

ESCALA UTRECHT DE WORK ENGAGEMENT EN CHILE: MEDICIÓN, CONFIABILIDAD Y VALIDEZ

Jesús E. Juyumaya

Universidad Santo Tomás (Chile) | Facultad de Economía y Negocios
jesusjuyumayafu@santotomas.cl

Abstract

Work engagement is described by dedication, vigor and absorption. The most used work engagement measure is the Utrecht Work Engagement Scale (UWES). The objective of this research is to study the psychometric properties of the abbreviated version of this scale (UWES-9) in the Chilean labor context. A cross-sectional survey design was used for a convenience sample (n = 255). The survey used the UWES-9 scale (Schaufeli & Bakker, 2003), the psychological empowerment scale of Spreitzer (1995) and the generic job satisfaction scale (Macdonald & MacIntyre, 1997). The reliability index (alpha) was calculated, giving a good internal consistency. The three dimensions of the scale were correlated to a large extent, so it was not necessary to eliminate items. With respect to construct validity, work engagement was correlated in the expected (positive) direction with psychological empowerment and job satisfaction. Managerial implications and challenges for future research are discussed.

Keywords: UWES-9, validation, work engagement, psychological empowerment, job satisfaction, Chile.

Resumen

Work engagement se describe por dedicación, vigor y absorción. La medida de work engagement más utilizada es la escala de Utrecht (UWES). Esta investigación tiene como objetivo estudiar las propiedades psicométricas de la versión abreviada de dicha escala (UWES-9) en el contexto laboral chileno. Se usó un diseño de encuesta transversal, a una muestra por conveniencia (n = 255). La encuesta usó la escala UWES-9 (Schaufeli & Bakker, 2003), la escala de empoderamiento psicológico de

Spreitzer (1995) y la escala de satisfacción laboral genérica (Macdonald & MacIntyre, 1997). Se calculó el índice de confiabilidad (α), dando una buena consistencia interna. Las tres dimensiones de la escala se correlacionaron en gran medida por lo que no fue necesario eliminar ítems. Con respecto a la validez de constructo, work engagement se correlacionó en la dirección esperada (positiva) con empoderamiento psicológico y satisfacción laboral. Se discuten implicaciones gerenciales y desafíos para la investigación futura.

Palabras claves: UWES-9, validación, work engagement, empoderamiento psicológico, satisfacción laboral, Chile.

1. Introducción

Work engagement es un concepto emergente en negocios y administración de recursos humanos (Wollard & Shuck, 2011). La investigación reciente sobre work engagement se ha desarrollado fundamentalmente en los últimos 10 años (Bakker & Leiter, 2016). Este desarrollo se ha visto favorecido por la creciente importancia del área de gestión de personas en la administración de negocios. Esto es así, porque es justamente hace 10 años que el concepto surge con fuerza, gracias al emblemático artículo de work engagement (ver Bakker, Schaufeli & Leiter, 2008). En la actualidad, el concepto está siendo analizado por los autores más importantes en negocios y gestión de recursos humanos. El número de publicaciones que incluyen el concepto ha ido en aumento (Bakker, 2017).

El origen del concepto surge en oposición al de burnout. El burnout se define como: “la sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencia de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador” (Bakker et al., 2008). En el equipo de Maslach, Schaufeli y Leiter (2001), se encuentran las primeras iniciativas para proponer un cambio en la investigación, ya que se plantea un constructo opuesto al burnout: work engagement. Esta tendencia coincide con la psicología positiva que sugiere focalizar la atención en las fortalezas y funcionamiento óptimo del individuo (Salanova & Martínez, 2014; Rodríguez et al., 2000). Work engagement “se caracteriza por energía, implicación y eficacia, que son los opuestos a las tres dimensiones del burnout” (Maslach & Leiter, 2008). Dicha definición es la más usada cuando nos referimos a work engagement. En otras palabras, este concepto hace referencia a altos grados de vigor y afán por el esfuerzo en el trabajo diario, la dedicación está vinculada al entusiasmo, inspiración y retos en el trabajo, y la absorción, significa estar a gusto en la tarea que se está realizando. Work engagement es un constructo multidimensional que incluye tres dimensiones, vigor, dedicación y absorción. Es un indicador relativamente estable y estrictamente positivo de satisfacción laboral (Schaufeli et al., 2007). Las tres dimensiones de work engagement se incluyen en la UWES, una escala que ha sido desarrollada para medir work engagement (Schaufeli et al., 2007). La UWES ha sido traducido a diversos idiomas y utilizado entre diferentes grupos, por ejemplo, obreros, odontólogos, personal del hospital, gerentes, oficiales de policía, profesores (Schaufeli & Salanova, 2007). Aunque las propiedades psicométricas se han mantenido estables, éstas han sido menos exploradas (Schaufeli & Bakker, 2003).

Existen dos versiones de la UWES, la de 17 ítems y 9 ítems (una versión abreviada).

