

Propiedades psicométricas de la versión corta de la Utrecht Work Engagement Scale en trabajadores argentinos¹

Lucas Pujol-Cols²

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Buenos Aires (Argentina)

Mariana Arraigada³

Universidad Nacional de Mar del Plata, Buenos Aires (Argentina)

Recibido: 14/09/2017

Aceptado: 18/05/2018

Resumen

Objetivo. Examinar las propiedades psicométricas de la versión en español de la Utrecht Work Engagement Scale, en su versión reducida de nueve ítems (UWES-9). **Método.** Se recolectaron datos en tres muestras independientes y no probabilísticas de trabajadores argentinos ($N = 642$), por medio de la administración presencial y virtual de un cuestionario de autoinforme. Se realizaron análisis de consistencia interna (coeficiente alfa de Cronbach), estructura factorial (análisis factorial confirmatorio), validez convergente (varianza media extraída), validez discriminante (relación entre la varianza media extraída y la varianza compartida) y validez empírica (correlación observada entre el entusiasmo laboral y la satisfacción laboral). **Resultados.** Se encontraron niveles satisfactorios de consistencia interna, validez convergente y validez empírica, aunque bajos niveles de validez discriminante. Si bien los resultados revelaron que una estructura trifactorial es la que brinda el mejor ajuste a los datos de las tres muestras, las elevadas correlaciones observadas entre las dimensiones latentes del entusiasmo laboral y sus bajos niveles de validez discriminante indicaron que una solución unidimensional también podría ser aceptable. **Conclusión.** La UWES-9 constituye un instrumento confiable, válido y económico para medir el entusiasmo laboral en el contexto argentino.

Palabras clave. Engagement, validación, propiedades psicométricas, satisfacción laboral.

Psychometric Properties of the Short Version of the Utrecht Work Engagement Scale in Argentinian Workers

Abstract

Objective. To examine the psychometric properties of the Spanish version of the Utrecht Work Engagement Scale 9 (UWES-9). **Method.** Drawn on cross-sectional data collected in three independent samples of

¹ Este artículo fue financiado en su totalidad por la Universidad Nacional de Mar del Plata, como parte del proyecto "Desarrollo del capital psicológico positivo en organizaciones de servicios como generador de organizaciones saludables. Comparación entre sector público y privado en la ciudad de Mar del Plata" (códigos del proyecto 15/H207 y PSI 213/13).

² Candidato a doctor en Administración, magíster en Administración de Negocios. Centro de Investigaciones Económicas y Sociales. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata. Funes 3250, 3.er piso, oficina 16, Mar del Plata, código postal 7600, Buenos Aires, Argentina. Teléfono: +54 9 11 6803-8127. Correo de correspondencia: lucaspujolcols@gmail.com

³ Magíster en Administración de Negocios

Argentinian workers ($N = 642$), we analyze the UWES-9's internal consistency (Cronbach's alpha coefficient), factor structure (confirmatory factor analysis), convergent validity (average variance extracted), discriminant validity (comparisons between the average variance extracted and the shared variance), and empirical validity (observed correlations between work engagement and job satisfaction). **Results.** The UWES-9 reported satisfactory levels of reliability, convergent validity, and empirical validity, but low levels of discriminant validity. Furthermore, although a 3-factor model supported the data better across the three samples, the high correlations observed among vigor, dedication, and absorption suggested that a one-factor solution might also be acceptable. **Conclusion.** The UWES-9 is a reliable, valid, and affordable measure for assessing work engagement in the Argentinian context.

Keywords. Engagement, validation, psychometric properties, job satisfaction.

Propriedades psicométricas da versão curta da Utrecht Work Engagement Scale em trabalhadores argentinos

Resumo

Escopo. Examinar as propriedades psicométricas da versão em espanhol da Utrecht Work Engagement Scale, na sua versão reduzida de nove itens (UWES-9). **Metodologia.** Foram coletados dados em três amostras independentes e não probabilísticas de trabalhadores argentinos ($N = 642$), por meio da administração presencial e virtual de um questionário de auto informe. Foram feitas análises de consistência interna (coeficiente alfa de Cronbach), estrutura fatorial (análises fatorial confirmatório) validade convergente (variância meia extraída y variância compartilhada) e validade empírica (correlação observada entre o entusiasmo laboral e a satisfação laboral). **Resultados.** Foram achados níveis satisfatórios de consistência interna, validade convergente e validade empírica, embora baixos níveis de validade discriminante. Ainda os resultados revelaram que uma estrutura tri-fatorial é a que oferece o melhor ajuste aos dados das três amostras, as altas correlações observadas entre as dimensões latentes do entusiasmo laboral e seus baixos níveis de validade discriminante indicaram que uma solução unidimensional também poderia ser aceitável. **Conclusão.** A UWES-9 constitui um instrumento confiável, válido e económico para medir o entusiasmo laboral no contexto argentino.

Palavras-chave. Engagement, validação, propriedades psicométricas, satisfação laboral.

Introducción

La psicología organizacional durante la mayor parte de su tradición científica estuvo mayormente concentrada en el estudio de los trastornos y las aflicciones asociadas al trabajo, ignorando en un grado considerable las condiciones personales y organizacionales que devienen en la experimentación de estados positivos, como la salud y el bienestar (Bakker, Schaufeli, Leiter y Taris, 2008). Como resultado, este enfoque comenzó a ser considerado insuficiente para explicar la complejidad del funcionamiento humano en el trabajo (Luthans, 2002). Así, y con el advenimiento del siglo XXI, emergió una perspectiva complementaria, denominada psicología organizacional positiva, la cual es definida por Schaufeli, Salanova, González-

Romá y Bakker (2002) como el estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones. Es importante destacar que la psicología organizacional positiva no ignora la relevancia de los estados negativos, como el distrés laboral, sino que adopta un enfoque preventivo a su estudio al focalizarse en las condiciones individuales y organizacionales que anteceden al bienestar. En consecuencia, enfatiza en mejorar la calidad de vida laboral al promover y proteger la seguridad y la salud en el trabajo (Salanova, Martínez y Llorens, 2014).

