

UWES

UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE

Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo

© Occupational Health Psychology Unit
Utrecht University

Traducción:
Módulo de Atención Integral
de la Comisaría General de Prevención
y Reinserción Social del Estado de Jalisco
Heriberto Valdez Bonilla
Cynthia Ron Murguía
Noviembre de 2011

Introducción a la primera versión al español:

GEPEB - Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Estresse e Burnout

Ana Maria T. Benevides-Pereira

Débora Fraiz de Camargo

Paulo C. Porto-Martins

Agosto de 2009

La psicología, durante buena parte de su camino, estuvo centrada integralmente en el proceso de enfermedad, analizando el origen y desarrollo de los síntomas, así en la búsqueda de formas de revertirla. A mediados de los años 50, el humanismo trajo una nueva perspectiva, enfocada a la salud y no en la enfermedad; las capacidades y el potencial, en lugar del síntoma, pero, gran parte de los profesionales aún mantuvieron su enfoque en la patología. En los años 90, con la Psicología Positiva, vuelve la visión positiva del ser humano, rescatando el énfasis en la prevención y en los aspectos promotores de la salud.

El GEPEB tiene la preocupación no solo de conocer y estudiar los procesos relativos al estrés y burnout, sino también de investigar los aspectos saludables que puedan modular el desencadenamiento y desarrollo de los mismos. La traducción, adaptación y validación de un instrumento para la evaluación del *engagement* viene en el sentido de posibilitar una herramienta más, que pueda auxiliar en este conocimiento.

OBS: *Sugestiones o críticas con relación a la traducción de este manual, entrar en contacto por el correo electrónico: paulocpmar@yahoo.com.br*

Original:

UWES – Utrecht Work Engagement Scale

Preliminary Manual

Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker

[Version 1, November 2003]

Índice

	Página
1. El concepto de engagement en el trabajo.....	6
2. Desarrollo del uwes.....	8
3. Validez del uwes.	9
4. Cualidades psicométricas del uwes.....	12
4.1 Descripción de la base de datos holandesa.....	12
4.2 Características de las distribuciones de los ítems.....	14
4.3 Consistencia interna.....	14
4.4 Estructura factorial y correlación interna.....	15
4.5 Relación con el burnout.....	17
4.6 Relaciones entre la edad y el sexo.	18
4.7 Diferencias entre grupos ocupacionales.....	18
4.8 Versión corta.	20
4.9 Versión para estudiantes.	21
5. Versiones en otros idiomas.	22
5.1 Descripción de la base de datos en otros idiomas.	23
5.2 Características de la distribución de los ítems.	24
5.3 Confiabilidad.	24
5.4 Estructura factorial y correlaciones.	25
5.5 Relación con burnout.	28
5.6 Relación con edad y genero	29
5.7 Diferencias entre países.	29
5.8 Versión corta.	30
6. Uso práctico.	30
6.1 Llenado y puntajes.	30
6.2 Normas holandesas.	31
6.3 Normas para otros idiomas.	33
7. Conclusión.	36
Referencias.	37
Apéndice.	39

Prefacio

Contrario a lo que el nombre sugiere, La Psicología de la Salud Ocupacional se ha preocupado casi exclusivamente por la enfermedad y el malestar. Por ejemplo, una simple revisión revela que cerca del 95% de todos los artículos que se han publicado en el *Journal of Occupational Health Psychology* tratan de los aspectos negativos de la salud y el bienestar de los trabajadores, tales como accidente cardiovascular, lesiones por esfuerzos repetitivos y burnout. En contraste, solo el 5% aproximadamente de los artículos, tratan de aspectos positivos como la motivación y la satisfacción en el trabajo. Este enfoque parcial, casi exclusivamente negativo, no es ninguna manera particular del campo de la psicología de la salud ocupacional. De acuerdo a una estimación reciente, la cifra de artículos de psicología con este enfoque negativo muestra una relación respecto a los artículos con enfoque positivo de 17 a 1¹.

No obstante, parece que los tiempos han cambiado. Desde los comienzos de este siglo, se ha puesto más atención sobre lo que ha sido llamado *psicología positiva*: el estudio científico de las capacidades humanas y su funcionamiento óptimo. Se considera que este abordaje viene a complementar el enfoque de la psicología tradicional, centrado en la psicopatología, trastorno, enfermedad, perturbación y disfunción. La reciente tendencia a concentrarse sobre el funcionamiento óptimo, también ha llamado la atención de la psicología organizacional, como lo demuestra una reciente referencia al término *conducta organizacional positiva* como: "... el estudio del potencial humano positivamente orientado y las capacidades psicológicas que pueden ser medidos, desarrollados, y administrados de manera efectiva para mejorar el desempeño en el espacio de trabajo moderno"².

Debido al surgimiento de la psicología positiva (organizacional), no es de sorprender que los aspectos positivos de la salud y bienestar sean cada vez más populares en la Psicología de la Salud Ocupacional. Uno de esos aspectos positivos es el engagement en el trabajo, el cual es considerado el polo opuesto al burnout. Mientras los trabajadores con burnout se sienten exhaustos y muestran actitudes cínicas, sus contrapartes, que presentan engagement, se sienten vigorosos y entusiasmados respecto a su trabajo. En contraste con los abordajes positivos anteriores – como la psicología humanista – que eran fundamentalmente no empíricos, la actual psicología positiva es empírica por naturaleza. Eso significa que hay una cuidadosa operacionalización de los constructos, incluyendo el de engagement en el trabajo. Con esta intención escribimos este manual del test Utrecht Work Engagement Scale (UWES).

La publicación de este manual es preliminar, lo que significa que nuestro trabajo con el UWES aún continúa. Sin embargo, no queríamos esperar mucho tiempo para divulgar detalles psicométricos importantes, ya que varios colegas, tanto en la Holanda como en otros países, están trabajando con el UWES. Varios de ellos han contribuido con esta versión preliminar del manual respaldándonos con sus datos. Sin la ayuda de ellos, este manual no podría haberse escrito. Por esa razón, nos gustaría agradecer a nuestros amigos por su gesto de verdadera colaboración científica³.

Utrecht / Valencia, Noviembre, 2003.

¹ Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. y Smith, H.I (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 267-302.

² Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.

³ Sarah Jane Cotton (AUS), Edgar Bresco (SPA), Maureen Dollard (AUS), Esther Greenglass (CAN), Asbjørn Grimsmo (NOR), Gabriele Haeslich (GER), Jari Hakanen (FIN), Sandrine Hollet (FRA), Aristotelis Kantas (GRE), Alexandra Marques Pinto (POR), Stig Berge Matthiesen (NOR), Susana Llorens (SPA), Astrid Richardsen (NOR), Peter Richter (GER), Ian Rothmann (SAF), atariina Salmela-Aro (FIN), Marisa Salanova (SPA), Sabine Sonnentag (GER), Peter Vlerick (BEL), Tony Winefield (AUS), Hans de Witte (BEL), Dieter Zapf (GER).

1. El Concepto de Engagement en el Trabajo

El engagement en el trabajo se asume como el polo opuesto al burnout. Al contrario de los que padecen burnout, los empleados con engagement tienen un sentido de conexión energética y afectiva con las actividades de su trabajo y se perciben a sí mismos con las capacidades suficientes para afrontar las demandas de su actividad. Existen dos escuelas de pensamiento acerca de la relación entre el engagement y el burnout. El primer abordaje, de Maslach y Leiter (1997), asume que engagement y burnout son los polos opuestos de un continuo de bienestar en el trabajo en el cual el burnout representa el polo negativo y el engagement el polo positivo. Debido a que Maslach y Leiter (1997) definen el burnout en términos de agotamiento, cinismo, y baja eficacia profesional, el engagement entonces se caracteriza por energía, involucración y eficacia. Por definición, estos tres aspectos del engagement constituyen los opuestos de los tres aspectos correspondientes en el burnout.

En otras palabras, de acuerdo a Maslach y Leiter (1997), el patrón de puntaje opuesto de estos tres aspectos del burnout – tal como se miden con el Maslach Burnout Inventory (MBI: Maslach, Jackson y Leiter, 1996) – implica engagement en el trabajo. Esto significa que bajos puntajes en las escalas de agotamiento y cinismo y altos puntajes en la escala de eficacia profesional del MBI, es indicador de engagement.

Sin embargo, el hecho de que el burnout y el engagement se evalúen a través del mismo cuestionario, tiene al menos dos consecuencias negativas. En primer lugar, no es prudente esperar que ambos conceptos se correlacionen negativamente de manera tan perfecta. Esto quiere decir que cuando un empleado no está quemado, no necesariamente significa que él o ella presenten engagement en el trabajo. En el caso contrario, el que un empleado presente bajo engagement, no significa que él o ella estén quemados. En segundo lugar la relación entre los dos constructos, no puede estudiarse empíricamente cuando se evalúa con el mismo cuestionario. En conclusión, ambos conceptos no pueden incluirse simultáneamente en un modelo para estudiar su validez concurrente.

Por esta razón nosotros definimos burnout y engagement en el trabajo como dos conceptos distintos que deben ser evaluados de forma independiente (Schaufeli y Bakker, 2001). Aún cuando los empleados experimentaran engagement y burnout como estados psicológicos opuestos, en el que uno tiene cualidades positivas y el otro negativas, ambos necesitan ser considerados independientes uno del otro. Esto significa que al menos teóricamente, un empleado que no está quemado puede tener puntajes altos o bajos en engagement, y un empleado con engagement puede obtener puntajes altos o bajos de burnout. En la práctica, sin embargo, parece que el burnout y el engagement están sustancialmente correlacionados de manera negativa. En contraste con el abordaje de Maslach y Leiter (1997), nuestro abordaje permite evaluar la fuerza de la asociación entre engagement y burnout gracias a que diferentes instrumentos los evalúan de manera independiente. Es posible incluir ambos constructos simultáneamente en un análisis, por ejemplo para investigar si el burnout o el engagement explican la varianza de una variable en particular, luego de controlar su variable opuesta.

El engagement en el trabajo se define de la siguiente forma (vea también Schaufeli, Salanova, González – Romá y Bakker, 2001):

“El engagement es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular. El vigor se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades. La dedicación se refiere a estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado. La absorción se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo”.

De acuerdo con los conceptos anteriores, vigor y dedicación se consideran directamente opuestos al agotamiento y despersonalización, respectivamente. El continuo entre el vigor y agotamiento fue denominado energía o activación, mientras que el continuo entre dedicación y cinismo fue denominado identificación (Schaufeli y Bakker, 2001). Por lo tanto el engagement en el trabajo se caracteriza por los altos niveles de energía y una fuerte identificación con su trabajo, mientras que el burnout, por otro lado, se caracteriza: bajos niveles de energía combinados con baja identificación con el trabajo.

Como se ve en la definición anterior, no se incluye en el concepto de engagement, un constructo directamente opuesto al tercer componente del burnout – baja realización personal –, para lo cual existen dos razones: la primera es que la creciente evidencia empírica coloca al agotamiento emocional y el cinismo como elementos constitutivos del núcleo del burnout, mientras que la falta de eficacia profesional parece tener un rol menos prominente (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001; Shirom, 2002). En segundo lugar, como resultado de entrevistas y discusiones con empleados y supervisores se encontró que el engagement esta más particularmente caracterizado por el hecho de estar inmerso y felizmente dedicado al trabajo – un estado mental al cual llamamos absorción – que por su eficacia. En este sentido la absorción es un aspecto distinto del engagement, que no se considera necesariamente opuesto a la ineficacia profesional. Basado en la definición previa, se desarrolló un cuestionario autoaplicado llamado Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, la cual incluye los tres componentes constitutivos del engagement: vigor, dedicación y absorción.

El vigor se evalúa mediante los seis ítems siguientes, que se refieren a los altos niveles de energía y resiliencia, la voluntad de dedicar esfuerzos, no fatigarse con facilidad, y la persistencia frente a las dificultades:

1. *En mi trabajo me siento lleno de energía.*
2. *Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.*
3. *Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.*
4. *Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.*
5. *Soy muy persistente en mi trabajo.*
6. *Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.*

Aquellos que presentan altos puntajes en vigor generalmente tienen mucha energía, entusiasmo y resistencia cuando trabajan, mientras aquellos que presentan bajos puntajes, tienen menos energía, entusiasmo y resistencia en lo que concierne a su trabajo.

La dedicación se evalúa mediante cinco ítems que se refieren al sentido o significado del trabajo, a sentirse entusiasmado y orgulloso por su labor, y sentirse inspirado y retado por el trabajo.

1. *Mi trabajo está lleno de significado y propósito.*
2. *Estoy entusiasmado con mi trabajo.*
3. *Mi trabajo me inspira.*
4. *Estoy orgulloso del trabajo que hago.*
5. *Mi trabajo es retador.*

Aquellos que presentan altos niveles en dedicación se identifican fuertemente con su trabajo porque la experiencia es significativa, inspiradora y desafiante. Por lo tanto, ellos generalmente se sienten entusiasmados y orgullosos en relación a su trabajo. Aquellos que presentan bajos puntajes, no se identifican con su trabajo porque ellos no consideran la experiencia como significativa, inspiradora o desafiante, y no se sienten ni entusiasmados, ni orgullosos, en relación a su trabajo.

La absorción se evalúa mediante seis ítems que se refieren a estar felizmente inmerso en su trabajo y presentar dificultad para dejarlo, de tal forma que el tiempo pasa rápidamente y uno se olvida de todo a su alrededor.

1. *El tiempo vuela cuando estoy trabajando.*
2. *Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.*

3. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
4. Estoy inmerso en mi trabajo
5. Me “dejo llevar” por mi trabajo.
6. Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.

Aquellos que presentan altos puntajes en absorción, están usualmente contentos de involucrarse en su trabajo, se sienten inmersos en él y presentan dificultad para dejarlo porque la actividad los impulsa. Como consecuencia de ello, se olvidan de todo alrededor y el tiempo parece volar. Los que presentan bajos puntajes en absorción, no se sienten involucrados o inmersos en el trabajo, no presentan dificultad en dejarlo ni dejan de poner atención a su entorno ni al tiempo que transcurre.

La entrevistas cualitativas estructuradas, aplicadas a un grupo heterogéneo de trabajadores holandeses que obtuvieron puntajes altos en el UWES, mostraron que los trabajadores con engagement son agentes activos, que toman la iniciativa en el trabajo y generan su propia retroalimentación positiva (Schaufeli, Tares, Le Blanc, Peeters, Bakker y De Jong, 2001). Además, sus valores parecen coincidir con los de la organización en la que trabajan y también parecen estar comprometidos en otras actividades fuera del trabajo. A pesar de que los trabajadores con engagement, participantes en las entrevistas, manifestaron sentirse cansados algunas veces como los empleados con burnout, quienes refirieron la fatiga como algo exclusivamente negativo, estos otros describieron su cansancio como un estado en cierto modo satisfactorio porque estuvo asociado a logros positivos. Algunos de los empleados con engagement entrevistados refirieron haber presentado burnout anteriormente, lo cual indica la presencia de cierta resiliencia y el uso de estrategias de afrontamiento efectivas. Finalmente, los empleados con engagement no son adictos al trabajo, porque también disfrutaban otras cosas fuera de su trabajo y porque, a diferencia de los adictos al trabajo, no trabajan duro solamente por una fuerte e irresistible compulsión interna, sino porque para ellos trabajar es divertido.

2. Desarrollo del UWES

Originalmente, el UWES contenía 24 ítems de los cuales nueve eran de vigor, 8 ítems de dedicación y su mayor parte consistía en frases del MBI, rescritas de forma positiva. Por ejemplo: “*cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar*” (vigor) versus “*me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar*” (cansancio emocional) y “*estoy entusiasmado con mi trabajo*” (dedicación) versus “*me he vuelto menos entusiasta respecto a mi trabajo*” (cinismo). Estos ítems del MBI reformulados, fueron sustituidos por los ítems de vigor y dedicación originales, y se añadieron nuevos ítems de absorción para constituir el UWES - 24. Después de la evaluación psicométrica en dos diferentes muestras de empleados y estudiantes, 7 ítems resultaron inconsistentes y fueron eliminados posteriormente, quedando solamente 17: 6 de vigor, 5 de dedicación y 6 de absorción (Schaufeli, Salanova, González – Roma y Bakker, 2002a). Está versión del UWES, de 17 ítems está incluida en los apéndices. En los análisis psicométricos subsiguientes, se encontraron inconsistentes otros dos ítems (Ab06 y VI 06), por lo que en algunos estudios también se utilizó una versión del UWES de 15 ítems (Demerouti, Bakker, Janssen y Schaufeli, 2001). Las bases de datos analizadas en este manual, incluyen tanto la versión del UWES - 15, como la del UWES - 17 (vea los apartados 4.1 y 5.1)

Los resultados de los análisis psicométricos del UWES pueden resumirse de la siguiente manera:

- **Validez factorial:** los análisis factoriales confirmatorios muestran que la estructura hipotética del UWES de tres factores, es superior al modelo de un solo factor y se ajusta a los datos de las diversas muestras tomadas en Holanda, España y Portugal (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000; Schaufeli et al., 2002a; Schaufeli, Martínez, Márquez- Pinto, Salanova y Bakker, 2002b; Schaufeli, Taris y Van Rhenen, 2003). Sin embargo, hay una excepción. Sonnentag (2003), utilizando el análisis factorial exploratorio, no encontró una estructura trifactorial bien definida y decidió utilizar el puntaje total del UWES como medida del engagement en el trabajo.

