

## Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México<sup>1</sup>

Clara Ivette Hernández Vargas<sup>2</sup>  
Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México (México)

Susana Llorens Gumbau<sup>3</sup>, Alma María Rodríguez Sánchez<sup>4</sup>  
Universitat Jaume I, Castellón (España)

María Eloísa Dickinson Bannack<sup>5</sup>  
Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México (México)

Recibido: 14/09/2015

Aceptado: 30/03/2016

### Resumen

**Objetivo.** Examinar las propiedades psicométricas de la escala breve del *engagement* o entusiasmo laboral en el trabajo (UWES-9) en comparación con la escala original (UWES-15), en una muestra de profesionales de la salud en México. **Método.** Se aplicaron las escalas UWES-15 y UWES-9 a una muestra de 475 profesionales del sector salud de México, pertenecientes al Instituto Mexicano del Seguro Social ( $n = 249$ ) y la Secretaría de Salud ( $n = 226$ ). **Resultados.** Los resultados del análisis factorial confirmatorio multigrupo confirmaron la estructura trifactorial (vigor, dedicación y absorción) de ambas escalas. Además, la UWES-9 mostró índices de ajuste significativamente mejores que los obtenidos en la versión larga, siendo la estructura invariante en ambas instituciones. **Conclusión.** Se confirma la validez de la medida breve de la escala UWES en profesionales de la salud mexicanos.

**Palabras clave.** Condiciones de trabajo, servicios de salud, estudios de validación.

## Validation of the UWES-9 Scale in Mexican Health Professionals

### Abstract

**Objective.** To examine the psychometric properties of the short scale of engagement at work (UWES-9) compared to the original scale (UWES-15) in a sample of health professionals in Mexico. **Method.** The UWES-15 and UWES-9 scales were applied in a sample of 475 professionals who belonged to two health institutions in Mexico: Mexican Institute of Social Security ( $n = 249$ ) and Secretary of Health ( $n = 226$ ). **Results.** The results from the MultiGroup Confirmatory Factor Analyses confirmed the three-factorial structure (vigor, dedication

<sup>1</sup> Este proyecto fue financiado por el Programa de Apoyos para la Superación del Personal Académico (PASPA) de la Universidad Nacional Autónoma de México.

<sup>2</sup> Magíster en Psicología. Subdivisión de Medicina Familiar. Profesora de la Coordinación de Evaluación. Facultad de Medicina. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). México. Teléfono: (55) 56237275, ext. 81082. Correo de correspondencia: ivepam@yahoo.com.mx

<sup>3</sup> Doctora en Psicología

<sup>4</sup> Doctora en Psicología

<sup>5</sup> Magíster en Salud Pública

and absorption) in both scales. In addition, the UWES-9 showed rates of adjustment significantly better to those obtained in the long version, being the structure invariant in both institutions. **Conclusion.** The validity of the short measure of the UWES in Mexican health professionals is confirmed.

**Keywords.** Work conditions, health services, validation studies.

## Validação da escala UWES-9 em profissionais da saúde no México

### Resumo

**Escopo.** Examinar as propriedades psicométricas da escala breve do *engagement* ou entusiasmo laboral no trabalho (UWES-9) em comparação com a escala original (UWES-15) numa amostra de profissionais da saúde no México. **Metodologia.** Foi aplicada a escala UWES-15 e a UWES-9 numa amostra de 475 profissionais do setor saúde do México pertencente ao Instituto Mexicano do Seguro Social ( $n= 249$ ) e Ministério de Saúde ( $n=226$ ). **Resultados.** Os resultados da Análise Fatorial Confirmatório Multi-Grupo confirmaram a estrutura tri-fatorial (vigor, dedicação e absorção) de ambas escalas. Além, a UWES-9 mostrou índices de ajuste significativamente melhores que os obtidos na versão longa, sendo a estrutura invariante em ambas instituições. **Conclusão.** Foi confirmada a validade da medida breve da escala UWES em profissionais da saúde mexicanos.