Varios estudios han analizado las propiedades psicométricas de las UWES (Bakker, Schaufeli & Leiter, 2008; Bakker & Leiter, 2010). Los análisis factorial confirmatorio (AFC) reportados han apoyado la estructura multidimensional del constructo (Bakker et al., 2010). Aunque, existe evidencia de un solo factor en otros contextos, por ejemplo el entorno asiático (ver Fong et al., 2011; Panthee et al., 2014) y latinoamericano (Tomás, et al., 2018). La UWES-9 tiene una buena validez de constructo y el uso de la versión de 9 ítems ha sido recomendado para futuras investigaciones (Schaufeli & Salanova., 2007). Sin embargo, se ha señalado que la es posible que algunos contextos la UWES pierda su estructura multidimensional (Schaufeli & Bakker, 2003).

Chile es una economía emergente latinoamericana, desde el año 2010 pertenece a la OCDE, convirtiéndose en el primer país sudamericano en ser parte de esta importante Organización internacional. No se ha realizado ninguna validación del instrumento en el contexto laboral chileno. La mayoría de los estudios de validación de la UWES se ha realizado en países europeos (Bakker & Leiter, 2016). Por lo que la muestra del presente estudio representa una población poco estudiada por los investigadores. Es por esto que resulta relevante validar la UWES-9 y conocer y analizar los resultados de su aplicación. Según Bakker (2017) para Fundación Chile: “uno de los descubrimientos más importantes del último tiempo respecto a work engagement, es que, en el contexto latinoamericano, es más probable que trabajadores con altos niveles de work engagement muestren más compromiso hacia su organización, mientras que trabajadores con bajos niveles de work engagement, son más propensos a abandonarlas y presentar menos satisfacción laboral”. En tiempos en que es crucial ser competitivos en el mercado laboral, los resultados muestran que es necesario que las organizaciones constantemente inviertan tiempo y recursos en gestionar los niveles de work engagement de sus colaboradores, y que pueden hacerlo, ofreciendo recursos de trabajo, como oportunidades de crecimiento laboral, variedad en el uso de habilidades, autonomía y job crafting (Bakker, 2017). Se han desarrollado algunos modelos explicativos en relación a work engagement. El modelo de demandas laborales y recursos es una de las teorías más citadas en relación a work engagement. Este modelo considera a la satisfacción laboral como una consecuencia de work engagement (Bakker, 2010).

El propósito de este estudio fue investigar las propiedades psicométricas de la UWES-9 utilizando un conjunto de datos extraídos del contexto laboral chileno. De esta forma, se realiza un importante aporte al estudio de las organizaciones con respecto a work engagement en el contexto chileno. Específicamente, el objetivo del estudio es analizar la validez y confiabilidad de la escala UWES-9, aportando evidencia empírica respecto a la medición del constructo de work engagement.

1. Marco teórico

Definición de constructo

Kahn (1990) fue el primer investigador que describió el engagement personal como el “aprovechamiento de los miembros de la organización de sus propios roles de trabajo: en el engagement, las personas utilizan y se expresan a sí mismas física, cognitiva, emocional y mentalmente durante el desarrollo de sus roles”. Una aproximación alternativa considera que el engagement es un estado psicológico de realización o la antítesis positiva del burnout o “síndrome de estar quemado en el

trabajo” (Schaufeli & Salanova, 2007). Se asume que contrariamente a aquellos que padecen burnout, los trabajadores comprometidos tienen un sentimiento de conexión energética y efectiva con su trabajo, en lugar de ver su trabajo como estresante y demandante, lo perciben como desafiante. Para ellos, el trabajo es divertido y no es una carga. En work engagement existe una sensación de realización, en contraste “al vacío de vida que deja en la gente el sentimiento de pérdida del burnout”. En esta investigación se usará la siguiente conceptualización de work engagement: “es un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción” (Schaufeli & Salanova, 2007). Las tres dimensiones del work engagement son:

Vigor. Se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando, incluso cuando se presentan dificultades. 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 (Schaufeli & Bakker, 2003).

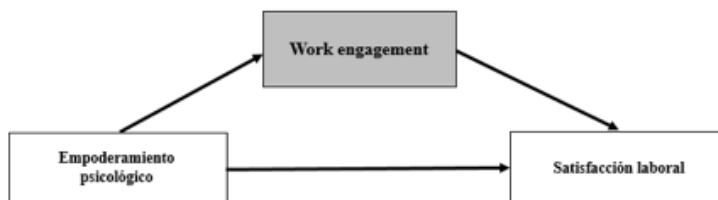
Dedicación. Hace referencia a una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Aquellos que presentan altos niveles en dedicación se identifican fuertemente con su trabajo porque la experiencia es significativa, 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 (Schaufeli & Bakker, 2003).

Absorción. Se produce cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo, cuando el tiempo pasa rápidamente y se presentan dificultades a la hora de desconectarse de lo que se está haciendo, debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas por el individuo. 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 lo que está a su alrededor y el tiempo parece pasar rápidamente. 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 (Schaufeli & Bakker, 2003).

Estos tres aspectos se miden con la Escala Utrecht de Work Engagement (Schaufeli & Salanova, 2007), la cual está formada por 17 ítems. Actualmente, es posible encontrarla disponible en 20 idiomas diferentes (Schaufeli et al., 2002, Salanova, & Bakker, 2002). Además, como se mencionó anteriormente, existe una versión reducida de la misma, formada por 9 ítems (UWES-9).

