

LA ESCALA DE 'WORK ENGAGEMENT' DE UTRECH. EVALUACIÓN DEL 'WORK ENGAGEMENT' EN TRABAJADORES CUBANOS

UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE. EVALUATION OF THE WORK ENGAGEMENT IN CUBAN WORKERS

Arlene Oramas Viera ¹
Iliana Marrero González ²
Elianet Cepero Reynosa ³
Nino Pedro del Castillo Martín ⁴
Adriana Vergara Barrenechea ⁵

RESUMEN

El estudio realizado contribuye a la comprensión del 'Work Engagement' como un constructo positivo y su medición al examinar las propiedades psicométricas de la escala de Work Engagement de Utrecht (UWES) en una versión de 17 ítems en idioma español. El estudio se realizó en una muestra heterogénea de 400 trabajadores cubanos de diversas ocupaciones –docentes, investigadores y otras profesiones de servicios y de la producción. El Alpha de Cronbach fue mayor que 0,75 para las tres escalas y la general. Los resultados confirmaron una estructura factorial diferente, un factor que explica el 41,54 % de la varianza para los ítems de vigor, dedicación y absorción. Esto es consistente con las versiones cortas del UWES. Los valores medios para las tres dimensiones y la escala general son mayores.

Palabras clave: work engagement, Escala de Work engagement de Utrecht, propiedades psicométricas

ABSTRACT

The current study contributes to our understanding of work engagement as a positive construct, and to its measurement by examining the psychometric properties of Utrecht Work Engagement Scale (UWES) in a version of 17 items in Spanish language. The study were carried out in a heterogeneous sample of 400 Cubans workers of different occupations – teachers, investigators and others professions of service and production. The Cronbach's Alpha was more than 0,75 for the three scales and general scale. The results confirmed a factorial structure different. This factor explains 41,54 % of the variance for items of vigor, dedication and absorption. This is consistent with UWES in version short. The standard for three dimensions and scale general was greater.

Keywords: work engagement, Utrech work engagement scale, psychometric properties

INTRODUCCIÓN

La traducción literal del término en inglés *engagement* se refiere a contrato, empeño, ajuste, compromiso; el adjetivo *engaged* describe alguien o algo comprometido, engranado. Probablemente la palabra *enganche* en español proviene de este anglicismo. En relación con el trabajo, el *engagement* puede ser traducido literalmente como compromiso, vinculación o simplemente enganche. El compromiso con el trabajo, al igual que la vinculación con este, no son ideas nuevas en el ámbito de la Psicología organizacional; sin embargo el *work engagement* o *engagement con el trabajo* aparece como un constructo relativamente novedoso con especificidades que impiden su traducción literal y, al no existir acuerdo sobre su traducción semántica, se prefiere utilizarlo de este modo.

El *engagement* fue descrito por primera vez por Kahn¹, nombrándolo *engagement personal* y describiéndolo como '...el aprovechamiento de los miembros de las organizaciones 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'. Más tarde, el propio Kahn¹ mostró un modelo teórico donde describe el concepto de presencia psicológica en el trabajo, como concepto opuesto del *burnout*, basado en la teoría del rol, definiéndolo como un estado personal de conductas que implican la canalización de la energía física, cognitiva y emocional en el trabajo.

Constituye un estado mental positivo relacionado con el

¹ Licenciada en Psicología, Doctora en Ciencias Psicológicas, Máster en Psicología de la Salud, Investigadora Auxiliar, Profesora Asistente. Departamento de Psicología, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

² Licenciada en Psicología, Escuela Superior de Cuadros, La Habana, Cuba

³ Licenciada en Psicología, Especialista en Recursos Humanos, La Habana, Cuba

⁴ Licenciado en Psicología, Doctor en Ciencias de la Salud, Máster en Salud de los Trabajadores. Departamento de Investigaciones, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

⁵ Técnica Auxiliar de Investigación. Departamento de Psicología, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

Correspondencia:

DrC Arlene Oramas Viera
Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores
Calzada de Bejucal km 7½ n° 3035 entre Heredia y 1ª, La Esperanza, Arroyo Naranjo, La Habana, Cuba, CP10900
E-mail: arlene.oramas@infomed.sld.cu

trabajo, y caracterizado por *vigor*, *dedicación* y *absorción*. Más que un estado momentáneo y específico, se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente, que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular². El *vigor* se refiere a la energía y se caracteriza por altos niveles de energía, resistencia y activación mental mientras se trabaja, el deseo y la predisposición de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando y la persistencia incluso cuando aparecen dificultades en el camino. La dimensión *dedicación* denota una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un alto nivel de significado atribuido al trabajo y un sentimiento de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Es decir, la *dedicación* es involucrarse, entusiasmarse, estar orgulloso e inspirado en el trabajo, y se caracteriza por un sentimiento de importancia y desafío. Por último, la *absorción* ocurre cuando se está totalmente concentrado en el trabajo, mientras se experimenta que el tiempo "pasa volando" y se tienen dificultades a la hora de desconectar de lo que se está haciendo, debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas. Por tanto, la *absorción* es caracterizada por un estado de concentración, de sentimiento de que el tiempo pasa rápidamente y uno tiene dificultades para desligarse del trabajo debido a la sensación de disfrute y realización que se percibe³.