**Palavras chave.** Condições de trabalho, serviços de saúde. Estudos de validação.

### Introducción

Durante los últimos años, los estudios en psicología del trabajo se han centrado en resaltar los aspectos negativos, disfuncionales y patológicos, por ejemplo, ausentismo, adicción al trabajo, ansiedad y tecnoestrés. En este sentido, autores como Salanova y Schaufeli (2009) evidenciaron que, con frecuencia, el contenido de la investigación en esta disciplina se ceñía principalmente a publicaciones basadas en las 4D: enfermedades (*diseases*), desórdenes, daños y discapacidades. Desde comienzos de siglo, en el contexto laboral, surgió la psicología positiva como un enfoque complementario que ha permitido el estudio y desarrollo de las fortalezas y el funcionamiento óptimo de las personas, equipos y organizaciones (Salanova, Martínez y Llorens, 2005).

Uno de los conceptos más relevantes en este enfoque es el *engagement*, también conocido en el contexto mexicano como entusiasmo laboral (Juárez, Hernández, Flores y Camacho, 2015). Considerado teóricamente como el opuesto al *burnout*, el entusiasmo laboral ha suscitado un gran número de investigaciones en el entorno organizacional. En este orden de ideas, el desarrollo y la validación del instrumento UWES (Utrecht Work Engagement Scale) en diversos países, y las

muestras ocupacionales constituyen uno de los avances claves en las organizaciones (Llorens, Schaufeli, Bakker y Salanova, 2007; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000; Schaufeli, Salanova, González y Bakker, 2002).

En Latinoamérica, el estudio del entusiasmo laboral ha sido también centro de atención (Juárez et al., 2015; Müller, Pérez y Ramírez, 2013; Rodríguez-Montalbán, Martínez-Lugo y Sánchez-Cardona, 2014; Spontón, Medrano, Maffei, Spontón y Castellano, 2012). Si bien en estos países las publicaciones sobre entusiasmo laboral se han centrado básicamente en la aplicación del instrumento UWES en su versión original de 15 ítems (Salanova et al., 2000), es preciso investigar la utilidad científico-práctica de una versión reducida del UWES, tal y como se ha puesto a prueba en publicaciones europeas (Schaufeli, Bakker y Salanova, 2006). Los autores anteriormente mencionados señalan que la necesidad de esta validación se centra en cuestiones pragmáticas: los investigadores prefieren escalas reducidas en las que se evalúe el constructo con el mínimo número de ítems por cuestiones de parsimonia. Además, en la práctica, los cuestionarios largos aumentan la probabilidad de cansancio y la falta de respuesta por parte de los sujetos.

En esta línea, Juárez et al. (2015) pusieron a prueba la validación de la escala corta (UWES-9) en comparación con la escala original (UWES-15) del entusiasmo laboral, mediante análisis factorial confirmatorio en el contexto sanitario de México ( $n = 481$ ). Este artículo supone un avance para evidenciar la aplicación de la escala corta del entusiasmo laboral en México. Sin embargo, se requieren más investigaciones que empleen análisis factoriales confirmatorios multigrupo, que permitan reforzar los resultados obtenidos en este estudio.

### El concepto de entusiasmo laboral

El entusiasmo laboral se define como un estado mental positivo, persistente y relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción (Schaufeli et al., 2002). La dimensión de vigor la determinan los altos niveles de energía y de resiliencia mental mientras se trabaja, la voluntad de invertir esfuerzo en el trabajo y la persistencia en continuar a pesar de las dificultades u obstáculos. Por otro lado, la dedicación se refiere a estar fuertemente implicado en el trabajo y a experimentar un sentido de significado junto con una fuerte inspiración, entusiasmo, orgullo y reto. Finalmente, la absorción implica un estado placentero caracterizado por una total inmersión o concentración en el trabajo, de manera que el tiempo “pasa volando”, y es difícil dejar de realizar la actividad (Salanova et al., 2000).

