trabajo. Si nunca se ha sentido así conteste "0" (cero), en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuestas (de 1 a 6)

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



Maslach Burnout Inventory (MBI-GS)

Utilizando la escala siguiente, marque el número que corresponda para indicar con qué frecuencia ha experimentado estos sentimientos. Si nunca ha experimentado este pensamiento o sentimiento marque "0". Si en efecto ha experimentado este pensamiento o sentimiento, marque la respuesta que mejor lo describa.

Nunca	Esporádicamente	De vez en cuando	Regularmente	Frecuentemente	Muy frecuentemente	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Varias veces por semana	Diariamente

1	Me siento agotado emocionalmente por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
2	Me siento desgastado al final de la jornada laboral	0	1	2	3	4	5	6
3	Me siento cansado cuando me levanto en la mañana y debo enfrentar otro día de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
4	Trabajar todo el día es una verdadera tensión para mí	0	1	2	3	4	5	6
5	Puedo resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
6	Me siento acabado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
7	Siento que estoy haciendo una contribución efectiva a lo que esta organización hace	0	1	2	3	4	5	6
8	Ha disminuido mi interés por el trabajo desde que comencé en este empleo	0	1	2	3	4	5	6
9	Ha disminuido mi entusiasmo por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
10	En mi opinión, soy bueno en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
11	Me siento entusiasmado cuando logro algo en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
12	He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
13	Sólo quiero hacer mi trabajo sin ser molestado	0	1	2	3	4	5	6
14	Dudo de la relevancia que tiene mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
15	Me he vuelto más incrédulo con respecto a si mi trabajo contribuye en algo	0	1	2	3	4	5	6
16	En mi trabajo me siento seguro de que soy eficaz para hacer las cosas	0	1	2	3	4	5	6

Por favor, verifique sus datos, es importante que no deje ningún ítem sin contestar (en ambos lados de la hoja).

Muchas gracias por su colaboración.