La psicología de la salud laboral, paradójicamente, se ha centrado en los procesos disfuncionales que suelen ocurrir en el ámbito laboral y en sus implicaciones negativas para la salud y el bienestar en el trabajo. Con el auge de la psicología positiva se abre una nueva perspectiva en el estudio de las organizaciones, girando la atención hacia aquellas condiciones organizacionales que contribuyen a la motivación y el bienestar psicosocial, o sea, al "estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como su gestión efectiva". Este nuevo paradigma se ha denominado Psicología ocupacional positiva y pone su punto de mira en descubrir las características de la "buena vida organizacional" o, mejor dicho, la vida organizacional positiva⁴.

El interés de la psicología por el *engagement* en contextos organizacionales viene precedido por la investigación sobre el *burnout* o "síndrome de quemarse por el trabajo"⁵, cuyos orígenes se remontan a la década de los setenta. Maslach, Jackson y Leiter⁶ asumen que ambos, *burnout* y *engagement*, constituyen los polos opuestos de un continuo de bienestar relacionado con el trabajo. El *burnout* es un estado mental negativo y persistente que se caracteriza por sentimientos y actitudes negativas hacia las personas con las que se trabaja y hacia la profesión que se desempeña. También conocido como "estar quemado", "quemarse en el trabajo" o "síndrome del quemado", el *burnout* es un constructo trifactorial, compuesto por agotamiento emocional, despersonalización o cinismo y falta de eficacia profesional. El agotamiento emocional es una variable caracterizada por desgaste y debilitamiento de los recursos emocionales; la despersonalización se caracteriza por la pérdida de la

capacidad de contacto y una actitud fría y distante hacia los receptores de servicios; la falta de eficacia profesional o de realización personal implica una falta de competencia, una autoevaluación negativa, baja autoestima, sentimientos de fracaso y disminución de las expectativas personales.

A principios de los años noventa surgió la idea, entre los investigadores, acerca de la existencia de un estado contrario al *burnout*, o sea, un estado positivo que se origina en la relación del hombre con su trabajo, donde lejos de experimentar cansancio e insatisfacción laboral, el individuo vivencia una sensación de bienestar y disfrute con repercusiones positivas para su salud y también para las organizaciones laborales. Las nuevas tendencias en el estudio del *burnout* han volteado el interés hacia el estudio del *engagement*, considerado su opuesto teóricamente; contrariamente a aquellos empleados *burnout*, los empleados *engaged* se ven capaces de afrontar las nuevas demandas que aparecen en el día a día laboral, y además manifiestan una conexión enérgica y efectiva con sus trabajos⁷. Sin embargo, estar vinculados psicológicamente (*engaged*) con el trabajo, es algo más que no estar "quemados/as" por el trabajo. Determinadas conductas denominadas "extra-rol" (por ejemplo, altruismo organizacional, cooperación en el grupo) necesitan que los empleados estén algo más que "no quemados"; necesitan estar ilusionados.

Las posiciones teóricas asumidas con respecto al *work engagement* y su relación con el *burnout* determinan dos vertientes metodológicas para su evaluación. Consecuentemente con la teoría acerca del *engagement* postulada por Maslach, Jackson y Leiter⁶, si se evalúa el *burnout*, podemos deducir sobre el *engagement*, pues ambos son conceptos antagónicos. Consecuentemente, se propone el Inventario de Burnout de Maslach -MBI- o el Inventario de Burnout Oldenburg -OLBI- como alternativas instrumentales. La otra vertiente teórica, al postular la singularidad de este constructo y su identidad propia, no pretende estudiarlo desde su opuesto, sino que propone una alternativa instrumental específica: el UWES, -Utrecht Work Engagement Scale⁸-, la cual constituye una encuesta de autoinforme que incluye y operacionaliza las tres dimensiones o factores que componen el *engagement* en el trabajo: vigor, dedicación y absorción, y es el más utilizado en la evaluación del *engagement*.

Originalmente, el UWES contenía 24 ítems, de los cuales 9 eran de vigor, 8 de dedicación y 7 de absorción; su mayor parte consistía en frases del MBI reescritas de forma positiva. Después de una evaluación psicométrica en dos muestras diferentes de trabajadores y estudiantes, 7 ítems mostraron inconsistencias y fueron eliminados, restando 17 ítems: 6 de vigor, 5 de dedicación y 6 de absorción³. Posteriormente surgieron dos versiones para abreviar las escalas del UWES, una de 15 ítems y otra de 9 ítems, así como las versiones respectivas para estudiantes. El UWES está disponible en varios idiomas, se ha confirmado su validez factorial y se ha constatado que el *engagement* es un constructo que consiste en tres factores altamente relacionados,

medidos por tres escalas internas consistentes, pues las correlaciones entre las tres escalas excede 0,65⁹. Este dato corresponde a la utilización de muestras de diferentes países -Holanda, España, Portugal-, por lo que también queda demostrada su validez para diferentes contextos poblacionales. La consistencia interna de las tres escalas del UWES es adecuada, el alfa de Cronbach varía entre 0,80 y 0,90¹⁰. Además, posee estabilidad temporal; para dos años los coeficientes de vigor, dedicación y absorción son de 0,30, 0,36 y 0,46, respectivamente¹¹.

