

# INVENTARIO PARA LA MEDICIÓN DEL *ENGAGEMENT* (ILUSIÓN POR EL TRABAJO). UN ESTUDIO INSTRUMENTAL\*

## INVENTORY FOR THE MEASUREMENT OF ENGAGEMENT (ILLUSION FOR WORK). AN INSTRUMENTAL STUDIO

Recibido: 2 de diciembre de 2013/Aceptado: 5 de mayo de 2014

TERESITA DE JESÚS CÁRDENAS AGUILAR\*\*

Red Durango de Investigadores Educativos. Secretaría de Educación del Estado de Durango - México

ADLA JAIK DIPP\*\*\*

Instituto Politécnico Nacional CIIDIR Unidad de Durango - México  
Red Durango de Investigadores Educativos. Instituto Universitario Anglo Español

### Palabras clave:

Engagement, Confiabilidad,  
Validez, Autoconcepto laboral,  
Docentes.

### Resumen

El presente artículo de investigación da a conocer los resultados de una investigación que tuvo como objetivo identificar el nivel de confiabilidad y validez del "Inventario para la Medición del Engagement en el Trabajo" (IMET). Los objetivos se alcanzaron a través de un estudio instrumental en el que se aplicó dicho inventario a 572 docentes de la ciudad de Durango, México. Los resultados obtenidos con la aplicación de este instrumento, permitieron demostrar una alta confiabilidad y validez para medir el engagement.

### Key words:

Engagement, Reliability,  
Validity, Self employment, Teaching.

### Abstract

This article shows the results of a study that identified the level of reliability and validity of the "Inventory for Measuring Engagement at Work" (IMET). The objectives were achieved through an instrumental study. The instrument was administered to 572 teachers in the city of Durango, Mexico. The results obtained with the application of this instrument, allowed to demonstrate high reliability and validity for measuring engagement.

### Referencia de este artículo (APA):

Cárdenas, T. & Jaik, A. (2014). Inventario para la medición del *Engagement* (ilusión por el trabajo). Un estudio instrumental. *Psicogente*, 17(32), 294-306.

\* Investigación desarrollada por Teresita de J. Cárdenas Aguilar para obtener el grado de Doctora en Ciencias de la Educación, asesorada por la doctora Adla Jaik Dipp en el Instituto Universitario Anglo Español en Durango, México.

\*\* Doctora en Ciencias de la Educación. Coordinadora del CRIE Norte. Secretaría de Educación del Estado de Durango. Email: tecade21@hotmail.com

\*\*\* Doctor en Ciencias de la Educación. Profesor-Investigador. Instituto Politécnico Nacional CIIDIR Unidad de Durango. Email: adlajaik@hotmail.com

## INTRODUCCIÓN

El estudio del *engagement* se ha venido realizando principalmente por el Equipo Work and Organizational Network (WONT) de la Universidad de Jaume; este equipo se ha encargado de investigar sobre la salud laboral, para conocerla y a partir de ello intervenir en las organizaciones, tratando de potencializar los aspectos positivos de las personas y de sus grupos.

En estos estudios, realizados en el ámbito laboral en diversos países como: Holanda, Finlandia, España y Austria (Salanova & Schaufeli, 2009), se ha podido encontrar que el *engagement* se relaciona con el bienestar psicológico, el desempeño académico aceptable, autoeficiencia profesional, inteligencia emocional, satisfacción vital, felicidad subjetiva, autopercepción, eficacia profesional y resiliencia; en sí, se ha relacionado con un nuevo concepto de salud considerada como un completo bienestar físico, mental y social (Salanova & Llorens, 2008).

En México, en cambio, no existen antecedentes del estudio de este tema, por lo que se considera necesario avanzar en su conocimiento y, sobre todo, construir un instrumento que esté adaptado a la población mexicana y a las características de sus trabajadores y de sus organizaciones.

La revisión de la literatura permitió identificar algunos instrumentos de investigación para medir el *engagement*, los cuales se han utilizado en diagnósticos en grupos y a partir de ellos se han establecido estrategias de intervención en individuos y en organizaciones. Entre los instrumentos más utilizados se encuentran: los Cuestionarios de Autoinforme (Salanova, Grau, Yorens & Schaufeli, 2001), la Escala de *Engagement* (Utrecht Work *Engagement* Escala (UWES-S en Agudo, 2005)) y la

Escala *Engagement* (Rey, Durán & Extremera, 2004); sin embargo, su análisis permitió establecer que ninguno de ellos medía de manera conjunta los recursos personales y los recursos organizacionales.

A partir de las dos necesidades identificadas: la inexistencia de estudios en México y la falta de abordaje simultáneo de recursos personales y organizacionales en la medición del *engagement*, el presente estudio se plantea los siguientes objetivos:

- Identificar el nivel de confiabilidad del Inventario de Medición del *Engagement* en el Trabajo (IMET).
- Establecer las evidencias de validez que respaldan el uso del Inventario de Medición del *Engagement* en el Trabajo (IMET).

## MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

El término *engagement* puede trasladarse al español, en su sentido general, como compromiso o noviazgo (Larousse, 2005); sin embargo, el desarrollo de diversos estudios, que analizaron este término a profundidad, permitió establecer que su traducción al castellano era más complicada que esa definición literal; a este respecto Salanova y Llorens (2008) comentan:

Al 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 (*Workaholicism*) (Salanova & Llorens, 2008, p. 64).

No obstante, que Salanova y Llorens (2008) reconocen la relación del *engagement* con los conceptos anteriores, el término surge y se desarrolla de manera independiente, asumiendo como una traducción más cercana a su contenido la “vinculación psicológica al trabajo”; sin embargo, para conceptualizar el tema central de este estudio se considera más conveniente utilizar el vocablo inglés para aclarar el fenómeno que se analiza.

El *engagement* es “... un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo” (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002, citados por Salanova & Schaufeli, 2009, p. 109) que se presenta de manera generalizada y persistente.

Después de revisar diversos autores e investigaciones que abordaban los componentes del *engagement*, las autoras del presente trabajo consideran que esta variable se debe integrar por recursos personales y recursos organizacionales.

### Recursos personales

Son mecanismos motivacionales que relacionan y comprometen a las personas con su trabajo, entre ellos pueden identificarse cinco recursos personales importantes vinculados con el *engagement*: características personales, factores psicológicos, autoeficacia, capital psicológico y resiliencia. A continuación se describen cada uno de estos recursos:

a) Características personales: son los rasgos que poseen ciertas personas y que les permiten disfrutar su trabajo y sentirse involucradas en él tratando de lograr un mejor desempeño. Entre estas pueden mencionarse emociones positivas como: alegría, interés y satisfacción por el trabajo; sensación de bienestar que implica sentirse bien con el trabajo realizado y sensación de felicidad al gozar el trabajo.

- b) Factores psicológicos, se optó por denominarlos de esta manera ya que el *engagement* es considerado un estado psicológico caracterizado por tres factores favorables en el trabajo, son elementos propios que se muestran durante la realización del trabajo, entre ellos Maslach & Schaufeli (2001, citados por Caballero, 2006) y Salanova y Schaufeli (2009) mencionan: el vigor, la dedicación y la absorción.
- c) La autoeficacia, este recurso se refiere a la auto-percepción que la persona tiene de su trabajo y a su pensamiento positivo y optimista sobre la realización del mismo, incluye dos aspectos: la auto-percepción positiva y el capital psicológico.
- d) El capital psicológico, en cambio, se refiere a un estado psicológico caracterizado por: eficacia, optimismo y esperanza.
- e) La resiliencia es otro de los recursos personales del *engagement* en el trabajo (Menezes de Lucena, Fernández, Hernández, Ramos & Contador, 2006), se considera como la perseverancia para buscar soluciones a los obstáculos y dificultades (Bakker & Leiter, 2010), incorpora además la motivación para emprender cosas nuevas y la capacidad de afrontamiento a las demandas laborales (incluye demandas mentales, socioemocionales, organizacionales, físicas y demandas trabajo-familia).

### Recursos organizacionales

En lo que se refiere a los recursos organizacionales o laborales, que se vinculan con el *engagement*, Salanova y Schaufeli (2009) los definen como aquellos recursos que “tienen la función de ser motivadores intrínsecos, porque fomentan el crecimiento personal y profesional de los empleados, su aprendizaje y su desarrollo. Pero también pueden desempeñar el papel de motivadores extrínsecos porque son instrumentos fundamentales

para el logro de los objetivos de trabajo” (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 138).

Salanova & Schaufeli (2009) presentan tres recursos laborales que se retoman en esta investigación: el apoyo social, la autonomía en el trabajo y el *feedback* o retroalimentación.

- a) Apoyo social es otro de los elementos vinculados con el *engagement* (Lisboa, Morales & Palaci, 2009; Salanova & Schaufeli, 2009; Rodríguez, Pastor & López, 1993; House, 1981) y consiste en “construir y mantener relaciones sociales con los demás... satisface la necesidad de pertenecer a un grupo y relacionarse con los demás” (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 139).
- b) Autonomía en el trabajo es una de las necesidades básicas de las personas en el ambiente laboral; ya que “a la gente le gusta estar en control de las cosas que les ocurren, en lugar de tener que depender de los demás o de situaciones externas” (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 138).
- c) *Feedback* o retroalimentación a los empleados, se trata del reconocimiento que los trabajadores buscan recibir de sus autoridades o de sus compañeros, para lo cual se esfuerzan invirtiendo tiempo y energía por mejorar sus competencias y logros en el trabajo (Salanova & Schaufeli, 2009).