La Figura 1 representa una red nomológica parcial de work engagement en contextos laborales, con el propósito de analizar la validez de constructo. La estructura de este conjunto inicial de dimensiones y variables es consistente con los componentes críticos de Bakker (2010) de work engagement: el empoderamiento psicológico como una característica individual y un recurso que se relaciona con work engagement y satisfacción laboral, y la satisfacción laboral como una consecuencia de work engagement en contextos organizacionales.

Figura 1. Red nomológica parcial de work engagement



Planteamiento de hipótesis

Para evaluar la validez de constructo, se irán presentando hipótesis considerando las propiedades básicas de work engagement y sus relaciones críticas. Un componente crítico de la validación de constructo es la validez convergente y discriminante (Netemeyer et al., 2003). Según Suddaby (2010) establecer la validez convergente requiere que, aunque distintas, cada dimensión contribuye al constructo en general. Según Bakker et al. (2003) existe una fuerte correlación entre vigor, dedicación y absorción. Para evaluar la validez discriminante, incluimos en la encuesta, una escala de empoderamiento psicológico. Además, esta escala se agregó para evaluar la relación entre empoderamiento psicológico, work engagement y satisfacción laboral. El empoderamiento psicológico es uno de los recursos más importantes para responder a las demandas del contexto laboral (Bakker, 2010). Así,

Hipótesis 1a. Existe una correlación positiva entre las tres dimensiones de work engagement.

Hipótesis 1b. Las correlaciones de las dimensiones de work engagement con empoderamiento psicológico son sustancialmente menores que las correlaciones entre las dimensiones de work engagement.

Según Meyerson y Kline (2008) el empoderamiento psicológico se relaciona con la forma en que las personas competentes se sienten empoderadas en un ambiente de trabajo. Aquellos que se sienten más competentes sobre su capacidad para realizar su trabajo con éxito, se sienten más satisfechos con su trabajo, están más comprometido afectivamente con su organización, presentan menos intenciones de dejar su trabajo, y también, demuestran un desempeño laboral más sobresaliente, que aquellos con niveles más bajos de empoderamiento psicológico. Respecto a empoderamiento psicológico Maslach et al. (2001) encontraron una fuerte correlación entre éste constructo y work engagement. El empoderamiento refleja la autonomía en la iniciación y desarrollo de comportamientos laborales positivos (Spreitzer, 1995). De acuerdo al modelo de demandas laborales y recursos, la autonomía y la motivación, son recursos psicológicos que aumentan los niveles de work engagement (Bakker et al., 2008). El empoderamiento psicológico fomenta la participación en la empresa y refleja si las personas sienten que están haciendo una diferencia en su organización (Spreitzer et al., 1997). Además, implica una sensación de cumplimiento de un objetivo y la creencia de que las acciones individuales están haciendo una diferencia en sus

organizaciones, lo que contribuye a la participación de los empleados y aumenta los niveles de work engagement (Stander & Rothmann, 2010). Algunos estudios como el de Jose y Rupert (2014) han encontrado evidencia de que el empoderamiento psicológico es un predictor de work engagement. Según el modelo planteado en este estudio, empoderamiento psicológico y work engagement son constructos relacionados y ambos predicen satisfacción laboral. Conger y Kanungo (1988) definen empoderamiento psicológico como el concepto motivacional de auto-eficacia. Thomas y Velthouse (1990) argumentaron que el empoderamiento psicológico es un constructo multidimensional que no puede reducirse a una sola dimensión. Ellos definieron empoderamiento de manera más amplia como el aumento la motivación intrínseca en la tarea. Según Spreitzer (1995) esta motivación se manifiesta en un conjunto de 4 cogniciones que reflejan una orientación hacia el rol de trabajo: significado, competencia, autodeterminación e impacto. Entonces,

Hipótesis 2a. Empoderamiento psicológico es un constructo distinto a work engagement.

Hipótesis 2b. Empoderamiento psicológico está correlacionado positivamente con work engagement.

Work engagement se ha convertido en una forma de medir la inversión en capital humano por parte de organizaciones y empresas (Chaudhary et al., 2011). Como se revisó, work engagement se define como una motivación y construcción positiva relacionada con el trabajo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción. Work engagement es el estado psicológico resultado de la capacidad de los trabajadores de enfrentar las demandas, dado que se poseen recursos para ello (Britt, Adlery & Bartone, 2001). Según Saks (2006), hay motivos para esperar que el nivel de work engagement de los empleados de una empresa esté relacionado positivamente con satisfacción laboral. Kahn (1992) propuso que el compromiso laboral conduce a dos resultados, individuales (es decir, la calidad del trabajo de las personas), y a nivel organizacional (es decir, aporta al crecimiento y a la productividad de las organizaciones). Work engagement se identifica como una experiencia y un estado de ánimo satisfactorio y positivo relacionado con el trabajo (Schaufeli & Bakker, 2003; Demerouti et al., 2001), existe evidencia de que está relacionado positivamente con el bienestar y la satisfacción laboral (Seppala, et al., 2009.). Numerosos estudios han encontrado que work engagement es un predictor de satisfacción laboral (Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2003; Saks, 2006). Adicionalmente, Moura et al. (2016) han aportado evidencia de que el empoderamiento psicológico y work engagement son predictores de la satisfacción laboral de un empleado. La satisfacción laboral refiere a la situación laboral de un individuo en un momento presente o pasado (Locke, 1976). Conceptualmente, la definición de satisfacción laboral ha fluctuado entre la perspectiva afectiva y la cognitiva. Desde la óptica afectiva, se la ha considerado como un sentimiento positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permita estar a gusto, y en el ámbito de la organización que le resulte atractivo. Desde la óptica cognitiva, se ha concebido como una evaluación objetiva, o un juicio mensurable acerca de la propia situación laboral (Moura et al., 2016). En un esfuerzo por superar estas dos perspectivas, el enfoque unidimensional se presenta como una alternativa prometedora. Razón por la que varios autores han recomendado el uso de este tipo de escalas para la evaluación de satisfacción laboral (Macdonald & MacIntyre, 1997). Así,