Con respecto a este tema, no existen referencias en la población trabajadora cubana, a pesar de la necesidad de buscar indicadores de la acción positiva de los factores psicosociales laborales en la salud y el bienestar del trabajador. Introducir este tema en el contexto cubano responde a una demanda no solo científica, sino también sociopolítica; se necesitan trabajadores con un vínculo positivo con su trabajo, *engaged*, para lograr los índices de desarrollo económico que se requieren. Obviamente, el tema conducirá posteriormente a buscar cuáles son las condicionantes y determinantes de este proceso, y así orientar las estrategias para su promoción, pero debe comenzarse por caracterizar su presencia en esta población. Para lograrlo se requiere comprobar si el instrumento propuesto es confiable para ser utilizado en trabajadores cubanos, lo cual constituye el propósito del presente estudio.

Los objetivos principales del estudio, por consiguiente, son los siguientes: 1) precisar la confiabilidad y validez factorial del UWES-v17 en trabajadores cubanos, y 2) describir el *work engagement* en sus tres dimensiones: *vigor*, *dedicación* y *absorción*.

MATERIAL Y MÉTODO

Se realizó un estudio descriptivo con un diseño transversal.

Características de la muestra

Se obtuvo una muestra no probabilística formada por 400 trabajadores de 7 organizaciones laborales: investigación (2), producción (2) y servicios (3); la selección se realizó de acuerdo con los criterios de inclusión siguientes:

- Voluntariedad.
- Permanencia ininterrumpida en el puesto de trabajo actual por 1 año o más.
- No haber recibido sanciones laborales.

Las características fundamentales de la muestra fueron las siguientes:

- Edad: entre 18 y 79 años, valor medio de 43,24 años y una desviación típica de 13,6.
- Antigüedad: entre 1 y 49 años, valor medio de 16 años y desviación típica de 12,59.
- Sexo: femenino 43 %; masculino 57 %.
- Escolaridad: nivel primario o medio 10,2 %; preuniversitario 19,5 %; técnico medio 28,8 %; universitario 41,5 %.
- Categoría ocupacional: directivos 5,7 %; de servicios 7,6 %; obreros 50,3 % y técnicos 36,3 %.

Instrumento utilizado

Utrecht Work Engagement Scale -UWES- en su versión de 17 ítems: Cuestionario de autoinforme para evaluar el *engagement* en el trabajo, en una escala tipo Likert, de 7 opciones de respuesta según la frecuencia con que experimentan lo expresado en los reactivos y referidas a las tres dimensiones constituyentes del constructo: *vigor* -ítems 1, 4, 8, 12, 15 y 17-, *dedicación* -2, 5, 7, 10 y 13- y *absorción* -3, 6, 9, 11, 14 y 16-. Para obtener la puntuación de cada una de los tres componentes del *engagement* -*vigor*, *dedicación* y *absorción*- de forma individual, se deben sumar las calificaciones de los ítems que representan el componente y dividir esta suma por la cantidad de ítems que componen la escala en particular. Para obtener la puntuación final se debe seguir el mismo procedimiento. El valor total oscilará entre 0 y 6 y este, a su vez, estará comprendido dentro de una de las cinco categorías establecidas⁸ para la calificación: muy bajo, bajo, medio, alto, muy alto. Para una mayor comprensión del análisis realizado, se muestran las cinco categorías (tabla 1), que tienen definidos sus rangos de puntuaciones entre 0 y 6⁸:

Tabla 1
Normas Estadísticas para las puntuaciones por categoría⁸

Categoría	Vigor	Dedicación	Absorción	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
Medio	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	≥ 5,66	≥ 5,80	≥ 5,36	≥ 5,54

Procedimientos estadísticos utilizados para el análisis de los resultados:

- Análisis factorial: Método de extracción de componentes principales. Rotación varimax normalizada.
- Determinación del coeficiente Alpha de Cronbach, coeficiente de correlación r de Pearson, medidas de tendencia central.
- Análisis de varianza y comparación de medias (prueba de t).
- Nivel de significación establecido: $p \leq 0,05$.