Después de la revisión de investigaciones, de la literatura y de la bibliografía sobre *engagement*, puede afirmarse que se refiere a la ilusión por el trabajo ya que surge de una percepción personal con la cual se originan actitudes y emociones respecto al ámbito laboral, las cuales han sido clasificadas por diversos autores como recursos personales y recursos laborales u organizacionales.

## MÉTODO

La metodología de la presente investigación se

describe a continuación, a través de los siguientes apartados: el diseño, los participantes, el instrumento utilizado y el procedimiento.

### Diseño

Esta investigación se realizó con un enfoque cuantitativo, mediante el método hipotético deductivo de tipo no experimental, transversal y predominantemente instrumental pues el principal propósito de este estudio fue validar el instrumento denominado: Inventario para la Medición del *Engagement* en el Trabajo (IMET), a través de la obtención de evidencias de validez y confiabilidad.

En el desarrollo del estudio se establecieron dos tipos de variables:

- Una variable teórica: el *engagement* en el trabajo, el cual quedó integrado por dos dimensiones: recursos personales y recursos laborales. Los recursos personales incluyen como indicadores: características personales, conductas favorables, autoeficiencia y capital psicológico y resiliencia; mientras que los recursos laborales se integraron con los indicadores: apoyo social, autonomía en el trabajo y *feedback*.
- También se incluyeron las variables convergentes: la satisfacción laboral y el compromiso organizacional y variables divergentes: el *burnout* y el estrés laboral. Estas variables se incluyeron a fin de medir la validez del IMET al analizar su correlación con estas variables, logrando además contribuir a la conceptualización del objeto de estudio: el *engagement* en el trabajo.

### Participantes

La población total de la investigación fue de

12.310 docentes de la ciudad de Durango, quienes desempeñan su trabajo frente a grupo, impartiendo clases a los alumnos en instituciones educativas del sector público; su distribución, según el nivel educativo donde laboran, fue de: 92 docentes de educación inicial, 1.122 docentes de educación preescolar, 3.122 de educación primaria, 2.740 de educación secundaria, 2.646 de educación media superior, 2.248 de licenciatura y 316 de posgrado. Las cifras de docentes de educación inicial, preescolar, primaria y secundaria fueron obtenidas del Anuario Estadístico de Durango (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2010) y las de licenciatura y posgrado proporcionadas por el Departamento de Estadística de la Secretaría de Educación del Estado de Durango.

A partir de la población identificada se obtuvo una muestra probabilística estratificada por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis (Hernández, Fernández & Baptista, 2010); el tamaño de la muestra se obtuvo mediante el Programa STAT'S versión 2, a partir de los siguientes valores:

- Población objeto de estudio: 12.310 docentes de la ciudad de Durango,
- Nivel deseado de confianza: 95 %,
- Porcentaje estimado de la muestra 50 %,
- Error máximo aceptable 4 %.

El tamaño de la muestra que resultó con este procedimiento fue de 572 docentes a quienes se aplicó el inventario. Con este tamaño de la muestra, y con los valores seleccionados, se cumplieron dos requisitos:

1. Generalizar los resultados a la población estudiada.
2. Cubrir el número de encuestas para validar el instrumento.

Para seleccionar los elementos muestrales, se realizó un procedimiento en dos etapas: a) en la primera se efectuó un muestreo estratificado tomando como po-

blación a los docentes de la ciudad de Durango, siendo cada nivel educativo un estrato, y b) en una segunda etapa, al interior de cada estrato, se realizó un muestreo por conglomerado, tomando como tal la unidad natural de organización del sistema educativo, en este caso cada institución educativa (escuela).

El resultado de este procedimiento fueron: 5 docentes de educación inicial, 52 de preescolar, 146 de primaria, 127 de secundaria, 123 de bachillerato, 104 de licenciatura y 15 de posgrado haciendo un total de 572 inventarios aplicados en 58 escuelas en la etapa de muestreo para validación final del IMET.

### Instrumento

Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento se optó por diseñar un inventario (Cohen & Swerdlik, 2002; García, 2005) que incluyera los aspectos personales junto a los aspectos laborales u organizacionales del *engagement*; la decisión de integrar estos dos, obedecía a que no existe un inventario para su medición.

Este instrumento se denominó Inventario para la Medición del *Engagement* en el Trabajo (IMET), el cual en su etapa de piloteo quedó integrado por 50 afirmaciones y 44 para la etapa de muestreo; todas ellas fueron planteamientos cerrados ya que “contienen categorías u opciones de respuesta que han sido previamente delimitadas. Es decir, se presentan las posibilidades de respuesta a los participantes, quienes deben acotarse a estas” (Hernández, *et al.*, 2010, p. 217). En este inventario los ítems se formularon como afirmaciones o aseveraciones personales sobre las cuales se pedía al encuestado elegir una respuesta entre siete valores posibles de una escala tipo Likert que van desde Nunca (o Ninguna vez) hasta Siempre (o Todos los días).