Un constructo que ha ganado una considerable atención, tanto de académicos como de directivos, con el advenimiento de la psicología organizacional positiva, lo constituye el *work*

engagement (Schaufeli y Bakker, 2004) o, como se lo ha nombrado recientemente en español, entusiasmo laboral o implicación psicológica con el trabajo. Si bien en sus orígenes el entusiasmo laboral fue conceptualizado como el extremo opuesto del *burnout* o “síndrome de estar quemado en el trabajo” (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001; Schaufeli y Taris, 2005), numerosas investigaciones recientes señalan que estar entusiasmado es mucho más que simplemente “no estar quemado”. En efecto, el entusiasmo laboral representa un constructo motivacional independiente (Demerouti, Mostert y Bakker, 2010; Salanova y Schaufeli, 2009), definido como un estado mental positivo, persistente y relacionado con el trabajo, que se refleja en niveles elevados de vigor, dedicación y absorción (Bakker y Demerouti, 2008; Schaufeli y Bakker, 2004). Primero, individuos vigorosos suelen ser enérgicos, persistentes y mentalmente resilientes, aun frente a la presencia de situaciones adversas. Segundo, empleados dedicados suelen estar fuertemente implicados en su trabajo y experimentar inspiración, entusiasmo, orgullo y sentido de significado. Finalmente, individuos con niveles elevados de absorción suelen experimentar un estado placentero, caracterizado por una total inmersión o concentración en el trabajo, hasta el punto en que sienten que el tiempo “se les pasa volando” (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000).

A menudo se confunde el entusiasmo laboral con la adicción al trabajo y el compromiso organizacional. En cuanto a la relación entre el entusiasmo laboral y la adicción al trabajo, Schaufeli, Taris y Rhenen (2008) señalan que ambos reflejan formas de trabajar duro, funcional y disfuncional, respectivamente. En efecto, la adicción al trabajo implica una conducta compulsiva caracterizada por la tendencia a trabajar excesivamente duro y a estar obsesionado con el trabajo. Además, a diferencia de los empleados entusiasmados, los adictos al trabajo no son capaces o no están dispuestos a dejar de trabajar y tienden a pensar continuamente en el trabajo, incluso cuando no están trabajando (Beek, Hu, Schaufeli, Taris y Schreurs, 2012; Beek, Taris y Schaufeli, 2011). En cuanto a la relación entre el compromiso organizacional y el entusiasmo laboral, Hallberg y Schaufeli (2006) advierten que mientras que el primero se refiere a la vinculación emocional que los empleados desarrollan con la organización a la que pertenecen, sobre la base de un conjunto de

valores e intereses compartidos (Mowday, 1998), el segundo involucra específicamente la vinculación con la tarea. En este sentido, y si bien es posible que la adicción al trabajo y el compromiso organizacional compartan varianza con el entusiasmo laboral, numerosas investigaciones demuestran que se trata de tres constructos independientes con niveles suficientes de validez discriminante (Hallberg y Schaufeli, 2006; Schaufeli et al., 2008).

En un escenario laboral mundial que impone demandas y desafíos crecientes sobre los empleados (Landsbergis, 2003; Salanova et al., 2014; Siegrist, 2016), la medición del entusiasmo laboral, como determinante central del funcionamiento óptimo y el bienestar en el trabajo, resulta fundamental. Si bien los empleados entusiasmados tienden a poseer un repertorio más amplio de recursos personales (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti y Schaufeli, 2007), entre los que se encuentran el optimismo (Cheung, Tang y Tang, 2011), la autoeficacia (Judge, Bono y Locke, 2000), la resiliencia (Wiesenfeld, Swann, Brockner y Bartel, 2007) y la autoestima organizacional (Mauno, Kinnunen y Ruokolainen, 2007), también tienden a percibir, experimentar y reaccionar a los factores del trabajo de manera más positiva (Luthans y Youssef, 2004), lo que suele conducir a estados individuales y organizacionales positivos como la satisfacción laboral (Maslach et al., 2001; Saks, 2006) y el desempeño superior (Rich, Lepine y Crawford, 2010).

Entre los numerosos instrumentos diseñados para medir el entusiasmo laboral –por ejemplo, el Maslach Burnout Inventory de Maslach, Jackson y Leiter (1996), o el Oldenburg Burnout Inventory de Demerouti y Bakker (2008)– se destaca el Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli, Bakker y Salanova, 2006) como el más universalmente empleado tanto en la investigación empírica como en la práctica profesional. La UWES constituye una escala de autorreporte específicamente diseñada para examinar el entusiasmo laboral, de acuerdo con las tres dimensiones que lo componen (vigor, dedicación y absorción). Este instrumento ha sido validado en diferentes contextos organizacionales y países, incluyendo España (Extremera, Sánchez-García, Durán y Rey, 2012), Holanda (Schaufeli et al., 2002), Italia (Balducci, Fraccaroli y Schaufeli, 2010), Sudáfrica (Storm y Rothmann, 2003), Japón (Shimazu et al., 2008), China (Yi-Wen y Yi-Qun, 2005) y Finlandia (Seppälä et al., 2009). Si bien las diferentes versiones de la UWES han

verificado niveles satisfactorios de confiabilidad (coeficientes alfa de Cronbach superiores a 0.70) en numerosas investigaciones, su estructura factorial continúa siendo un tema ampliamente debatido (Alarcón y Lyons, 2011; De Bruin y Henn, 2013). En efecto, y pese a que un modelo trifactorial de entusiasmo laboral pareciera contar con una mayor aceptación en la literatura (Schaufeli, 2012; Schaufeli et al., 2006; Seppälä et al., 2009), las elevadas correlaciones que se han observado entre sus tres componentes en varios estudios (Hallberg y Schaufeli, 2006) no solo han llevado a algunos autores a cuestionar su validez discriminante (ver Balducci et al., 2010 o De Bruin y Henn, 2013 para una discusión detallada acerca de este tema), sino que también a afirmar que una solución unidimensional resulta igualmente aceptable (Alarcón y Lyons, 2011; De Bruin y Henn, 2013; Shimazu et al., 2008; Sonnentag, 2003).

