Liberabit. Revista de Psicología
ISSN: 1729-4827
liberabit@psicologia.usmp.edu.pe
Universidad de San Martín de Porres
Perú

Spontón, Carlos; Medrano, Leonardo Adrián; Maffe, Luis; Spontón, Marcos; Castellano, Estanislao
VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT UWES A LA POBLACIÓN DE TRABAJADORES DE CÓRDOBA, ARGENTINA
Liberabit. Revista de Psicología, vol. 18, núm. 2, 2012, pp. 147-154
Universidad de San Martín de Porres
Lima, Perú

Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68624684005

Cómo citar el artículo
Número completo
Más información del artículo
Página de la revista en redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT UWES A LA POBLACIÓN DE TRABAJADORES DE CÓRDOBA, ARGENTINA

VALIDATION OF THE ENGAGEMENT QUESTIONNAIRE UWES FOR THE POPULATION OF WORKERS OF CÓRDOBA, ARGENTINA

Carlos Spontón*, Leonardo Adrián Medrano,
Luis Maffei, Marcos Spontón y Estanislao Castellano
Universidad Católica de Córdoba, Argentina.
Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.

Recibido: 15 de julio de 2011 Aceptado: 08 de marzo de 2012

RESUMEN

El Engagement es un constructo teóricamente opuesto al Burnout y designa una experiencia de bienestar de la persona a raíz de la alta vinculación positiva con su trabajo. El presente trabajo tuvo como objetivo realizar una validación del cuestionario de engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina (N=674). Los resultados psicométricos preliminares son satisfactorios, en efecto se observaron valores óptimos y aceptables de consistencia interna (valores α comprendidos entre ,69 y ,90) y los estudios de grupos contrastados resultaron coherentes con investigaciones antecedentes. No obstante los estudios de Análisis Factorial Exploratorio y Confirmatorio sugieren que tanto un modelo de dos como de tres factores resulta plausible. Finalmente se discuten las implicancias teóricas y prácticas del presente trabajo.

Palabras clave: Engagement, validación psicométrica, trabajadores de Córdoba.

ABSTRACT

Engagement is a construct which is theoretically opposite to Burnout and which denotes a person's experience of wellbeing that results from a highly positive connection with their job. The objective of the present work was to carry out a validation of the Engagement questionnaire UWES for the population of workers of Córdoba, Argentina (N=674). The preliminary psychometric results are satisfactory; optimal and acceptable values of internal consistency were found (values of á ranging between ,69 and ,90) and contrasted group studies were coherent with previous investigations. However, exploratory and confirmatory factorial analysis studies suggest that both models with 2 and 3 factors are plausible. Finally, the theoretical and practical implications of this work are discussed.

Key words: Engagement, Psychometric Validation, Cordoban Workers

Introducción

Desde sus inicios la Psicología de la Salud Ocupacional se ha focalizado casi con exclusividad en los aspectos negativos y patológicos de la conducta de las personas en el ámbito organizacional (Salanova, Martínez & Llorens, 2005). En este marco ha cobrado especial relevancia el estudio del burnout, síndrome caracterizado por altos niveles de agotamiento, cinismo, despersonalización e ineficacia laboral (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Si bien el estudio científico de este síndrome ha permitido desarrollar intervenciones psicosociales efectivas para la disminución de los niveles de burnout, cabe preguntarse si esto significa

* carlos_sponton@hotmail.com

un aumento en la energía voluntaria y disfrute experimentado en el trabajo. Tal como afirman Salanova y Llorens (2008 p. 64): «Estar vinculados psicológicamente con el trabajo es algo más que no estar 'quemado/as' por el trabajo».

La salud humana refiere a un estado completo de bienestar biológico, psicológico y social de las personas y no solamente la ausencia de enfermedad, por lo cual aquellos interesados en mejorar la salud de los trabajadores en las organizaciones no sólo deben disminuir los factores que producen malestar sino también aumentar y amplificar aquellos factores que potencien y mejoran los niveles de bienestar (Salanova, Martínez & Llorens, 2005). En este sentido, cabe destacar las aportaciones de la Psicología Positiva (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) y sobre todo el desarrollo de la Psicología Organizacional Positiva, ya que esta perspectiva tiene como objetivo comprender, predecir y optimizar las fortalezas de las personas y los grupos en las organizaciones, así como su gestión efectiva (Salanova & Schaufeli, 2009).