- **Correlación interna:** Aún cuando el análisis factorial confirmatorio del UWES, define una estructura tridimensional, estas tres dimensiones están íntimamente relacionadas. Las correlaciones entre las tres escalas generalmente exceden el .65 (Demerouti et al. 2001; Salanova et al., 2000; Schaufeli et al.,

2002a, 2002b), además de que la correlación entre las variables latentes presentan un intervalo entre .80 y .90 (Salanova et al., 2000; Schaufeli et al., 2002a, 2002b).

- **Estabilidad transcultural:** La estructura factorial de la versión corta del UWES, adaptada para estudiantes (ver apartado 4.9) es notablemente estable entre las muestras de España, Holanda y Portugal (Schaufeli et al., 2002b). Los análisis detallados muestran que solo tres ítems difieren significativamente entre las muestras de los tres países.

- **Consistencia interna:** La consistencia interna de las tres escalas del UWES es adecuada. Esto quiere decir que, en todos los casos, los valores α de Cronbach son iguales o superan el valor crítico de .70 (Nunnally y Bernstein, 1984). Usualmente, los valores α de Cronbach varían entre .80 y .90 (Salanova et al., 2000; Salanova, Grau, Llorens y Schaufeli, 2001; Demerouti et al., 2001; Montgomery, Peeters, Schaufeli y Den Ouden, 2003; Salanova, Bresó y Schaufeli, 2003a; Schaufeli, Taris y Van Rhenen, 2003; Salanova, Carrero, Pinazo y Schaufeli, 2003b; Schaufeli y Bakker, en prensa).

- **Estabilidad:** Los puntajes del UWES son relativamente estables a través del tiempo, presentado una estabilidad promedio de dos años para los coeficientes de vigor, dedicación y absorción, que son .30, .36 y .46, respectivamente (Bakker, Euwema y Van Dierendonk, 2003)

Resumiendo: Estos resultados psicométricos confirman - como se esperaba - la validez factorial del UWES. El UWES consiste en tres escalas altamente relacionadas. Además, este patrón de correlación se replica en muestras de diferentes países, lo que confirma la validez a nivel transcultural del modelo de tres factores. Tomando en cuenta todo esto, podemos afirmar que el engagement es un constructo formado por tres factores íntimamente relacionados, que son medidos por tres escalas internamente consistentes.

3. La Validez del UWES

Desde su introducción en 1999, se han realizado diversos estudios de validación del UWES que revelan su relación con el burnout y la adicción al trabajo, identifica posibles causas y consecuencias del engagement y elucida el papel que juega el engagement en procesos más complejos relacionados con la salud y bienestar de los trabajadores. Estos estudios de validación se exponen a continuación:

- **Engagement en el trabajo y burnout:** tal como se esperaba, los tres componentes del burnout – de acuerdo a la escala MBI – se relacionan negativamente con los tres aspectos del engagement (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000; Demerouti et al., 2001; Schaufeli et al., 2002a ; Schaufeli, Martínez, Marques-Pinto, Salanova e Bakker, 2002b; Montgomery et al., 2003; Schaufeli y Bakker, en prensa). No obstante, el patrón de relaciones difiere discretamente de lo que se esperaba obtener. Específicamente, el vigor y el agotamiento emocional están débilmente interrelacionados a comparación de lo que se esperaría, a partir de los fundamentos teóricos, mientras que la (falta de) realización profesional está mucho más fuertemente relacionada a los tres aspectos del engagement. Como consecuencia, un modelo de análisis factorial de segundo orden, en el cual las tres subescalas cargan juntas en la falta de realización profesional en un factor y el cansancio emocional y el cinismo, en otro factor, se adapta mejor a los datos obtenidos (Salanova et al., 2000; Schaufeli et al., 2002a; Schaufeli, Taris y Van Rhenen, 2003; Schaufeli y Bakker, en prensa). Demerouti et al (1999), obtuvo un resultado similar usando análisis discriminarios. En dicho estudio, las tres escalas del engagement, más la falta de realización profesional, cargaron en una función discriminante, mientras que las otras escalas de burnout cargaron en la segunda función restante. Una posible explicación para estos descubrimientos puede ser que la falta de realización profesional se evalúa con ítems formulados en sentido *positivo*, que tienen que ser subsecuentemente invertidos para obtener un puntaje “negativo” que se supone es indicador de la *falta* de realización profesional. Recientemente, Bouman, Ten Brake y Hoogstraten (2000) demostraron que las notablemente bajas correlaciones *negativas* entre la falta de realización profesional y las otras dimensiones de burnout, se convierten dramáticamente en correlaciones *positivas* cuando, en lugar de invertir los ítems formulados positivamente, se utilizan ítems negativos, para acceder a los indicadores de falta de eficacia. Estudios aún no publicados de Bélgica así como estudios Holandeses

(Walgenmakers, 2003) y españoles replican este notable resultado. En otras palabras, probablemente y de manera parcial, se debe al hecho de que los ítems de realización del MBI fueron formulados positivamente en lugar de negativamente, el otro hecho de que la realización profesional se relacione más fuertemente con el engagement que con el burnout. Sin embargo también puede concebirse que el engagement en el trabajo derive en sentimientos de realización profesional.

- Engagement en el trabajo y adicción al trabajo: Un reciente estudio sobre la validez de los constructos: engagement en el trabajo, burnout y adicción al trabajo, mostró que el engagement y la adicción al trabajo apenas muestran correlación entre sí, a excepción de la absorción, la cual se correlaciona moderadamente de forma positiva con el aspecto “trabajo excesivo” de la adicción al trabajo (Schaufeli, Taris y Van Rhene, 2003). Sin embargo, es notable que el vigor y dedicación se correlacionan negativamente – aunque débilmente – con la segunda característica que define la adicción al trabajo denominada “fuerte control interno”. Obviamente, el irresistible control interno que presenta el adicto al trabajo y que lo impulsa a trabajar, es diferente al vigor y dedicación característicos de un trabajador con engagement. Este estudio también mostró que el engagement en el trabajo y la adicción al trabajo están relacionados a variables diferentes: ambos tipos de empleados trabajan duro y son leales para la organización para la que trabajan, pero en el caso del adicto al trabajo, su desempeño lo logra a costa de su salud mental y sus contactos sociales fuera del trabajo, mientras que los trabajadores con engagement se sienten verdaderamente bien, tanto mental como socialmente.

- Posibles causas del engagement en el trabajo: Debe enfatizarse que trataremos acerca de posibles causas (y consecuencias) del engagement, debido a que, la naturaleza transversal de la mayoría de los estudios que se han realizado solo permite hacer algunas pocas inferencias causales. El engagement en el trabajo se asocia positivamente con características de la tarea que podrían ser etiquetadas como recursos, motivadores, o energizadores como el soporte social de los compañeros, del superior inmediato, la retroalimentación al desempeño, el coaching, la autonomía en el desempeño, variedad de tareas y la capacitación (Demerouti et al., 2001; Salanova et al., 2001, 2003; Schaufeli, Taris y Van Rhenen, 2003; Schaufeli y Bakker, in press). Sonnentag (2003) mostró que el nivel de engagement en el trabajo que se experimenta está asociado positivamente con el grado de recuperación que presentan los empleados al día siguiente de un día laborable. Además, el engagement en el trabajo está relacionado positivamente con la auto eficacia (Salanova et al., 2001), e incluso puede aparecer como precedente o como resultante del engagement (Salanova, Bresó y Schaufeli, 2003).

Esto quiere decir que puede existir una espiral creciente: la autoeficacia alimenta al engagement, el cual a su vez incrementa los sentimientos de auto eficacia y así sucesivamente. En un sentido similar, un reciente estudio aún no publicado y realizado entre estudiantes, demostró que el desempeño académico previo (por ejemplo, el promedio de estudios tomado del sistema computarizado de información sobre estudiantes de las universidades) se correlacionó positivamente con el engagement (Waegenmakers, 2003). Un estudio anterior realizado en tres países, ya ha comenzado a demostrar que el engagement se relaciona positivamente con los auto reportes de desempeño académico (Schaufeli et al., 2002b). Además, parece que los empleados que llevan sus sentimientos positivos del trabajo a la casa o viceversa, que llevan las experiencias positivas del hogar al trabajo presentan mayores niveles de engagement comparados con aquellos que no hacen este intercambio positivo entre los contextos (Montgomery et al., 2003). Finalmente, en un estudio entre parejas donde ambos trabajan, los niveles de vigor y dedicación de la esposa influyen de manera peculiar en los niveles de vigor y dedicación del marido aún cuando ambos están enfrentando altas demandas domésticas y laborales (Bakker, Demerouti y Schaufeli, 2003).

Lo mismo aplica en el caso del nivel de engagement de los esposos, el cual se ve influenciado por el nivel de engagement de sus esposas. Esto significa una influencia recíproca entre los niveles de engagement de los miembros de la pareja. Hasta ahora, se han realizado dos estudios longitudinales sobre las posibles causas del burnout: El estudio de Bakker et al (2003) entre trabajadores de una compañía de pensiones demostró que los de trabajo tales como el soporte social de los compañeros y la autonomía en el trabajo, están positivamente relacionados a los niveles de engagement registrados dos años después. Además, en este estudio aparece que los empleados con engagement aprovechan y movilizan mejor sus recursos laborales. Bakker, Salanova, Schaufeli y Llorens (2003) encontraron resultados similares entre profesores españoles.

- Posibles consecuencias del engagement en el trabajo: Las posibles consecuencias del engagement en el trabajo están relacionadas con *actitudes* positivas hacia el trabajo y la organización, tales como satisfacción laboral, compromiso organizacional y mínimas intenciones de rotación (Demerouti et al., 2001; Salanova et al., 2000; Schaufeli y Bakker, en prensa; Schaufeli, Taris y Van Rhenen, 2003). También se relacionan con conductas organizacionales positivas tales como: iniciativa personal y motivación para el aprendizaje (Sonnentag, 2003), conductas superiores al rol (Salanova, Agut y Peiró, 2003), y conducta proactiva (Salanova et al., 2003). Además, hay algunos indicadores de que el engagement se relaciona positivamente con la salud, esto es, con bajos niveles de depresión y distrés (Schaufeli, Taris y Van Rhenen, 2003) y quejas psicósomáticas (Demerouti et al., 2001). Finalmente parece que el engagement en el trabajo esta positivamente relacionado con el desempeño laboral. Por ejemplo, un estudio entre personal de cien hoteles y restaurantes españoles, mostró que los niveles de engagement en el trabajo de los empleados, tenían un impacto positivo en el clima de servicio de esos hoteles y restaurantes, los cuales a su vez eran predictores de conductas superiores al rol y la satisfacción de los usuarios (Salanova, Agut y Peiró, 2003). Es importante hacer notar que en este estudio, el desempeño laboral fue evaluado sin la intervención de los empleados, puesto que la información se obtuvo entrevistando a los clientes acerca de su satisfacción por el servicio recibido.

- El engagement en el trabajo como un mediador en el proceso de motivación: Los hallazgos referidos anteriormente acerca de las posibles causas y consecuencias, sugieren que el engagement en el trabajo pudiera jugar un rol mediador entre los recursos laborales por una parte, y las actitudes positivas en el trabajo por la otra. En un estudio reciente, Schaufeli y Bakker (en prensa) probaron este modelo entre cuatro muestras de diferentes tipos de organizaciones de servicios. La ecuación estructural del modelo también incluyó estresores en el trabajo, burnout y padecimientos de salud. Ellos encontraron alguna evidencia de la existencia de dos tipos de procesos: (1) un proceso de descompensación de la salud o *erosión* en el cual los estresores de trabajo y falta de recursos laborales se asocian con burnout, el cual a su vez se relaciona con padecimientos de salud y actitudes negativas hacia el trabajo; (2) un proceso *motivacional* en el que los recursos laborales disponibles se asocian con engagement en el trabajo, el cual a su vez se asocia con actitudes positivas hacia el trabajo. También otros estudios han confirmado el rol mediador del engagement en el trabajo. Esencialmente, los resultados de Schaufeli y Bakker (en prensa) fueron replicados por Hakanen, Schaufeli y Bakker (2003) en un estudio entre una amplia muestra de profesores finlandeses. Además los resultados del estudio de Salanova, Agut y Peiró (2003) corroboran el modelo de Schaufeli y Bakker (en prensa): El engagement en el trabajo juega un rol mediador entre los recursos laborales (ejemplo: equipamiento técnico, participación en la toma de decisiones) el clima de servicio y el desempeño laboral (conductas superiores al rol y satisfacción del usuario). Además en otro estudio realizado entre más de 500 trabajadores de la ICT, Salanova et al., (2003) observaron que el engagement en el trabajo mediaba la relación entre los recursos disponibles (retroalimentación al desempeño, variedad de tareas y control de la tarea) y la conducta organizacional proactiva.

- Engagement en el trabajo como un fenómeno colectivo: El engagement en el trabajo no solo es un fenómeno individual, sino que también ocurre en grupos, esto es, dentro de una misma organización algunos equipos de trabajo o partes de la organización presentan más engagement que otros (Salanova, Agut y Peiró, 2003; Taris, Bakker, Schaufeli y Schreurs, 2003). Obviamente, el engagement no este restringido a nivel individual, sino que de manera semejante pueden observarse grupos de empleados cuyos niveles de engagement pueden ser diferentes entre sí. Bakker y Schaufeli (2001) observaron en un estudio que incluía 130 equipos de trabajo, que el nivel colectivo de engagement del equipo, esta asociado con el nivel individual de engagement de cada miembro del equipo: mientras más engagement presente el equipo, los miembros presentarán un nivel semejante. Además, se observó que los equipos con engagement fueron capaces de allegarse más recursos de trabajo en comparación con los equipos que presentaron menor engagement, esto tuvo un impacto positivo sobre el nivel individual de los miembros del equipo. Este engagement denominado colectivo también ha sido estudiado en el laboratorio por Salanova, Llorens, Cifre, Martínez y Schaufeli (2003). Ellos encontraron que, grupos de estudiantes que sobrellevaron una carga de actividad bajo presión de tiempo, reportaron altos niveles de engagement colectivo solamente cuando el grupo se sentía competente para sacar adelante la actividad. Cuando el grupo sentía que les faltaba competencia, los niveles de engagement colectivo fueron bajos. Desafortunadamente el efecto del engagement sobre el desempeño de la tarea, no fue investigado en

este estudio. Finalmente los resultados expuestos previamente del estudio de Bakker et al. (2003) acerca de las parejas en las que ambos trabajan, demostraron que el engagement es “contagioso”; esto es, puede pasarse de uno a otro compañero y viceversa. Este proceso de transferencia o interconexión por medio del cual una persona “atrapa” el alto nivel de engagement de otro, puede ser el responsable de la aparición de formas colectivas de engagement. Resumiendo: los estudios de validez que se han llevado a cabo con el UWES, demuestran que el engagement en el trabajo está negativamente asociado con el burnout, aún cuando la relación entre vigor y agotamiento y entre dedicación y cinismo es mucho menos fuerte de lo que se esperaba. Por otra parte, el engagement puede ser diferenciado de la adicción al trabajo. Particularmente los recursos laborales que actúan como motivadores, parecen ser causa del engagement en el trabajo, mientras que los empleados con engagement muestran actitudes positivas hacia el trabajo, experimentan buena salud mental, y parecen desempeñarse mejor que aquellos con menor engagement. Finalmente el engagement no se limita al individuo, sino que puede intercambiarse con otros, transformándose así en lo que ha sido llamado engagement colectivo.

4. Cualidades psicométricas del UWES.

Más adelante mostramos los resultados de las cualidades psicométricas del UWES que se obtuvieron mediante el análisis de una base de datos holandesa, confirmada por estudios holandeses y belgas de diferentes grupos ocupacionales, y también de una base de datos internacional con información de varios países. Primero se presentan los resultados de la base de datos holandesa, seguidos por los resultados de la base de datos internacional. En ambos casos se utilizó una estructura similar: Primero se expone la composición de la base de datos, seguida por los análisis concernientes a las características de distribución de los ítems, la consistencia interna de las subescalas, la estructura factorial del UWES, la relaciones con burnout, edad, género, y las diferencias entre grupos profesionales (en la base de datos holandesa) y entre países (en la base de datos internacional). Finalmente se presenta una versión corta del UWES así como una versión ligeramente modificada para aplicar a estudiantes.

4.1 Descripción de la base de datos holandesa

Con el propósito de llevar a cabo las evaluaciones psicométricas del UWES se compiló una base de datos que incluye 25 estudios llevados a cabo entre 1999 y 2003 en Holanda y Bélgica. Estos estudios se llevaron a cabo en una sola organización, en ocasiones incluyendo diversos espacios, o diversos grupos profesionales tales como granjeros o médicos (vea la tabla 1).

En 11 de 25 estudios de la base de datos, se utilizó en UWES-17 ($n=2313$), mientras que los 14 estudios restantes ($n=7366$), se utilizó el UWES-15. A menos que resultados posteriores lo contraindiquen, el UWES-15 se utilizó para el análisis psicométrico de manera que pudieran reunirse un total de 9679 evaluados. De cualquier manera los análisis se realizaron simultáneamente con el UWES-17 y la versión corta UWES-9 (ver 4.7). Si los resultados de estos análisis fueran significativamente diferentes de los obtenidos con el UWES-15, se mencionará en el texto.