La investigación previa ha demostrado que los empleados entusiasmados laboralmente presentan algunas características particulares: (a) son agentes activos, toman la iniciativa en el trabajo, generan su propio *feedback* y son proactivos (Salanova y Schaufeli, 2009); (b) confían en la organización (Acosta, Salanova y Llorens, 2012); (c) tienen altos niveles de autonomía en el puesto de trabajo (Llorens et al., 2007); y (d) presentan altos niveles de creencias de eficacia que se desarrollan en forma de espirales positivas (Llorens y Salanova, 2014; Salanova, Llorens y Schaufeli, 2011). Además, las empresas que cuentan con empleados entusiasmados muestran mejores resultados organizacionales, en términos de: (a) mayor compromiso con la organización (Llorens, Bakker, Schaufeli y Salanova, 2006); (b) mejor desempeño (Reijseger, Peeters, Taris y Schaufeli, 2016; Salanova, Llorens, Cifre, Martínez y Schaufeli, 2003; Salanova, Llorens, Cifre y Martínez, 2012; Torrente,

Salanova, Llorens y Schaufeli, 2012); y (c) mejor clima de servicio (Salanova, Agut y Peiró, 2005).

Resultados similares en el contexto sanitario han demostrado que los profesionales de la salud que experimentan entusiasmo laboral manifiestan mayor satisfacción y menor estrés laboral (Jenaro, Flores, Orgaz y Cruz, 2011; Tomic y Tomic, 2011). Además, ofrecen un mejor trato al paciente, pues se muestran más profesionales, con mayor empatía y una mejor capacidad de trabajo (Gullberg, Olsson, Alenfelt e Ivarsson, 1994), lo que redundaría en una mejor calidad de servicio prestada a los pacientes (Hernández, Llorens y Rodríguez, 2014). Estos resultados son de gran relevancia, ya que tradicionalmente el personal de la salud (al igual que sucede con otras profesiones de ayuda) ha sido uno de los colectivos con mayores demandas laborales y emocionales y mayores niveles de burnout (“estar quemado” en el trabajo; Bakker, Le Blanc y Schaufeli, 2005).

A pesar de las demandas emocionales y riesgos psicosociales que impone su trabajo, recientemente se ha encontrado la primacía de efectos positivos psicológicos que se manifiestan sobre los negativos en este tipo de profesionales (Hernández, Arias y Juárez, 2012). Es decir, estos profesionales cuentan con ciertas fortalezas, como es la motivación intrínseca (p. ej.: en forma de vocación por su trabajo), que ayudan a incrementar sus recursos y favorecer sus niveles de entusiasmo laboral (Juárez et al., 2015).

En este sentido, el desarrollo de herramientas válidas y fiables para evaluar el entusiasmo laboral se ha constituido en uno de los avances más importantes para su estudio tanto científico como práctico. Si bien existen numerosas opciones para evaluar el entusiasmo laboral en términos de entrevistas o cuestionarios (Juárez et al., 2015), parece ser que la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) es la medida que más reconocimiento y repercusión está teniendo en todo el mundo (Schaufeli et al., 2002). Este instrumento, que considera que el entusiasmo laboral está compuesto por tres dimensiones independientes pero relacionadas (vigor, dedicación y absorción), ha mostrado adecuadas propiedades psicométricas en países como España (Extremera, Sánchez, Durán y Rey, 2012; Salanova et al., 2000), Holanda (Schaufeli et al., 2002), Italia (Balducci, Fraccaroli y Schaufeli, 2010), Japón (Shimazu et al., 2008) y Finlandia (Seppälä et al., 2009).

Además, el UWES ha ido perfeccionándose con el paso de los años, desde versiones largas compuestas por 24, 17 (Schaufeli et al., 2002) o 15 ítems (Llorens et al., 2007; Salanova et al., 2000) hasta versiones más pragmáticas compuestas por nueve ítems: tres de vigor, tres de dedicación y tres de absorción (UWES-9; Schaufeli, Bakker y Salanova, 2006). Esta última versión también muestra propiedades psicométricas adecuadas para su uso en el campo científico y profesional, evidencia recogida en más de 10 países ( $n = 14.521$ ;

tabla 1). Pese a dichas evidencias y a la relevancia del UWES, son escasos los estudios sobre su validez factorial en Latinoamérica, en especial con la escala reducida de nueve ítems. Sin embargo, están surgiendo estudios en Latinoamérica que demuestran el uso tanto de la versión larga del UWES, en Argentina (Spontón et al., 2012), Chile (Müller, Pérez y Ramírez, 2013) y México (Juárez y Hernández, 2010), como de la versión corta, en Puerto Rico (Rodríguez-Montalbán et al., 2014) y México (Juárez et al., 2015).