Uno de los factores que la literatura ha considerado como clave en el capital psicológico positivo es el *engagement*. En términos generales, el engagement puede ser entendido como «un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, la vinculación psicológica se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular» (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002, p. 72). La investigación empírica realizada sobre engagement ha permitido la identificación de tres dimensiones subyacentes: el vigor, la dedicación y la absorción. El vigor hace referencia a altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando incluso cuando aparecen dificultades en el camino. Por dedicación se entiende la alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío por el trabajo. Finalmente la absorción hace referencia a la concentración total en el trabajo, un estado mental donde la persona experimenta que el tiempo «pasa volando», y tiene dificultades en desconectarse de lo que está haciendo debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentados (Salanova & Llorens, 2008).

Tradicionalmente el engagement ha sido considerado como el concepto teóricamente opuesto al burnout. De esta manera mientras el trabajador con burnout se caracteriza por altos niveles de agotamiento, cinismo, despersonalización e ineficacia laboral, el trabajador engaged se caracteriza por elevados niveles de vigor, dedicación y absorción. Más específicamente se asume que el vigor y la dedicación son los polos opuestos del agotamiento y el cinismo respectivamente. Estos dos últimos se consideran como los síntomas centrales del burnout (Schaufeli & Taris, 2005), vale decir una combinación de poca energía (agotamiento) y poca identificación con el trabajo (cinismo), mientras que el engagement se caracteriza por un patrón opuesto, una combinación de alta energía (vigor) y una elevada identificación con el trabajo (dedicación). De esta forma pueden conceptualizarse a ambos constructos sobre la base de dos dimensiones: energía e identificación (Salanova & Schaufeli, 2009).

Diversos estudios señalan que el engagement presenta relaciones positivas con los resultados organizacionales, como por ejemplo el compromiso organizacional, conducta extra-rol, iniciativa personal y con el rendimiento y la calidad del servicio (Salanova & Schaufeli, 2009). En esta misma dirección Schaufeli y Bakker (2004) destacan que se han observado consecuencias positivas del engagement tanto a nivel cognitivo (satisfacción con el trabajo, por ejemplo) y conductual (trabajar horas extras o comportamiento proactivo, por ejemplo). Cabe desatacar que estas consecuencias del engagement son de alto valor para el desarrollo de organizaciones saludables, más aún se ha observado que los trabajadores engaged presentan bajos niveles de depresión y estrés (Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2009) y menos quejas psicosomáticas (Demerouti et al., 2001).

Si bien el concepto de engagement ha recibido mucha atención a nivel científico, también lo ha sido su instrumento de medida. Considerando las tres dimensiones del engagement, se desarrolló en Holanda el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES, Schaufeli & Bakker, 2003). Para la construcción de este cuestionario se partió de un pool inicial de 24 ítems de los cuales nueve medían vigor, ocho ítems dedicación y la mayor parte constituían reactivos del Maslash Burnout Inventory (MBI) redactados de manera inversa. Luego de efectuar una serie

* carlos_sponton@hotmail.com

de estudios psicométricos en diferentes muestras de trabajadores se identificaron 7 ítems inconsistentes, los cuales fueron eliminados quedando así una versión final de 17 ítems distribuidos en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