Tabla 1: Composición de la base de datos de la versión del UWES en holandés.

	Estudio	N	%
1	Empleados de una compañía de seguros*	86	.9
2	Consultores de una firma de computadoras*	80	.8
3	Equipo terrestre de una aerolínea*	82	.8
4	Empleados del servicio de atención telefónica de una compañía de telecomunicaciones*	477	4.9
5	Cuerpo docente y equipo administrativo de un colegio de profesionistas*	1003	10.4
6	Empleados de un bufete jurídico*	57	.6
7	Oficiales de la policía militar*	3042	31.4
8	Empleados de un fondo de pensiones*	507	5.2
9	Empleados de una aseguradora*	381	3.9
10	Empleados de una estación local de radio y televisión*	84	.9
11	Médicos que completaron un instrumento de apoyo a la carrera	655	6.8
12	Policías	99	1.0
13	Equipo de enfermería y médicos de las unidades de cirugía de un hospital universitario	104	1.1
14	Personal de un hospicio*	84	.9
15	Empleados del servicio público	74	.8
16	Empleados de orfanatorio	204	2.1
17	Voluntarios que respondieron a una convocatoria en los periódicos	124	1.3
18	Supervisores de una compañía de telecomunicaciones	587	6.1
19	Oficinistas de una industria procesadora de alimentos	111	1.0
20	Participantes de un taller sobre la mejora de la efectividad personal en el trabajo	121	1.3
21	Granjeros y horticultores de una red del Instituto Holandés de Economía Agrícola*	382	3.9
22	Granjeros Belgas*	496	5.1
23	Directivos de varias organizaciones Belgas*	590	6.1
24	Oficinistas de una industria automotriz Belga	64	.7
25	Enfermeras Belgas	199	2.1
	Total	9679	100

Nota: * Completaron el UWES-15

La base de datos está conformada por 42.8% de hombres y 57.2% de mujeres cuyas edades van desde los 15 a los 81 años (M=38.2 años; DP=10.51). El 86% de los empleados fueron holandeses, mientras que el resto de los empleados de la muestra fueron originarios de Bélgica. En ambos países se utilizó una versión similar del UWES en holandés. En la tabla 2 se presentan los grupos ocupacionales incluidos en la base de datos.

Tabla 2. Grupos Ocupacionales de la base de datos de la versión del UWES en holandés

Grupo Ocupacional	N	%
Agricultores y horticultores	844	9.1
Obreros	301	3.1
Trabajadores de un hospital	264	2.7
Oficinistas	1,645	16.9
Trabajadores de un hospital psiquiátrico	288	2.9
Médicos	655	6.8
Enfermeras	201	2.1
Servidores civiles	229	2.4
Trabajadores de una facultad	1,003	10.4
Policías militares	3,145	32.5
Empresarios	638	6.6
Burócratas	363	3.8
Diversos	63	0.6
Sin información	48	0.4
Total	9,679	100.0

Los estudios que se incluyeron en la base de datos son los que mejor representan a cada organización en particular o cada grupo ocupacional específico, tales como policías militares o agricultores y horticultores holandeses. Como consecuencia, esta base de datos no es representativa de la población trabajadora de Holanda y/o Bélgica. De cualquier manera la base de datos es muy variada y heterogénea en lo que se refiere a grupos profesionales, yendo desde obreros en procesos poco calificados y oficinistas, hasta ejecutivos, y de empleados de hospital hasta cirujanos de un hospital universitario. Además, la base de datos incluye empleados que trabajan predominantemente con personas (en educación y servicios de salud), objetos o materiales vivos (por ejemplo trabajadores de líneas de producción y granjeros), o información (oficinistas y ejecutivos); por lo que se puede hacer una distinción entre el objeto de trabajo de los empleados (Fine y Cronshaw, 1999). Por lo tanto, si bien no es representativa, si es lo suficientemente heterogénea para realizar análisis psicométricos.

4.2 Características de la distribución de los ítems

Se examinó hasta que punto se desviaba la normalidad la distribución de frecuencias de los ítems de UWES en cuanto a asimetría y curtosis. Hablando de manera general, encontramos que los ítems se distribuyeron de manera normal entre las muestras. En lo que se refiere a la asimetría, se encontraron desviaciones relativamente menores del valor crítico de 1.96 en los ítems DE01 (en una sola muestra: 2.5) y AB01 (en tres muestras: < 2.6). Las desviaciones en términos de curtosis fueron algo más frecuentes pero igualmente no tan significativas: ítem DE01 (en dos muestras: < 6.2), ítem AB01 (en cinco muestras: < 8.8), ítem VI01 (en dos muestras: < 4.1), ítem DE02 (en una muestra 4.2) e ítem VI02 (en dos muestras: < 34). Quizás a excepción del ítem AB01, las desviaciones de la normalidad no representan problema alguno.

4.3 Consistencia interna

La tabla 3 muestra la consistencia interna de las escalas de las diferentes versiones del UWES (para la versión corta del UWES-9, ver 4.7). Los valores Alfa de Cronbach se calcularon tanto para la base total como para los estudios individuales α . La tabla 3 muestra el rango de valores α y su mediana. Los datos más recientes se refieren a 15 estudios (N=9.679) en cuanto se refiere al UWES-9 y el UWES-15,

mientras que la mediana se basa en los restantes 11 estudios (N=2.313) del UWES-17. Como se puede ver en esta tabla, las consistencias internas son bastante buenas, tanto como para versión corta como para las versiones largas. Además las consistencias internas están muy por arriba del criterio de .60 recomendado para los instrumentos de evaluación de reciente desarrollo (Nunnaly y Bernstein, 1994).

Tabla 3: α de Cronbach de las escalas del UWES

	UWES-9 (N = 9,679)			UWES- 15 (N =9,679)			UWES-17 (N = 2,313)		
	Total	Md	Intervalo	Total	Md	Intervalo	Total	Md	Intervalo
Vigor	.84	.84	.75 - .91	.86	.86	.81 - .90	.83	.86	.81 - .90
Dedicación*	.89	.89	.83 - .93	.92	.91	.88 - .95	.92	.92	.88 - .95
Absorción	.79	.79	.70 - .84	.82	.81	.75 - .87	.82	.80	.70 - .88

Nota: * Las escalas de dedicación del UWES-15 y UWES-17 son idénticas.

Es notable que la escala de vigor de 6 ítems no presenta más consistencia interna que la escala de 5 ítems, mientras que la escala de absorción de 5 ítems parece ser algo *más* consistente que la escala de 6 ítems. Esto último aparece particularmente al hacer la comparación de los valores α entre los diversos estudios. Esto se debe en principio, a que los valores α de Cronbach se incrementan con el tamaño de la prueba, los valores α de las escalas UWES-9 que solamente incluyen 3 ítems, son algo menores que los valores correspondientes de las versiones UWES-15 o UWES-17. No obstante la consistencia interna de las escalas reducidas excede ampliamente el criterio aceptado para escalas existentes, de $\alpha \geq .70$ (Nunnaly y Bernstein, 1994).

En conclusión: todas las escalas del UWES poseen alta consistencia interna. Además, añadir otro ítem a las escalas de vigor y absorción no incrementan la consistencia interna de las escalas, sino que al contrario, puede incluso notarse un pequeño decremento. En otras palabras, en lo que respecta a la consistencia interna, ambos ítems extras (VIT06 y ABS06) podrían ser eliminados. Encontramos aquí otra razón para concentrarnos en las cualidades psicométricas del UWES-15.

La tabla 4 muestra la consistencia interna de la escala total del UWES. En el siguiente párrafo se discutirá si en algunos casos pudiera ser preferible utilizar el puntaje total en lugar de utilizar los puntajes de las 3 subescalas. Como se puede ver en la tabla, las escalas totales de las 3 versiones del UWES presentan una alta consistencia interna.

Tabla 4: Valores del α de Cronbach total de las escalas del UWES

	N	Total	Media	Intervalo
UWES-9	9,679	.93	.93	.89 - .97
UWES-15	9,679	.92	.94	.90 - .96
UWES-17	2,313	.93	.94	.91 - .96

4.4 Estructura factorial y correlaciones internas

Con el propósito de investigar la estructura factorial del UWES, se llevaron a cabo varios análisis confirmatorios. Los primeros análisis se hicieron utilizando la base total de datos, seguido del análisis de todos los estudios por separado, utilizando el Método de Grupos Múltiples. Para incrementar el poder estadístico, solamente se incluyeron en los análisis aquellos estudios hechos con más de 200 empleados. Esto significa que para el UWES-9 y el UWES-15 se analizaron 10 muestras (N=8,120) y para el UWES-17, solamente 2 (N=1,242).

Utilizando este abordaje de dos pasos, es posible evaluar el ajuste de un factor particular de los datos entre el grupo completo dentro de la base de datos, así como evaluar el grado en el que una solución factorial aparece como invariable entre estudios separados. Se evaluó el ajuste de la solución de un solo factor, la cual asume que los tres aspectos del engagement cargan sobre una misma dimensión, igualmente se evaluó el ajuste de la solución de tres factores, la cual asume que los tres aspectos del engagement en el trabajo (vigor, dedicación y absorción) son factores independientes aunque correlacionados (tabla 5). En otras palabras, se investigo si el engagement en el trabajo es un constructo unidimensional o tridimensional.

Tabla 5: El ajuste entre las versiones unifactorial y trifactorial del UWES

Modelo	N	X ₂	df	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	NNFI	CFI
UWES-9									
1- Factor	9,679	4394.38	27	.90	.83	.13	.92	.90	.92
1- Factor MG	8,120	3838.04	270	.90	.83	.04	.92	.90	.92
3- Factor	9,679	2296.23	24	.95	.91	.10	.96	.94	.96
3- Factor MG	8,120	2197.85	240	.95	.90	.03	.95	.94	.96
UWES-15									
1- Factor	9,679	10937.76	90	.85	.80	.11	.89	.87	.89
1- Factor MG	8,120	1026.80	900	.83	.77	.04	.87	.86	.88
3- Factor	9,679	7798.57	87	.89	.85	.10	.92	.90	.92
3- Factor MG	8,120	8273.85	870	.87	.81	.03	.90	.89	.91
UWES-17									
1- Factor	2,313	3554.65	119	.83	.78	.11	.87	.85	.87
1- Factor MG	1,242	2333.28	238	.78	.72	.08	.82	.81	.84
3- Factor	2,313	2637.97	116	.87	.83	.10	.90	.89	.91
3- Factor MG	1,242	1859.93	232	.82	.77	.08	.86	.85	.87

Nota: MG =Método de múltiples grupos; GFI =Índices de ajuste efectivo; AGFI = Índice de ajuste efectivo regularizado; RMSEA =Error de aproximación de la media de la raíz cuadrada; NFI =Índice de ajuste normalizado; NNFI =índice de ajuste no normalizado; CFI=Índice de ajuste comparado.

La tabla 5 enseña que el ajuste de la solución Trifactorial es superior la solución Unifactorial. Por otra parte en lo que respeta al UWES-9 el ajuste al modelo de un solo factor también es aceptable, debido a que sus índices de ajustes relativos (NFI, NNFI y CFI), superan el valor crítico de .90 (Byrne, 2001)⁶. Además tanto la solución unifactorial como la trifactorial del UWES-9 permanecen relativamente invariables en los 10 estudios en holandeses que se incluyeron en los análisis. Se puede inferir del resultado, que el ajuste de ambos modelos en la totalidad del grupo no se desvía substancialmente del ajuste que obtiene al utilizar el método de múltiples grupos (esto indica que las cargas factoriales y el grado de covarianza entre los factores, no varía entre grupos ocupacionales). También la solución trifactorial del UWES-15 es invariable entre los 10 estudios incluidos, aunque la muestra es algo menos extensa. En lo que respecta al UWES-17, hay una gran diferencia entre el ajuste de las dos muestras incluidas, lo cual apunta a una invariabilidad relativamente pobre.

Aunque el ajuste de al solución trifactorial parece ser algo mejor que la unifactorial, la correlación entre las tres escalas del UWES es lo suficientemente fuerte. Esto aplica tanto a las correlaciones entre los factores latentes, como para los puntajes de la escala observados o manifiestos (tabla 6). Debido a que las variables latentes representan “puntajes reales” que están libres de errores de medición, las correlaciones entre puntajes latentes son, por definición, más altas que la correlación entre puntajes observados, los cuales incluyen cierto margen de error de medición.

Tabla 6: Correlaciones entre los factores latentes y manifiestos del UWES

	Total de grupo		Media		Intervalo	
	Latente	Manifiesto	Latente	Manifiesto	Latente	Manifiesto
UWES-9 (N = 9,679)						
Vigor-Dedicación	.87	.70	.88	.70	.85 - .95	.55 - .80
Dedicación- Absorción	.91	.77	.92	.76	.86 - .98	.66 - .85
Vigor-Absorción	.84	.71	.86	.72	.77 - .92	.59 - .81
UWES-15 (N = 9,679)						
Vigor-Dedicación	.87	.77	.87	.79	.84 - .97	.59 - .86
Dedicación- Absorción	.93	.80	.92	.79	.84 - .98	.65 - .87
Vigor-Absorción	.90	.76	.93	.76	.84 - .98	.60 - .87
UWES-17 (N = 2,313)						
Vigor-Dedicación	.89	.78	.85	.80	.83 - .87	.61 - .84
Dedicación- Absorción	.90	.77	.89	.76	.88 - .90	.62 - .84
Vigor-Absorción	.90	.75	.89	.75	.85 - .92	.55 - .84

En principio. El RMSEA debe ser menor que .08 o al menos .10 (Byrne, 2001), pero en muestras muy extensas es usual observar valores de RMSEA algo más altos.

Las notablemente altas correlaciones entre los factores (latentes) del UWES sugieren que, aunque hablando psicométricamente estemos utilizando un instrumento compuesto de tres dimensiones, para fines prácticos dichos factores se funden en uno solo. Esto aplica particularmente a la versión corta debido a que el modelo unifactorial del UWES-9 se ajusto bien a los datos (ver tabla 5).

En conclusión: El engagement en el trabajo, tal como lo evalúa el UWES, puede ser considerado como un constructo unidimensional y tridimensional. La alta correlación entre las tres dimensiones (ver tabla 6) y los altos valores α de Cronbach de la escala total dan soporte a un modelo unidimensional mientras que el mayor ajuste del modelo tridimensional fundamenta la existencia de tres subescalas (al menos para el UWES-15 y el UWES-17) (ver tabla 5).

En caso de que alguien este interesado en las diferentes dimensiones del engagement en el trabajo, es obvio que deberá utilizar el instrumento tridimensional. Este puede ser el caso en el que el engagement en el trabajo se incluye en un modelo de estructura lineal donde los factores latentes del engagement pueden representarse por los tres factores manifiestos. Sin embargo, si el punto de interés es el concepto de engagement como tal, más que sus partes constitutivas, se deberá utilizar el puntaje total (de la versión corta). Dado que las tres escalas del UWES están tan fuertemente correlacionadas, no deben incluirse simultáneamente en análisis de regresión multivariada, para evitar problemas con la multicolinealidad. En ese caso se recomienda usar preferentemente el puntaje total.

4.5 Relación con el Burnout

En 15 estudios de la base de datos (N= 6,726) también se incluyó la Escala Utrecht de Burnout (UBOS; Schaufeli y Van Dierendonck, 2000) – la versión holandesa del Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS; Maslach, Leiter y Jackson, 1986). Esto permite examinar la correlación entre las tres dimensiones del burnout – agotamiento emocional, cinismo, realización profesional – y el engagement en el trabajo. Es de esperarse que burnout y engagement se correlacionen negativamente, especialmente en las categorías de vigor y agotamiento emocional y la dedicación frente al cinismo (ver ítem 1). La tabla 7 presenta separadamente los rangos de correlación y las medianas, que se obtuvieron en el grupo total de 6,726 empleados en los 15 estudios.

Tabla 7: Correlación entre el burnout (UBOS) y el engagement en el trabajo (UWES) (N = 6,726)

		Vigor	Dedicación	Absorción	UWES
Agotamiento emocional	Correlación en el total del grupo	-.38	-.26	-.15	-.28
	Mediana	-.40	-.33	-.19	-.36
	Rango	-.29 - -.71	-.21 - -.51	-.10 - -.43	-.22 - -.58
Cinismo	Correlación en el total del grupo	-.50	-.66	-.46	-.60
	Mediana	-.53	-.65	-.44	-.61
	Rango	-.40 - -.65	-.55 - -.73	-.34 - -.55	-.50 - -.70
Baja realización profesional	Correlación en el total del grupo	-.66	-.67	-.55	-.68
	Mediana	-.65	-.70	-.56	-.70
	Rango	-.58 - -.74	-.63 - -.78	-.44 - -.69	-.60 - -.75

Nota: UBOS = Utrecht Burnout Scale (escala burnout de Utrecht)

En los 15 estudios todas las correlaciones entre las escalas de burnout y engagement son negativas y, virtualmente no presentan excepciones significativas. Las tres escalas del engagement resultaron más fuertemente correlacionadas con la falta de realización profesional lo cual puede ser resultado del hecho de que los ítems de la escala de realización profesional están redactados originalmente en sentido positivo y fueron posteriormente invertidos con la intención de evaluar la baja realización (vea ítem 3). Como era de esperarse, la dedicación está fuertemente correlacionada negativamente con el cinismo, pero al contrario de lo que se esperaba, la correlación entre el vigor y el agotamiento emocional es relativamente baja. En otras palabras, los empleados con engagement no son cínicos y se sienten competentes en sus trabajos y – aunque en menor grado – no se sienten muy fatigados.