Tabla 1

*Cuestionario UWES en su versión larga de 15 ítems (los 9 ítems pertenecientes a la escala corta están marcados con \*)*

	Nunca 0	Casi nunca 1	Algunas veces 2	Regularmente 3	Bastantes veces 4	Siempre 5
Vigor						
1. En mi trabajo me siento lleno de energía*						
2. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo						
3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar*						
4. Soy muy persistente en mi trabajo						
5. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo*						
Dedicación						
6. Mi trabajo es retador						
7. Mi trabajo me inspira*						
8. Estoy entusiasmado con mi trabajo*						
9. Estoy orgulloso del trabajo que hago*						
10. Mi trabajo está lleno de significado y propósito						
Absorción						
11. Cuando estoy trabajando me olvido de todo lo que pasa a mi alrededor						
12. El tiempo vuela cuando estoy trabajando						
13. Me "dejo llevar" por mi trabajo*						
14. Estoy inmerso en mi trabajo*						
15. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo*						

*Nota.* Los autores han cedido los derechos de la escala para ser reproducida en esta parte del trabajo (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000).

Los objetivos de esta investigación fueron: (a) poner a prueba la validez estructural de la versión corta del UWES-9, verificando la estructura trifactorial del entusiasmo laboral obtenida en estudios previos (Juárez et al., 2015; Schaufeli et al., 2006); y (b) comparar estos resultados con la escala tradicional del entusiasmo laboral (UWES-15) en dos muestras de profesionales de la salud de México, pertenecientes a dos instituciones de salud, mediante análisis factoriales confirmatorios multigrupo. En este contexto, se plantearon las siguientes hipótesis:

(a) la estructura tridimensional de la escala UWES-15 (vigor, dedicación y absorción) ajustará mejor a los datos que la estructura de un factor, cuando las muestras se analicen de manera simultánea; (b) la estructura tridimensional de la escala UWES-9 (vigor, dedicación y absorción) ajustará mejor a los datos que la estructura de un factor, cuando las muestras se analicen de manera simultánea; (c) los índices de ajuste de la escala corta (UWES-9) serán significativamente mejores que los obtenidos en la versión original (UWES-15), cuando las dos

muestras se analicen de manera simultánea; (d) las diferencias en la UWES-9 serán significativas en cuanto a pesos factoriales y covarianzas de las dimensiones de entusiasmo laboral, cuando las dos muestras se analicen de manera simultánea; y (e) la escala UWES-9 mostrará validez convergente y discriminante.

## Método

### Participantes

En el estudio participó una muestra de conveniencia compuesta por 475 profesionales del sector salud en México, pertenecientes a dos sistemas de servicios de salud públicos, en los que existen diferencias en los procesos administrativos y de organización (Gómez, Vázquez y Fernández, 2006): Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), para población económicamente activa, y Secretaría de Salud (SS), dirigida a población abierta, esto es, para quienes no cuentan con un empleo formal que les asigne un seguro médico.

La muestra estuvo conformada por 249 empleados (52% de la muestra total) del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), de los cuales el 51% correspondió a mujeres, con una media de edad de 43 años ( $DT = 12$ ) y una media de 16 años trabajando en el hospital ( $DT = 6$ ); y 226 empleados (48% de la muestra total) de la Secretaría de Salud (SS), de los cuales el 76% correspondió a hombres, con una media de edad de 42 años ( $DT = 12$ ) y una media de 16 años trabajando en el hospital ( $DT = 11$ ).

### Instrumentos

El entusiasmo laboral en el trabajo se evaluó mediante dos versiones del cuestionario UWES: la versión española original larga de 15 ítems (Salanova et al., 2000); y la versión corta de 9 ítems (Schaufeli et al., 2006), con el objetivo de validar la versión corta y probar su mejor ajuste en comparación con la escala tradicional larga, siguiendo el método usado por Schaufeli et al. (2006). Ambas versiones distribuyen los ítems en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. En la versión larga (UWES-15), las dimensiones de vigor (p. ej.: "En mi trabajo me siento lleno de energía"), dedicación (p. ej.: "Estoy entusiasmado sobre mi trabajo") y absorción (p. ej.: "El tiempo vuela cuando estoy trabajando") se evaluaron mediante cinco ítems cada una. En la

versión corta (UWES-9), el entusiasmo laboral se evaluó mediante nueve ítems, con tres ítems para cada dimensión (Schaufeli et al., 2006). En ambas versiones, el personal de la salud cumplimentó el cuestionario, utilizando una escala tipo Likert que osciló entre 0 (*nunca*) y 5 (*siempre*).