Estudios transculturales realizados en Holanda, España y Portugal (Schaufeli, Martinez, Marques, Pinto, Salanova & Bakker, 2002) sugieren que la estructura de tres factores es superior al modelo de un único factor, observándose una invarianza estructural en las diferentes culturas examinadas. Sumado a ello se observa que las tres dimensiones del engagement presentan una relación elevada entre sí (valores superiores a r = ,65), y que los ítems de cada factor presentan una elevada homogeneidad observándose así una óptima consistencia interna (valores α comprendidos entre ,80 y ,90 - Salanova et al., 2000). Finalmente en lo referido a los estudios efectuados con variables externas se ha observado que los puntajes obtenidos en el cuestionario UWES correlacionan negativamente con los puntajes obtenidos en el MBI. Asimismo se observan diferencias significativas (aunque de pequeño tamaño) a favor de los hombres en las escalas de dedicación y absorción, y débiles correlaciones positivas entre las tres dimensiones del engagement y la edad de los trabajadores. En lo referido a la existencia de diferencias entre grupos ocupacionales no se han obtenido resultados concluyentes, si bien los trabajadores manuales y los médicos presentan menores niveles de engagement las diferencias observadas son débiles (Schaufeli & Bakker, 2003).

El cuestionario UWES constituye el instrumento más utilizado para medir el engagement, permitiendo el desarrollo de estudios en más de trece países (Salanova & Llorens, 2008), no obstante son pocos los estudios efectuados con esta variable en el contexto latinoamericano, más aún, no se han verificado las propiedades psicométricas del UWES en la población Argentina. Tomando esto en consideración, el presente estudio tiene por objetivo realizar un proceso de validación psicométrica a la población local de trabajadores, lo cual permitirá la evaluación y la optimización del engagement y sus consecuencias positivas en esta población. Más específicamente los objetivos del presente trabajo son: 1) obtener evidencia de estructura interna utilizando los procedimientos de Análisis Factorial Exploratorio (AFE) y Confirmatorio (AFC), 2) examinar la consistencia interna de cada escala y 3) realizar estudios de contrastación de grupos considerando el género, la edad y la ocupación de los participantes. En función de los antecedentes revisados se espera observar una estructura factorial de tres dimensiones con niveles aceptables de homogeneidad para cada dimensión. Finalmente a los fines de obtener mayores evidencias de validez se llevaron a cabo estudios de contrastación de grupos según el género, la edad y el tipo de ocupación de los trabajadores.

Método

Participantes

La muestra del estudio estuvo compuesta por 674 trabajadores de ambos sexos (55% hombres) con edades comprendidas entre los 19 y 67 años (media = 32,54; desviación estándar = 9,26) de la ciudad de Córdoba (Argentina). Los participantes fueron seleccionados por medio de un muestreo no probabilístico accidental, es decir se incluyó en la muestra a trabajadores pertenecientes a diferentes empresas y organizaciones laborales a las que se poseía mayores posibilidades de acceso. De esta forma participaron trabajadores de empresas del sector privado (91%) y público (9%) de diferentes sectores tales como salud, educación, metalúrgicos, seguridad, informática, ingeniería, comercio, alta dirección, ventas, entre otros.

Instrumento

Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Scale)

Se evaluó mediante la versión española (Salanova et al., 2000) del Utrecht WOrk Engagement Scale (Schaufeli et al., 2002) compuesta por 17 ítems distribuidos en tres factores: 1) *vigor* (6 ítems, e.g., «*En mi trabajo me siento lleno de energía*»), 2) *dedicación* (6 ítems, e.g., «*Mi trabajo tiene sentido*») y 3) *absorción* (5 ítems, e.g., «*Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa a mi alrededor*»). Se utilizó una escala Likert de siete posiciones (desde 0 = «nunca», hasta 6 = «siempre»).

Finalmente cabe señalar que aunque existe una escala más resumida para evaluar el engagement (9 ítems, Salanova & Schaufeli, 2009) durante un proceso de validación psicométrica puede verse disminuida la cantidad de ítems originales de una escala (Muñiz & Hamblenton, 1996). Tomando esto en consideración se optó por utilizar un pool

* carlos_sponton@hotmail.com

amplio de ítems (escala de 17 ítems) en vez de uno breve (escala de 9 ítems).

Procedimiento

El presente trabajo se enmarca dentro de los denominados estudios instrumentales, siguiendo la nomenclatura propuesta por Montero y León (2007). Básicamente dichos estudios refieren a trabajos empíricos desarrollados con el propósito de evaluar las propiedades psicométricas de un instrumento de evaluación o test psicológico.