Aun cuando a la fecha resultan limitadas las investigaciones focalizadas en las propiedades psicométricas de la UWES en Latinoamérica (Hernández-Vargas, Llorens-Gumbau, Rodríguez-Sánchez y Dickinson-Bannack, 2016), es posible identificar algunos antecedentes de validación en Chile (Müller, Pérez y Ramírez, 2013), México (Hernández-Vargas et al., 2016), Puerto Rico (Rodríguez-Montalbán, Martínez-Lugo y Sánchez-Cardona, 2014) y Perú (Flores-Jiménez, Fernández-Arata, Juárez-García, Merino-Soto y Guimet-Castro, 2015). En cuanto al contexto argentino, específicamente, se identificó un estudio realizado por Spontón, Medrano, Maffe, Spontón y Castellano (2012), quienes examinaron las propiedades psicométricas de las versiones UWES-17 y UWES-9 en una muestra multiocupacional compuesta por 674 empleados de varias industrias. Sin embargo, este trabajo se diferencia del de Spontón et al. (2012) en, al menos, tres sentidos. En primer lugar, mientras que dicha investigación se sustentó en una muestra mayoritariamente compuesta por empleados del sector privado, este estudio presenta, además, evidencia proveniente de otros dos contextos organizacionales diferentes: una organización del sector público (una universidad estatal) y una organización sin fines de lucro (un sindicato). En segundo lugar, mientras que Spontón et al. (2012) practicaron sus análisis empleando la totalidad de su muestra de manera homogénea, sin examinar la existencia de potenciales diferencias en las cargas factoriales o covarianzas según el tipo de industria

o contexto organizacional, en esta investigación sí se controla la equivalencia interpoblacional de las tres muestras. En tercer lugar, en este estudio se analizan tres manifestaciones adicionales de validez: convergente, discriminante y empírica. Así, y con el principal propósito de contribuir a la validación de la UWES-9 en el contexto argentino, en este artículo se examinan sus propiedades psicométricas en términos de su consistencia interna, estructura factorial, validez convergente, validez discriminante y validez empírica en tres organizaciones pertenecientes a diferentes sectores: una organización estatal, una organización del sector privado y una organización sin fines de lucro.

Con sustento en la revisión de la literatura efectuada en este acápite, se plantearon tres hipótesis: (a) la UWES-9 presentaría una consistencia interna satisfactoria, una estructura compuesta por tres factores latentes altamente correlacionados (vigor, dedicación, absorción) y una validez convergente adecuada; (b) la validez discriminante, y en virtud de las elevadas correlaciones reportadas entre las dimensiones del entusiasmo laboral en numerosas investigaciones, debería ser moderada; y (c) la UWES-9, para la validez empírica, presentaría correlaciones positivas y estadísticamente significativas con la satisfacción laboral.

Método

Diseño

Se utilizó un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. Cabe destacar que el presente estudio fue realizado en el marco de un proyecto mayor titulado “Desarrollo del capital psicológico positivo en organizaciones de servicios como generador de organizaciones saludables: comparación entre sector público y privado en la ciudad de Mar del Plata”, el cual fue evaluado satisfactoriamente por un comité científico de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Participantes

Con la intención de incrementar la generalizabilidad de los hallazgos de esta investigación, se recolectaron datos en tres muestras independientes y no probabilísticas de trabajadores argentinos ($n = 642$, ver tabla 1). La muestra 1 estaba conformada por

173 empleados de una empresa privada dedicada a la comercialización mayorista y minorista de comestibles. Del total de estos participantes, el 67.84% eran hombres; el 48.82% tenía entre 18 y 30 años; el 37.06%, entre 31 y 45 años; el 13.53%, entre 46 y 60 años; y el 0.59%, más de 61 años. La muestra 2 estaba compuesta por 224 trabajadores de un sindicato dedicado a la defensa de los intereses de los empleados fiscales. De estos,

el 58.74% eran mujeres; el 1.89% tenía entre 18 y 30 años; el 39.62%, entre 31 y 45 años; el 54.25%, entre 46 y 60 años; y el 4.25%, más de 61 años. La muestra 3 la integraron 245 académicos de una universidad pública, de gestión y financiamiento estatal. El 74.29% eran mujeres; el 16.33% tenía entre 18 y 30 años; el 35.91%, entre 31 y 45 años; el 37.14%, entre 46 y 60 años; y el 10.62%, más de 61 años.

Tabla 1
Estructura de las tres muestras independientes

Variable	% muestra 1 (n = 173)	% muestra 2 (n = 224)	% muestra 3 (n = 245)
Género			
Masculino	67.84	41.26	25.71
Femenino	32.16	58.74	74.29
Edad			
18-30	48.82	1.89	16.33
31-45	37.06	39.62	35.91
46-60	13.53	54.25	37.14
≥ 61	0.59	4.25	10.62

Fuente: elaboración propia.

Instrumentos

Para medir el entusiasmo laboral se utilizó el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale, adaptado al español, en su versión reducida de nueve ítems (UWES-9, Salanova y Schaufeli, 2009; Schaufeli et al., 2006). Este instrumento está compuesto por tres subescalas, representativas de las tres dimensiones centrales del entusiasmo laboral: (a) vigor (3 ítems, incluyendo: “en mi trabajo me siento lleno de energía”); (b) dedicación (3 ítems, incluyendo: “mi trabajo me inspira”); y (c) absorción (3 ítems, incluyendo: “soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo”). Los nueve ítems de la UWES-9 puntúan en una escala tipo Likert con siete niveles de frecuencia, que oscilan entre 0 (*nunca*) y 6 (*diariamente*). Los niveles de confiabilidad obtenidos en el estudio original de validación de este instrumento oscilaron entre 0.60 y 0.88 para

la subescala de vigor, entre 0.75 y 0.90 para la subescala de dedicación y entre 0.66 y 0.86 para la subescala de absorción (Schaufeli et al., 2006).