### Procedimiento

Para el estudio de campo en IMSS, se obtuvo el permiso de la jefatura de educación continua con el fin de aplicar una batería de instrumentos dirigidos a los alumnos que cursaban la especialización de Medicina Familiar. El consentimiento fue por escrito y la recolección de los cuestionarios fue vía correo postal para todos los médicos que se ubicaban en las sedes académicas de México.

Respecto a la obtención de los datos con la muestra del SS, se asistió a cada uno de los siete centros de salud ubicados en la Jurisdicción Sanitaria de Coyoacán en Ciudad de México. Se programó una reunión con los jefes de áreas y departamentos para presentar el objetivo de la investigación, el procedimiento a seguir y resolver posibles cuestiones en relación con el estudio. Una vez obtenido el consentimiento por escrito de la dirección, se suministraron los cuestionarios a los profesionales sanitarios en formato tradicional de papel, durante la jornada laboral o fuera de ella. Los profesionales sanitarios entregaron el cuestionario cumplimentado en un sobre cerrado que fue recogido por el investigador una vez terminado el proceso. En todo momento los investigadores garantizaron la confidencialidad de los datos en las dos instituciones.

### Análisis de datos

En primer lugar, se hicieron análisis de fiabilidad (alpha de Cronbach) y análisis descriptivos mediante el paquete estadístico SPSS 20.0. Luego, se realizaron análisis factoriales confirmatorios (AFC) mediante el paquete estadístico AMOS 20.0, para poner a prueba las dimensiones psicométricas del entusiasmo laboral, utilizando la versión original (UWES-15 ítems) y la corta (UWES-9 ítems). Estos análisis factoriales se llevaron a cabo conjuntamente en las muestras de profesionales pertenecientes a las dos instituciones sanitarias (IMSS y SS), utilizando análisis multigrupo (MLG; multiGroup). Los análisis tenían como objetivo comprobar la existencia de diferencias entre las dos muestras (IMS y SS) en las

dimensiones de entusiasmo laboral en el trabajo, en cuanto a la estructura factorial, pesos factoriales y covarianzas. Por último, se utilizó una prueba de igualdad de covarianzas y pesos factoriales en las dos muestras, incluyendo restricciones en las tres covarianzas entre los factores latentes de vigor, dedicación y absorción, y entre los pesos factoriales de cada ítem de la escala con su factor. El objetivo de esta prueba fue comprobar la existencia o no de diferencias significativas entre las dos muestras en covarianzas y pesos factoriales (Byrne, 2001; Sass, 2011).

Para el AFC multigrupo, se pusieron a prueba cuatro modelos competitivos: (a) M1<sub>Un factor UWES-15'</sub> que asume que todos los ítems de la versión original del UWES-15 saturan en un único factor; (b) M2<sub>Tres factores UWES-15'</sub> que asume que todos los ítems de la versión original del UWES-15 saturan en tres factores correlacionados; (c) M3<sub>Un factor UWES-9'</sub> que asume que todos los ítems de la versión corta del UWES-9 saturan en un único factor; y (d) M4<sub>Tres factores UWES-9'</sub> que asume que todos los ítems de la versión corta del UWES-9 saturan en tres factores correlacionados. Además, se puso a prueba la validez convergente y discriminante para las variables latentes mediante el cálculo de análisis de varianza extraída (AVE) (Fornell y Larcker, 1981), y comparando las correlaciones al cuadrado de cada par de constructos latentes con su AVE, respectivamente.