Hipótesis 3a. Work engagement es un constructo distinto a satisfacción laboral.

Hipótesis 3b. Work engagement está correlacionado positivamente con satisfacción laboral.

2. Método

Participantes

La población objetivo del estudio son todos los trabajadores de organizaciones en Chile. La muestra usada para la validación de la UWES-9 se compone de trabajadores de distintas organizaciones y empresas ubicadas en Chile. La muestra fue usada para examinar todas las hipótesis. La estrategia de muestreo consideró como criterio de inclusión el de ser personas mayores de 18 años que se encontrarán trabajando o que tuvieran experiencia laboral. Se utilizó una técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, la muestra fueron los 474 alumnos vigentes (2018) de la carrera de ingeniería comercial vespertino de la Universidad Santo Tomás, Chile; con una tasa de respuesta de 54% (n = 255). La muestra de estudio cumple con las características que se desean estudiar: mayor de 18 años, poseen experiencia en el entorno laboral chileno o están trabajando a la fecha de aplicación del instrumento. Situaciones que deben ser acreditadas y verificadas al ingresar a la carrera en su formato vespertino. Sus ocupaciones fueron clasificadas según la CIUO (Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones), al igual que los sectores de actividad económica chilena (CIU; Clasificación Internacional Industrial Uniforme). Los participantes se distribuyeron de la siguiente forma: 28% hombres, con una edad promedio de 36 años (SD = 12.11), poseen un promedio de antigüedad laboral de 3 años; el (24%) son directores y gerentes, (43%) profesionales científicos e intelectuales, (16%) técnicos y profesionales de nivel medio y (17%) personal de apoyo administrativo. El 72% son mujeres, con edad promedio 35 años (SD = 10.13), promedio de antigüedad laboral de 3 años; el (12%) son directores y gerentes, (38%) profesionales científicos e intelectuales, (27%) técnicos y profesionales de nivel medio y (23%) personal de apoyo administrativo.

Instrumento

La encuesta estaba conformado por cuatro escalas. Para evaluar work engagement se aplicó la UWES-9 versión español (Schaufeli & Bakker, 2003). La cual considera 3 ítems por dimensión, las cuales son vigor, dedicación y absorción (Tabla 1). El Vigor se evalúa mediante los 3 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. La Dedicación se evalúa mediante 3 ítems que se refieren al sentido o significado del trabajo, a sentirse entusiasmado y orgulloso por su labor, y sentirse inspirado y desafiado por el trabajo. La Absorción se evalúa mediante 3 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 existe un olvido de todo existe alrededor.

Tabla 1. Medidas de la UWES-9

Dimensiones	Item	Autor
Vigor	1. En mi trabajo me siento lleno de energía.	Schaufeli & Bakker (2003).
	2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	
	3. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.	
Dedicación	1. Estoy entusiasmado con mi trabajo.	Schaufeli & Bakker (2003).
	2. Mi trabajo me inspira.	
	3. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	
Absorción	1. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	Schaufeli & Bakker (2003).
	2. Estoy inmerso en mi trabajo.	
	3. Me “dejo llevar” por mi trabajo.	

Se consideró una pregunta sociodemográfica al comienzo de la encuesta, respecto al sexo del respondiente (¿Cuál es su sexo?). Se utilizó la escala de empoderamiento psicológico, versión validada en español, de Spreitzer (1995). Como consecuencia, se usó la versión reducida y adaptada al español de la escala de satisfacción laboral (Macdonald & MacIntyre, 1997) de Salessi y Omar (2016). Como variable control se usó una escala de deseabilidad social. La deseabilidad social es la tendencia psicológica a auto-atribuirse cualidades de personalidad socialmente deseables y rechazar aquellas indeseables (Marlowe & Crowne, 1960). La escala de deseabilidad social de Marlowe y Crowne (1960) intenta medir la tendencia a dar una imagen favorable de sí mismo, ante diversas situaciones propuestas. Originalmente, está compuesta por 33 ítems, con un formato de respuesta dicotómico (verdadero-falso) y presenta diferentes situaciones de la vida cotidiana ante las cuales el sujeto debe responder con una de las dos opciones posibles. En esta investigación usamos una versión reducida del instrumento original validado al español, desarrollado por Pérez et al. (2010). Para evaluar confiabilidad se analizó el alfa de Cronbach. El coeficiente alfa para el constructo de work engagement fue de .95 (lo que va en concordancia con las escalas UWES-9 que varían entre .80 y .98). Para la dimensión de Vigor se obtuvo un alfa de .88, para Dedicación de .91 y para Absorción de .85.