La escala se administró en el horario regular de trabajo con autorización previa de las autoridades de cada empresa, institución pública y organizaciones sin fines de lucro. La administración se realizó en pequeños grupos (de 7 a 15 trabajadores aproximadamente) brindando a los participantes algunas consideraciones generales para contestar el cuestionario. Cabe destacar que la participación fue voluntaria y se aseguró a los trabajadores la confidencialidad de los datos y el anonimato de sus respuestas.

Por último cabe señalar que el tamaño muestral cumple con los criterios reportados por Hogan (2004) de contar idealmente con diez participantes por ítem. Asimismo cabe destacar que al contar con un tamaño muestral superior a 300 participantes se prevé la obtención de resultados útiles y estables, en efecto el trabajo con muestras pequeñas aumenta la probabilidad de obtener factores inestables y resultados engañosos (Pérez & Medrano, 2010).

Resultados

1. Estudio Piloto

Antes de aplicar el cuestionario a la muestra definitiva de trabajo, se realizó un estudio piloto a escala reducida (n=5) tendiente a examinar el funcionamiento del instrumento. Más concretamente se examinaron los siguientes criterios: 1) comprensión de los ítems, 2) compresión de las opciones de respuestas, 3) comprensión de la codificación de respuestas, 4) longitud del instrumento, 5) lenguaje y vocabulario utilizado, 6) ubicación de las respuestas, 7) complejidad del instrumento, 8) motivación de los participantes al responder, y 9) aparición de respuestas ego-defensivas.

No se observaron problemas de comprensión respecto a la consigna, los ítems o el modo de codificación de las respuestas. Tampoco se manifestaron quejas sobre la longitud de la escala o la ubicación de las respuestas, en efecto, la mayor parte de los participantes comunicaron que se trataba de un instrumento fácil e interesante.

2. Análisis descriptivo y evaluación de supuestos estadísticos

Se realizó un análisis exploratorio de los datos tendientes a examinar la existencia de valores ausentes, la detección de casos atípicos y los supuestos estadísticos subyacentes (normalidad, linealidad de las relaciones, multicolinealidad). No se observaron variables con más del 5% de datos ausentes, aunque sí se observó una considerable cantidad (N = 77) de casos atípicos univariados (valores fuera del rango z ± 3). Se optó por mantenerlos en la base ya que no afectaban el cumplimiento del supuesto estadístico de normalidad y además porque su eliminación podría afectar la representatividad de la muestra seleccionada (Uriel & Aldas, 2005). Todos los ítems presentaron una distribución cercana a la normalidad con valores de asimetría y curtosis inferiores a ± 2. Asimismo se verificó el supuesto de linealidad mediante la inspección de los diagramas de dispersión entre los diferentes pares de variables, y se comprobó la ausencia de multicolinealidad al no encontrar correlaciones inter-ítem superiores o iguales a ,90 (Tabachnick & Fidell, 2001).

3. Estudios de Evidencia de Estructura Interna: Análisis Factorial Exploratorio y Confirmatorio

Para realizar los estudios de estructura interna se dividió aleatoriamente la muestra en dos partes, contando así con una *muestra de estimación* (N = 337) para realizar el análisis factorial exploratorio (AFE) y una *muestra de validación* (N = 337) para el análisis factorial confirmatorio (AFC). Antes de realizar el AFE se evaluó su factibilidad utilizando el test de esfericidad de Bartlett (χ^2 = 2523,69; p < ,000) y la medida de adecuación muestral de Kaiser-Mayer-Olikin (KMO = ,93), ambos análisis mostraron resultados satisfactorios. Se utilizó como método de extracción el Análisis por Componentes Principales y se apeló al gráfico de sedimentación para determinar la cantidad de factores subyacentes. Adicionalmente se realizó un análisis factorial paralelo con el programa Vista versión 6,8 para determinar con mayor precisión la cantidad de factores a extraer. Ambos

* carlos_sponton@hotmail.com

procedimientos sugieren la existencia de dos factores, de hecho se observó que al extraer tres factores solo dos ítems se agrupan de manera unidimensional y con una saturación superior a 40 en el tercer factor. Más aun el análisis factorial paralelo reveló que la existencia de un tercer factor no resulta más explicativo que un factor generado al azar. En función de dichas evidencias se optó por un modelo bifactorial.