RESULTADOS

Los factores extraídos no contradicen lo definido hipotéticamente, aunque el primer factor, que tiene mayor peso, contiene reactivos de las tres escalas, al igual que el tercer factor (tabla 2). No se aprecia una relación excluyente donde se identifiquen las escalas propuestas teóricamente con los factores extraídos, más bien una contaminación. La escala de más especificidad parece ser la de *absorción*; no obstante, también se contamina con las restantes. Esto justifica las versiones cortas de este instrumento⁸; el primer factor contiene los tres componentes definidos.

Tabla 2
Distribución de ítems según dimensiones y carga factorial

Dimensiones	Factor I	Factor II	Factor III
Vigor	1, 4, 8		12, 15, 17
Dedicación	2, 5, 7, 10		13
Absorción	3, 11	6, 14, 16	9
Valor propio	7,06	1,48	1,25
Varianza explicada	4,63	2,24	2,93
% total	41,54	8,72	7,4

Los coeficientes Alpha de Cronbach obtenidos revelan una buena consistencia interna para cada una de las escalas y muy buena para el instrumento en general (tabla 3). Este

resultado es coincidente con los obtenidos por otros autores en otras muestras y que se refieren en el manual⁸, lo que confirma las bondades del UWES en muestras cubanas.

Tabla 3
Consistencia interna de las escalas

Dimensiones	Coficiente Alpha de Cronbach
Vigor	0,8042
Dedicación	0,8050
Absorción	0,7545
Work engagement total	0,9008

En la figura 1 se muestran las correlaciones significativas ($p = 0,000$) entre las dimensiones del UWES y de estas con el valor total. Pueden apreciarse relaciones directas y fuertes entre las tres dimensiones, mayor entre *vigor* y *dedicación*, y notablemente fuertes con el *work engagement* total. Es notable y se merecen destacar las fortalezas de estas relaciones.

A continuación pasamos al análisis de los resultados que responde al segundo objetivo propuesto. Al observar las figuras del 2 al 4, puede afirmarse que existe un desplazamiento de las respuestas hacia los valores que indican mayor frecuencia. En la dimensión *dedicación*, nótese que el 66,6 % responde con frecuencias que pue-

den interpretarse como que estos reactivos son experimentados todos los días. Francamente se percibe un predominio de respuestas entre varias veces a la semana o todos los días para las tres dimensiones y la dimensión total. En este resultados no excluimos la posibilidad de un sesgo, en específico en las respuestas extremas; es interesante que el sesgo sea en un sentido positivo, cuando en otros estudios en población trabajadora cubana, donde se evalúan procesos disfuncionales como el estrés o el burnout, las tendencias son hacia las respuestas negativas. De todos modos, esto constituye solamente un resultado interesante para profundizar, pero no concluyente.

Figura 1

Relación entre dimensiones del UWES (p = 0,000)