La satisfacción laboral fue evaluada solo en la muestra 3, con el propósito de analizar la validez empírica del entusiasmo laboral. Para ello, se empleó la versión en español del Brief Index of Affective Job Satisfaction (Thompson y Phua, 2012), validado en el contexto argentino por Pujol-Cols y Dabos (2017). Este índice se compone de cuatro ítems (incluyendo: “me gusta mi trabajo más que a la persona promedio”), los cuales puntúan en una escala tipo Likert de cinco niveles, que oscilan entre 1 (*totalmente en desacuerdo*) y 5 (*totalmente de acuerdo*). La confiabilidad del instrumento fue de 0.85 en el estudio de validación original (Thompson y Phua, 2012) y de 0.83 en el estudio de validación realizado en el contexto argentino (Pujol-Cols y Dabos, 2017).

Procedimiento

La recolección de los datos se inició con una reunión con las máximas autoridades de las tres organizaciones participantes, con el propósito de presentarles los objetivos del estudio, obtener una autorización expresa para su realización y acordar el procedimiento a seguir. En las muestras 1 y 2 se utilizó una versión impresa de la encuesta, la cual fue entregada por los autores de este artículo de manera presencial a la totalidad de los potenciales participantes en sus lugares habituales de trabajo (tasa de respuesta en la muestra 1 = 82.38%, tasa de respuesta en la muestra 2 = 88.89%). De manera previa, se entregó a cada uno de ellos una hoja de consentimiento informado, cuya aceptación se consideró imprescindible para participar en el estudio. En dicha hoja también se incluyó una descripción de los objetivos de la investigación y se indicó que la participación en la misma era voluntaria y estrictamente confidencial. En la muestra 3 se empleó una versión en línea de la encuesta, desarrollada mediante la herramienta de uso gratuito Google Drive (tasa de respuesta = 59.18%). En la primera pestaña se incorporó una versión virtual del formulario de consentimiento informado y solo se dio permiso para responderlo cuando el mismo hubiera sido aceptado digitalmente (a tales efectos, se incluyó una opción con la leyenda “acepto participar en esta investigación”). Aun cuando las invitaciones, el formulario de consentimiento y el enlace con acceso al cuestionario virtual fueron enviados desde una dirección de correo electrónico institucional, se aclaró a los participantes que los datos recolectados eran estrictamente confidenciales y que solo los investigadores principales tendrían acceso a ellos.

Análisis de datos

En primer lugar, se examinó la consistencia interna de las tres subescalas de la UWES-9 a través del cálculo del coeficiente alfa de Cronbach, considerándose aceptables valores superiores a 0.70 (Nunnally y Bernstein, 1995). En segundo lugar, se analizó su estructura factorial por medio de un análisis factorial confirmatorio (CFA) en AMOS 22.0, empleando el método de ecuaciones estructurales (estimación por máxima verosimilitud; Brown, 2006). Para evaluar el ajuste de los modelos propuestos, se siguieron las

recomendaciones de Bollen (1989) y se compararon varios coeficientes, entre los que se encuentran la prueba Chi-cuadrado (χ^2), el Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), el Comparative Fit Index (CFI), el Goodness of Fit Index (GFI), el Tucker-Lewis Index (TLI) y el Parsimony Goodness-of-Fit Index (PGFI). Se consideró que valores de CFI, GFI y TLI que exceden a 0.90, de RMSEA de hasta 0.08 y de PGFI de alrededor de 0.50 constituyen indicadores de buen ajuste (Byrne, 2001).

En tercer lugar, se analizó la validez convergente de la UWES-9 mediante el cálculo de la varianza media extraída (VME). En este caso, se consideró que valores superiores a 0.50 indican una adecuada validez convergente (Hair, Black, Babin y Anderson, 2010). En cuarto lugar, se analizó la validez discriminante de las tres dimensiones del entusiasmo laboral, siguiendo el procedimiento recomendado por Fornell y Larcker (1981), el cual consiste en realizar comparaciones entre la varianza media extraída y la varianza compartida. Finalmente, el estudio de la validez empírica se efectuó mediante un análisis de la correlación observada entre el entusiasmo laboral y la satisfacción laboral. Para ello se emplearon solo los datos de la muestra 3, en la que fue posible medir el segundo constructo.

Resultados

Al examinar los estadísticos descriptivos, los niveles de confiabilidad y las correlaciones entre las tres dimensiones del entusiasmo laboral, se encontró que las medias oscilaron entre 3.35 y 4.24 ($M = 3.92$, $DE = 1.97$) para el vigor, entre 3.21 y 4.43 ($M = 3.97$, $DE = 1.50$) para la dedicación y entre 3.14 y 4.53 ($M = 3.88$, $DE = 1.47$) para la absorción (ver tabla 2). Además, las tres dimensiones registraron correlaciones positivas, fuertes y estadísticamente significativas entre sí. Finalmente, las tres subescalas presentaron niveles apropiados de consistencia interna (Nunnally y Bernstein, 1995), obteniéndose una confiabilidad promedio de 0.80 para el vigor, 0.85 para la dedicación y 0.78 para la absorción, así como correlaciones inter-ítem ubicadas entre 0.55 y 0.62 ($M = 0.60$, $DE = 0.07$). Estos resultados brindan soporte a la primera hipótesis del estudio, relativa a la confiabilidad de la UWES-9.

Tabla 2
Estadísticos descriptivos de la UWES-9, en tres muestras de trabajadores argentinos

Dimensión	Muestra 1 (n = 173)			Muestra 2 (n = 224)			Muestra 3 (n = 245)								
	M	DE	Correlaciones			M	DE	Correlaciones			M	DE	Correlaciones		
			1	2	3			1	2	3			1	2	3
Vigor (1)	4.24	1.25	0.75			3.35	1.55	0.81			4.17	1.11	0.85		
Dedicación (2)	4.28	1.48	0.77	0.86		3.21	1.59	0.81	0.85		4.43	1.12	0.82	0.84	
Absorción (3)	3.98	1.36	0.74	0.80	0.74	3.14	1.50	0.71	0.76	0.75	4.53	1.16	0.76	0.82	0.85

Nota. La totalidad de las correlaciones calculadas resultaron significativas al nivel de $p < 0.001$.
Fuente: elaboración propia.