Cabe aclarar que en el inventario (IMET) se utilizaron algunas aportaciones de cuestionarios y escalas empleadas en otras investigaciones:

- Para medir el vigor, la dedicación y la absorción en la variable de los recursos personales del *engagement* se retomaron algunos ítems del “Cuestionario UWES (Utrecht Work Engagement, escala en español) para el *engagement*” (Salanova & Schaufeli, 2009, pp. 112-113), del cual también se retomaron y adaptaron las instrucciones y los valores de frecuencia. Los ítems de este cuestionario que fueron adaptados en su redacción son: 6, 9, 12, 20, 22, 25, 33 y 44.
- Para medir la preocupación emocional, la ayuda instrumental y la información en la variable de los recursos organizacionales o laborales se retomaron y adaptaron algunos ítems de la “Escala de Apoyo Social Percibido en Estudiantes” de Barraza (2010). Estos ítems son: 5, 10, 19, 35, 46 y 47.

### Procedimiento

Este estudio se inició con la revisión de investigaciones, publicaciones, modelos teóricos e instrumentos relacionados con el *engagement* para proceder luego a establecer el marco teórico que respalda la investigación y que permitió clasificar sus factores (variable teórica) en dos dimensiones:

- Recursos personales integrados por: características personales, conductas favorables para el trabajo (vigor, dedicación y absorción), autoeficacia, capital psicológico y resiliencia.
- Recursos organizacionales o laborales integrados por: apoyo social, autonomía en el trabajo y *feedback* (o reconocimiento por compañeros y autoridades).

En seguida se procedió a realizar una operaciona-

lización de la variable de *engagement* a través de las dos dimensiones que se mencionaron anteriormente, de las cuales se establecieron indicadores y se construyeron los ítems que constituyeron al instrumento que se utilizó en esta investigación.

Este instrumento se sometió inicialmente a un proceso de piloteo, aplicándose en su primera versión a 40 docentes incluyendo los de preescolar, primaria, secundaria y educación media superior. En este proceso se obtuvo una confiabilidad de .93 detectada mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach. Así mismo, se sometió a un proceso de revisión de validez mediante el proceso de análisis de expertos y un análisis de validez de constructo, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

- En el proceso de Análisis de Expertos (Barraza, 2007) se obtuvo un ítem menor a la validez débil (ítem 1), 3 ítems con una validez débil (3, 5 y 15), 5 ítems con una validez aceptable (8, 14, 22, 25 y 45) y 42 ítems con una validez fuerte; de manera que la validez global del instrumento fue de 2.7, considerándose como una validez fuerte.
- En el análisis de validez de constructo del IMET se utilizaron: a) el análisis de homogeneidad de los reactivos, obteniendo como resultado que, de los 51 ítems que integran el IMET preliminar, 8 de ellos no logran la regla de decisión (sig. menor a .05); estos ítems son: 14, 24, 30, 31, 39, 40, 44 y 45, y b) el análisis de grupos contrastados, cuyos resultados reflejan que, de los 51 ítems que integran el IMET, 8 de ellos no logran la regla de decisión (sig. menor a .05); estos ítems son: 1, 7, 12, 14, 30, 39, 40 y 45.

Para establecer la versión del IMET que se aplicaría a la muestra seleccionada, y que permitiría la valoración de su versión final, se optó por establecer como

regla de decisión que se anularían los ítems que no cumplieran con la regla de decisión establecida en dos de los análisis realizados en la etapa de piloto; con base en esta regla, los ítems que se eliminaron fueron: 14, 30, 39, 40 y 45, ya que no cumplían con la regla de decisión en el análisis de consistencia y en el análisis de grupos contrastados. También se anula el ítem 1 debido a que no cumple la regla de decisión en el análisis de expertos y en el análisis de grupos contrastados.

Se agregaron dos ítems de variables divergentes, al ser teóricamente opuestos al *engagement*: uno para el estrés en el trabajo y otro para el síndrome de *burnout*. También se agregaron dos ítems para variables convergentes que se consideran teóricamente similares al *engagement*: un ítem para la satisfacción laboral y otro para el compromiso organizacional; estos ítems al medirse con una sola pregunta cada uno se asumen como variables monoítem.

Estas cuatro preguntas se respondían con el mismo escalamiento de los ítems del IMET y fueron ubicadas al final del cuestionario y con ellas se realizó el análisis convergente y divergente del IMET para incrementar el número de evidencias de validez en la etapa de muestreo de la investigación.

En total, el cuestionario aplicado a los participantes quedó estructurado por 48 ítems.

## RESULTADOS

Después de la aplicación y la captura de los 572 Inventarios y para responder a los objetivos de esta investigación se procedió a analizar la información mediante dos procedimientos: el análisis de confiabilidad y el análisis de validez.