Procedimiento

La encuesta fue auto-administrada vía web a través del correo electrónico de los participantes. La muestra cumple con las características que se desean estudiar: mayoría de edad en Chile (≤ 18 años), poseen experiencia en el entorno laboral chileno, o están trabajando en el momento de la aplicación de la encuesta, lo que reduce el sesgo de selección. Se les aseguró a los encuestados la confidencialidad, y se les pidió que aceptarían el consentimiento informado de la investigación (certificación comité de ética de Conicyt). La encuesta entregaba la opción de continuar contestándola o abandonarla en cualquier momento, por lo que el sesgo potencial de aplicación, fue minimizado.

Estrategia analítica

El objetivo del análisis fue examinar la validez de constructo de la UWES-9, incluyendo las hipótesis respecto a la red nomológica parcial. Para ejecutar el modelo, se utilizó el software estadístico IBM SPSS v.24. Los coeficientes alfa de Cronbach fueron usados para evaluar la consistencia interna de la escala de work engagement. Un análisis de correlaciones se llevó a cabo para evaluar validez convergente (Hipótesis 1a) y validez discriminante (Hipótesis 1b). Se reportan estadísticos descriptivos (media y desviación estándar) y correlaciones bivariadas entre todas variables del estudio (Tabla 3). Adicionalmente, para la evaluación de dimensionalidad, se utilizó un Análisis de Componentes Principales (ACP). En general, el promedio de los alfa de Cronbach es adecuado (Kline, 2005) al ser superiores a .70 (Tabla 1). El Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) obtenido fue de .88, y la prueba esfericidad de Barlett es significativa ($p < .01$). El análisis factorial entregó evidencia de un solo factor (las cargas eran muy similares en todos los ítems), esto será analizado en la sección de Discusión. Las correlaciones entre los ítems fueron altas, además, como existe evidencia de unidimensionalidad, no se reporta eliminación de ítems. Al seguir los criterios de Fornell y Larcker (1981) se evidencia que: 1. El AVE (Average Variance Extracted) de cada uno de los constructos se encuentra por encima de .50; 2. La Composite Reliability (CR) de cada uno de los constructos es superior a .70; y 3. La raíz cuadrada del AVE de cada constructo es superior a las correlaciones entre los demás constructos (Ver Tabla 2 y 3). El cumplimiento de estos tres criterios es evidencia estadística suficiente para señalar que hay validez convergente, discriminante y nomológica en el modelo planteado.

Tabla 2. Características de los constructos

Constructos	Alpha	AVE	√AVE	CR
Work engagement	.95	.64	.80	.94
Empoderamiento psicológico	.84	.59	.77	.94
Satisfacción laboral	.85	.51	.71	.88

Debido a que las medidas son auto-reportadas, se incluyó una escala de deseabilidad social en los análisis, para revisar posibles sesgos de respuesta. Hipótesis 2a-2b y 3a-3b evalúan la red nomológica parcial de work engagement en el contexto laboral chileno. Para examinar la relación de work engagement con empoderamiento psicológico y satisfacción laboral (consecuencia), se realizó una regresión lineal múltiple. Se estimaron 3 modelos de regresión sobre satisfacción laboral. Adicionalmente, se incluyó la pregunta sociodemográfica: sexo (Tabla 4 y 5). De esta forma, se evaluó la validez nomológica y predictiva de la investigación.

3. Resultados

Como primeros resultados fueron calculados los estadísticos descriptivos. Promedios, desviaciones estándar y correlaciones entre work engagement y sus dimensiones, empoderamiento psicológico, satisfacción laboral y deseabilidad social son presentados (Tabla 1). Los promedios son, en general, altos y las correlaciones consistentemente estadísticamente significativas ($p < .01$). Se revisaron las calidades

psicométricas de las otras escalas. Según Schwab (2005) el alfa de Cronbach es un buen coeficiente de confiabilidad. Para el constructo de work engagement el alfa fue de .95. Alfas de las dimensiones de work engagement y demás variables del estudio son presentadas en la Tabla 1. Existe una fuerte correlación entre las tres dimensiones de work engagement, lo que aporta validez convergente (Hipótesis 1a). No fue necesario eliminar ítems de la escala UWES-9. Las correlaciones de las dimensiones de work engagement con empoderamiento psicológico son sustancialmente menores que las correlaciones entre las dimensiones de work engagement (Hipótesis 1b).