Estructura factorial

Con el propósito de estudiar la estructura factorial de la UWES-9, se contrastaron dos modelos competitivos de ecuaciones estructurales, mediante un análisis factorial confirmatorio (CFA). Como paso previo, la obtención de medidas de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), ubicadas entre 0.92 y 0.94, y de p -valores inferiores a 0.001 en la prueba de la esfericidad de Bartlett, sugirió condiciones apropiadas para la aplicación del modelo factorial en las tres muestras.

En primer lugar, se hipotetizó un modelo unidimensional en el que la totalidad de los ítems de la UWES-9 saturan en un único factor latente. Este modelo verificó un ajuste aceptable a los datos de las tres muestras, con un χ^2 promedio de 85.88 con 27 grados de libertad ($\chi^2/df = 3.18$), un CFI promedio de 0.95, un GFI promedio de 0.92, un TLI promedio de 0.93, un PGFI promedio de 0.55 y un RMSEA promedio de 0.10.

En segundo lugar, se hipotetizó un modelo en el que los nueve ítems de la UWES-9

saturan, respectivamente, en uno de los tres factores latentes del entusiasmo laboral (vigor, dedicación y absorción). El modelo de tres factores correlacionados proporcionó un mejor ajuste a los datos de las tres muestras, con un χ^2 promedio de 71.74 con 24 grados de libertad ($\chi^2/df = 2.99$), un CFI promedio de 0.96, un GFI promedio de 0.93, un TLI promedio de 0.94, un PGFI promedio de 0.50 y un RMSEA promedio de 0.09.

Como puede observarse en la tabla 3, los estadísticos de ajuste fueron bastante similares para ambos modelos en las tres muestras. Sin embargo, un análisis de las diferencias reportadas en la prueba Chi cuadrado sugirió que el modelo compuesto por tres factores latentes correlacionados brinda un ajuste significativamente mejor a los datos ($\Delta\chi^2$ promedio = 14.15, $p < 0.001$), lo que da soporte a la segunda hipótesis propuesta en este trabajo. Los p valores correspondientes a las pruebas χ^2 fueron corregidos utilizando el método Bollen-Stine bootstrap, puesto que el test de Mardia reportó el incumplimiento del supuesto de normalidad multivariante en las tres muestras.

Tabla 3
Estadísticos de ajuste para el análisis factorial confirmatorio

Estadístico de ajuste	Muestra 1 (n = 173)		Muestra 2 (n = 224)		Muestra 3 (n = 245)	
	1	3	1	3	1	3
Cantidad de factores						
<i>gl</i>	27	24	27	24	27	24
Chi cuadrado	72.16***	65.56***	97.72***	89.02***	87.77***	60.63***
Δ Chi cuadrado	6.60**		8.70*		27.14***	
CFI	0.95	0.95	0.94	0.95	0.96	0.98
GFI	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92	0.95
TLI	0.93	0.93	0.92	0.92	0.95	0.97
PGFI	0.55	0.50	0.55	0.49	0.55	0.50
RMSEA	0.10	0.10	0.11	0.10	0.10	0.08

Nota. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.
Fuente: elaboración propia.

En la figura 1 se presentan los resultados del CFA para el modelo trifactorial de la UWES-9. Cabe destacar que las estimaciones son reportadas en el siguiente orden: muestra 1, muestra 2, muestra 3, siendo todas ellas significativas al nivel de $p <$

0.001. Pruebas adicionales revelaron la existencia de diferencias estadísticamente significativas en las cargas factoriales y covarianzas para las tres muestras consideradas (< 0.001).

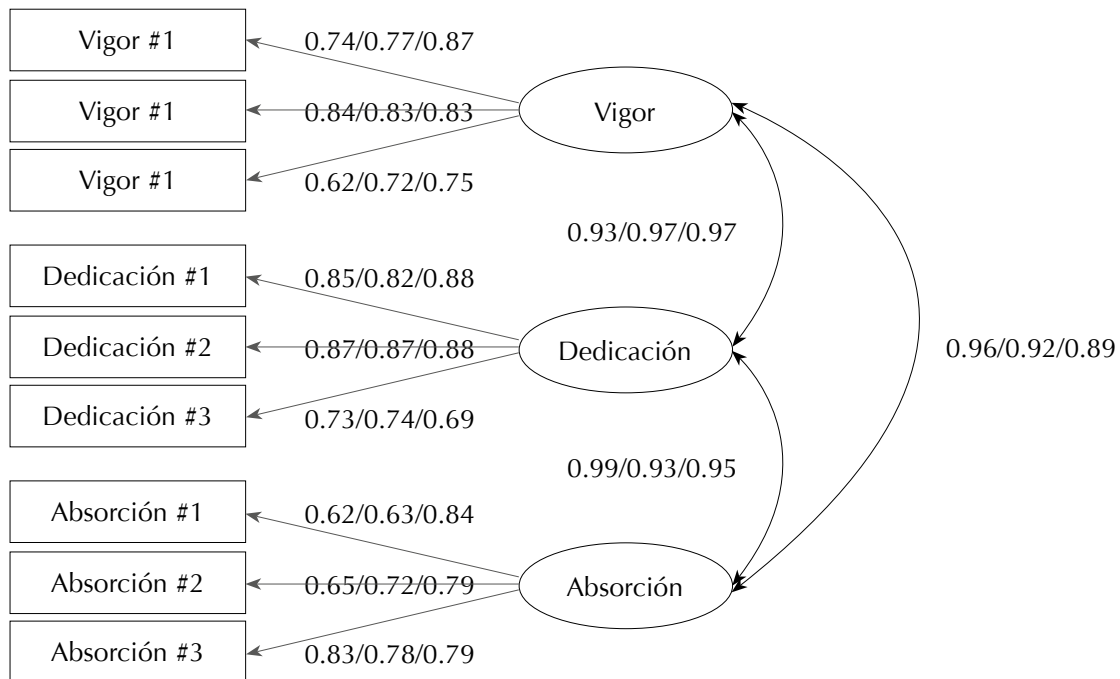


Figura 1. Estructura factorial de la UWES-9 en las tres muestras independientes. Fuente: elaboración propia.