### Análisis de confiabilidad

Para medir la confiabilidad del IMET se utilizaron tres procedimientos estadísticos: medidas de coherencia o consistencia interna, método de mitades partidas y confiabilidad en caso de eliminar un ítem. A continuación se describen.

Para las medidas de coherencia o consistencia interna se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach para la escala en general, obteniéndose como resultado .94, por lo cual se considera que el instrumento tiene un nivel elevado de confiabilidad según plantean Murphy y Davishofer (1998, citados por Hogan, 2004), quienes asignan este nivel a un puntaje mayor a .90. También puede considerarse como muy buena confiabilidad según manifiesta De Vellis (2003, citado por García, 2006) para los resultados que se localizan entre .80 y .90.

En el método de mitades partidas se obtuvo que, al dividir en dos mitades los ítems del IMET, quedaron 22 ítems en la parte 1 con un resultado de Confiabilidad de .88 y 22 ítems en la parte 2, con una confiabilidad de .90. En cuanto al Coeficiente de Confiabilidad por Mitades según la fórmula de Spearman-Brown para longitudes iguales el resultado fue de .89.

Se complementó la medición de la confiabilidad con el procedimiento de “Confiabilidad en caso de eliminar un ítem”, para ello se aplicó el Coeficiente Alfa de Cronbach y se observó que 16 ítems alcanzaron un valor de .94 y 28 ítems obtuvieron .93, lo cual significa que no se afecta de manera sustancial la confiabilidad del instrumento en caso de eliminar algunos de los ítems que lo integran.

### Análisis de validez del instrumento

Se utilizaron cuatro procedimientos con los cua-

les es posible identificar qué tan valioso es el IMET para medir la presencia del *engagement* en el trabajo en la población estudiada (Gregory, 2001).

Dentro de los procedimientos para el análisis de la validez del IMET se realizaron cuatro estudios: el Análisis de Consistencia Interna, el Análisis de Grupos Contrastados, el Análisis Factorial y el Análisis de Validez con Relación a otras Variables. A continuación se describe cada uno de ellos.

El *Análisis de Consistencia Interna*, que proporciona una evidencia de validez basada en la estructura interna del instrumento, se realizó mediante el estadístico  $r$  de Pearson para relacionar cada ítem con la media general; en este caso la regla de decisión fue  $p < .05$ . En los resultados se observa que los 44 ítems del instrumento muestran una correlación positiva ya que su valor es de .00, lo cual significa que todos los ítems se refieren al constructo que se estudia, de manera que existe homogeneidad en la estructura interna y se evidencia que no hay necesidad de eliminar ninguno de los ítems.

El *Análisis de Grupos Contrastados* permite identificar la homogeneidad y la direccionalidad de los ítems, así como advertir si todos se dan en la misma dirección, ya sea positiva o negativa o si esta relación es inversa. Se aplicó el estadístico  $T$  de Student, cuya regla de decisión fue  $p < .05$ . Los resultados del análisis de grupos contrastados muestran que todos los ítems obtuvieron un nivel de significación de .00, por lo que se confirma que todos tienen una misma direccionalidad, es decir que van de menor a mayor o de mayor a menor; de manera que “Nunca” es el valor menor y “Siempre” es el valor mayor en todos ellos. Con este resultado puede afirmarse que el IMET permite discriminar entre un nivel alto y un nivel bajo del objeto estudiado: el *engagement*.

Para conocer los factores que integran el *engagement* a partir de la información obtenida con la aplicación del IMET se procedió a realizar un *Análisis Factorial*. Por tal motivo el presente apartado se integró con dos elementos: el análisis factorial y los factores que integran el *engagement*. A continuación se describe este análisis y sus resultados.

Es necesario aclarar que se realizaron dos procedimientos previos para determinar si era válido realizar un análisis factorial al IMET: el Test de KMO Bartlett's y el de Comunalidades.

Respecto al Test de KMO y Bartlett's, el resultado fue un nivel alto de Coeficiente de Adecuación (.945), y su nivel de significación fue de .00, por lo cual se consideró adecuado proceder al análisis factorial.

El Procedimiento de Comunalidades permite establecer qué tan independientes son los ítems entre sí aplicando la regla  $p > .35$ , de lo contrario el ítem no sería aceptado porque su nivel de relación con los demás se consideraría muy bajo y habría posibilidades de eliminarlo. El resultado mostró que no es necesario eliminar ningún ítem, ya que el menor valor obtenido fue de .44, por lo cual todos ellos pasan la regla de decisión establecida.