4.6 Relaciones entre la edad y el sexo

Las tres escalas del UWES presentaron una correlación débil de tipo positivo con la edad: vigor $r = .05$, dedicación $r = .14$, y absorción $r = .17$. La correlación con la edad y el total del UWES es de $.14$. Por lo tanto los empleados más viejos experimentan más engagement. Sin embargo el porcentaje de varianza compartida es ciertamente pequeño, menor al 2%.

Los hombres (N=5,450) presentan puntajes más altos que las mujeres en dedicación y absorción (N=4,066), mientras que en los puntajes de vigor parecen no existir diferencias de género. Adicionalmente los hombres presentan puntajes totales más altos, a comparación de las mujeres en el UWES-15. Aún cuando estas diferencias son estadísticamente significativas, les hace falta significado práctico por ser muy pequeñas. El puntaje medio de los hombres en dedicación y absorción es de 4.02 y 3.65 respectivamente, mientras que los correspondientes valores medios para las mujeres son de 3.90 y 3.48. Por otro lado, las diferencias de género en cuanto a dedicación y absorción son de $.12$ y $.17$, respectivamente; lo cual es mucho menor que una desviación estándar. El puntaje total del UWES-15 para los hombres es de 3.89 contra 3.77 de las mujeres; esto representa una diferencia mínima de $.12$, lo cual nuevamente es mucho menor que la desviación estándar. A partir de que los niveles medios de engagement no se diferencian mucho entre hombres y mujeres, se decidió no calcular puntajes específicos normativos para cada género.

4.7 Diferencias entre grupos ocupacionales

Hablando generalmente, las diferencias entre los niveles medios de engagement entre diferentes grupos ocupacionales son significativas, pero relativamente pequeñas y casi nunca exceden el tamaño de una desviación estándar. Sin embargo se observa un patrón particular en el que los granjeros y los supervisores mostraron los más altos puntajes en todas las dimensiones y los oficinistas y los médicos

mostraron los puntajes más altos. El hecho de que los niveles de engagement fueran tan bajos entre los médicos fue quizás algo sorprendente pero se puede explicar debido a la particular composición de la muestra. Los médicos que se incluyeron en la base de datos llenaron un cuestionario computarizado a través de la Internet incluyendo al UWES, que formaba parte de un “monitor de carrera” (Bakker, Schaufeli, Bulters, Van Rooijen y Tem Broek, 2002). El grupo objetivo del proyecto de monitoreo de carrera era médicos que experimentarían cualquier tipo de problema de carrera. Por lo tanto es plausible que este grupo específico de médicos pudiese mostrar bajo engagement en su trabajo. De hecho esto puede haber sido su principal razón para participar en el proyecto de consejería de carrera. Aún más, cada una de las tres dimensiones del engagement también muestra un patrón algo particular en cuanto a los puntajes altos y bajos de los grupos ocupacionales. Por ejemplo los trabajadores domésticos no son muy vigorosos, pero se sienten muy dedicados, mientras que los oficiales de la policía militar se sienten moderadamente vigorosos, pero no muy dedicados o absortos en su trabajo.

Las tablas de la 8 a la 11 demuestran las medias y las desviaciones estándar de tres grupos ocupacionales con los valores más altos y más bajos de las dimensiones del UWES, así como el puntaje total del cuestionario. Solamente para las escalas de vigor y absorción las diferencias entre el grupo con el puntaje más alto y el grupo con el puntaje más bajo, exceden una desviación estándar, lo que significa prácticamente una diferencia relevante. Debido a que los valores medios de los diferentes grupos ocupacionales no difieren sistemáticamente, no se calcularon puntajes normativos para cada grupo específico.

Tabla 8: Puntajes de vigor para diversos grupos ocupacionales (UWES-15)

Grupo ocupacional	N	Media	Desviación estándar
<i>Puntajes más altos</i>			
Empresarios	632	4.29	1.03
Agricultores	875	4.22	1.06
Funcionarios Públicos	1,826	4.15	1.11
<i>Puntajes más bajos</i>			
Amas de casa	84	3.71	1.03
Trabajadores manuales	376	3.67	1.23
Médicos	655	3.04	0.92
<i>Puntaje Total</i>	9,679	3.99	1.10

Tabla 9: Niveles de dedicación para grupos ocupacionales diversos (UWES-15)

Grupo ocupacional	N	Media	Desviación estándar
<i>Puntajes más altos</i>			
Agricultores	875	4.27	1.03
Empresarios	632	4.26	1.06
Amas de casa	84	4.25	1.11
<i>Puntajes más bajos</i>			
Trabajadores manuales	376	3.78	1.03
Policías militares	3,193	3.66	1.23
Médicos	655	3.29	0.92
<i>Puntaje Total</i>	9,679	3.91	1.10

Tabla 10: Niveles de absorción para grupos ocupacionales diversos (UWES-15)

Grupo ocupacional	N	Media	Desviación estándar
<i>Puntajes más altos</i>			
Agricultores	875	4.10	1.10
Empresarios	632	3.98	1.08
Enfermeras	201	3.92	1.04
<i>Puntajes más bajos</i>			
Policías militares	3,193	3.35	1.17
Trabajadores manuales	376	3.34	1.27
Médicos	655	2.96	1.92
<i>Puntaje Total</i>	9,679	3.58	1.18

Tabla 11: Puntaje total para grupos ocupacionales

Grupo ocupacional	N	Media	Desviación estándar
<i>Puntajes más altos</i>			
Agricultores	875	4.24	1.04
Empresarios	632	4.22	1.00
Funcionarios Públicos	1,826	3.97	1.12
<i>Puntajes más bajos</i>			
Policías militares	3,193	3.69	1.12
Trabajadores manuales	376	3.63	1.24
Médicos	655	3.10	0.87
<i>Puntaje Total</i>	9,679	3.82	1.10

4.8 Versión corta

Se llevo a cabo un proceso iterativo donde cada muestra se analizó separadamente, con el fin de reducir las escalas del UWES a máximo de 3 ítems. Primero, de cada escala se selecciono el ítem más característico según su valor natural. Enseguida, ese ítem fue sometido a regresión sobre los demás ítems de la escala. El ítem con los valores β más altos en la mayoría de las muestras, se añadió a los 2 ítems previamente seleccionados. Estos 3 ítems constituyen la versión corta de esa escala en particular.

Como ítem más característico de la escala de vigor se seleccionó: “*En mi trabajo me siento lleno de energía*” (VI01). Este ítem fue reforzado en los siguientes dos pasos por “*En mi trabajo me siento fuerte y vigoroso*” (VI02), y “*Cuando me levanto por la mañanas tengo ganas de ir a trabajar*” (VI03), respectivamente. Los valores α de Cronbach variaron desde .75 a .91 (media: .84) a través de 25 estudios. Las correlaciones con las versiones de 5 y 6 ítems variaron entre .95 y .97 (media: .96) y .93 y .96 (media: .96), respectivamente.

Como ítem más característico de la escala de dedicación se seleccionó “*Estoy entusiasmado con mi trabajo*” (DE02) él cual fue complementado con “*Estoy orgulloso del trabajo que hago*” (DE04) y “*Mi trabajo me inspira*” (DE03), respectivamente. Los valores α de Cronbach variaron de .83 a .93 (media: .89) a través de todos los estudios. Las correlaciones con la versión más extensa de 5 ítems variaron de .92 a .96 (media: .94).

Como ítem más característico de la escala de absorción se seleccionó “*Estoy inmerso en mi trabajo*” (AB04). Este ítem se complementó con “*Me dejo llevar por mi trabajo*” (AB05), y “*Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo*” (AB03), respectivamente. Los valores α de Cronbach variaron de .75 a .94 (media: .79). Las correlaciones con la versiones de 5 y 6 ítems variaron entre .92. y .96 (media: .95), y .88 y .94 (media: .92) respectivamente.

Los valores α de Cronbach del instrumento que incluía los 9 ítems completos varió de .89 a .97 (media: .93).

4.9 Versión para estudiantes

Además de la versión para empleados, se desarrollo la versión del UWES para estudiantes: el UWES-S (ver apéndice). Comparado con la versión empleada anteriormente, algunos ítems fueron parafraseados, por ejemplo “*Cuando estoy haciendo mi trabajo como estudiante, me siento lleno de energía*” se utilizó en lugar de “*En mi trabajo me siento lleno de energía*”.

Se cuenta con dos grupos de datos independientes, ambos de estudiantes de la Facultad Social de La Universidad de Utrecht, los cuales fueron recabados en el año 2000 (N= 292) y 2003 (N=235) cuando se aplicó la versión de 17 ítems del UWES-S. La base completa (N=527) se utilizó para realizar los análisis psicométricos que se presentan a continuación. La mayoría de la muestra total esta conformada por mujeres (88%), mientras que el 12% restante son hombres; las edades varían entre los 18 y 49 años con una media a 22.8 años (DS=3.08).

Todos los ítems del UWES-S presentan una distribución casi normal. Ni la asimetría ni la curtosis de cada ítem excedieron el valor crítico de 1.96 del valor α de Cronbach para las escalas originales de vigor (6 ítems), dedicación (5 ítems), absorción (6 ítems), cuyos puntajes fueron de .63, .81 y .72 respectivamente. La consistencia interna en la escala de *Vigor* cumplió con el criterio de .60 para un instrumento recientemente desarrollado, mientras que las otras escalas superaron el criterio de $\geq .70$ para escalas ya establecidas (Nunnaly y Bernstein, 1994).

Se siguió un procedimiento similar al descrito en el apartado 4.7 con el fin de obtener una versión corta del UWES-S, la cual se formó con tres ítems idénticos de la escala de vigor (“*Me siento fuerte y vigoroso cuando estoy estudiando o voy a clases*”; “*Me siento en forma y vigoroso cuando estoy estudiando o estoy en clases*”; “*Cuando me levanto en la mañana me siento con ganas de ir a clases*”), mientras que para la escala de dedicación se utilizaron tres ítems diferentes (“*Encuentro mis estudios plenos de sentido y propósito*”; “*Mis estudios me inspiran*”; “*Estoy orgulloso de mis estudios*”), al igual que la escala de absorción (“*El tiempo vuela cuando estoy estudiando*”; “*Cuando estoy estudiando me olvido de todo lo que ocurre a mi alrededor*”; “*Me dejo llevar por el estudio*”). Los valores α de Cronbach para las escalas cortas fueron de .73, .76 y .70 respectivamente, y de .84 para escala total de 9 ítems. Por lo tanto todas las escalas cortas presentan una buena consistencia interna, cumpliendo con el criterio de .70.

La tabla 12 muestra los resultados de los análisis factoriales confirmatorios de la medición de ajuste de las formas unifactorial y trifactorial del UWES-S.

Tabla 12: Ajuste de la versión unifactorial y trifactorial del UWES-S (N = 572)

Modelo	χ^2	df	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	NNFI	CFI
UWES-S-17								
1- Factor	1.929,52	238	.80	.74	.08	.81	.80	.83
3- Factor	59,00	116	.89	.86	.08	.82	.83	.85
UWES-S-9								
1- Factor	173,78	27	.93	.88	.10	.88	.86	.89
3- Factor	92,75	24	.96	.93	.07	.95	.92	.93

Nota: MG =Método de grupos múltiples; GFI = Índice de ajuste deseable; AGFI = Índice normalizado de ajuste deseable; RMSA=Medida de la raíz cuadrada del error de aproximación; NFI =Índice de ajuste normalizado; NNFI =Índice de ajuste no normalizado; CFI =Índice de ajuste comparativo.

En todos los casos, el ajuste del modelo trifactorial a los datos obtenidos es superior al del modelo unifactorial. Además, el modelo hipotético del UWES-17 trifactorial no ajusta muy bien a estos datos. Esto se debe en gran parte, a la baja carga factorial de algunos ítems de vigor; estos ítems se eliminaron de la versión corta y con ello se mejoró el ajuste del modelo con los datos obtenidos.

La tabla 13 muestra las correlaciones entre factores latentes resultantes del análisis factorial confirmatorio y los puntajes entre las escalas de observación y conducta manifiesta. Tal como se comentó anteriormente las correlaciones entre los factores iniciales son, por definición, más altas que los posteriores. Comparando estas correlaciones con las de la tabla 6, estas son más bajas en la versión para estudiantes que en la versión para empleados.

Tabla 13: Correlación entre las escalas del UWES-S (N = 572)

	UWES-S-17 (manifiesto)	UWES-S-9 (manifiesto)	UWES-S-9 (latente)
Vigor – Dedicación	.53	.58	.76
Dedicación – Absorción	.51	.48	.70
Vigor – Absorción	.67	.58	.81

En base a la consistencia interna y en el ajuste del modelo trifactorial, la versión corta del UWES-S es preferible a la versión original de 17 ítems. Al igual que la versión para empleados, se puede utilizar como indicador de engagement tanto el puntaje total como los puntajes de las tres subescalas.

El engagement entre estudiantes (UWES-S-9) se relaciona débilmente, la edad: vigor $r = .23$, dedicación $r = .13$ y absorción $r = .15$. Según esta variable, a mayor edad de los estudiantes, encontramos mayor nivel de engagement. Los niveles de engagement (UWES-S-9) no presentaron diferencias significativas entre estudiantes mujeres u hombres.

Adicionalmente al UWES-S, todos los estudiantes respondieron la versión holandesa del MBI-GS (UBOS-S) (Schaufeli et al., 2002b). La tabla 14 muestra las correlaciones entre estudiantes.

Tabla 14: Correlación entre el UWES-S-9 y el UBOS-S (N = 572)

	Vigor	Dedicación	Absorción
Agotamiento	-.16	-.07	-.07
Cinismo	-.35	-.60	-.26
Realización profesional	-.56	-.53	-.46

Contrariamente a lo que se esperaba, pero en concordancia con los resultados obtenidos con trabajadores, el vigor y agotamiento están débilmente relacionados en el sentido negativo. Sin embargo la correlación entre dedicación y cinismo es más fuerte, tal como se esperaba. Al igual que en el estudio con empleados las más altas correlaciones se dan en lo referente a la realización profesional (ver tabla 7).

5. Versiones en otros Idiomas

A continuación, se investigan las cualidades psicométricas del UWES utilizando una base de datos internacional, la cual incluye diferentes grupos ocupacionales de varios países. Inicialmente se describe la composición de la base de datos, para después presentar los resultados de varios análisis psicométricos. Finalmente, se presenta una versión breve del UWES, al igual que una versión ligeramente adaptada para estudiantes.

5.1 Descripción de la base de datos de otros idiomas

Con el propósito de integrar las evaluaciones psicométricas del UWES, se compiló una base de datos que incluye 23 estudios realizados entre 1999 y 2003 en 9 países. Estos estudios fueron realizados, tanto en organizaciones que incluían varios espacios laborales, o que incluían grupos profesionales específicos tales como maestros o policías (ver tabla 15).

Tabla 15: Países que conforman la base de datos internacional del UWES

	País	N	%
1	Australia	473	3.7
2	Canadá	267	2.1
3	Finlandia	3,651	28.9
4	Francia	221	1.7
5	Alemania	821	6.5
6	Grecia*	470	3.7
7	Noruega	2,349	18.6
8	África del Sur	2,547	20.2
9	España	1,832	14.5
	Total	12,631	100

Nota: * En esta muestra se utilizó el UWES-15

El UWES-17 se utilizó casi en todos los estudios, excepto en dos de ellos, realizados en Grecia (N=470) en donde se utilizó el UWES-15. Todos los análisis se hicieron simultáneamente con datos obtenidos de la aplicación del UWES-15, UWES-17 y la versión breve UWES-9 (ver 5.8). Se utilizó una versión del UWES en idioma inglés en Canadá, Australia y Sudáfrica mientras que en los países restantes se aplicaron versiones en el idioma local (ver apéndice).

La base de datos incluyó un 46.9% de hombres y un 53.1% de mujeres cuyas edades fluctuaron entre 15 y 80 años (M=40.2 años; DS=12.9). La tabla 16 muestra los grupos ocupacionales que se incluyeron en la base de datos.

Tabla 16: Grupos ocupacionales incluidos en la base de datos internacional del UWES

Grupo Ocupacional	N	%
Trabajadores del Ejército de Salvación	470	3.7
Oficinistas	1.210	9.6
Trabajadores de un hospital psiquiátrico	78	.6
Funcionarios públicos	1.912	15.1
Servidores Civiles	147	1.2
Médicos	50	.4
Enfermeras	385	3.4
Trabajadores universitarios	428	2.4
Paramédicos	681	5.4
Policías	2.547	20.2
Maestros	2.601	20.6
Empresarios	226	1.8
Directivos del sector servicios	1.488	11.8
Psicólogos/ trabajadores sociales	147	1.2
Sin información	258	2.0
Total	12.631	100.0

Los estudios que fueron incluidos en la base de datos no son representativos de un país ni de un grupo ocupacional específico. Las muestras de tres países incluyen solamente un grupo ocupacional. Oficiales del Ejército de Salvación de Australia, policías de Sudáfrica y agentes de ventas de Francia. De cualquier modo, la base de datos es bastante heterogénea no solo por su composición internacional, sino también el hecho de que los grupos ocupacionales representados en ella van desde directivos hasta empleados universitarios. Al igual que la base de datos holandesa la base de datos internacional también incluye empleados que trabajan con personas (en el cuidado de la salud y educación), cosas (por ejemplo, obreros), o información (oficinistas, administradores); se puede distinguir también por grupos cuyo trabajo tiene diferente objetivo (Fine y Cronshaw, 1999). De este modo, aún cuando la base de datos en sí misma no es representativa, sí es lo suficientemente heterogénea para soportar análisis psicométricos.