Validez convergente

La validez de constructo de la UWES-9 también fue analizada en términos de su validez convergente, entendida como el grado en que las medidas correspondientes a un constructo correlacionan entre ellas de manera elevada (Martínez-García y Martínez-Caro, 2009). En la tabla 4 se presentan las cargas factoriales de los nueve ítems de la UWES-9, así como las covarianzas entre las tres dimensiones latentes, para las tres muestras. Como puede apreciarse, los pesos factoriales oscilaron entre 0.62 y 0.87 para la subescala de vigor, entre 0.69 y 0.88

para la de dedicación y entre 0.62 y 0.84 para la de absorción, siendo todos ellos estadísticamente significativos al nivel de $p < 0.001$ (Fornell y Larcker, 1981). Luego, se procedió a calcular las cargas factoriales, elevadas al cuadrado, para cada uno de los nueve ítems, y la varianza media extraída (VME) para cada uno de los tres factores latentes. La obtención de coeficientes VME superiores a 0.50 (Hair et al., 2010) para las tres subescalas, en las tres muestras analizadas, sugirió que la UWES-9 posee una validez convergente satisfactoria, lo que brinda soporte a la tercera hipótesis de este trabajo.

Tabla 4
Cargas factoriales y VME

Ítem	Muestra 1 (n = 173)		Muestra 2 (n = 224)		Muestra 3 (n = 245)	
	Carga factorial	VME	Carga factorial	VME	Carga factorial	VME
Vigor # 1	0.74		0.77		0.87	
Vigor # 2	0.84	0.55	0.83	0.60	0.83	0.67
Vigor # 3	0.62		0.72		0.75	
Dedicación # 1	0.85		0.82		0.84	
Dedicación # 2	0.87	0.67	0.87	0.66	0.88	0.65
Dedicación # 3	0.73		0.74		0.69	
Absorción # 1	0.62		0.63		0.84	
Absorción # 2	0.65	0.50	0.72	0.51	0.79	0.65
Absorción # 3	0.83		0.78		0.79	

Fuente: elaboración propia.

Validez discriminante

La validez discriminante, representativa del grado en que los tres factores latentes de la UWES-9 no comparten una varianza sustancial entre sí, fue analizada siguiendo el procedimiento recomendado por Fornell y Larcker (1981). Para estos autores, existe validez discriminante entre dos variables latentes si la varianza compartida entre ellas (vigor-dedicación, vigor-absorción, dedicación-absorción)

resulta menor que su VME. La varianza compartida entre los factores osciló entre 0.55 y 0.64 en la muestra 1, entre 0.50 y 0.66 en la muestra 2 y entre 0.58 y 0.67 en la muestra 3. Como se observa en la tabla 5, en varios casos estos valores resultaron ligeramente superiores o similares a la VME, lo que indica niveles bajos a moderados de validez discriminante y brinda soporte la segunda hipótesis de este estudio.

Tabla 5
Análisis de validez discriminante

	Muestra 1 (n = 173)		Muestra 2 (n = 224)		Muestra 3 (n = 245)	
	VME	Var. compartida	VME	Var. compartida	VME	Var. compartida
Vigor-dedicación	0.61	0.58	0.63	0.66	0.66	0.67
Vigor-absorción	0.53	0.55	0.56	0.50	0.66	0.58
Dedicación-absorción	0.59	0.64	0.59	0.56	0.65	0.67

Fuente: elaboración propia.

Validez empírica

Puesto que el entusiasmo laboral representa un estado mental positivo, persistente y relacionado con el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2004), resulta esperable que se encuentre asociado con la experimentación de estados individuales positivos, como la satisfacción laboral (Kahn, 1990). Por ello, y siguiendo un método similar al empleado por Judge, Erez, Bono y Thoresen (2003) en la validación de su Core Self-Evaluations Scale (CSES), la validez empírica de la UWES-9 fue analizada en términos de la magnitud de las correlaciones observadas entre las dimensiones del entusiasmo laboral y la satisfacción laboral.

Si bien el entusiasmo laboral y la satisfacción laboral representan dos constructos conceptual y empíricamente distintos (Alarcón y Lyons, 2011), existe evidencia de que el primero posee capacidad explicativa sobre el segundo (Saks, 2006). La obtención de correlaciones positivas y significativas

de 0.71 ($p < 0.001$) para el vigor, 0.72 ($p < 0.001$) para la dedicación y 0.67 ($p < 0.001$) para la absorción, con la satisfacción laboral, reveló que la escala UWES-9 posee una adecuada validez empírica, lo que brinda soporte a la tercera hipótesis de esta investigación.

Evidencia de grupos contrastados

Se examinó la existencia de diferencias estadísticamente significativas en los niveles de vigor, dedicación y absorción, en función del género y la edad de los participantes. A tales fines, se empleó la prueba estadística de diferencia de medias t de Student. Los resultados de los análisis practicados, los cuales son presentados en la tabla 6, revelaron la existencia de diferencias estadísticamente significativas en los niveles de vigor, dedicación y absorción, en función de la edad y el género en la muestra 1 y en función de la edad en la muestra 3.

Tabla 6
Niveles de vigor, dedicación y absorción, según género y edad

Variable	Muestra 1 (n = 173)			Muestra 2 (n = 224)			Muestra 3 (n = 245)		
	VI	DE	AB	VI	DE	AB	VI	DE	AB
Género									
Masculino	4.44**	4.52**	4.24**	3.32	3.24	3.00	4.08	4.31	4.38
Femenino	3.84	3.82	3.47	3.36	3.19	3.24	4.20	4.48	4.58
Edad									
< 40	4.09**	4.01**	3.75**	2.89	3.01	2.72	3.95**	4.30**	4.39**
≥ 40	4.71	5.07	4.65	3.41	3.22	3.17	4.47	4.73	4.94

** $p < 0.01$.

Fuente: elaboración propia.