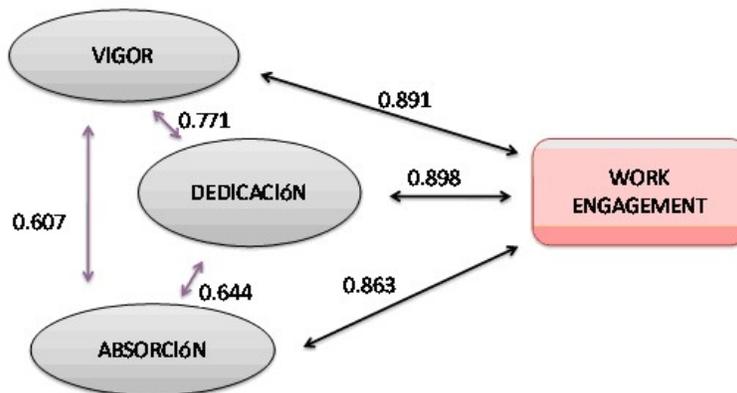


Figura 2
Distribución de sujetos según la dimensión *vigor*

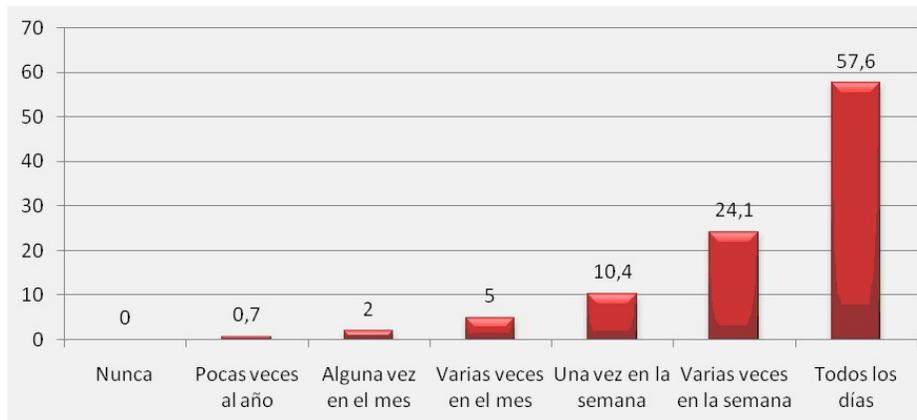


Figura 3
Distribución de sujetos según la dimensión *dedicación*

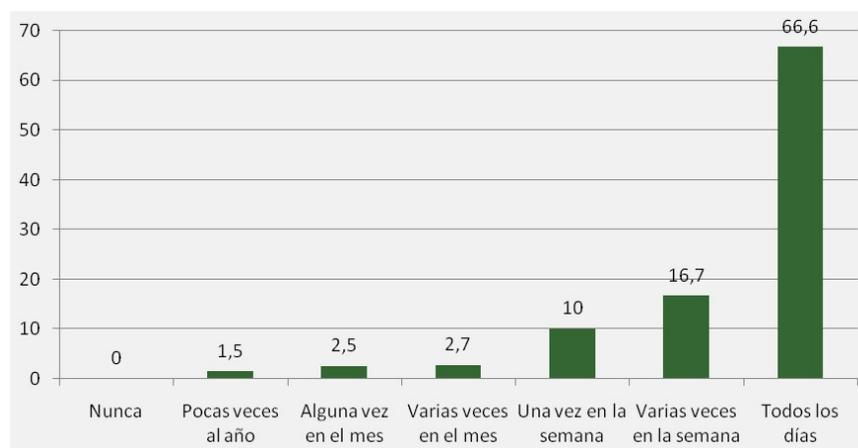
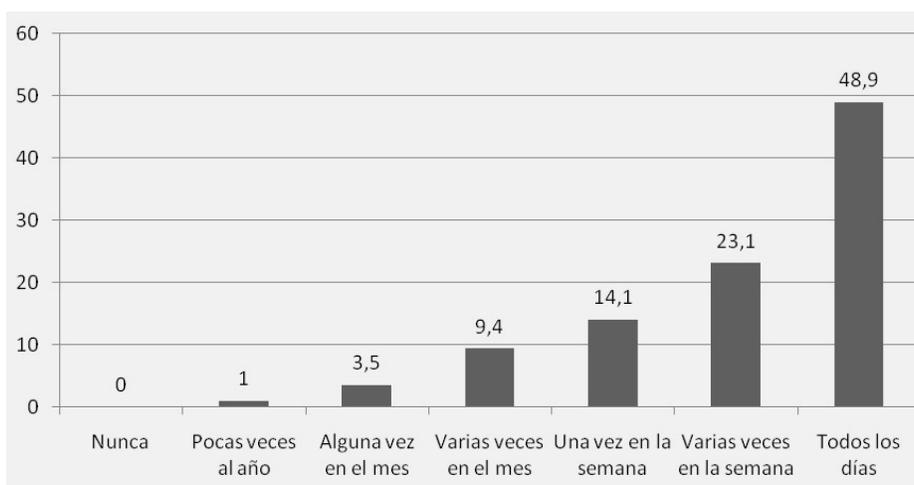


Figura 4

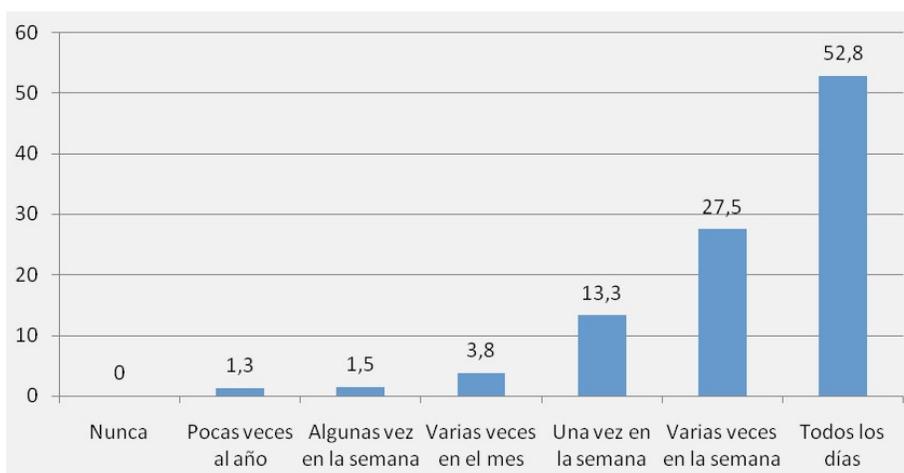
Distribución de sujetos según absorción



Los resultados en el valor del cuestionario total, obviamente, confirma lo encontrado en las dimensiones (figura 5). Al comparar estos resultados con los reporta-

dos en otros estudios, observamos el desplazamiento hacia valores más favorables para nuestra población (figura 6).

Figura 5
Distribución de sujetos según el *work engagement* total



Si se utilizan los valores normativos propuestos por el manual en muestras de 9 países para interpretar los resultados de la aplicación del UWES en trabajadores cubanos, los valores tendrán un desplazamiento hacia las frecuencias más elevadas. Esto sugiere la necesidad de interpretar los mismos con valores de referencia propios que permitan establecer puntos de corte mejor adaptados. A continuación aparecen los valores descriptivos encontrados en esta población estudiada (tabla 4).