Tabla 3. Promedios, desviaciones estándar y correlaciones

Variable	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Work engagement	5.92	1.22	(.95)						
2. Vigor	5.99	1.13	.94*	(.88)					
3. Dedicación	6.03	1.35	.96*	.87*	(.91)				
4. Absorción	5.74	1.38	.94*	.81*	.86*	(.85)			
5. Empoderamiento psicológico	1.80	.73	.64*	.60*	.63*	.61*	(.84)		
6. Satisfacción laboral	3.68	.88	.38*	.36*	.38*	.35*	.40*	(.85)	
7. Deseabilidad social	1.54	.14	.16*	.16*	.13*	.17*	.14*	.08*	(.57)

Nota. Correlaciones son presentadas bajo la diagonal. Confiabilidades están entre paréntesis y en negrita en la diagonal.

* $p < .01$.

Red Nomológica

Las correlaciones entre las variables del estudio son estadísticamente significativas ($p < .01$) y están en la dirección esperada, lo que aporta validez de constructo. Las correlaciones entre work engagement y empoderamiento psicológico, y entre work engagement y satisfacción laboral no son altas lo que aporta validez discriminante (Hipótesis 2a y 3a). De todas formas, work engagement, está positivamente correlacionado con empoderamiento psicológico (Hipótesis 2b) y con satisfacción laboral (Hipótesis 3b) como sugiere la literatura y la evidencia empírica presentada en la sección de marco teórico.

Tabla 4. Resumen del modelo

Modelo	R cuadrado ajustado	Estadísticas de cambios	
		Cambio de cuadrado de R	Sig. cambio en F
1	.01a	.00	.37
2	.16b	.16	.00**
3	.18c	.03	.02**

Nota. a Predictores: (constante), sexo, deseabilidad social,

b Predictores: (constante), sexo, deseabilidad social, empoderamiento psicológico.

c Predictores: (constante), sexo, deseabilidad social, empoderamiento psicológico, work engagement.

** $p < .05$.

Se realizaron 3 modelos usando regresión lineal múltiple en SPSS. Se presenta un resumen de los 3 modelos de regresión sobre satisfacción laboral (Tabla 3). Estadísticas de cambios son presentadas. El modelo 1 (sexo y deseabilidad social) no fue significativo ($p < .05$). Los modelos 2 y 3 son significativos ($p < .05$). El modelo 2 tiene como predictores las variables sexo, deseabilidad social y empoderamiento psicológico. Adicionalmente, el modelo 3 incluye work engagement como predictor.

Tabla 5. Regresión múltiple sobre satisfacción laboral

Variable	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Intercepto	2.78	4.58	3.42
Sexo	.10 (.47)	.30 (.45)	.02 (.44)
Deseabilidad social	.05 (.15)	.40 (.14)	.03 (.14)
Empoderamiento psicológico		.51** (.10) (.26)	.50** (.12) (.25)
Work engagement			.47** (.07) (.22)

Nota. Se presentan coeficientes estandarizados (Beta) en cada columna. Errores estándar están entre paréntesis. R2 está entre paréntesis y en negrita.

** $p < .05$.

En la Tabla 3 se presentan los coeficientes estandarizados (Beta), los cuales son significativos para el modelo 2 y 3 ($p < .05$). Sexo y deseabilidad social, por sí solos, y en conjunto (modelo 1) no son predictores de satisfacción laboral. En el modelo 2, el coeficiente de determinación es $R^2 = .26$, indicando que el 26% de la variación observada en satisfacción laboral es explicado por los efectos combinados de todas variables del modelo. En el modelo 3 los $R^2 = .25$ y $R^2 = .22$, dan cuenta de un 25% de variación de satisfacción laboral explicado por los predictores: sexo, deseabilidad social y empoderamiento psicológico, y un 22% de variación en satisfacción laboral, considerando las mismas variables y work engagement (Tabla 4). Los valores van en la dirección esperada y son positivos, aunque no muy altos como la literatura sugería. De todas formas, las variables independientes de los modelos 2 y 3 predicen de manera satisfactoria la variable dependiente (satisfacción laboral), aportando validez nomológica al estudio. Del análisis de regresión es posible decir que las variables empoderamiento psicológico y work engagement explican satisfacción laboral. En cambio, los predictores sexo y deseabilidad social por sí solos, no han presentado una relación estadísticamente significativa ($p < .05$). Gracias a los resultados anteriormente presentados (Tabla 3 y 4), es posible aceptar las hipótesis 2a-2b y 3a-3b.

4. Discusión

En este estudio se analizaron las propiedades psicométricas de la UWES-9 en el contexto chileno. Se comprobaron todas las hipótesis sobre validez de constructo y las relaciones de la red nomológica. Una conclusión principal de este estudio es que la consistencia interna, estructura y validez de las UWES-9 fue adecuada, como era sugerido por la literatura y la evidencia empírica. Por lo tanto, y dado que ésta es la primera validación de la UWES-9 en Chile, esto serían buenas noticias para los investigadores. Aparentemente, la UWES-9 puede ser usada exitosamente en