Discusión

Este estudio tuvo por objetivo examinar las propiedades psicométricas de la UWES-9, en el contexto argentino, en términos de su consistencia interna, estructura factorial, validez convergente, discriminante y empírica. Con la intención de incrementar la generalizabilidad de los resultados de esta investigación, se utilizaron datos provenientes de tres muestras independientes de trabajadores argentinos, de diferentes sectores: una empresa privada dedicada a la comercialización de comestibles, una universidad de gestión y financiamiento estatal y un sindicato dedicado a la defensa de los intereses de los empleados fiscales.

Los resultados de esta investigación son consistentes con los reportados previamente por Spontón et al. (2012) en Argentina y, al mismo tiempo, los complementan de tres maneras. En primer lugar, proveen evidencia sobre dos contextos en los que el entusiasmo laboral ha sido poco explorado en el pasado, uno correspondiente al sector público y otro al sector de organizaciones sin fines de lucro. En segundo lugar, examinan tres manifestaciones adicionales de validez: convergente, discriminante y empírica. En tercer lugar, contemplan la existencia de diferencias en las cargas factoriales y covarianzas de la UWES-9, según la muestra analizada, por medio del empleo de técnicas de análisis factorial confirmatorio multigrupo.

Los resultados de este estudio revelaron que la versión en español de la UWES-9 presenta niveles adecuados de confiabilidad, lo cual resulta consistente con lo observado tanto en la literatura anglosajona (Schaufeli et al., 2006; Seppälä et al., 2009) como en la iberoamericana (Flores-Jiménez et al., 2015; Hernández-Vargas et al., 2016; Rodríguez-Montalbán et al., 2014). Con respecto a su estructura factorial, y en línea con lo señalado en la mayoría de las investigaciones previas (Schaufeli et al., 2006; Schaufeli, 2012; Seppälä et al., 2009), los resultados de este estudio indican que el modelo trifactorial de entusiasmo laboral (compuesto por vigor, dedicación y absorción) brinda un ajuste superior al provisto por el modelo unidimensional. Al mismo tiempo, se destaca que la obtención de estadísticos de ajuste muy similares entre ambos modelos, así como de covarianzas elevadas entre los tres factores latentes, pareciera sugerir que una solución unifactorial de entusiasmo laboral también es adecuada. Este fenómeno ya fue observado por

Alarcón y Lyons (2011), quienes advierten que la estructura del entusiasmo laboral “podría, en efecto, ser unidimensional” (p. 475, traducción de los autores), lo que también es consistente con lo reportado en otras investigaciones previas (De Bruin y Henn, 2013; Shimazu et al., 2008; Sonnentag, 2003).

Los hallazgos de esta investigación también revelaron que las tres dimensiones de la UWES-9 verifican niveles apropiados de validez convergente, al haberse obtenido en todos los casos una varianza media extraída superior al valor crítico de 0.50 (Hair et al., 2010). Resultados poco conclusivos se obtuvieron, en cambio, para la validez discriminante. En efecto, y como consecuencia de las elevadas correlaciones observadas entre las tres dimensiones del entusiasmo laboral, la varianza compartida fue muy similar a la VME en las tres muestras analizadas. Este fenómeno ya ha sido observado en la literatura (Balducci et al., 2010; De Bruin y Henn, 2013; Hallberg y Schaufeli, 2006) y podría indicar, nuevamente, una posible estructura unidimensional. En este sentido, se anima a que futuras investigaciones continúen explorando la estructura factorial de la UWES-9, en diferentes muestras ocupacionales, particularmente la equivalencia/variabilidad en sus cargas factoriales y covarianzas, según el género y la edad, lo que no fue examinado en este estudio por limitaciones ligadas al tamaño muestral.

La validez empírica de la UWES-9 fue analizada mediante un análisis de la magnitud de las correlaciones observadas entre el entusiasmo laboral y uno de los criterios más estudiados en psicología organizacional, la satisfacción laboral. De manera consistente con lo señalado previamente en la literatura (Alarcón y Lyons, 2011; Saks, 2006), el entusiasmo laboral correlacionó positivamente con la satisfacción laboral. En este sentido, los resultados de este artículo brindan soporte al argumento de Kahn (1990), quien sostiene que los individuos tienden a sentirse satisfechos con su trabajo cuando logran vincularse psicológicamente con él, es decir, se encuentran entusiasmados.

De esta investigación se concluye que la UWES-9 constituye una medida confiable, válida y económica para medir el entusiasmo laboral en el contexto argentino. Es necesario que futuros estudios que involucren la medición del entusiasmo laboral en Latinoamérica dirijan su atención a examinar su

vinculación con otros constructos de interés para la psicología organizacional, se trate de actitudes, comportamientos, intenciones o resultados. Más aún, es menester que futuras investigaciones estudien con mayor profundidad los mecanismos psicológicos y organizacionales que subyacen a las relaciones entre los antecedentes y las consecuencias del entusiasmo laboral. Sin embargo, para lograr esto es necesario que las investigaciones latinoamericanas abandonen parcialmente los enfoques descriptivos e incursionen en diseños metodológicos más complejos, lo que les permitiría insertarse con mayor grado de éxito en los debates de la literatura internacional.