Para finalizar, se analizan las relaciones del *work engagement* con las variables sociodemográficas *edad*, *antigüedad en la profesión*, *sexo* y *nivel de escolaridad*. En relación con las variables temporales, solo aparece una correlación significativa directa entre la *dedicación* con la *edad* y la *antigüedad*, pero la relación es débil; la *absorción* solo correlaciona de forma significativa con la *edad*; a mayor edad, más absortos en el trabajo, pero la relación también es débil (figura 7).

Figura 6

Valores de tendencia central, estudio actual y en la muestra que origina la norma

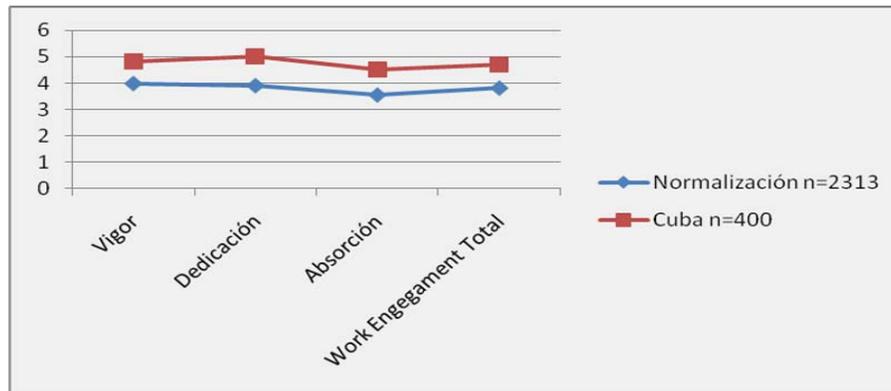
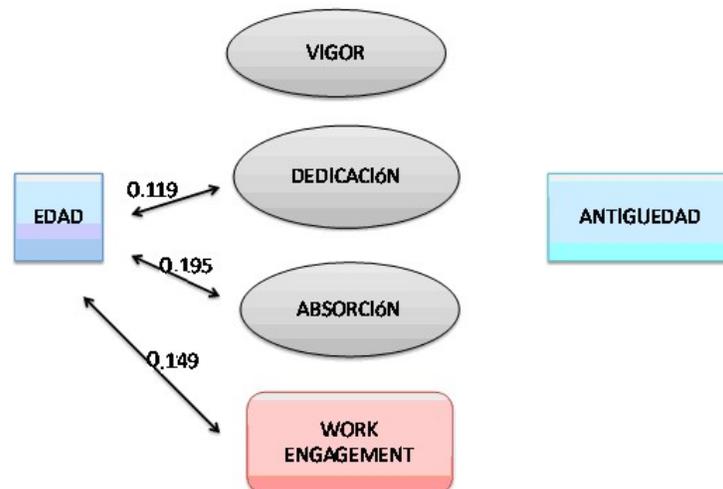


Tabla 4
Valores descriptivos de las tres dimensiones del *work engagement* y valor total en el UWES

	Vigor	Dedicación	Absorción	Work engagement Total
Media	4,8068	5,0165	4,5116	4,7625
Mediana	5,1667	5,6000	4,8333	5,0588
Moda	6,00	6,00	5,50	5,59
Desviación típica	1,15925	1,22948	1,27022	1,07712
Varianza	1,344	1,512	1,613	1,160
Rango	6,00	6,00	5,50	5,76
Mínimo	0,00	0,00	0,50	0,24
Máximo	6,00	6,00	6,00	6,00
Percentil 20	4,00	4,20	3,33	4,00
Percentil 40	4,83	5,20	4,33	4,82
Percentil 60	5,33	5,80	5,16	5,29
Percentil 80	5,83	6,00	5,66	5,64

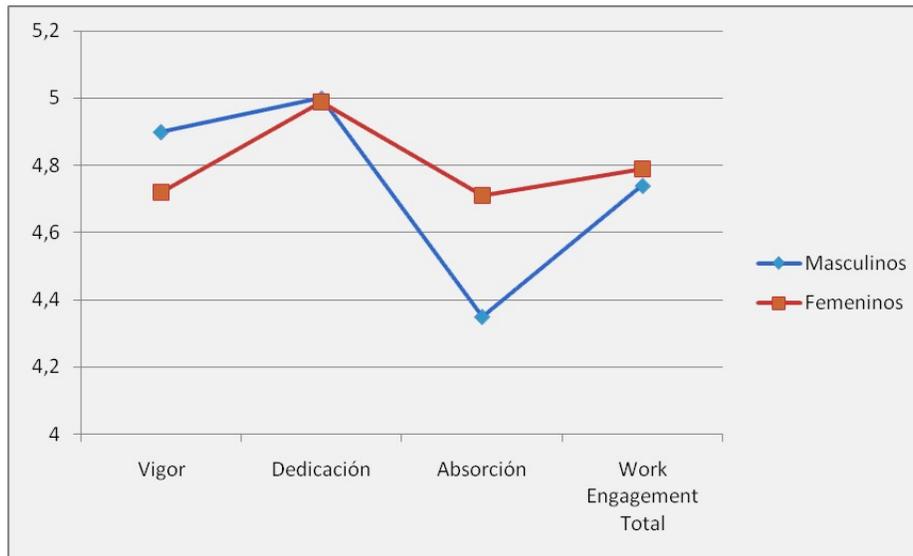
Figura 7
Relación entre dimensiones del UWES y variables temporales ($p \leq 0,00$)