Tomando en consideración los resultados anteriores se extrajeron dos factores y se realizó una rotación Promax para interpretarlos (se optó por este método de rotación ya que los factores presentaban una correlación de r = ,57). Se eliminó el ítem «el tiempo vuela cuando estoy trabajando» ya que presentaba una saturación multidimensional (cargas superiores a ,30 en más de un factor). Los resultados obtenidos se presentan en la tabla 1.

Tabla 1
Estructura Factorial UWES (versión 16 ítems)

Ítems	Factor	
	1	2
En mi trabajo se presentan nuevos retos	,666	
En mi trabajo me siento lleno/a de energía	,681	
Estoy inmerso/a y concentrado en mi trabajo		,538
Soy persistente en mi trabajo		,619
Estoy entusiasmado/a con mi trabajo	,879	
Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	,485	
Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	,684	
Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando		,751
Soy fuerte y enérgico/a en mi trabajo		,513
Aprendo cosas nuevas e interesantes en mi trabajo	,839	
Mi trabajo tiene sentido	,769	
Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa a mi alrededor		,586
Me «dejo llevar» por mi trabajo		,483
Mi trabajo es estimulante e inspirador	,899	
Estoy orgulloso/a del trabajo que hago	,814	
Cuando estoy absorto/a en mi trabajo, me siento bien	,456	

En función del contenido de los ítems se optó por nombrar al factor 1 como «Recursos del Trabajo» ya que en el mismo se agrupaban ítems que mencionaban recursos asociados con el trabajo (mi trabajo me brinda metas, es estimulante, aprendo cosas, entre otros). Por otra parte se denominó al factor 2 como «Recursos del Trabajador» ya que en dicho factor saturan ítems relacionados con los recursos que debe invertir la propia persona cuando realiza su trabajo (cuando las cosas no van bien continúo trabajando, soy persistente, enérgico, me concentro, entre otros).

A continuación se efectuaron estudios de AFC con la muestra de validación. En primer lugar se especificaron tres modelos, un modelo de tres factores (tal como sugieren Schaufeli & Bakker, 2003), un modelo de dos factores (tal como sugieren los resultados del AFE) y un modelo unidimensional (semejante al propuesto por Sonnentag, 2003). Se utilizó el programa AMOS y se apeló al método de Estimación por Máxima Verosimilitud y se consideraron múltiples indicadores para evaluar el ajuste de cada modelo (Byrne, 2001) específicamente se consideraron: el estadístico chi-cuadrado, el índice de ajuste comparativo (CFI), el índice de bondad de ajuste (GFI), el índice de ajuste no normado (TLI) y el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA). En general se observó que los tres modelos presentaron un ajuste aceptable a los datos, solo se observa un ajuste ligeramente superior en el modelo de dos factores (tabla 2).

* carlos_sponton@hotmail.com

Tabla 2
Índices de Ajuste para cada modelo especificado del UWES

	Indicadores de ajuste					
	χ^2	*gl*	CFI	GFI	TLI	RMSEA
Modelo de Tres Factores	339,43**	116	,91	,89	,89	,077
Modelo de Dos Factores	301,94**	103	,91	,89	,90	,077
Modelo Unifactorial	377,58**	119	,89	,88	,88	,081

**p<0,01

Cabe señalar que al evaluar la significación estadística del cambio en el χ^2 entre el modelo de dos factores y el modelo de tres factores, se observaron diferencia estadísticamente significativas ($\Delta\chi^2$= 37,49; gl= 13; p<0,01).

4. Evaluación de la Consistencia Interna

Se evaluó la consistencia interna de cada escala del cuestionario calculando el coeficiente Alfa de Cronbach. Se consideraron los modelos de dos y tres factores. Los resultados obtenidos (tabla 3) son óptimos y aceptables con excepción del factor «Recursos del trabajador» del modelo bifactorial y el factor «Absorción» del modelo trifactorial.