5.2 Características de la distribución de los ítems

En lo que respecta a las distribuciones de frecuencia del UWES, éstas fueron analizadas separadamente en los nueve países con el fin de establecer la desviación de la norma, la asimetría y la curtosis. Hablando generalmente encontramos que los ítems presentan una distribución normal. Solamente en las muestras francesa y alemana se encontraron desviaciones más allá del valor crítico de 1.96. En lo que se refiere a la asimetría, las desviaciones de la normalidad fueron mínimas (por ejemplo <3.0) en los ítems DE01 (Alemania), y AD02 y VI 01 (Francia); para la curtosis, los ítems DE01 y AB01 (Alemania) y VI01, VI02, VI03, VI06, DE01, DE02, DE05, AB02 y AB06 (Francia), a excepción de los ítems DE01 (Alemania) y VI01 y AB02 (Francia). Por lo tanto se puede concluir que con muy pocas excepciones en muestras de dos países, la distribución de los ítems sobre engagement en el trabajo es normal.

5.3 Confiabilidad

Se consideraron dos aspectos de confiabilidad: consistencia interna y confiabilidad test- retest, también llamada estabilidad.

Consistencia Interna

La tabla 17 muestra las consistencias internas (α de Cronbach) de las escalas de varias versiones del UWES (para la versión corta del UWES-9, vaya al 5.8). Los valores α se calcularon tanto para la base total como para los estudios individuales. La tabla 17 muestra el rango de α y su valor medio (Md). Esto último se basa en las muestras de los nueve países.

Tabla 17: α de Cronbach de las escalas del UWES

	UWES-9 (N = 12.631)			UWES- 15 (N = 12.631)			UWES-17 (N = 12.161)		
	Total	Md	Intervalo	Total	Md	Intervalo	Total	Md	Intervalo
Vigor	.72	.76	.60 - .87	.80	.80	.56 - .88	.82	.82	.66 - .87
Dedicación*	.84	.87	.74 - .90	.89	.89	.83 - .92	.89	.89	.83 - .92
Absorción	.77	.79	.66 - .85	.81	.82	.73 - .88	.83	.83	.79 - .88
Puntaje total	.90	.91	.85 - .94	.92	.92	.88 - .96	.93	.93	.88 - .95

Nota: * Las escalas de dedicación del UWES-15 y UWES-17 son idénticas.

Como puede verse en la tabla 17, las consistencias internas son bastante buenas tanto para la versión corta como para las versiones largas. Dado que el α de Cronbach se incrementa con el tamaño de la prueba, las α de Cronbach de las escalas UWES-9 que solamente incluye tres ítems por subescala, son un poco más bajas que los valores correspondientes de las subescalas más grandes del UWES-15 y el UWES-17 (ver también 5.8). De cualquier manera, con una excepción (los vendedores franceses) las consistencias internas de las escalas abreviadas exceden en mucho el criterio generalmente aceptado de $\alpha \geq .70$ (Nunnally e Bernstein, 1994). Básicamente las versiones de las escalas de vigor y absorción de 6 ítems, incluidas en la versión UWES-17 son ligeramente más consistentes internamente que las versiones de 5 ítems del UWES-15. Solo en una muestra específica, la de los vendedores franceses, se observa una discrepancia mayor; el α de Cronbach para la escala de vigor de 5 ítems, es solamente de .56 a comparación de la escala de 6 ítems cuyo α de Cronbach es de .66.

Confiabilidad test- retest

En la base de datos internacional se incluyen dos estudios longitudinales que permiten evaluar la estabilidad del UWES a través del tiempo. El UWES fue aplicado dos veces en un intervalo de 1 año en 293 oficiales del Ejército de Salvación de Australia y en 563 Paramédicos Noruegos. Los coeficientes de estabilidad (r_t) se muestran en la tabla 18.

Tabla 18: Confiabilidad test-retest (r_t) de las escalas del UWES

Escala	Ejército de la Salvación (AUS) (N =293)	Paramédicos (NOR) (N = 563)
Vigor-6	.64	.71
Vigor-5	.64	.70
Vigor-3	.61	.71
Dedicación-5	.58	.69
Dedicación-3	.56	.66
Absorción-6	.58	.69
Absorción-5	.58	.68
Absorción-3	.57	.63
UWES-17	.63	.72
UWES-15	.62	.72
UWES-9	.64	.73

Los coeficientes de estabilidad son un poco más altos en la muestra noruega pero se mantiene casi en el mismo rango que la muestra australiana. No existen diferencias mayores en la estabilidad en las tres dimensiones del UWES, quizás con la excepción de la escala de vigor que parece ser ligeramente más estable a través del tiempo. Igualmente el tamaño de las subescalas parece no influir en el nivel de estabilidad. El nivel de estabilidad en un lapso de un año que presenta el UWES se encuentra dentro del mismo rango que el establecido para el MBI (ver Schaufeli y Van Dierendonck, 2000).

En conclusión: todas las escalas del UWES presentan una alta consistencia interna. Además, añadir otro ítem a las escalas de vigor y absorción difícilmente incrementa la consistencia interna de las escalas. En otras palabras, en lo que respecta a la consistencia interna ambos ítems adicionales (VIT06 y ABS06) podrían eliminarse. A pesar de que – como era de esperarse – las consistencias internas de la versión abreviada son algo más bajas, aún se encuentran en un rango aceptable. Finalmente la estabilidad del engagement durante el período de un año es similar a la del burnout y difiere mucho entre las tres dimensiones, aún que el coeficiente de estabilidad de la escala de vigor es algo más alto. La estabilidad de la versión abreviada es similar a la de las dos versiones largas.

5.4 Estructura factorial y correlaciones

Con el fin de investigar la estructura factorial del UWES se realizaron varios análisis factoriales confirmatorios. Los análisis se llevaron a cabo utilizando simultáneamente la base total de datos y la de cada país, utilizando el método de agrupación múltiple (ver también 4.4). Se evaluó el ajuste del modelo unifactorial, que asume que los tres componentes del engagement en el trabajo cargan en una sola dimensión subyacente. Igualmente se avaluó el ajuste del modelo trifactorial que asume que los tres componentes del engagement en el trabajo son independientes pero se correlacionan (Tabla 19). En otras palabras, se investigó si el engagement en el trabajo es un constructo unifactorial o trifactorial.

Tabla 19: Ajuste de los modelos unifactorial y trifactorial del UWES en 9 países diferentes

Modelo	X ₂	df	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	NNFI	CFI
<i>UWES-9 (N = 12.631)</i>								
1-factor	3.605,09	27	.93	.89	.10	.93	.91	.93
1- factor MG	6.317,45	243	.89	.81	.04	.90	.87	.90
3- factores	1.666,02	24	.97	.95	.07	.97	.95	.97
3- factores MG	3.522,35	216	.94	.89	.03	.94	.92	.95
<i>UWES-15 (N = 12.631)</i>								
1-factor	8.735,72	90	.90	.87	.09	.91	.89	.91
1- factor MG	15.041,83	810	.84	.78	.04	.86	.85	.87
3- factores	5.483,06	87	.94	.92	.07	.94	.93	.94
3- factores MG	10.081,09	783	.89	.84	.03	.90	.89	.91
<i>UWES-17 (N = 12.631)</i>								
1-factor	11.136,17	119	.89	.86	.09	.90	.88	.90
1- factor MG	18.341,74	952	.82	.77	.04	.85	.83	.85
3- factores	7.439,64	116	.93	.90	.07	.93	.92	.93
3- factores MG	14.239,45	928	.86	.82	.03	.88	.87	.89

Nota: MG =Método de múltiples grupos; GFI =Índice de ajuste efectivo; AGFI = Índice de ajuste efectivo regularizado; RMSEA =Error de aproximación de la media de la raíz cuadrada; NFI =Índice de ajuste normalizado; NNFI =índice de ajuste no normalizado; CFI=Índice de ajuste comparado.

La tabla 19 muestra que el ajuste del modelo trifactorial es superior al del modelo unifactorial. De cualquier manera, también el modelo unifactorial del UWES-9 es aceptable, es decir todos los índices relativos (NFI, NNFI y CFI) superaron el valor crítico de .90 (Byrne, 2001)⁷. Además, tanto el modelo unifactorial como el trifactorial del UWES-9 permanecen invariables en los 9 países incluidos en el análisis. Puede inferirse de este resultado, que ambos modelos en la base total no diferirían sustancialmente de los índices de ajuste que se obtienen mediante el método de grupos múltiples, también el modelo trifactorial del UWES-15 se muestra invariable entre los 9 países incluidos aún cuando su muestra sean poco menos extensa. En contraste la invariabilidad de la estructura trifactorial del UWES-17 es algo pobre.

Tabla 20: Ajuste trifactorial del UWES-15 en las muestras nacionales

País	N	X ₂	df	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	NNFI	CFI
Australia	473	552,63	87	.86	.80	.11	.89	.89	.90
Canadá	267	285,66	87	.87	.82	.09	.89	.91	.92
Finlandia	3.651	2.350,19	87	.91	.88	.08	.90	.89	.91
Francia	221	189,84	87	.90	.86	.07	.89	.90	.91
Alemania	821	1.173,59	87	.82	.75	.12	.83	.81	.84
Grecia	470	644,29	87	.84	.77	.12	.89	.88	.90
Noruega	2.349	2.483,58	87	.86	.81	.10	.91	.89	.91
África del Sur	2.547	1.668,94	87	.92	.88	.08	.92	.91	.93
España	1.832	1.531,06	87	.89	.85	.10	.88	.86	.89

Tabla 21: El ajuste trifactorial del UWES-9 en las muestras nacionales

País	N	X₂	Df	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	NNFI	CFI
Australia	473	150,14	24	.94	.88	.11	.95	.94	.96
Canadá	267	271,22	24	.93	.86	.11	.93	.91	.94
Finlandia	3.651	522,21	24	.97	.94	.08	.96	.95	.96
Francia	221	230,26	24	.90	.80	.14	.93	.90	.94
Alemania	821	1.176,54	24	.89	.80	.14	.93	.90	.93
Grecia	470	494,55	24	.96	.93	.09	.96	.95	.96
Noruega	2.349	657,76	24	.94	.89	.09	.91	.91	.94
África del Sur	2.547	475,95	24	.94	.89	.10	.93	.90	.93
España	1.832	135,20	24	.89	.80	.13	.92	.89	.93

Como puede observarse en las tablas 20 y 21, el modelo hipotético trifactorial del UWES-15 y el UWES-9, ajustan razonablemente bien en la mayoría de los países, con índices de ajuste relativo NFI, NNFI y CFI que igualmente satisfacen o se acercan al criterio de .90. Solamente en las muestras alemana y española, el ajuste del UWES-15 es relativamente débil. De cualquier manera, el UWES-9 ajusta bien a los datos de ambos países.

A pesar de que el ajuste del modelo trifactorial es aparentemente mejor que el del modelo unifactorial, la correlación entre las tres escalas del UWES es especialmente fuerte. Esto aplica tanto a las correlaciones de los factores latentes del análisis factorial confirmatorio, como a las correlaciones entre los puntajes manifiestos u observables (tabla 22). Nótese que las correlaciones de los puntajes latentes son, por definición más altas que las correlaciones entre los puntajes observables, debido a que no tienen índice de error.

Tabla 22: Correlaciones entre los factores latentes y manifiestos del UWES

	Total del grupo		Media		Intervalo	
	Latente	Manifiesto	Latente	Manifiesto	Latente	Manifiesto
<i>UWES-9 (N = 12.631)</i>						
Vigor-Dedicación	.96	.75	.95	.78	.87 - .99	.69 - .83
Dedicación-Absorción	.84	.67	.89	.77	.65 - .96	.52 - .84
Vigor-Absorción	.79	.59	.83	.70	.72 - .99	.42 - .81
<i>UWES-15 (N = 12.631)</i>						
Vigor-Dedicación	.94	.76	.94	.82	.86 - .99	.60 - .84
Dedicación-Absorción	.84	.69	.92	.80	.67 - .97	.52 - .85
Vigor-Absorción	.85	.67	.94	.79	.70 - .99	.52 - .83
<i>UWES-17 (N = 12.631)</i>						
Vigor-Dedicación	.93	.78	.94	.80	.82 - .99	.60 - .84
Dedicación-Absorción	.85	.72	.91	.78	.75 - .94	.66 - .85
Vigor-Absorción	.86	.70	.90	.76	.73 - .99	.58 - .86

Las altas correlaciones entre los factores (latentes) del UWES sugieren que, si bien se trata de un instrumento compuesto de tres factores, psicométricamente hablando, para fines prácticos los tres factores pueden conformar un solo puntaje. Esto aplica particularmente a la versión corta, porque el modelo unifactorial del UWES-9 ajusta muy bien a los datos (ver tabla 19 y 21).

En conclusión: El engagement en el trabajo tal como lo evalúa el UWES, puede ser considerado igualmente un constructo unidimensional o tridimensional. Las altas correlaciones entre los tres factores (ver tabla 22) y los altos valores α de Cronbach de la escala total (ver tabla 17) justifican un modelo unidimensional mientras que el más elevado índice de ajuste del modelo tridimensional dan soporte a un modelo de tres factores (al menos para el UWES-15 y el UWES-17) (ver tablas 19 y 21).

En el caso de que alguien esté interesado en los diferentes factores del engagement en el trabajo, evidentemente debe de utilizar la escala trifactorial. También puede darse el caso de que el engagement en el trabajo se incluya en un modelo estructural lineal donde el factor latente sea el engagement y sea representado por tres factores manifiestos: vigor, dedicación y absorción. Igualmente, si en interés se centra en el engagement en si mismo, en lugar de que en las partes que lo conforman, se debe utilizar el puntaje total. En ese caso es preferible utilizar la versión corta de 9 ítems. Dado que las tres escalas de UWES están fuertemente correlacionadas, no deben introducirse simultáneamente en análisis de regresión multivariada, para evitar problemas con la multicolinealidad. También en estos casos es mejor utilizar el puntaje total.

5.5 Relación con Burnout

En todos los estudios se aplicó igualmente el Inventario de Burnout de Maslach (Maslach, Leiter y Jackson, 1986) a excepción de dos estudios noruegos (N=2114). Esto nos permitió examinar la correlación entre las tres dimensiones del burnout: agotamiento, cinismo y realización profesional, y el engagement en el trabajo. Era de esperarse que burnout y engagement estuviesen correlacionados de manera negativa, especialmente entre las escalas de vigor y agotamiento y dedicación y cinismo (ver 1). Las tablas 23 y 24 muestran, respectivamente las correlaciones obtenidas en un grupo total de 10,427 empleados así como la mediana y el rango de correlación en nueve países evaluados con el UWES-15 y el UWES-9.

Tabla 23: Correlaciones entre el burnout (MBI-GS) y el engagement en el trabajo (UWES-15) (N =6.726)

		Vigor	Dedicación	Absorción	UWES-15
Agotamiento	Correlación en el total del grupo	-.33	-.31	-.09	-.27
	Media	-.32	-.31	-.24	-.25
	Intervalo	-.07 -- .49	-.01 -- .45	-.03 -- .28	-.02 -- .44
Cinismo	Correlación en el total del grupo	-.37	-.44	-.21	-.38
	Media	-.36	-.49	-.28	-.40
	Intervalo	-.03 -- .63	-.29 -- .65	-.06 -- .53	-.17 -- .64
Baja realización personal	Correlación en el total del grupo	-.50	-.51	-.39	-.52
	Media	-.59	-.57	-.45	-.63
	Intervalo	-.28 -- .70	-.28 -- .72	-.23 -- .59	-.29 -- .74

Tabla 24: Correlaciones entre el burnout (MBI-GS) y el engagement en el trabajo (UWES-9) (N =6.726)

		Vigor	Dedicación	Absorción	UWES-9
Agotamiento	Correlación en el total del grupo	-.38	-.34	-.10	-.31
	Media	-.37	-.34	-.13	-.31
	Intervalo	-.05 -- .51	-.03 -- .41	-.05 -- .37	-.00 -- .45
Cinismo	Correlación en el total del grupo	-.39	-.45	-.23	-.40
	Media	-.42	-.51	-.28	-.46
	Intervalo	-.16 -- .62	-.32 -- .65	-.06 -- .51	-.27 -- .64
Baja realización personal	Correlación en el total del grupo	-.44	-.50	-.36	-.49
	Media	-.56	-.56	-.46	-.57
	Intervalo	-.26 -- .61	-.39 -- .71	-.31 -- .56	-.27 -- .68

Casi todas las correlaciones entre las escalas del burnout y del engagement en el trabajo, de los países evaluados son significativas y negativas. De un total de 120 correlaciones referentes al UWES-15 solo 8 fueron no significativas, mientras que en UWES-9 solo 7 correlaciones fueron significativas. Casi todas las correlaciones no significativas fueron obtenidas en las muestras francesa y griega. Las tres escalas del engagement están muy fuertemente correlacionadas con la falta de realización personal – particularmente las de vigor y dedicación- lo que puede deberse al hecho de que los ítems de la escala de realización personal están redactadas en forma afirmativa y sus puntajes deben ser invertidos para medir *falta de realización personal* (ver 3). Tal como se esperaba la dedicación se correlaciona de una manera relativamente negativa con el cinismo, pero al contrario de nuestras expectativas, la correlación entre vigor y agotamiento es relativamente baja. La absorción es la menos correlacionada con las escalas del burnout. El puntaje total de engagement esta en su mayor parte correlacionado con la baja realización personal, seguido del cinismo y del agotamiento, respectivamente. En otras palabras los empleados con engagement no son cínicos, se sienten competentes en su trabajo, y (en un menor grado) no se sienten muy fatigados.