En relación con el sexo en las dimensiones de *vigor* y *dedicación*, aunque los valores medios para los masculinos son discretamente mayores, esta diferencia no resulta significativa (figura 8). Para la *absorción* aparece una diferencia significativa a favor de las féminas, lo cual, obviamente, incide en que el valor total del *work*

engagement para estas es discretamente mayor, pero sin llegar a la significación estadística (Vigor: $t = 1,442$; $gl = 369$; $p = 0,150$. Dedicación: $t = 0,211$; $gl = 368$; $p = 0,833$. Absorción: $t = -2,7$; $gl = 370$; $p = 0,007$. Work engagement: $t = -0,443$; $gl = 367$; $p = 0,658$).

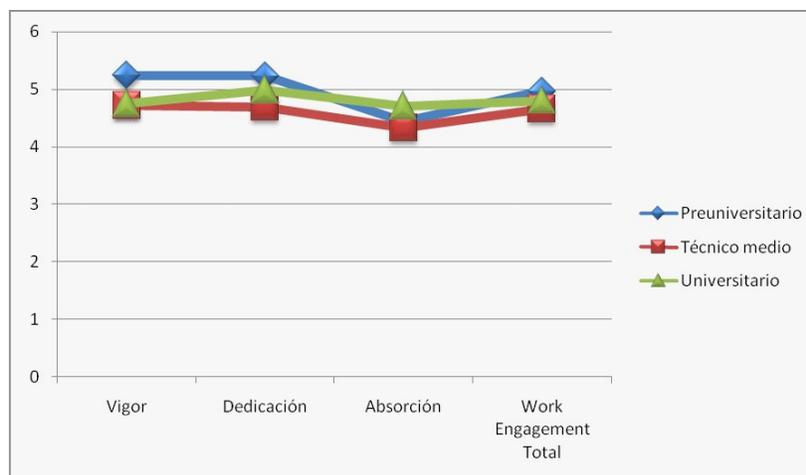
Figura 8
Dimensiones del *work engagement* y valor total según el sexo



Respecto a la escolaridad, aparecen diferencias significativas en la dimensión de *vigor* (figura 9); los sujetos con preuniversitario tienen un valor medio mayor que los técnicos medio y que los universitarios (Games-Howell: $p = 0,005$ y $p = 0,001$, respectivamente). En la *absorción*, los universitarios presentan mayor valor que los técnicos medios, pero marginalmente significativa

(Games-Howell: $p = 0,06$). Las varianzas no son homogéneas, excepto para *dedicación*, donde no se encontró asociación significativa ($F = 1,176$; $gl = 2,325$; $p = 0,310$). Se comprobó estadísticamente asociación entre *vigor* y escolaridad (Brown-Forsythe: $5,950$; $gl = 2,264.172$; $p = 0,003$). Estos resultados son independientes del sexo.

Figura 9
Dimensiones del *work engagement* y valor total según la escolaridad



DISCUSIÓN

El UWES es un cuestionario con elevada consistencia interna, los estudios de validación así lo han demostrado y esto se replica en esta población de trabajadores cubanos. Sin embargo, la estructura factorial no permite distinguir claramente las dimensiones propuestas teóricamente. Si lo comparamos con el MBI, el inventario para evaluar el *Burnout*, su estructura factorial reproduce generalmente las dimensiones; esto es explicable, pues dicho instrumento es construido a partir de la experiencia clínica, y las dimensiones emergen no de la teoría, sino de la práctica. Las dimensiones para evaluar el *Work engagement* surgen de deducciones teóricas a partir de su opuesto, el *burnout*. Aunque se han realizado estudios de su validez de contenido, el solapamiento evidente en la estructura factorial sugiere continuar profundizando en este aspecto.

Los resultados obtenidos en cuanto a los valores descriptivos del UWES en esta población de trabajadores cubanos muestran valores evidentemente desplazados hacia el polo positivo o deseable, resultado que merece ser comentado. El tamaño de la muestra, si bien es pequeña comparada con la de los estudios de normalización realizados en más de 9 países, no es despreciable; representa, además, sectores ocupacionales diferentes. Aclarar estos resultados requiere continuar con estudios donde se comparen trabajadores de otras organizaciones laborales y las muestras por sectores ocupacionales sean más amplias. Resulta conveniente, además, poder abordar el *engagement* como un proceso que puede estar vinculado al trabajo en general y no como un estado asociado a la tarea en cuestión, o al contenido específicamente, lo cual conduce a concebirlo como estado o como rasgo¹². Revelar las variables que intervienen en este proceso podría explicar las causas de resultados diferentes a las de otras muestras, y esclarecer las condicionantes del mismo para guiar acciones para su promoción.