Referencias

- Alarcón, G. M., & Lyons, J. B. (2011). The Relationship of Engagement and Job Satisfaction in Working Samples. *The Journal of Psychology, 145*(5), 463-480. doi: 10.1080/00223980.2011.584083
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International, 13*(3), 209-223. doi: 10.1108/13620430810870476
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work & Stress, 22*(3), 187-200. doi: 10.1080/02678370802393649
- Balducci, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. B. (2010). Psychometric Properties of the Italian Version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). *European Journal of Psychological Assessment, 26*(2), 143-149. doi: 10.1027/1015-5759/a00020
- Beek, I. van, Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, B. H. (2012). For Fun, Love, Or Money: What Drives Workaholic, Engaged, and Burned out Employees at Work? *Applied Psychology, 61*(1), 30-55. doi: 10.1111/j.1464-0597.2011.00454.x
- Beek, I. van, Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and Work Engaged Employees: Dead Ringers or Worlds Apart? *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(4), 468-482. doi: 10.1037/a0024392
- Bollen, K. A. (1989). A New Incremental Fit Index for General Structural Equation Models. *Sociological Methods & Research, 17*(3), 303-316. doi: 10.1177/0049124189017003004
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. New York: Guilford Press.
- Byrne, B. M. (2001). Structural Equation Modeling: Perspectives on the Present and the Future. *International Journal of Testing, 1*(3-4), 327-334. doi: 10.1080/15305058.2001.9669479
- Cheung, F., Tang, C. S. K., & Tang, S. (2011). Psychological Capital as a Moderator between Emotional Labor, Burnout, and Job Satisfaction among School Teachers in China. *International Journal of Stress Management, 18*(4), 348-371. doi: 10.1037/a0025787
- DeBruin, G. P., & Henn, C. M. (2013). Dimensionality of the 9-item Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). *Psychological Reports, 112*(3), 788-799. doi: 10.2466/01.03.PRO.112.3.788-799
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A Good Alternative to Measure Burnout (And Engagement). En J. Halbesleben (Ed.), *Handbook of Stress and Burnout in Health Care*. New York: Nova Science.
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of the Independency of Both Constructs. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(3), 209-222. doi: 10.1037/a0019408
- Extremera, N., Sánchez-García, M., Durán, M. A., & Rey, L. (2012). Examining the Psychometric Properties of the Utrecht Work Engagement Scale in Two Spanish Multi-Occupational Samples. *International Journal of Selection and Assessment, 20*(1), 105-110. doi: 10.1111/j.1468-2389.2012.00583.x
- Flores-Jiménez, C., Fernández-Arata, M., Juárez-García, A., Merino-Soto, C. y Guimet-Castro, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit, 21*(2), 195-206.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable

- Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. doi: 10.2307/3151312
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- 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. doi: 10.1027/1016-9040.11.2.119
- Hernández-Vargas, C. I., Llorens-Gumbau, S., Rodríguez-Sánchez, A. M., & Dickinson-Bannack, M. E. (2016). Validation of the UWES-9 Scale in Mexican Health Professionals. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 89-100. doi: 10.11144/javerianacali.ppsi14-2.veup
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237-249. doi: 10.1037/0021-9010.85.2.237
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303-331. doi: 10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. doi: 10.5465/256287
- Landsbergis, P. A. (2003). The Changing Organization of Work and the Safety and Health of Working People: A Commentary. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(1), 61-72. doi: 10.1097/00043764-200301000-00014
- Luthans, F. (2002). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706. doi: 10.1002/job.165
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160. doi: 10.1016/j.orgdyn.2004.01.003
- Martínez-García, J. A. y Martínez-Caro, L. (2009). La validez discriminante como criterio de evaluación de escalas: ¿teoría o estadística? *Universitas Psychologica*, 8(1), 27-36.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *The Maslach Burnout Inventory* (3rd Ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job Demands and Resources as Antecedents of Work Engagement: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149-171. doi: 10.1016/j.jvb.2006.09.002
- Mowday, R. T. (1998). Reflections on the Study and Relevance of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 387-401. doi: 10.1016/S1053-4822(99)00006-6
- Müller, R., Pérez, C. y Ramírez, 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.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1995). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Pujol-Cols, L. J. y Dabos, G. E. (2017). Factores disposicionales y situacionales en el trabajo: validación de escalas y análisis de sus influencias sobre la satisfacción laboral. Artículo presentado en la 52nd Annual Assembly CLADEA, Riverside, California.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635. doi: 10.5465/AMJ.2010.51468988
- Rodríguez-Montalbán, R., Martínez-Lugo, M. y 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), 1256-1266.

- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. doi: 10.1108/02683940610690169
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza.
- Salanova, M., Martínez, I. M. y Llorens, S. (2014). Una mirada más "positiva" a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WoNT. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 22-30.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J. y Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement". Una nueva perspectiva. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement: What Do We Know and Where Do We Go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- 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(3), 293-315. doi: 10.1002/job.248
- 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. doi: 10.1177/0013164405282471
- 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(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization And Measurement of Burnout: Common Ground and Worlds Apart. *Work & Stress*, 19(3), 256-262. doi: 10.1080/02678370500385913
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Rhenen, W. van (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-Being? *Applied Psychology*, 57(2), 173-203. doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x
- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10(4), 459-481. doi: 10.1007/s10902-008-9100-y
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., ... Goto, R. (2008). Work Engagement in Japan: Validation of the Japanese Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology*, 57(3), 510-523. doi: 10.1111/j.1464-0597.2008.00333.x
- Siegrist, J. (2016). Stress in the Workplace. En W. Cockerham (Ed.), *The New Blackwell Companion to Medical Sociology*. Oxford: John Wiley y Sons.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, Work Engagement, and Proactive Behavior: A New Look At The Interface Between Nonwork And Work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-528. doi: 10.1037/0021-9010.88.3.518
- Spontón, C., Medrano, L. A., Maffe, L., Spontón, M. y Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit*, 18(2), 147-154.
- Storm, K., & Rothmann, S. (2003). A Psychometric Analysis of the Utrecht Work Engagement Scale in the South African Police Service. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(4), 62-70. doi: 10.4102/sajip.v29i4.129
- Thompson, E. R., & Phua, F. T. (2012). A Brief Index of Affective Job Satisfaction. *Group & Organization Management*, 37(3), 275-307. doi: 10.1177/1059601111434201
- Wiesenfeld, B. M., Swann, W. B., Brockner, J., & Bartel, C. A. (2007). Is More Fairness Always Preferred? Self-Esteem Moderates Reactions to Procedural Justice. *Academy of Management Journal*, 50(5), 1235-1253. doi: 10.5465/amj.2007.20159922
- 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(2), 121-141. doi: 10.1037/1072-5245.14.2.121

Yi-wen, Z., & Yi-Qun, C. (2005). The Chinese Version of Utrecht Work Engagement Scale: An Examination of Reliability and Validity. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 13(3), 268-270.

Para citar este artículo / To cite this article / Para citar este artigo: Pujol-Cols, L. y Arrigada, M. (2018). Propiedades psicométricas de la versión corta de la Utrecht Work Engagement Scale en trabajadores argentinos. *Pensamiento Psicológico*, 16(2), 31-45. doi:10.11144/Javerianacali.PPS16-2.ppv