Se utilizaron métodos de estimación de máxima verosimilitud mediante el cálculo de los índices

absolutos y relativos de bondad de ajuste (Marsh, Balla y Hau, 1996): índice Chi-Square, Root Mean Square Error Approximation (RMSEA), Tucker-Lewis Index (TLI), Comparative Fit Index (CFI) e Incremental Fit Index (IFI). Valores por debajo de 0.08 para RMSEA y mayores de 0.90 para el resto de índices son indicadores de un buen ajuste (Brown y Cudeck, 1993; Hoyle, 1995). Además, se calculó el Akaike Information Criterion (AIC) (Akaike, 1987) para comparar modelos competitivos no anidados, a niveles menores de AIC, mejor es el ajuste.

## Resultados

### Análisis descriptivos

En la tabla 2 se muestran las medias, las desviaciones estándar, las consistencias internas ( $\alpha$  de Cronbach) y las intercorrelaciones de todas las escalas utilizadas en este estudio. Las intercorrelaciones entre las dimensiones de vigor, dedicación y absorción, en la escala original y en la corta, son positivas y significativas en ambas muestras, tal y como se esperaba. Los valores alpha de las dimensiones del entusiasmo laboral, cuando se tiene en cuenta la muestra general ( $n = 475$ ), superan el criterio de 0.70 (Nunnally y Bernstein, 1995) tanto para UWES-15 (rango de 0.84 a 0.91) como para UWES-9 (rango de 0.84 a 0.92).

Tabla 2

*Estadísticos descriptivos, correlaciones y consistencia interna (alpha de Cronbach) para IMSS (n = 249) y SS (n = 226)*

	SS		IMSS		AVE		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	M	DT	M	DT	SS	IMSS						
1. VI UWES-15	3.19	0.56	4.35	0.45	-	-	0.89	0.58*	0.28*	0.92*	0.60*	0.23*
2. DE UWES-15	3.41	0.60	4.55	0.41	-	-	0.57*	0.91	0.33*	0.56*	0.85*	0.26*
3. ABS UWES-15	3.13	0.65	3.92	0.67	-	-	0.43*	0.52*	0.84	0.22*	0.28*	0.91*
4. VI UWES-9	3.21	0.60	4.48	0.49	0.48	0.41	0.94*	0.56*	0.37*	0.87	0.66*	0.19*
5. DE UWES-9	3.45	0.62	4.68	0.42	0.64	0.53	0.63*	0.95*	0.48*	0.62*	0.92	0.23*
6. ABS UWES-9	2.99	0.76	3.85	0.79	0.61	0.53	0.41*	0.48*	0.94*	0.34*	0.43*	0.84

Notas. VI = vigor, DE = dedicación, ABS = absorción. Las correlaciones para la muestra de SS se representan debajo de la diagonal y las del IMSS por arriba de la diagonal

\*  $p < 0.001$

Fuente: elaboración propia

### Análisis factoriales confirmatorios multigrupo

En la tabla 3 se revelan, en primer lugar, los resultados obtenidos de los análisis factoriales confirmatorios multigrupo de la escala UWES-15 en las dos muestras simultáneamente analizadas. Los resultados muestran que el  $M2_{\text{Tres factores UWES-15}}$  en el cual todos los ítems de la versión original del UWES-15 saturan en tres factores correlacionados, ajusta significativamente mejor con los datos (Delta  $\chi^2(6) = 495.05$ ,  $p < 0.001$ ), que el  $M1_{\text{Un factor UWES-15}}$  en el que los ítems saturan en un único factor. Estos resultados apoyan el  $M2_{\text{Tres factores UWES-15}}$  de manera que los ítems de entusiasmo laboral, medidos en su versión original de 15 ítems, están distribuidos en tres dimensiones diferentes pero correlacionadas (vigor, dedicación y absorción), en las dos muestras, tal y como se esperaba ( $\chi^2(174) = 439.85$ , RMSEA = 0.05, TLI = 0.88, CFI = 0.90, IFI = 0.90, AIC = 571.85). Lo anterior permite confirmar la hipótesis 1.