Tabla 3
Consistencia Interna de las Escalas de UWES

Modelo dos Factores		Modelo tres Factores	
Escalas	**A**	**Escalas**	**α**
Recursos del Trabajo	,89	Dedicación	,88
Recursos del Trabajador	,64	Vigor	,76
Escala Total	,89	Absorción	,69
		Escala Total	,90

5. Evidencias de grupos contrastados

Se examinó la existencia de diferencias significativas en los niveles de engagement según el género de los participantes. Al considerar el modelo trifactorial se observaron diferencias en las tres dimensiones del engagement, vale decir vigor (*t*= 1,68; *p*<,05), dedicación (*t*= 2,56; *p*<,05) y absorción (*t*= 3,02; *p*<,05) en todos los casos a favor de los hombres. Por otra parte al considerar el modelo bifactorial sólo se observaron diferencias significativas en el factor «recursos del puesto de trabajo» (*t*= 2,42; *p*<,05).

Respecto a la variable edad se realizó una correlación de Pearson con cada dimensión del engagement con el objeto de identificar relaciones significativas. Los resultados obtenidos fueron significativos en todos los casos, observándose relaciones positivas entre edad y engagement. Cabe señalar que las relaciones observadas poseen valores moderados y bajos (comprendidos entre ,21 y ,34).

Finalmente al examinar diferencias según la ocupación de los participantes no se observaron diferencias estadísticamente significativas al realizar un Análisis de Varianza de una Vía.

Discusión

Los resultados psicométricos preliminares son satisfactorios, en efecto se observa que las escalas presentan una homogeneidad aceptable asegurando una medición precisa del constructo. Sumado a ello los estudios de grupos contrastados resultaron coherentes con las hipótesis planteadas, vale decir no se observaron diferencias significativas en los niveles de engagement entre diferentes ocupaciones, y las diferencias observadas en función del género son significativas pero débiles. Asimismo se aprecia la existencia de una relación significativa y positiva entre la edad y el engagement de los trabajadores. Cabe destacar que dichos resultados son similares a los reportados por Schaufeli y Bakker (2003).

Se requiere de la realización de nuevas investigaciones para clarificar la estructura subyacente del cuestionario UWES, en efecto en el presente estudio se observó que tanto la estructura de dos factores como la de tres factores presentan un buen ajuste a los datos. No obstante cabe destacar que la estructura de tres factores posee una clara y substancial base teórica (Salanova & Llorens, 2008),

* carlos_sponton@hotmail.com

mientras que la estructura de dos factores agrupa los ítems de las tres dimensiones del engagement, tornándose muy compleja su interpretación. De todos modos, como se mencionó anteriormente la estructura de dos factores resulta coherente con el modelo de demanda-recursos. Más aún los factores «Recursos del Trabajo» y «Recursos del Trabajador» se corresponden respectivamente con las dimensiones «Job Resources» y «Task Enjoyment» examinadas habitualmente para medir los recursos laborales (Bakker, van Veldhoven & Xanthopoulou, 2010). De esta manera una de las dimensiones se relacionaría con el contenido y la organización del trabajo, mientras que la otra dimensión referiría a los niveles de depresión/entusiasmo experimentados por el trabajador. Sin embargo se requiere de nuevas investigaciones para corroborar la existencia de dichos factores. Más aún considerando la gran cantidad de estudios antecedentes que proponen un modelo de base de tres factores y atendiendo a que dicho modelo presente un ajuste aceptable en los estudios de AFC.

Entre las limitaciones del estudio cabe señalar que la muestra utilizada se encuentra conformada principalmente por trabajadores del sector privado, por lo cual se requeriría de nuevos estudios que incluyan un mayor número de trabajadores de organizaciones públicas. Adicionalmente debe considerarse que no se evaluó la estabilidad de la escala ni se efectuaron estudios de validez predictiva. Más allá de las limitaciones señaladas, la concreción del presente trabajo constituye un factor de importancia para el desarrollo de investigaciones e intervenciones profesionales para mejorar los niveles de salud ocupacional en los trabajadores de nuestro medio. Más aún, se prevé continuar con la validación de instrumentos para medir burnout y autoeficacia laboral con el objetivo de validar un modelo socio-cognitivo de bienestar laboral a la población de trabajadores cordobeses.