Los resultados para la base de datos internacional, que incluye estudios en grupos ocupacionales de diversos países -Australia, Canadá, Finlandia, Francia, Alemania-, arrojaron que la edad correlaciona de forma positiva con el *engagement*, es decir, trabajadores con mayor edad se sienten más “engaged” que trabajadores más jóvenes, aunque el valor de las correlaciones coincide en ser más bien débil ($r \leq 0,2$)⁸. Estos resultados con respecto a la edad deben ser interpretados con cautela, pues puede influir el “efecto del trabajador feliz”, se mantienen los que mejor se encuentran en su actividad laboral, los que sienten mayor malestar pueden abandonar el empleo, y los de más edad evaluados, obviamente, no son estos.

En cuanto al sexo, la literatura reporta que los hombres alcanzan mayores puntuaciones que las mujeres, pero con pocas diferencias. En nuestro estudio las mujeres están en desventaja respecto al *vigor*, no así en las restantes dimensiones. Explicaciones para esto pueden darse a partir de la sobrecarga a la que está expuesta la población trabajadora

femenina por la adición a la carga laboral de la carga doméstica, lo que se ha dado a llamar la “doble presencia”. Sin embargo, resulta interesante que este relativo déficit en el *vigor* de las féminas sea compensado con valores similares de *dedicación* que su colegas y mayores para la *absorción*, lo que permite pensar que establecen límites entre la vida laboral y extralaboral, involucrándose en la actividad laboral de modo tal que no pueden distinguirse diferencias en cuanto al *work engagement* total para ambos sexos.

En este estudio los niveles de escolaridad no revelan resultados concluyentes; esta variable no debe ser analizada aislada del sector ocupacional y la tarea en cuestión, pues consideramos son variables que actúan relacionadas sobre el *work engagement*. Las diferencias en cuanto a los grupos ocupacionales se ha comprobado que están dadas fundamentalmente por la posibilidad de poner en práctica la iniciativa y la creatividad, característica propia de directivos y otros que poseen autonomía y control sobre sus actividades, a diferencias de trabajos menos independientes o personal relacionado con la atención a los demás; esta cuestión no está lo suficientemente abordada en el estudio actual.

En síntesis, y como resultados principales del estudio realizado, tenemos que:

- El UWES-v17 en trabajadores cubanos mostró adecuada consistencia interna.
- La estructura factorial identificada y las relaciones entre las escalas expresan la unidad entre las dimensiones del constructo.
- El comportamiento de las tres dimensiones en los trabajadores cubanos refleja valores normativos mayores.

Se recomienda, finalmente, validar con criterio externo –entrevista psicológica– los puntos de corte del WE y sus tres dimensiones, en trabajadores cubanos.

BIBLIOGRAFÍA

1. Kahn W. To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*. 1992;45:321-49.
2. Schaufeli W, Bakker A. Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de Arbeids- en Gezondheidspsychologie [Work an well-being: Towards a positive approach in Occupational Health Psychology]. *Gedrag & Organisatie*. 2001;14:229-53.
3. Schaufeli W, Salanova M, González-Roma V, Bakker A. The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 2002;3:79.
4. Salanova M, Martínez IM, Llorens S. Psicología organizacional positiva. En: Palaci F (coord.) *Psicología*. Madrid: Pearson Prentice Hall; 2005. p. 349-76.
5. Maslach C, Schaufeli W, Leiter M. Job burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001;152:397-422.

6. Maslach C, Jackson SE, Leiter M. La verdad sobre el agotamiento. Organizaciones de causa estrés personal y qué hacer al respecto. San Francisco: CA Jossey-Bass; 1997.
7. Salanova M, Llorens S. Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. Papeles del Psicólogo. 2008; 29(1):59-67.
8. Schaufeli W, Bakker A. UWES-Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary manual. 2002
9. Salanova M, Schaufeli W, Llorens S, Peiró JM, Grau R. Desde el burnout al engagement: una nueva perspectiva. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2000;16:117-34.
10. Salanova M, Bresó E, Schaufeli W. Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del burnout y el engagement. Ansiedad y Estrés. 2005;11(2-3):215-31.
11. Bakker A, Demerouti E, Burke R. Workaholism and relations hip quality: A spillover crossover perspective. Journal of Occupational Health Psychology. 2009;14: 23-33.
12. Schaufeli W, Salanova M. Commentary. Work engagement: On how to better catch a slippery concept. European Journal of Work and Organizational Psychology. 2011;20(1):39-46.

Recibido: 17 de abril de 2013

Aprobado: 29 de enero de 2014