Los resultados obtenidos permitieron determinar que era pertinente hacer en el IMET el *Análisis Factorial Exploratorio determinando previamente el número de grupos*, el cual se desarrolló solicitando la extracción de cuatro factores, ya que en un análisis preliminar realizado se observó que este número de factores explicaba más del 50 % de la varianza total. Los resultados obtenidos en la “Matriz de Componentes Rotados”, se presenta en la Tabla 1 donde se observa que los ítems del IMET pueden ser clasificados en los cuatro factores resultantes.

Como resultado del Análisis Factorial, los 44 ítems que estructuran el IMET se clasificaron en cuatro grupos, los cuales se convierten en los factores que integran el *engagement*: emociones positivas en el trabajo, autoconcepto laboral positivo, apoyo social percibido en el trabajo y resiliencia en el trabajo.

*Componente 1. Emociones positivas en el trabajo.* Este factor se refiere a las reacciones personales o estado afectivo que provoca bienestar y motivación hacia el trabajo. Las emociones positivas se identifican con: ilusión por el trabajo, sentirse lleno de energía durante la jornada laboral, sentir orgullo por el trabajo realizado, sentimiento de estar involucrado en el trabajo, optimismo hacia los resultados del trabajo, entusiasmo por el trabajo, sentimiento de que el trabajo llena de esperanza, considerar que el trabajo le inspira, disfrutar del trabajo en esa institución, sentir que el trabajo se desarrolla satisfactoriamente aun cuando implique tiempo extra y sentirse alegre en el trabajo. En este factor resultó también integrado el ítem que se refiere a sentirse fatigado fácilmente en el trabajo, el cual aparece en el IMET con la finalidad de establecer la veracidad de las respuestas brindadas pero que, en el momento de evaluarse el inventario, se cuantificó de manera inversa. Este factor obtuvo una confiabilidad de .89, lo cual se considera un nivel alto (ver Tabla 1).

*Componente 2. Autoconcepto laboral positivo.* Este factor es el conjunto de imágenes, pensamientos y sentimientos que integran la autopercepción del rol laboral de una persona y está compuesto por: considerar que se trabaja adecuadamente aunque existan conflictos, considerarse apto para el trabajo, darle sentido al trabajo, concentrarse en el trabajo, realizar bien el trabajo aunque haya confusiones en la función a desempeñar, sentir que el tiempo pasa volando cuando el trabajo se realiza, tener suficiente seguridad de lo que se quiere cuando se

realiza el trabajo, sentir la capacidad necesaria para realizar el trabajo con éxito, ser muy persistente en el trabajo, considerarse eficaz para el trabajo, esforzarse por realizar bien el trabajo y aceptar retos nuevos en el trabajo. Este factor tiene un nivel confiabilidad de .93, el cual se considera muy alto.

*Componente 3. Apoyo social percibido en el trabajo.* Se refiere a las relaciones sociales que una persona percibe en el ámbito laboral que se convierten en recursos del entorno que favorecen el bienestar del individuo y que influyen para que sienta: que sus compañeros de trabajo le ofrecen información importante para comprender y resolver sus problemas, que sus compañeros tratan de ayudarlo, que la relación con sus compañeros es cercana y de mucha confianza, que sus compañeros y las autoridades reconocer su trabajo, que puede contagiarse de las emociones positivas de sus compañeros, que sus compañeros lo hacen sentir querido y estimado; en fin se trata de que el apoyo que percibe de sus compañeros le hacen sentir bien. Este factor obtuvo una confiabilidad de .91.

*Componente 4. Resiliencia en el trabajo.* Es la capacidad de una persona para mantenerse en pie de lucha, para adaptarse a las circunstancias laborales, es la competitividad positiva para enfrentar adversidades en el ámbito laboral. En este estudio resultó que la resiliencia en el trabajo está integrada por: olvidar todo lo que pasa alrededor cuando se está en el trabajo, buscar información sobre cómo mejorar el trabajo, afrontar exitosamente tareas que exigen: atención, precisión, procesamiento o toma de decisiones complejas. También implica: realizar el trabajo exitosamente aun ante acoso psicológico o laboral, realizar bien el trabajo aunque se tenga que mostrar simpatía sin sentirla, trabajar adecuadamente aunque haya dudas de quedarse o no en el trabajo, considerar que el trabajo es retador y lograr desarrollar el trabajo con autonomía. El nivel de confiabilidad de este factor es de .75.