5.6 Relación con edad y género

La muestra total, virtualmente no se observan relaciones significativas entre el engagement y la edad; a excepción de la correlación de 0.5 con la escala de vigor que carece de relevancia practica. Las correlaciones con la edad en las muestras particulares de los 9 países, son significativamente positivas. A más edad de los empleados, más sentido del engagement. Hablando generalmente, el tamaño de las correlaciones es ciertamente pequeño ($< .20$), a excepción de la muestra canadiense ($.30 < r < .35$). Esto indica en la mayoría de los casos que el porcentaje de la distribución de variancia es mínimo por ejemplo menor a 4%. Dado que no hay una relación sistemática y significativa con las edades registradas se decidió no hacer cálculos para establecer puntajes normalizados por grupos específicos de edad.

En la base total los hombres (N=6469) presentan un puntaje significativamente más alto que el de las mujeres (N=5722) en los tres componentes del engagement: la media para los hombres en las escalas de vigor, dedicación y absorción son de 4.28, 3.83 y 4.36 respectivamente a diferencia de los puntajes de 4.11, 3.77 y 4.26 para las mujeres. No obstante que estas diferencias son estadísticamente significativas, carecen de aplicación práctica porque la muestra es muy pequeña; por ejemplo, nos proporciona menos de una desviación estándar. El puntaje total del UWES-15 para hombres es de 4.10 a diferencia de las mujeres que es de 4.05, lo que nos da una diferencia mínima que nuevamente es mucho menos que la desviación estándar. Salvo pocas excepciones el panorama que emerge de este análisis de muestras por separado podemos afirmar que en comparación a las mujeres, los hombres muestran valores ligeramente más altos en los tres aspectos del engagement, pero en ninguno de los casos es de importancia práctica como lo sería si superara al menos una desviación estándar. Dado que los niveles promedio de engagement no difieren mucho entre hombres y mujeres se decidió no calcular puntajes normalizados por género.

5.7 Diferencias entres países

A pesar de haber analizado las diferencias en los niveles de engagement entre países, estas son difíciles de interpretar debido a que la composición de las muestras difieren mucho de un país a otro. Por ejemplo, la muestra finlandesa incluye maestros de escuela y catedráticos, la muestra sudafricana solo incluye policías, por lo que las muestras están influenciadas por el grupo ocupacional. Dicho esto, apenas algunas diferencias pueden observarse entre países. Por ejemplo las más altas puntuaciones fueron detectas en la muestra finlandesa (M=4.57), la francesa (M=4.80) y otra muestra francesa (M=4.56), respectivamente. Los puntajes más bajos para los tres aspectos del engagement se observaron en la muestra canadiense: M=3.35, M=3.41 y M=3.72, respectivamente. Las muestras francesas incluyeron vendedores mientras que la canadiense incluyó burócratas. Por lo tanto las diferentes puntuaciones entre países pueden estar reflejando simplemente las diferencias entre grupos ocupacionales. En cualquier caso, las escalas de UWES son sensibles a las diferencias del puntaje entre países y/o grupos ocupacionales. Dado que no queda claro como deben interpretarse estas diferencias, no se establecieron normas específicas no para los países ni para los grupos ocupacionales.

5.8 Versión corta

Con el fin de reducir las escalas del UWES a un máximo de tres ítems, se siguió un proceso iterativo similar al descrito en el punto 4.8. Como el ítem más característico para vigor se seleccionó: *“En mi trabajo me siento lleno de energía”*. Este ítem fue sustituido en los siguientes dos pasos por *“Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo”*, y *“Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar”*, respectivamente. El ítem original mostró los valores β más altos en todas las muestras nacionales, mientras que el último, mostró los valores β más altos en todas las muestras menos en la finlandesa y española. Los valores α de Cronbach variaron de .60 a .87 (mediana: .76) en nueve muestras nacionales. Todos los valores α excedieron el .70 a excepción de las muestras de Finlandia y Francia. Las correlaciones de las versiones más largas de 5 y 6 ítems variaron entre .80 y .96 (mediana: .91) y .82 y .96 (mediana: .90), respectivamente.

Como el ítem más característico para la dedicación se seleccionó: *“Estoy entusiasmado con mi trabajo”*. Este ítem se sustituyó por *“Mi trabajo me inspira”* y *“Estoy orgulloso del trabajo que hago”*, respectivamente. El ítem original mostró el valor β más alto en todas las muestras nacionales excepto Francia, mientras que el último nos dio en mayor valor β en todas las muestras a excepción de la alemana y la griega. Los valores α de Cronbach variaron de .74 a .90 (mediana: .87) entre países. Las correlaciones con la versión más larga de 5 ítems variaron de .93 a .98 (mediana: .96).

Como el ítem más característico para la absorción se seleccionó: *“Estoy inmerso en mi trabajo”*. Este ítem fue sustituido por *“Me dejó llevar por mi trabajo”* y *“Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo”*, respectivamente. El ítem original mostró los valores β más altos para todas las muestras excepto Sudáfrica, Francia, Canadá y Finlandia, mientras que el último mostró los valores β más altos en todas las muestras menos la canadiense y la griega. Los valores α de Cronbach variaron de .66 a .85 (mediana: .79). A excepción de España, todos los valores α superaron el .70. Solo las correlaciones con las versiones de 5 y 6 ítems variaron entre .90 y .96 (mediana: .94), y .88 y .96 (mediana: .92), respectivamente.

Los valores α de Cronbach de los 9 ítems variaron de .85 a .84 (mediana: .91) entre las 9 muestras nacionales. El valor α para la base de datos completa es de .90.

6. Uso Práctico

En este capítulo final del manual para el test, se presentan los puntajes del UWES. Además, se presentan las normas para las versiones del UWES en diversos idiomas, las cuales están basadas en puntos de corte estadísticos.

6.1. Llenado y puntajes

Toma aproximadamente de 5 a 10 minutos completar el UWES, y puede aplicarse individualmente y de manera grupal. El UWES puede utilizarse tanto para una valoración individual o grupal o incluso como parte de una encuesta de satisfacción para el empleado, o una evaluación de riesgos psicosociales. Las instrucciones que se proporcionan en el formato, en la parte superior del UWES son autoaplicables (ver apéndice), pero si se creó necesario, se puede constatar si el sujeto o los sujetos entendieron las indicaciones.

Con el fin de evitar inducir o sugerir la relación directa de las respuestas con el engagement en el trabajo, este término no se utiliza como título del cuestionario. En su lugar se utiliza un término más neutral *“Encuesta de bienestar y trabajo”* con las siglas UWES entre paréntesis.

El puntaje promedio de las tres subescalas del UWES se obtiene sumando los puntajes de cada escala en particular y dividiendo su resultado entre el número de ítems de la subescala respectiva. Por lo tanto el UWES puede arrojar tres puntajes parciales, correspondientes a cada subescala y un puntaje total dentro del rango de 0 a 6 puntos.

El capítulo 2 se refiere al contenido de los ítems y los puntajes más significativos.

6.2 Normas holandesas

Normas grupales

Con el fin de interpretar los puntajes de un grupo de empleados en particular en alguna dimensión determinada del UWES, se pueden utilizar los puntajes promedio de la base de datos (tablas 25 y 26). Se puede utilizar un sencillo t-test para evaluar la representatividad de la diferencia entre el grupo específico a evaluar y los puntajes de la base de datos. Como se mencionó anteriormente, se recomienda utilizar tanto el UWES-15 como el UWES-9, pero de cualquier manera en las tablas siguientes se incluyen los valores del UWES-17, los cuales no difieren mucho del UWES-15.

Tabla 25: Media (M), error estándar (ES) y desviación estándar (DS) de las dimensiones del UWES.

Dimensión	UWES-9 (N = 9,679)			UWES-15 (N = 9,679)			UWES-17 (N = 2,313)		
	M	ES	DS	M	ES	DS	M	ES	DS
Vigor	4.01	.01	1.14	3.99	.01	1.11	3.99	.01	1.08
Dedicación	3.88	.01	1.38	3.91	.01	1.31	3.91	.01	1.31
Absorción	3.35	.01	1.32	3.59	.01	1.18	3.56	.01	1.18

Tabla 26: Media (M), error estándar (ES) y desviación estándar (DS) de las dimensiones del UWES.

Versión	N	Media	Error estándar	Desviación estándar
UWES-9	9,679	3.74	.01	1.17
UWES-15	9,679	3.82	.01	1.10
UWES-17	2,313	3.82	.01	1.09

Se pueden comparar también además de los promedios los porcentajes de los puntajes. Para que esto sea posible se recodificaron los resultados del UWES, de la siguiente manera:

-
- 0 a .99 → 1 (una vez al año o menos)
 - 1 a 1.99 → 2 (al menos una vez al año)
 - 2 a 2.99 → 3 (al menos una vez al mes)
 - 3 a 3.99 → 4 (al menos un par de veces al mes)
 - 4 a 4.99 → 5 (al menos una vez a la semana)
 - 5 a 6 → 6 (un par de veces a la semana o diario)
-

Las tres tablas siguientes muestran las distribuciones de las categorías de puntajes del 1 al 6 del UWES-9, UWES-15 y UWES-17, respectivamente.

Tabla 27: Distribución de puntajes del UWES-9 (N = 9,679) en porcentajes.

	Vigor	Dedicación	Absorción	Puntaje total
1	0.5	1.9	2.7	1.1
2	2.8	6.2	10.1	5.8
3	13.0	15.2	23.0	19.1
4	25.0	21.7	27.6	28.3
5	31.4	25.8	21.5	28.7
6	27.2	29.3	15.1	17.0

Tabla 28: Distribución de puntajes del UWES-15 (N = 9,679) en porcentajes

	Vigor	Dedicación	Absorción	Puntaje total
1	0.6	1.7	1.2	0.8
2	3.0	6.0	6.9	4.5
3	13.7	14.9	20.6	17.5
4	27.1	23.5	29.9	29.5
5	32.4	27.4	27.0	31.2
6	23.4	26.5	14.4	16.5

Tabla 29: Distribución de puntajes del UWES-17 (N = 2,313) en porcentajes

	Vigor	Dedicación	Absorción	Puntaje total
1	0.5	1.7	1.3	0.8
2	2.8	6.0	7.0	4.4
3	13.3	14.9	21.4	17.7
4	28.0	23.5	30.5	30.1
5	33.0	27.4	26.2	31.1
6	22.4	26.5	13.8	15.9

Las tablas 27 a 29 muestran que más de la mitad de los empleados obtuvieron un porcentaje promedio de 5 o 6 en las escalas de vigor y dedicación, mientras que esto es válido solo para el 40 y 45% de la escala de absorción y el puntaje total. Esto significa que una cantidad considerable de empleados obtuvieron puntajes altos en engagement, mientras que solamente el 2% reportó sentimientos de engagement, con la frecuencia de una vez al año o menos. Por otra parte, el 20% reportó que han experimentado ese sentimiento al menos una vez a la semana, o incluso diario.

Normas individuales

Para el establecimiento de normas estadísticas para el UWES, se decidió utilizar cinco categorías: “Muy bajo”, “Bajo”, “Promedio”, “Alto” y “Muy alto”. La tabla 30 muestra la definición de estas cinco categorías. La elección se hizo a partir, entre otros aspectos, de la distribución de los ítems y considerando abarcar el índice de error estándar. Las categorías quedaron definidas como siguen:

Tabla 30: Categorías de puntajes para el UWES

Calificación	Limite inferior		Limite superior
Muy alto	95º percentil	≤	puntaje
Alto	75º percentil	≤	puntaje < 95º percentil
Promedio	25º percentil	≤	puntaje < 75º percentil
Bajo	5º percentil	≤	puntaje < 25º percentil
Muy bajo			puntaje < 5º percentil

Las tablas 31 a la 33 despliegan los puntajes normalizados para el UWES-9, UWES-15 y UWES-17, respectivamente.

Tabla 31: Puntajes normalizados para el UWES-9 (N=9,679)

	Vigor	Dedicación	Absorción	Puntaje total
Muy Bajo	≤ 2.00	≤ 1.33	≤ 1.17	≤ 1.77
Bajo	2.01-3.25	1.34 – 2.90	1.18 – 2.33	1.78 – 2.88
Promedio	3.26 – 4.80	2.91 – 4.70	2.34 – 4.20	2.89 – 4.66
Alto	4.81 – 5.65	4.71 – 5.69	4.21 – 5.33	4.67 – 5.50
Muy alto	≥ 5.66	≥ 5.70	≥ 5.34	≥ 5.51
M	4.01	3.88	3.35	3.74
SD	1.13	1.38	1.32	1.17
SE	.01	.01	.01	.01
Rango	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00

Tabla 32: Puntajes normalizados para el UWES-15 (N = 9,679)

	Vigor	Dedicación	Absorción	Puntaje total
Muy Bajo	≤ 2.00	≤ 1.60	≤ 1.60	≤ 1.93
Bajo	2.01 – 3.20	1.61 – 3.00	1.61 – 2.75	1.94 – 3.06
Promedio	3.21 – 4.80	3.01 – 4.90	2.76 – 4.40	3.07 – 4.66
Alto	4.81 – 5.65	4.91 – 5.79	4.41 – 5.40	4.67 – 5.53
Muy alto	≥ 5.66	≥ 5.80	≥ 5.41	≥ 5.54
M	3.99	3.81	3.59	3.82
SD	1.11	1.31	1.18	1.10
SE	.01	.01	.01	.01
Rango	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00

Tabla 33: Puntajes normalizados para el UWES -17 (N = 2,313)

	Vigor	Dedicación	Absorción	Puntaje total
Muy Bajo	≤ 2.17	≤ 1.60	≤ 1.60	≤ 1.93
Bajo	2.18 – 3.20	1.61 – 3.00	1.61 – 2.75	1.94 – 3.06
Promedio	3.21 – 4.80	3.01 – 4.90	2.76 – 4.40	3.07 – 4.66
Alto	4.81 – 5.60	4.91 – 5.79	4.41 – 5.35	4.67 – 5.53
Muy alto	≥ 5.61	≥ 5.80	≥ 5.36	≥ 5.54
M	3.99	3.81	3.56	3.82
SD	1.08	1.31	1.10	1.10
SE	.01	.01	.01	.01
Rango	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00

6.3 Normas para otros idiomas

Normas grupales

Con el fin de interpretar los puntajes del UWES de cada grupo de empleados en particular, se puede utilizar el puntaje promedio de la base de datos. Una simple prueba T es suficiente para evaluar la representatividad de la diferencia entre cada grupo específico a evaluar y al puntaje de la base de datos. La tabla 34 muestra las medias, errores estándar y las desviaciones estándar de las tres dimensiones del engagement de las diferentes versiones del UWES, así como de los puntajes totales.

Tabla 34: Media (M), error estándar (ES) y desviación estándar (DS) de las dimensiones del UWES.

Dimensión	UWES-9 (N = 12.631)			UWES-15 (N = 12.631)			UWES-17 (N = 12.631)		
	M	ES	DS	M	ES	DS	M	ES	DS
Vigor	4.18	.01	1.24	4.22	.01	1.37	4.24	.01	1.09
Dedicación	4.28	.01	1.36	4.33	.01	1.30	4.33	.01	1.36
Absorción	3.68	.01	1.43	3.82	.01	1.31	3.77	.01	1.28
Puntaje total	4.05	.01	1.19	4.12	.01	1.12	4.10	.01	1.11

Además de las medias también se pueden comparar los porcentajes del puntaje. Para lograr esto, se han recodificado los puntajes del UWES de la siguiente manera:

- 0 a .99 → 1 (Algunas veces por año)
- 1 a 1.99 → 2 (Una vez o menos por mes)
- 2 a 2.99 → 3 (Algunas veces por mes)
- 3 a 3.99 → 4 (Una vez por la semana)
- 4 a 4.99 → 5 (Algunas veces por la semana)
- 5 a 6 → 6 (Todos los días)

Las tres tablas siguientes muestran la distribución de puntajes en seis categorías (1 a 6), pertenecientes a las versiones UWES-9, UWES-15 y UWES-17, respectivamente.