empleados que trabajen en organizaciones o empresas chilenas. La UWES-9 tiene un buen comportamiento psicométrico. Probablemente, esto podría ser extensivo a otras poblaciones considerando el mismo contexto. Respecto a la consistencia interna, la estimación de alfa fue la adecuada. Sin embargo, las correlaciones entre las dimensiones de work engagement fueron extremadamente altas, lo que podría proveer evidencia de una gran superposición entre las dimensiones de work engagement. El análisis factorial también entregó evidencia de un solo factor, por lo que, se necesita más evidencia para explorar si las tres dimensiones de work engagement funcionan en el contexto chileno. Como se mencionó en la sección de marco teórico, existe una gran cantidad de evidencia acumulada sobre las características psicométricas del UWES-9 en países europeos (Bakker & Leiter, 2010), pero escasos estudios en países emergentes, como los que podemos encontrar en Latinoamérica o Asia (Tomás et al., 2018). En este sentido, la nueva evidencia que se presenta posee 2 fortalezas. Primero, todos los análisis se han realizado en una muestra representativa de la población chilena. En segundo lugar, la muestra de ésta investigación representa una población poco estudiada que generalmente no está cubierta en los estudios de validaciones de la UWES-9 (la mayoría de los estudios de validación son en países europeos). Esta investigación sigue la línea de otras que aportan evidencia de unidimensionalidad de la UWES-9 en países no-europeos (Panthee et al., 2014; Seppala et al., 2009; Tomas et al., 2018; Fong et al., 2011), uno de los argumentos de ésta diferencia podría estar relacionado con las características culturales de cada país, que influyen en las dinámicas organizacionales (Hofstede, 2001).

La validez de constructo fue de acuerdo a lo esperado. Las relaciones entre work engagement, empoderamiento psicológico y satisfacción laboral fueron en la dirección correcta. Lo que va en congruencia con la literatura y la evidencia empírica que relaciona empoderamiento psicológico con work engagement (Maslach et al., 2001; Jose & Rupert, 2014) y la satisfacción laboral como una consecuencia de work engagement (Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2003). En resumen, se ha demostrado que la UWES-9 es válida, y un instrumento confiable para medir work engagement en un muestra grande y representativa del contexto chileno.

Implicaciones gerenciales

Nuestra investigación es un primer paso importante para validar la escala UWES-9 en el contexto laboral chileno. Para los lectores académicos, la implicación del estudio es dar cuenta de un proceso de validación de un instrumento, poniendo especial énfasis en la confiabilidad y validez de constructo de la UWES-9. Se sugiere que la investigación debe ser replicada en diversos entornos laborales, y en el tiempo, para aumentar la confianza de la validación y el poder de la teoría relacionada. Debemos tener en cuenta que la cultura tiene un impacto importante, como mediador o moderador, en relaciones importantes, como entre work engagement y satisfacción laboral, o entre satisfacción laboral y rendimiento en la tarea. Aspectos claves a considerar en la administración de una organización, especialmente, desde el área de gestión de recursos humanos. Por otro lado, las variaciones individuales en la preferencia por diferentes culturas organizacionales están asociadas a características interpretables de personalidad (Juyumaya, 2018). Para los gerentes, las implicaciones del estudio son menos claras. Debido a la naturaleza exploratoria del estudio, la generalización de los resultados es limitada. Los hallazgos sugieren que el empoderamiento psicológico y work engagement están relacionados, y éstos, son predictores de satisfacción laboral. A futuro, sería interesante explorar directamente el efecto mediador que

work engagement podría tener en la relación entre empoderamiento psicológico y satisfacción laboral. De todas formas, lo encontrado es totalmente consistente con la intuición y las expectativas de los académicos, investigadores y practicantes sobre la naturaleza y efectos de work engagement (Bakker, 2017; Seppala et al., 2009). Finalmente, los hallazgos brindan a los gerentes y especialistas una base, más allá de la mera intuición, para aplicar la UWES-9 en organizaciones o empresas en Chile. Si los resultados en las réplicas de ésta investigación respaldan nuestros hallazgos, el mensaje para los HR managers es claro, la UWES-9 es válida para el contexto chileno.

Limitaciones e investigación futura

La investigación también tiene limitaciones. Aunque un estudio transversal es suficiente para probar algunas propiedades psicométricas como consistencia interna y validez convergente/discriminante o de constructo, otras características psicométricas deben estudiarse con una perspectiva longitudinal. También sería necesario considerar la inclusión de un pre-test o entrevistas cognitivas al comienzo de la investigación (DeVellis, 2012). En investigaciones futuras podría estudiarse la estabilidad temporal de la escala y la estabilidad de la estructura factorial a lo largo del tiempo, esto podría aportar más evidencia de validez predictiva (Netemeyer et al., 2003; Boyd et al., 2013). Adicionalmente, la comparación de estas propiedades psicométricas con otras muestras extraídas del contexto laboral chileno serían bienvenidas. En un futuro, también sería interesante realizar una validación con una muestra más grande, y realizar un análisis siguiendo un modelo de ecuaciones estructurales. Es muy relevante, que se realicen estudios que aporten más evidencia empírica para desenredar si el gran grado de superposición entre las dimensiones de work engagement es algo relativo a la muestra, a la población o algo específico del país donde se realiza la investigación; en este sentido, serán valiosos estudios realizados en países emergentes como Chile. Finalmente, esperamos que investigaciones futuras continúen este esfuerzo en beneficio de la teoría y práctica en el área de negocios, y en específico, en la administración de recursos humanos.