Tabla 1.  
Matriz de componentes rotados

No. de ítem	Componentes			
	1	2	3	4
1		,525		
2		,666		
3	,675			
4			,755	
5	,587			
6	,318			
7	,506			
8			,786	
9	,443			
10		,600		
11		,545		
12		,587		
13		,477		
14		,695		
15		,740		
16			,829	
17				,399
18		,759		
19		,562		
20		,508		
21		,739		
22	,654			
23			,722	
24	,677			
25	,781			
26			,598	
27				,463
28				,475
29	,724			
30				,640
31			,620	
32	,734			
33				,717
34		,553		
35				,536
36		,503		
37	,448			
38				,451
39			,812	
40			,823	
41			,865	
42				,403
43			,497	
44	,702			

De este análisis factorial puede deducirse que el *engagement* está integrado por cuatro factores, de los cuales el que quedó integrado por un mayor número de ítems del IMET es el Factor 2. Autoconcepto laboral positivo y que además obtuvo el más alto nivel de confiabilidad (.93), le sigue el Factor 1. Emociones positivas en el trabajo integrado por 12 ítems del IMET, pero con un nivel de confiabilidad de .89; luego aparece el Factor 3. Apoyo social percibido en el trabajo con 10 ítems del IMET y con un nivel de confiabilidad de .91 y por último el Factor 4. Resiliencia en el trabajo conformado con 8 ítems del IMET y con un nivel de confiabilidad de .75.

Para obtener evidencias de Validez con Relación a otras Variables se aplicó el Coeficiente *r* de Pearson, cuya regla de decisión es  $p < .05$ . Para desarrollar este análisis se revisó la relación que existe entre los cuatro factores que surgieron en los resultados del Análisis Factorial que se mostró en los párrafos anteriores: emociones positivas en el trabajo, autoconcepto laboral positivo, apoyo social percibido en el trabajo y resiliencia en el trabajo con las variables convergentes integradas por: compromiso organizacional en el ítem 46 y satisfacción laboral en el ítem 48; y con las variables divergentes como: burnout en el ítem 45 y estrés laboral en el ítem 47.

De este análisis destaca que:

El factor del *engagement* denominado emociones positivas presenta una correlación negativa con el burnout y con el estrés laboral, lo cual significa que a mayores emociones positivas, menor burnout y menor estrés laboral. Además se observa que existe una correlación positiva con el compromiso organizacional y la satisfacción laboral; por lo que a mayores emociones positivas, mayor compromiso organizacional y mayor satisfacción laboral.

- El autoconcepto laboral positivo presenta una correlación negativa con el burnout y con el estrés laboral; lo que implica que a mayor autoconcepto positivo, menor burnout y menor estrés laboral. Se observa también que existe una correlación positiva entre el autoconcepto laboral positivo y el compromiso organizacional y la satisfacción laboral; por tanto, a mayor concepto laboral positivo, mayor compromiso organizacional y mayor satisfacción laboral positiva.
- El apoyo social percibido en el trabajo muestra una correlación positiva con el compromiso organizacional, con la satisfacción laboral y en un nivel muy débil con el burnout; por lo que puede afirmarse que a mayor apoyo social percibido, mayor compromiso organizacional y mayor satisfacción laboral; en cuanto a la correlación con el burnout, al volverse un dato atípico, sería necesario desarrollar mayores estudios al respecto. También se puede observar que existe una correlación negativa con el estrés laboral, aunque esta muestra un nivel muy débil, por lo que se considera necesario que se realicen más indagaciones.
- La resiliencia en el trabajo presentó una relación positiva con el compromiso organizacional y con la satisfacción laboral; de donde puede afirmarse que a mayor resiliencia en el trabajo, mayor compromiso organizacional y mayor satisfacción laboral. También se observa que presentó una relación negativa con el burnout y con el estrés laboral; de manera que a mayor resiliencia en el trabajo, menor burnout y menor estrés laboral.

## DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados del Análisis Instrumental puede afirmarse que el Inventario para la Medición del *Engagement* en el Trabajo (IMET) presenta una

confiabilidad alta y que reúne las evidencias de validez necesarias para medir el *engagement* en el trabajo, por lo cual, se integra el IMET con los ítems que se usaron en el muestreo, pero se reestructura el orden de acuerdo a los factores y elementos que surgieron de este estudio.

Respecto a las evidencias de validez planteadas se obtuvo que los 44 ítems del IMET muestran una correlación positiva ya que el valor resultó de .00, lo cual implica que existe homogeneidad en la estructura interna del inventario. Además mediante el análisis de grupos contrastados se obtuvo que todos los ítems tienen una misma direccionalidad.

Se estableció la estructura factorial del instrumento que incluye cuatro factores, siendo el más importante de ellos el de autoconcepto laboral positivo. Mientras que el factor que presentó mayores problemas fue el de resiliencia.

La evidencia basada en la relación con otras variables indicó que el IMET mide efectivamente el *engagement* y sus factores se correlacionan de manera positiva con aquellos que debería de hacerlo (satisfacción laboral y compromiso organizacional) y de manera negativa con aquellos que también debería de hacerlo (estrés en el trabajo y síndrome de burnout).

Los resultados favorables obtenidos en los estudios de confiabilidad y validez del IMET, permitieron conservar su estructura de 44 ítems y afirmar que es un instrumento confiable y válido para medir el *engagement* en el trabajo. Sin embargo, se considera conveniente aplicar el IMET en investigaciones posteriores con poblaciones diferentes a los docentes para revisar cómo se comporta este instrumento.