Tabla 35: Puntajes de distribución en porcentajes del UWES-9 (N = 12.631)

	Vigor	Dedicación	Absorción	Puntaje Total
1	1.0	1.5	3.0	1.1
2	3.5	4.1	7.4	4.3
3	10.1	9.5	15.1	12.6
4	20.7	18.0	22.5	24.4
5	29.5	25.6	23.3	32.6
6	35.3	41.3	23.4	25.1

Tabla 36: Puntajes de distribución en porcentajes del UWES-15 (N = 12.631)

	Vigor	Dedicación	Absorción	Puntaje Total
1	0.7	1.3	2.1	0.8
2	2.8	3.9	6.6	3.5
3	9.5	9.7	15.3	11.6
4	22.6	18.0	24.7	24.1
5	32.7	26.8	28.5	34.5
6	26.8	26.8	28.5	34.5

Tabla 37: Puntajes de distribución en porcentajes del UWES-17 (N = 12.161)

	Vigor	Dedicación	Absorción	Puntaje Total
1	0.6	1.3	2.0	0.7
2	2.5	3.9	6.6	3.5
3	9.4	9.7	16.3	11.8
4	22.1	18.0	25.2	24.9
5	34.4	26.8	28.9	34.8
6	31.1	40.3	21.0	24.3

Las tablas 35 a 37 muestran que más de la mitad de los empleados presentan puntajes promedio entre 5 o 6 en las tres escalas del engagement, mientras que menos del 10% de los puntajes promedian 1 o 2. Esto significa que relativamente la mayoría de los empleados califican alto en engagement, a comparación del 2% aproximadamente que reporta sentimientos de engagement con una frecuencia de una vez al año o menos. 25% reporto que experimenta este sentimiento al menos dos veces por semana, o incluso diario.

Normas individuales

Para establecer las normas estadísticas del UWES, se utilizaron cinco categorías: “Muy bajo”, “Bajo”, “Promedio”, “Alto” y “Muy alto”. La tabla 38 muestra la definición de esas cinco categorías. La distribución de los ítems fue hecha en consideración a la medida estándar de error. Las categorías se definieron de la siguiente manera:

Tabla 38: Categorías de puntaje del UWES.

Calificación	Limite inferior		Limite superior
Muy alto	95º percentil	≤	puntaje
Alto	75º percentil	≤	puntaje < 95º percentil
Medio	25º percentil	≤	puntaje < 75º percentil
Bajo	5º percentil	≤	puntaje < 25º percentil
Muy bajo			puntaje < 5º percentil

Las tablas de la 39 a la 41 muestran los puntajes normalizados del UWES-9, UWES-15 y UWES-17, respectivamente.

Tabla 39: Puntajes normativos para el UWES-9 (N = 9.679)

	Vigor	Dedicación	Absorción	Puntaje total
Muy Bajo	≤ 2.00	≤ 1.33	≤ 1.77	≤ 1.77
Bajo	2.01 – 3.25	1.34 – 2.90	1.18 – 2.33	1.78 – 2.88
Promedio	3.26 – 4.80	2.91 – 4.70	2.34 – 4.20	2.89 – 4.66
Alto	4.81 – 5.65	4.71 – 5.69	4.21 – 5.33	4.67 – 5.50
Muy alto	≥ 5.66	≥ 5.70	≥ 5.34	≥ 5.51
M	4.01	3.88	3.35	3.74
SD	1.13	1.38	1.32	1.17
SE	.01	.01	.01	.01
Rango	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00

Tabla 40: Puntajes normativos para el UWES-15 (N = 9.679)

	Vigor	Dedicación	Absorción	Puntaje total
Muy Bajo	≤ 2.00	≤ 1.60	≤ 1.60	≤ 1.93
Bajo	2.01 – 3.20	1.61 – 3.00	1.61 – 2.75	1.94 – 3.06
Promedio	3.21 – 4.80	3.01 – 4.90	2.76 – 4.40	3.07 – 4.66
Alto	4.81 – 5.65	4.91 – 5.79	4.41 – 5.40	4.67 – 5.53
Muy alto	≥ 5.66	≥ 5.80	≥ 5.41	≥ 5.54
M	3.99	3.81	3.59	3.82
SD	1.11	1.31	1.18	1.10
SE	.01	.01	.01	.01
Rango	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00

Tabla 41: Puntajes normativos para el UWES-17 (N = 2.313)

	Vigor	Dedicación	Absorción	Puntaje total
Muy Bajo	≤ 2.17	≤ 1.60	≤ 1.60	≤ 1.93
Bajo	2.18 – 3.20	1.61 – 3.00	1.61 – 2.75	1.94 – 3.06
Promedio	3.21 – 4.80	3.01 – 4.90	2.76 – 4.40	3.07 – 4.66
Alto	4.81 – 5.65	4.91 – 5.79	4.41 – 5.35	4.67 – 5.53
Muy alto	≥ 5.61	≥ 5.80	≥ 5.36	≥ 5.54
M	3.99	3.81	3.56	3.82
SD	1.11	1.31	1.18	1.10
SE	.01	.01	.01	.01
Rango	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00

7. Conclusión

El engagement en el trabajo ha surgido recientemente como contraparte del burnout. Luego de investigar el burnout por más de 25 años, nuestras investigaciones se han ampliado hasta incluir su polo opuesto. El UWES operacionaliza este nuevo concepto de engagement en el trabajo utilizando tres escalas: Vigor, Dedicación y Absorción. Este test-manual preliminar, resume los análisis psicométricos que se han llevado a cabo utilizando dos grandes bases de datos. Una base de datos en idioma holandés que incluye casi 10,000 sujetos evaluados en Holanda y Bélgica, y una base de datos internacional que incluye casi 12,000 sujetos evaluados en nueve diferentes países.

Al parecer el UWES presenta bastantes propiedades psicométricas:

1. Las tres subescalas presentan consistencia interna y estable a lo largo del tiempo.
2. La estructura trifactorial se confirma y aparece invariable entre las muestras de los diferentes países.
3. El engagement, evaluado con el UWES se relaciona negativamente al burnout, así como aún cuando la realización personal carga sobre engagement en lugar de cargar sobre burnout.
4. El engagement se relaciona muy débilmente con la edad.
5. Los hombres muestran puntajes ligeramente más altos en engagement que las mujeres, aún cuando estas diferencias son significativas estadísticamente hablando, a nivel práctico resultan irrelevantes.
6. Las pequeñas diferencias de engagement entre grupos ocupacionales, existe, pero también carece de significado práctico.

Además de la versión para empleados también se encuentra disponible una versión para estudiantes (solamente en holandés y español). Además se desarrollo un versión corta de 9 ítems, la cual muestra características psicométricas positivas y similares a la versión más larga de 15 ítems.

En conjunto, parece que con el UWES tenemos un indicador valido y confiable que puede ser utilizado en futuras investigaciones sobre engagement en el trabajo

Referencias

- Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2001). *Socially induced burnout*. Paper presented at the 5th EAWOP Congress, Prague, May 16-19.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2003). The socially induced burnout model. In S.P. Shohov(Ed.), *Advances in Psychology Research* (Vol. 25; pp. 13-30). New York: Nova Science Publishers
- Bakker, A.B. Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2003). *Crossover of burnout and engagement among working couples*. Manuscript in preparation.
- Bakker, Euwema & van Dierendonck (2003). *Job resources foster engagement and motivation to change*. Manuscript in preparation.
- Bakker, A.B., Salanova, M., Schaufeli, W.B., & Llorens, S. (2003). *Job resources and engagement: A longitudinal study*. Manuscript in preparation.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Bulters, A.J. Van Rooijen, A. & Ten Broek, E. (2002). Carrière-counseling voor artsen via internet [Career counseling for physicians via the internet]. *Medisch Contact*, 57, 454-456.
- Bouman, A.M., Te Brake, H. & Hoogstraten, J. (2002). Significant effects due to rephrasing the Maslach Burnout Inventory's personal accomplishment items. *Psychological Reports*, 91, 825-826.
- Byrne, B.M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- 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.
- Fine, S.A. & Cronshaw, S.F. (1999). *Functional job analysis: A foundation for human resources management*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Hakanen, J., Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B.(2003). *Job demands, job resources and their relationships with burnout and engagement among Finnish teachers*. Manuscript in preparation..
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory. Manual (3rd ed.)*. Palo Alto, CA Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (in press). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*.
- Schaufeli, W.B. & Van Dierendonck, D. (2000). *UBOS -- Utrechtse Burnout Schaal. Handleiding* [UBOS Test Manual]. Lisse, The Netherlands: Swets Test Services.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma. V. & Bakker, A.B. (2002a). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

- Schaufeli, W.B., Martinez, I., Marques Pinto, A. Salanova, M. & Bakker, A.B. (2002b). Burnout and engagement in university students: Across national study. *Journal of Cross- Cultural Psychology*, 33, 464-481.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Van Rhenen, W. (2003). *Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?* Submitted for publication.
- Shirom, A. (2002). Job related burnout: A review. In J.C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.). *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 245-264). American Psychological Association: Washington DC.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior (2003): A new Look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518-528.
- Waegenmakers, K. (2003). *Burnout, bevlogenheid en studieprestaties bij studenten* [Burnout, engagement and academic performance in students]. Unpublished M.A. thesis. Psychology Department, Utrecht University, The Netherlands.

Apéndices
Versiones del UWES

- 1a. Versión en holandés
- b. Versión en holandés para estudiantes
 2. Versión en inglés
 3. Versión en alemán
 4. Versión en francés
 5. Versión en noruego
 6. Versión en sueco
 7. Versión en finlandés
 - 8a. Versión en español
 - b. Versión en español para estudiantes
 9. Versión en griego
 10. Versión en ruso
11. Versión en portugués para estudiantes

Versión en holandés

Werkbelevingslijst (UBES) ©

*De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe u uw werk beleeft en hoe u zich daarbij voelt. Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is door steeds het **best passende** cijfer (van 0 tot 6) in te vullen?*

	Sporadisch	Af en toe	Regelmatig	Dikwijls	Zeer dikwijls	Altijd
0	1	2	3	4	5	6
Nooit	Een paar keer per jaar of minder	Eens per maand of minder	Een paar keer per maand	Eens per week	Een paar keer per week	Dagelijks

1. _____ Op mijn werk bruis ik van energie. (VI01)*
2. _____ Ik vind het werk dat ik doe nuttig en zinvol. (DE01)
3. _____ Als ik aan het werk ben, dan vliegt de tijd voorbij. (AB01)
4. _____ Als ik werk voel ik me fit en sterk. (VI02)*
5. _____ Ik ben enthousiast over mijn baan. (DE02)*
6. _____ Als ik werk vergeet ik alle andere dingen om me heen. (AB02)
7. _____ Mijn werk inspireert mij. (DE03)*
8. _____ Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan (VI03)*
9. _____ Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig. (AB03)*
10. _____ Ik ben trots op het werk dat ik doe. (DE04)*
11. _____ Ik ga helemaal op in mijn werk. (AB04)*
12. _____ Als ik aan het werk ben, dan kan ik heel lang doorgaan. (VI04)
13. _____ Mijn werk is voor mij een uitdaging. (DE05)
14. _____ Mijn werk brengt mij in vervoering. (AB05)*
15. _____ Op mijn werk beschik ik over een grote mentale (geestelijke) veerkracht. (VI05)
16. _____ Ik kan me moeilijk van mijn werk losmaken. (AB06)
17. _____ Op mijn werk zet ik altijd door, ook als het tegenzit. (VI06)

- Verkorte versie (UBES-9); VI = vitaliteit; DE = toewijding; AB = absorptie.

© Schaufeli & Bakker (2003) De UBES mag vrij gebruikt worden voor niet-commerciële wetenschappelijke doeleinden. Het is verboden om, zonder schriftelijke toestemming vooraf van de auteurs, de vragenlijst te gebruiken voor commerciële en/of niet-wetenschappelijke doelstellingen.

Versión en holandés para estudiantes

Studiebelevingslijst (UBES-S) ©

*De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe je je studie beleeft en hoe je je daarbij voelt. Geef s.v.p. aan hoe vaak iedere uitspraak op jou van toepassing is door steeds het **best passende** cijfer (van 0 tot 6) in te vullen.*

	Sporadisch	Af en toe	Regelmatig	Dikwijls	Zeer dikwijls	Altijd
0	1	2	3	4	5	6
Nooit	Een paar keer per jaar of minder	Eens per maand of minder	Een paar keer per maand	Eens per week	Een paar keer per week	Dagelijks

1. _____ Als ik studeer bruis ik van de energie. (VI01)*
2. _____ Ik vind mijn studie nuttig en zinvol. (DE01)*
3. _____ Wanneer ik studeer vliegt de tijd voorbij. (AB01)*
4. _____ Ik voel mij sterk en fit wanneer ik studeer en colleges volg. (VI02)*
5. _____ Ik ben enthousiast over de inhoud van mijn studie. (DE02)
6. _____ Ik vergeet alles om mij heen als ik verdiept ben in mijn studie. (AB02)*
7. _____ Mijn studie inspireert mij. (DE03)*
8. _____ Als ik 's morgens opsta heb ik zin om naar college te gaan of te gaan studeren (VI03)*
9. _____ Wanneer ik heel intensief aan het studeren ben, voel ik me gelukkig. (AB03)
10. _____ Ik ben er trots op dat ik deze studie doe. (DE04)*
11. _____ Ik ga helemaal op in mijn studie. (AB04)*
12. _____ Als ik aan het studeren ben kan ik heel lang doorgaan. (VI04)
13. _____ Ik vind mijn studie uitdagend. (DE05)
14. _____ Ik laat me meeslepen door de stof wanneer ik studeer. (AB05)
15. _____ Ik beschik over een grote mentale veerkracht voor zover het mijn studie betreft. (VI05)
16. _____ Het is voor mij moeilijk afstand te nemen van mijn studie. (AB06)
17. _____ Ik ga door met studeren, zelfs als het tegenzit. (VI06)

* Verkorte versie (UBES-S-9); VI = vitaliteit; DE = toewijding; AB = absorptie.

© Schaufeli & Bakker (2003) De UBES mag vrij gebruikt worden voor niet-commerciële wetenschappelijke doeleinden. Het is verboden om, zonder schriftelijke toestemming vooraf van de auteurs, de vragenlijst te gebruiken voor commerciële en/of niet-wetenschappelijke doelstellingen.

Versión en inglés

Work & Well-being Survey (UWES) ©

The following 17 statements are about how you feel at work. Please read each statement carefully and decide if you ever feel this way about your job. If you have never had this feeling, cross the '0' (zero) in the space after the statement. If you have had this feeling, indicate how often you feel it by crossing the number (from 1 to 6) that best describes how frequently you feel that way.

	Almost never	Rarely	Sometimes	Often	Very often	Always
0	1	2	3	4	5	6
Never	A few times a year or less	Once a month or less	A few times a month	Once a week	A few times a week	Every day

1. _____ At my work, I feel bursting with energy* (VII)
2. _____ I find the work that I do full of meaning and purpose (DE1)
3. _____ Time flies when I'm working (AB1)
4. _____ At my job, I feel strong and vigorous (VI2)*
5. _____ I am enthusiastic about my job (DE2)*
6. _____ When I am working, I forget everything else around me (AB2)
7. _____ My job inspires me (DE3)*
8. _____ When I get up in the morning, I feel like going to work (VI3)*
9. _____ I feel happy when I am working intensely (AB3)*
10. _____ I am proud on the work that I do (DE4)*
11. _____ I am immersed in my work (AB4)*
12. _____ I can continue working for very long periods at a time (VI4)
13. _____ To me, my job is challenging (DE5)
14. _____ I get carried away when I'm working (AB5)*
15. _____ At my job, I am very resilient, mentally (VI5)
16. _____ It is difficult to detach myself from my job (AB6)
17. _____ At my work I always persevere, even when things do not go well (VI6)

- Shortened version (UWES-9); VI= vigor; DE = dedication; AB = absorption

© 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

Versión en alemán

Arbeitsengagement ©

In der folgenden Liste finden Sie Aussagen dazu, wie man die Arbeit erleben kann. Kreuzen Sie bitte das für Sie Zutreffende an. Bitte beachten Sie, dass Sie hier sieben Antwortmöglichkeiten haben.

0	fast nie 1	ab und zu 2	regelmäßig 3	häufig 4	sehr häufig 5	Immer 6
Nie	ein paar Mal im Jahr oder weniger	einmal im Monat oder weniger	ein paar Mal im Monat	einmal in der Woche	ein paar Mal in der Woche	jeden Tag

1. _____ Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie (VI1)*
2. _____ Meine Arbeit ist nützlich und sinnvoll (HI1)
3. _____ Während ich arbeite, vergeht die Zeit wie im Fluge (VA1)
4. _____ Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig (VI2)*
5. _____ Ich bin von meiner Arbeit begeistert (HI2)*
6. _____ Während ich arbeite, vergesse ich alles um mich herum. (VA2)
7. _____ Meine Arbeit inspiriert mich (HI3)*
8. _____ Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit (VI3)*
9. _____ Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite (VA3)*
10. _____ Ich bin stolz auf meine Arbeit (HI4)*
11. _____ Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf (VA4)*
12. _____ Wenn ich arbeite, kann ich für sehr lange Zeit dran bleiben (VI4)
13. _____ Meine Arbeit ist eine Herausforderung für mich (HI5)
14. _____ Meine Arbeit reißt mich mit (VA5)*
15. _____ Bei meiner Arbeit bin ich geistig sehr widerstandsfähig (VI5)
16. _____ Ich kann mich nur schwer von meiner Arbeit lösen (VA6)
17. _____ Bei meiner Arbeit halte ich immer durch, auch wenn es mal nicht so gut läuft (VI6)

-
- Kurzversion (UWES-9); VI= Vitalität; HI = Hingabe; AB = Absorbiertheit

© 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

Versión en francés

Echelle d'engagement au travail (UWES) ©

Lisez chaque sentiment que vous éprouvez à l'égard de votre travail et dites si vous éprouvez ce sentiment. Si vous n'avez jamais éprouvé ce sentiment, entourez le chiffre '0' (zero). Si vous éprouvez ce sentiment, indiquez quelle en est la fréquence en entourant le chiffre entre '1' et '6' qui vous correspond le mieux.