Referencias

- Bakker, A., Schaufeli W. & Leiter, M. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress Journal*, Volume 22 (3), 187-200.
- Bakker, A. & Leiter, M. (2010). Work engagement. *A handbook of essential theory and research*, Psychology press.
- Bakker, A. & Leiter, M. (2016). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46 (2), 67-75.
- Bakker, A. (2017). *Estudio engagement Chile 2017*. Fundación Chile.
- Boyd, B. K., Bergh, D. D., Ireland, R. D., & Ketchen, D. J. (2013). Constructs in strategic management. *Organizational Research Methods*, 16(1): 3-14.
- Britt, T. W., Adler, A. B., y Bartone, P. T. (2001). Deriving benefits from stressful events:

- The role of engagement in meaningful work and hardiness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 53-63.
- Chaudhary, R., Rangnekar, S. and Barua, M. (2011). Relation between human resource development climate and employee engagement: Results from India. *Europe's Journal of Psychology*. 7(4): 664-685.
- Conger, J. A., & Nord, W. R. (1990). Meanings of occupational Work: A collection of essays. Arthur P. Brief and Walter R. Nord (Eds.). *Lexington Books*, Lexington, MA.
- Demerouti E., Bakker, A.; Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands – resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, pp. 499–512.
- DeVellis, R. F. (2012). Guidelines in scale development. *Scale development: Theory and applications*, (3rd ed.): 73-114. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fong, T., & Ng, S. (2011). Measuring engagement at work: Validation of the Chinese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *International Journal of Behavioural Medicine*, 19, 391-397.
- Fornell, C. and Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 39-50.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, (33), 4, pp.692-735.
- Jose, G., & Rupert Mampilly, S. (2014). Psychological Empowerment as a Predictor of Employee Engagement: An Empirical Attestation. *Global Business Review*, 15(1) 93–104.
- Juyumaya, J. E. (2018). Work engagement, satisfacción y rendimiento laboral: El rol de la cultura organizacional. *Estudios de Administración*, 25 (1), 32-49.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of Job Satisfaction. In M.D. *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago JL: Rand Mc Nally.
- Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13, 1–16.
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, Vol. 52:397-422.
- Maslach, C., & Leiter, M. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93 (3):498-512.
- Meyerson, S. y Kline, T. (2008). Psychological and environmental empowerment:

- antecedents and Consequences. *Leadership & Organization Developmental Journal*, 29(5), 444-460.
- Moura, D., Orgambídez-Ramos, A., & Neves de Jesús, S. (2015). Psychological Empowerment and Work engagement as Predictors of Work Satisfaction: a sample of hotel employees. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics*, Volume III, Issue 2.
- Netemeyer, R. G., Bearden, W. O., & Sharma, S. (2003). *Dimensionality. Scaling procedures: Issues and applications*, 18-40. Thousand Oaks, Ca: Sage Publications.
- Panthee, B., Shimazu, A., & Kawakami, N. (2014). Validation of Nepalese version of Utrecht Work Engagement Scale. *Journal of Occupational Health*, 56, 421-429.
- Pérez, M.J., Labiano, M., & Brusasca, C. (2010). Escala de Deseabilidad Social: Análisis psicométrico en muestra argentina. *Evaluar*, 10 (2010), 53 – 67.
- Rodríguez, R., Salanova, M., Llorens, S., Peiró, J, & Grau, R. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16 (2): 117-134.
- Saks, A. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 Issue: 7, pp.600-619.
- Salessi, S., & Omar, Al. (2016). Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Revista Alternativas en Psicología*, Número 34. Febrero-Julio 2016.
- Salanova, M., & Martínez, M. (2014). Organizational Justice, Work engagement and Organizational Citizenship Behaviors: A winning Combination. *Universitas Psychologica*, 13 (3): 961-974.
- Seppala, P., Muano, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. (2009). The Construct Validity of the Utrecht Work engagement Scale: Multisample and Longitudinal Evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10:459-481.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Utrecht Work engagement Scale. *Occupational Health Psychology Unit*, Utrecht University.
- Schaufeli, W. & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping*, 20(2): 177-196.
- Schaufeli, W., Martínez, I., Marques Pinto, A., Salanova, M. & Bakker, A. (2002). Burnout and Engagement in University Students. A Cross-National Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 33 (5).
- Schwab, D. P. (2005). On reliability. *Research methods for organizational studies* (2nd edition): 240-251. Mahwah, NJ: Erlbaum.

- Spreitzer, Gretchen M. (1995). Psychological Empowerment in the Work place: Dimensions, Measurement, and Validation. *The Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 5, pp. 1442-1465.
- Stander, M & Rothmann, S. (2010). Psychological empowerment, job insecurity and employee engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol 36 (1).
- Suddaby, R. (2010). Editor's comments: Construct clarity in theories of management and organization. *Academy of Management Review*, 35(3): 346-357.
- Thomas, K. W. & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment. *Academy of Management Review*, 15: 666-681.
- Tomás, José, de los Santos, S., Georgieva, S., Enrique, S., Fernández, I. (2018). *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(2) 89-93.
- Wollard, K. & Shuck, B. (2011). Antecedents to Employee Engagement: A Structured Review of the Literature. *Advances in Developing Human Resources*, 13 (4), pp. 429-446.