En lo que se refiere a la conceptualización del

*engagement*, esta investigación coincide con otras en considerarlo como un estado de salud mental positivo y permanente (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002, citados por Salanova & Schaufeli, 2009); sin embargo, difiere de las precedentes que analizan centralmente los factores personales (Maslach & Leiter, 1997; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró & Grau, 2000; Salanova, Martínez, Bresó, Lorens & Grau, 2005).

Por otra parte, el análisis factorial exploratorio permitió identificar nuevos factores constitutivos del *engagement* como son las emociones positivas en el trabajo, el autoconcepto laboral positivo, el apoyo social percibido en el trabajo y la resiliencia en el trabajo; cabe hacer mención que algunos de estos aspectos, y otros semejantes, son tratados en la literatura como variables vinculadas al *engagement* (Salanova & Schaufeli, 2009; Shimazu & Schaufeli, 2009; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009).

La apuesta por integrar recursos organizacionales al concepto del *engagement* permite trascender la perspectiva psicológica e individualista de las investigaciones precedentes y reconocer que variables como esta son producto de la interacción entre factores de tipo individual y factores de tipo organizacional. Los ítems que conforman cada uno de los factores del IMET así lo confirman.

## REFERENCIAS

- Agudo, M. (2005). *Burnout y engagement en profesores de primaria y secundaria*. Recuperado el 15 de marzo de 2012 de <http://www.uji.es>
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement. A handbook of essential theory and research*. Estados Unidos: Autor.
- Barraza, A. (2007). La consulta a expertos como estrategia para la recolección de evidencias de validez basada en el contenido, *Investigación Educativa Duranguense*, (7), 5-13.
- Barraza, A. (2010). *Inventario de Apoyo Socioescolar Percibido* (en prensa).
- Caballero, C. (2006). Burnout, engagement y rendimiento académico entre estudiantes universitarios que trabajan y aquellos que no trabajan. *Revista Psicogente*, 9(16), 109.
- Cohen, R. J. & Swerdlik, M. E. (2002). *Pruebas y evaluación psicológicas. Introducción a las pruebas y a la medición*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- García, F. (2005). *El cuestionario. Recomendaciones metodológicas para el diseño de un cuestionario*. México: Editorial Limusa, S.A. de C.V.
- García, C. H. (2006). La medición en ciencias sociales y en la psicología. En R. Landeros & M. González (comp.), *Estadística con SPSS y metodología de la investigación*, (pp. 139-166). México: Trillas.
- Gregory, R. J. (2001). *Evaluación psicológica. Historia, principios y aplicaciones*. México: Manual Moderno.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. del P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hogan, T. P. (2004). *Pruebas psicológicas*. México: Manual Moderno.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía -INEGI (2010). *Anuario Estadístico de Durango 2010*. México: Gobierno del Estado de Durango.
- Larousse (2005). *Diccionario Standard. Español-Inglés. English-Spanish*. México: Autor.
- Lisboa, A., Morales, J. F. & Palaci, F. J. (2009). *El engagement como resultado de la socialización organizacional*. Recuperado de <http://www.ijpsy.com>
- Maslach, C. & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Menezes de Lucena Carvalho, V. A., Fernández Calvo, B., Hernández Martín, L., Ramos Campos, F. & Contador Castillo, I. (2006). Resiliencia y el modelo Burnout-Engagement en cuidadores formales de ancianos. *Psicothema*, 18(4), 791-796.
- Rey, L., Durán, A. & Extremera Pacheco, N. (2004). *La inteligencia emocional percibida y su nivel de influencia sobre la satisfacción vital, la felicidad subjetiva y el engagement en trabajadores de centros para personas con discapacidad intelectual*. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es>
- Rodríguez, J., Pastor, M. A. & López, S. (1993). *Afrontamiento, apoyo social, calidad de vida y enfermedad*. *Psicothema*, 5(supp), 349-372.
- Salanova, M. & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29(1). Recuperado de [www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=1539](http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=1539)
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. España: Alianza Editorial S. A.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16, 117-134.
- Salanova, M., Grau, R., Yorens, S. & Schaufeli, W. B. (2001). Exposición de las tecnologías de la información, burnout y engagement: el rol del modulador de la autoeficacia profesional. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 11(1), 69-90.
- Salanova, M., Martínez, I., Bresó, E., Llorens, S. & Grau, R. (2005). Bienestar psicológico en estudiantes universitarios: facilitadores y obstaculizadores del desempeño académico. *Anales de Psicología*, 21, 170-180.
- Shimazu, A. & Schaufeli, W. (2009). Towards a Positive Occupational Health Psychology: The Case of Work Engagement. *Journal of Stress Science*, 24(3), 181-187.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E. & Schaufeli, W. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work Engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235-244.