	Presque jamais	Rarement	Quelquefois	Souvent	Très souvent	Toujours
0	1	2	3	4	5	6
Jamais	Quelques fois par an ou moins	Une fois par mois ou moins	Quelques fois par mois	Une fois par semaine	Quelques fois par semaine	Tous les jours

1. _____ Je déborde d'énergie pour mon travail (VII)*
2. _____ Je trouve que mon travail a un sens et une utilité (DE1)
3. _____ Le temps passe à allure folle lorsque je travaille (AB1)
4. _____ Je me sens fort(e) et vigoureux(se) pour faire ce métier (VI2)*
5. _____ Je suis passionné(e) par mon travail (DE2)*
6. _____ Lorsque je travaille, j'oublie tout autour de moi (AB2)
7. _____ Faire ce métier est stimulant (DE3)*
8. _____ Lorsque je me lève le matin, j'ai envie d'aller travailler (VI3)*
9. _____ Je suis content(e) lorsque je suis captivé(e) par mon activité (AB3)*
10. _____ Je suis fier(e) du travail que je fais (DE4)*
11. _____ Je suis complètement absorbé(e) par mon travail (AB4)*
12. _____ J'arrive à travailler longtemps sans m'arrêter (VI4)
13. _____ Selon moi, mon travail est un véritable challenge (DE5)
14. _____ Je suis littéralement plongé(e) dans mon travail (AB5)*
15. _____ Je ne me laisse pas abattre dans mon travail (VI5)
16. _____ Il m'est très difficile de me détacher de mon travail (AB6)
17. _____ Je persévère toujours dans mon travail, même quand les choses ne vont pas bien (VI6)

* Version raccourcie (UWES-9); VI = vigueur; DE = dévouement; AB = absorption

© 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

Versión en noruego

Skjema på jobb og velvære (UWES) ©

I det følgende presenteres 17 utsagn om følelser du kan ha i forhold til jobben din. For hvert utsagn skal du ta stilling til hvor ofte du føler det på denne måten. Sett ring rundt det nummeret i følge skalaen fra 0 til 6 nedenfor som best beskriver dine følelser.

	0	1	2	3	4	5	6
	Aldri i det siste året	Noen ganger det siste året	Månedlig	Noen ganger i måneden	Ukentlig	Noen ganger i uken	Daglig
1.	_____	Jeg er full av energi i arbeidet mitt* (VII)					
2.	_____	Jeg synes at arbeidet mitt har både mål og mening (DE1)					
3.	_____	Tiden bare flyr når jeg arbeider (AB1)					
4.	_____	Jeg føler meg sterk og energisk på jobben (VI2)*					
5.	_____	Jeg er entusiastisk i jobben min (DE2)*					
6.	_____	Når jeg arbeider glemmer jeg alt annet rundt meg (AB2)					
7.	_____	Jeg blir inspirert av jobben min (DE3)*					
8.	_____	Når jeg står opp om morgenen ser jeg frem til å gå på jobben (VI3)*					
9.	_____	Jeg føler meg glad når jeg er fordypet i arbeidet mitt (AB3)*					
10.	_____	Jeg er stolt av det arbeidet jeg gjør (DE4)*					
11.	_____	Jeg er oppslukt av arbeidet mitt (AB4)*					
12.	_____	På jobben kan jeg holde på med å arbeide i lange perioder av gangen (VI4)					
13.	_____	For meg er jobben en utfordring (DE5)					
14.	_____	Jeg blir fullstendig revet med av arbeidet mitt (AB5)*					
15.	_____	Jeg føler meg psykisk sterk på jobben (VI5)					
16.	_____	Det er vanskelig for meg å løsrive meg fra jobben (AB6)					
17.	_____	Jeg er alltid utholdende på jobb, selv når ting ikke går bra (VI6)					

* Forkorte versjon (UBES-9); VI= vitalitet; DE = entusiasme ; AB = fordypning.

© 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.

Versión en sueco

Engagemang (UWES) ©

Följande 17 påståenden handlar om hur du brukar känna dig på arbetet. Läs varje påstående noga och tänk efter om du någon gång haft den känslan när du jobbar. Om du aldrig känt dig på det viset, kryssa i '0' (noll) i rutan ef frågan. Om du har upplevt känslan som beskrivs, tala om hur ofta genom att kryssa i den siffra mellan 1 och 6 som bäst stämmer överens med hur vanligt, eller ovanligt, det är att du känner på det här viset när du jobbar.

	Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Mycket ofta	Alltid
0	1	2	3	4	5	6
Aldrig	Några gånger om året eller mindre	En gång i månaden eller mindre	Några gånger i månaden	En gång i veckan	Några gånger i veckan	Varje dag

1. _____ Jag spritter av energi på jobbet * (VI)
2. _____ Jag tycker att mitt jobb har både mening och mål (DE1)
3. _____ Tiden flyger iväg när jag arbetar (AB1)
4. _____ På jobbet känner jag mig stark och energisk (VI2)*
5. _____ Jag känner mig entusiastisk inför mitt jobb (DE2)*
6. _____ När jag arbetar glömmer jag allt annat runt omkring mig (AB2)
7. _____ Mitt arbete inspirerar mig (DE3)*
8. _____ När jag stiger upp på morgonen så känner jag för att gå till jobbet (VI3)*
9. _____ Jag känner mig lycklig när jag går upp i mitt arbete (AB3)*
10. _____ Jag är stolt över det arbete jag utför (DE4)*
11. _____ Jag rycks med när jag arbetar (AB4)*
12. _____ Jag kan arbeta i väldigt långa perioder åt gången (VI4)
13. _____ För mig är jobbet en utmaning (DE5)
14. _____ Jag är uppsluktad av mitt arbete (AB5)*
15. _____ Jag kommer alltid igen efter motgångar på jobbet (VI5)
16. _____ Jag har svårt att släppa tankarna på mitt jobb (AB6)
17. _____ Även om saker på jobbet inte går så bra så ger jag aldrig upp (VI6)

*Kortversion (UWES-9); VI=Vitalitet; DE =Entusiasm; AB = Försjunkhet (i arbetet)

© 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.

Versión en finlandés

Työn imu (UWES) ©

Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tuntemuksia tai ajatuksia? Lue jokainen väittämä huolellisesti ja päätä, miten usein koet työssäsi väittämässä kuvattua tuntemusta tai ajatusta. Jos sinulla ei koskaan ole ollut kysyttyä kokemusta, rastita '0' (nolla). Jos sinulla on ollut väittämän mukaisia kokemuksia, rastita se vaihtoehto (yhdestä kuuteen), joka parhaiten kuvaa, kuinka usein olet kokenut kuvatulla tavalla.

	hyvin harvoin	harvoin	joskus	melko usein	hyvin usein	aina
0	1	2	3	4	5	6
en/ei koskaan	muutaman kerran vuodessa	kerran kuussa	muutaman kerran kuussa	kerran viikossa	muutaman kerran viikossa	päivittäin

1. _____ Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni (VII)
2. _____ Työni on mielestäni merkityksellistä ja sillä on selvä tarkoitus (DE1)
3. _____ Työskennellessäni unohdan ajan kulun (A12)
4. _____ Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni (VI2)*
5. _____ Olen innostunut työstäni (DE2)*
6. _____ Kun työskentelen, unohdan kaiken muun ympärilläni (AB2)
7. _____ Työni inspiroi minua (DE3)*
8. _____ Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin (VI3)*
9. _____ Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni (AB3)*
10. _____ Olen ylpeä työstäni (DE4)*
11. _____ Olen täysin uppoutunut työhöni (AB4)*
12. _____ Jaksan työskennellä hyvinkin pitkiä aikoja kerrallaan (VI4)
13. _____ Minulle työni on haastavaa (DE5)
14. _____ Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan (AB5)*
15. _____ Olen hyvin sinnikäs työssäni (VI5)
16. _____ Minun on vaikea irrottautua työstäni, kun olen siihen uppoutunut (AB6)
17. _____ Jatkan hellittämättä työssäni silloinkin, kun asiat eivät suju niin hyvin (VI6)

*Shortened version (UWES-9); VI = tarmokkuus; DE = omistautuminen; AB = uppoutuminen

© 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

Versión en español

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).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante 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	Pocas veces por semana	Todos los días

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)*
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.

Versión en español para estudiantes

Encuesta de Bienestar en el Contexto Académico (UWES-S) ©

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).

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

1. _____ Mis tareas como estudiante me hacen sentir lleno de energía (VII)*
 2. _____ Creo que mi carrera tiene significado (DE1)
 3. _____ El tiempo “pasa volando” cuando realizo mis tareas como estudiante (AB1)
 4. _____ Me siento fuerte y vigoroso cuando estoy estudiando o voy a las clases (VI2)*
 5. _____ Estoy entusiasmado con mi carrera (DE2)*
 6. _____ Olvido todo lo que pasa alrededor de mí cuando estoy abstraído con mis estudios (AB2)
 7. _____ Mis estudios me inspiran cosas nuevas (DE3)*
 8. _____ Cuando me levanto por la mañana me apetece ir a clase o estudiar (VI3)*
 9. _____ Soy feliz cuando estoy haciendo tareas relacionadas con mis estudios (AB3)*
 10. _____ Estoy orgulloso de hacer esta carrera (DE4)*
 11. _____ Estoy inmerso en mis estudios (AB4)*
 12. _____ Puedo seguir estudiando durante largos períodos de tiempo (VI4)
 13. _____ Mi carrera es retadora para mí (DE5)
 14. _____ Me “dejo llevar” cuando realizo mis tareas como estudiante (AB5)*
 15. _____ Soy muy “resistente” para afrontar mis tareas como estudiante (VI5)*
 16. _____ Es difícil para mí separarme de mis estudios (AB6)
 17. _____ En mis tareas como estudiante no paro incluso si no me encuentro bien (VI6)
-

* Versión acortada (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.

Versión en griego

Εργασία και Ευημερία (UWES) ©

Σημειώστε με ένα κύκλο πόσο συχνά ισχύει για σας το περιεχόμενο της κάθε δήλωσης ακολουθώντας την εξής ιαβάθμιση :

Ποτέ	Σχεδόν ποτέ	Μερικές φορές	Τακτικά	Συχνά	Πολύ συχνά	Πάντα
0	1	2	3	4	5	6
Ποτέ	Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	Μερικές φορές το μήνα	Μια φορά τη βδομάδα	Μερικές φορές τη βδομάδα	Κάθε μέρα

1. _____ Στη δουλειά μου αισθάνομαι να πλημμυρίζω από ενεργητικότητα. (VII)*
2. _____ Η εργασία που κάνω είναι χρήσιμη και γεμάτη νόημα. (DE1)
3. _____ Ο χρόνος κυλάει γρήγορα όταν εργάζομαι. (AB1)
4. _____ Νιώθω γεμάτος/η ζωντάνια και δύναμη όταν εργάζομαι. (VI2)*
5. _____ Είμαι ενθουσιασμένος/η με τη δουλειά μου. (DE2)
6. _____ Όταν εργάζομαι ξεχνώ τα πάντα γύρω μου. (AB2)
7. _____ Η εργασία μου με εμπνέει. (DE3)*
8. _____ Όταν σηκώνομαι το πρωί έχω διάθεση να πάω στη δουλειά μου. (VI3)*
9. _____ Νιώθω ευτυχισμένος/η όταν εργάζομαι με εντατικούς ρυθμούς. (AB3)*
10. _____ Νιώθω υπερήφανος/η για τη δουλειά που κάνω. (DE4)*
11. _____ Είμαι τελείως απορροφημένος/η από την εργασία μου. (AB4)*
12. _____ Όταν εργάζομαι είμαι ικανός να συνεχίσω τη δουλειά μου για πολλή ώρα. (VI4)
13. _____ Η δουλειά μου αποτελεί πρόκληση για μένα. (DE5)
14. _____ Η δουλειά μου με συναρπάζει. (AB5)*
15. _____ Στην δουλειά μου έχω μεγάλη πνευματική αντοχή. (VI5)
16. _____ Μου είναι δύσκολο να αποσπάσω τον εαυτό μου από τη δουλειά μου (AB6)
17. _____ Δείχνω πάντοτε επιμονή στη δουλειά μου, ακόμα κι όταν τα πράγματα δεν πάνε καλά. (VI6)

- Shortened version (UWES-9); VI=Σφρίγγος, DE= Αφοσίωση, AB=Απορρόφηση

© 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.

Versión en ruso

Опросник (UWES) ©

Вопросы, приведенные ниже, относятся к переживаниям, которые человек испытывает в связи со своей работой. Пожалуйста, прочтите внимательно каждое из утверждений и определите, чувствовали ли Вы когда-либо нечто подобное по отношению к основной работе. Если у Вас никогда не было такого переживания, обведите 0 на бланке ответов, если то или иное переживание у Вас было, отметьте на бланке, как часто оно возникает, в соответствии со шкалой, приведенной ниже (баллы от 1 до 6).

Никогда	Почти никогда	Достаточно редко	Иногда	Достаточно часто	Почти всегда	Постоянно
0	1	2	3	4	5	6
Ни разу	Несколько раз в год	Раз в месяц или реже	Несколько раз в месяц	Раз в неделю	Несколько раз в неделю	Каждый день

1. _____ Во время работы меня переполняет энергия*
2. _____ Моя работа целенаправленна и осмысленна
3. _____ Когда я работаю, время пролетает незаметно
4. _____ Во время работы я испытываю прилив сил и энергии*
5. _____ Я полон энтузиазма в отношении своей работы*
6. _____ Во время работы я забываю обо всем окружающем
7. _____ Моя работа вдохновляет меня*
8. _____ Проснувшись утром, я радуюсь тому, что пойду на работу*
9. _____ Я счастлив, когда интенсивно работаю*
10. _____ Я горжусь своей работой*
11. _____ Я ухожу в работу с головой*
12. _____ Могу работать в течение длительного времени без перерывов
13. _____ Работа ставит передо мной сложные и интересные задачи
14. _____ Я позволяю работе «уносить» меня*
15. _____ В работе я очень настойчив и не отвлекаюсь на постороннее
17. _____ Мне трудно отложить работу в сторону
17. _____ Я продолжаю работать даже тогда, когда дела идут плохо

-
- короткий версия (UWES-9)

© 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.

Questionário do bem estar e no contexto académico (UWES-S) ©

Enquanto aluno (você) faz determinadas tarefas, como por exemplo assistir às aulas (tanto teóricas como práticas), ir à biblioteca, fazer trabalhos de grupo, estudar, etc. Os itens que se seguem referem-se a sentimentos, crenças e comportamentos relacionados com a sua experiência como aluno do ensino superior. Por favor responda a cada um dos itens de acordo com a escala de respostas que se segue, cujos valores variam entre 0 (se nunca teve esse sentimento ou crença) e 6 (se o tem sempre).

Nunca	Quase nunca	Algumas vezes	Regularmente	Bastantes vezes	Quase sempre	Sempre
0	1	2	3	4	5	6
Nenhuma vez	Algumas vezes por ano	Uma vez ou menos por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias

1. _____ As minhas tarefas como aluno fazem-me sentir cheio(a) de energia (VI1)*
2. _____ Creio que o meu curso tem significado (DE1)
3. _____ O tempo passa a voar quando estou a realizar as minhas tarefas como aluno (AB1)
4. _____ Sinto-me com força e energia quando estou a estudar ou vou às aulas (VI2)*
5. _____ Estou entusiasmado(a) com o meu curso (DE2)*
6. _____ Esqueço tudo o que se passa à minha roda quando estou concentrado(a) nos meus estudos (AB2)
7. _____ Os meus estudos inspiram-me coisas novas (DE3)*
8. _____ Quando me levanto de manhã apetece-me ir para as aulas ou estudar (VI3)*
9. _____ Sinto-me feliz quando estou a fazer tarefas relacionadas com os meus estudos (AB3)*
10. _____ Estou orgulhoso(a) de fazer este curso (DE4)*
11. _____ Estou imerso nos meus estudos (AB4)*
12. _____ As minhas tarefas como aluno não me cansam (VI4)
13. _____ O meu curso é desafiante para mim (DE5)
14. _____ "Deixo-me ir" quando realizo as minhas tarefas como aluno (AB5)*
15. _____ Sou uma pessoa com força para enfrentar as minhas tarefas como aluno (VI5)
16. _____ Sinto-me envolvido(a) no meu curso (AB6)
17. _____ Em minhas tarefas como o páro da pupila não, exatamente isso não me sente bem (VI6)

* Versa encurtada (UWES-9); VI= vigor; DE = dedication; AB = absorption