En segundo lugar, se muestran los resultados obtenidos de los análisis factoriales confirmatorios multigrupo, utilizando la escala UWES-9 en las dos muestras simultáneamente analizadas. Concretamente, los resultados muestran que el  $M4_{\text{Tres factores UWES-9}}$  en el cual los ítems de la versión UWES-9 saturan en tres factores correlacionados, ajusta significativamente mejor con los datos en ambas muestras, cuando estas se analizan de manera simultánea (Delta  $\chi^2(6) = 377.36$ ,  $p < 0.001$ ), que el  $M3_{\text{Un factor UWES-9}}$  en el que los ítems saturan en un único factor. Así pues, los resultados apoyan el  $M4_{\text{Tres factores UWES-9}}$  de manera que los ítems de entusiasmo laboral, medidos en su versión corta de nueve ítems, están distribuidos en tres dimensiones diferentes pero correlacionadas: vigor (ítems 1, 3 y 5), dedicación (ítems 7, 8 y 9) y absorción (ítems 13, 14 y 15), ( $\chi^2(48) = 81.44$ , RMSEA = 0.04, TLI = 0.97, CFI = 0.98, IFI = 0.98, AIC = 165.44). Se confirma, por tanto, la hipótesis 2.

En tercer lugar, se examinan las propiedades psicométricas de la versión corta de UWES-9 en comparación con la versión original UWES-15 en las dos muestras analizadas simultáneamente, con el objetivo de analizar cuál de las dos versiones obtiene un mejor ajuste a los datos. Para ello se compararon dos modelos competitivos:  $M2_{\text{Tres factores UWES-15}}$  y  $M4_{\text{Tres factores UWES-9}}$ , en los cuales todos los ítems de entusiasmo laboral saturan en tres factores independientes pero correlacionados (vigor, dedicación y absorción), medidos mediante UWES-

15 y UWES-9, respectivamente. Los resultados del análisis factorial confirmatorio multigrupo revelan que el  $M4_{\text{Tres factores UWES-9}}$  presenta los mejores índices de ajuste (Delta  $\chi^2(126) = 353.41$ ,  $p < 0.001$ ), para las dos muestras conjuntamente analizadas. Por tanto, se confirma la hipótesis 3. Los resultados de este  $M4_{\text{Tres factores UWES-9}}$  se representan gráficamente en la figura 1. Las relaciones estructurales específicas del M4 revelan que tanto en la muestra de la SS como en la IMSS, cuando se analizan de manera simultánea, todos los indicadores de vigor, dedicación y absorción presentan pesos factoriales que oscilan entre 0.58 y 0.86 en los factores latentes correspondientes. Además, una revisión de las covarianzas entre las tres dimensiones de entusiasmo laboral (vigor, dedicación y absorción) revela valores que oscilan entre 0.26 y 0.89 en ambas muestras simultáneamente analizadas (figura 1).

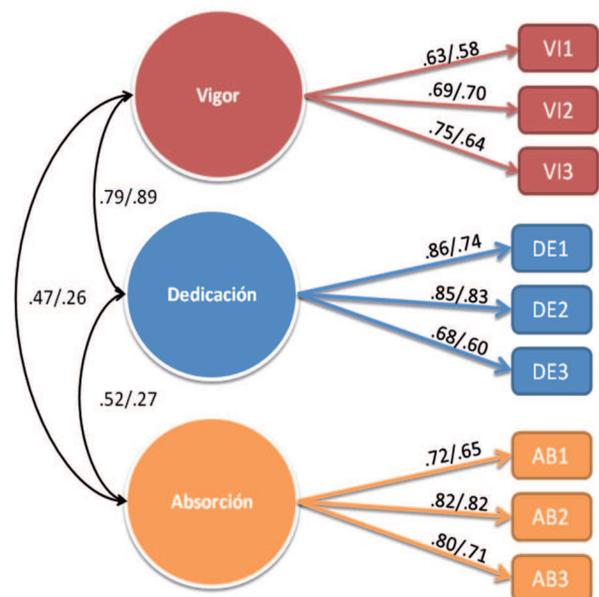


Figura 1. Modelo factorial confirmatorio multigrupo de UWES-9 en personal de la salud de México (SS/IMSS). Nota. Todos los coeficientes estandarizados son significativos a  $p < 0.001$ .

Fuente: elaboración propia.