Sumado a lo anterior, debe considerarse que de contar con un instrumento de medición de engagement constituye el primer paso para una intervención organizacional basada en variables positivas de los empleados. De esta manera, las organizaciones laborales en general y los departamentos de recursos humanos en particular pueden verse beneficiados con este instrumento, al permitir la evaluación rápida y confiable del engagement. Este sería el primer paso para potenciar y optimizar los niveles de bienestar y motivación de los mismos. Teniendo estos niveles adecuadamente medidos, pueden diseñarse acciones de mejora y optimización de los procesos laborales, en las tres formas propuestas por el equipo wont: 1) potenciando los recursos relacionados con la tarea, 2) implantando nuevos recursos laborales y 3) mejorando los recursos sociales del lugar de trabajo (Salanova, 2008).

Asimismo contar con una escala validada a nuestra población puede servir para la construcción de protocolos que evalúen el nivel de riesgo psicosocial de una empresa, tarea o área de la misma. Cabe destacar que en la ciudad de Córdoba no se cuenta con protocolos que permitan examinar el riesgo psico-social de los puestos de trabajo. Las posibles intervenciones para mejorar la salud laboral de los trabajadores pueden ser orientadas por los resultados de este protocolo y discriminar más acertadamente los focos de actuación; la persona y/o la organización.

Referencias

American Psychological Association (1999). *Standards for psychological and educational tests.* Washington, D.C.: Authors.

Bakker, A., van Veldhoven, M. & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the Demand-Control Model. Triving on High Job Demands and Resources. *Journal of Personnel Psychology, 9* (1), 3-16.

Byrne, B. (2001). *Structural equation modeling with AMOS.* Mahwah, NJ: Lawrance Erlbaum.

Demerouti, E., Bakker, A., Janssen, P. & Schaufeli, W. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 27,* 279-286.

Hogan, T. (2004). *Pruebas Psicológicas.* México. Manual Moderno.

Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Burnout. *Annual Review of Psychology, 52,* 397-422.

Muñiz, J. & Hamblenton, R. (1996). Directrices para la traducción y adaptación de los test. *Papeles del Psicólogo, 66*. (Online). http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=737

Pérez, E. & Medrano, L. (2010). Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales y Metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento, 2* (1), 58-66.

Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). *El Engagement en el trabajo.* España: Alianza editorial.

Salanova, M. & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del Burnout. *Papeles del Psicólogo, 29*, 59-67.

* carlos_sponton@hotmail.com

Salanova, M., Martinez, I. & Llorens, S. (2005). Psicología Organizacional Positiva. En F. Palací (coord.), *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall, 349-376.

Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J. & Grau, R. (2000). Desde el «burnout» al «engagement»: ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 16*, 117-134.

Schaufeli, W., Taris, T. & Van Rhenen, W. (2009). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review, 57*, 173-203.

Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale*. Holanda: Utrecht University.

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

Schaufeli, W. & Taris, T. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: common ground and worlds apart. *Work & Stress, 19*, 256-262.

Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71-92.

Schaufeli, W., Martinez, I., Marques, A., Salanova, M. & Bakker, A. (2002). Burnout and engagement in university students: Across national study. *Journal of Cross - Cultural Psychology, 33*,464-481.

Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist, 55*, 3-6.

Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new Look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology, 88*, 518-528.

Tabachnick, B. & Fidell, L. (2001). *Using Multivariate Statistics, 4 Edición*. Boston: Allyn and Bacon.

Uriel, E. & Aldás, J. (2005). *Análisis Multivariante Aplicado*. Madrid: Thompson.

* Instituto de Ciencias de la Administración (ICDA). Universidad Católica de Córdoba, Argentina.
** Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. Becario CONICET.

* carlos_sponton@hotmail.com