En cuarto lugar, debido a la naturaleza de los análisis multigrupo, se realizaron pruebas de igualdad de covarianzas y de pesos factoriales para comprobar la existencia o no de diferencias en la estimación de los parámetros en las dos muestras (IMSS y SS), imponiendo restricciones en los

parámetros correspondientes a los pesos factoriales y a las covarianzas (Byrne, 2001). La tabla 3 revela que el M5<sub>Todo restringido</sub>, es decir, el modelo restringido en el cual los pesos factoriales y las covarianzas, entre los tres factores latentes del UWES-9 se asumen iguales en ambas muestras, obtiene un peor ajuste a los datos comparado con el modelo libre (M4<sub>Tres factores UWES-9</sub>), (Delta  $\chi^2(9) = 19.39$ ,  $p < 0.05$ ). Acto seguido, se aplicó el proceso de restringir sucesivamente las covarianzas entre los tres factores latentes (M6<sub>Igualdad de covarianzas</sub>) y los pesos factoriales (M7<sub>Igualdad de pesos factoriales</sub>) en el modelo de tres factores UWES-9. Los resultados muestran que los pesos factoriales son idénticos (Delta  $\chi^2(6) = 3.6$ ,  $p = ns$ ), mientras que algunas de las covarianzas son diferentes en las dos muestras (Delta  $\chi^2(3) = 13.87$ ,  $p < 0.05$ ). Los resultados mostraron un modelo final (M8<sub>Modelo final</sub>) en el que los pesos factoriales y dos de las tres covarianzas, entre las variables latentes (vigor-dedicación, vigor-absorción) del UWES-9, son invariantes en las dos muestras (Delta  $\chi^2(8) = 14.54$ ,  $p = ns$ ). En conclusión, los resultados de una serie de AFC multigrupo proporcionan evidencia a favor de que el entusiasmo laboral puede ser medido de forma adecuada mediante la versión corta del UWES (9 ítems) y cuya estructura trifactorial (vigor, dedicación y absorción) es replicada en ambas muestras. Sin embargo,

existen diferencias significativas en una de las tres covarianzas (dedicación y absorción) entre las muestras estudiadas. Por tanto, se confirma la hipótesis 4.

Finalmente, los resultados evidencian la validez convergente para los factores latentes del entusiasmo laboral en el M4<sub>Tres factores UWES-9</sub> para las dos muestras, dado que los AVE de las escalas son superiores a 0.5. Concretamente, los AVE oscilan entre 0.41 y 0.53, en el caso de IMSS, y entre 0.48 y 0.64, en la muestra de SS. Es la dimensión de vigor la que no supera el criterio de 0.50, aunque está cercana a este. Además, todos los pesos factoriales son altamente significativos, debido a que los pesos de regresión son significativamente diferentes de cero a un nivel de 0.001 (dos colas) (Fornell y Larcker, 1981). Para poner a prueba la validez discriminante, se compararon las correlaciones al cuadrado de cada par de constructos latentes con el AVE de cada constructo (Fornell y Larcker, 1981). Los resultados muestran también evidencia para la validez discriminante en los factores latentes (100%). Así, las correlaciones al cuadrado de cada par de variables latentes fueron menores que los valores AVE. Por tanto, existe suficiente evidencia para decir que los constructos del modelo son significativamente diferentes.

Tabla 3

Índices de ajuste del AFC multigrupo de las versiones UWES-15 y UWES-9 en las muestras IMSS ( $n = 249$ ) y SS ( $n = 226$ )

Modelos	$c^2$	gl	RMSEA	TLI	CFI	IFI	AIC	$c^2$ diff	$\Delta$ RMSEA	$\Delta$ TLI	$\Delta$ CFI	$\Delta$ IFI	$\Delta$ AIC
M1 <sub>Un factor UWES-15</sub>	934.90	180	0.09	0.66	0.71	0.71	1054.90						
M2 <sub>Tres factores UWES-15</sub>	439.85	174	0.05	0.88	0.90	0.90	571.85						
Diff M2-M1								495.05***	0.04	0.22	0.19	0.19	483.05
M3 <sub>Un factor UWES-9</sub>	458.80	54	0.13	0.64	0.73	0.73	530.80						
Diff M3-M1								476.1***	0.04	0.02	0.02	0.02	524.1
Diff M3-M2								18.95***	0.08	0.02	0.02	0.02	41.05
M4 <sub>Tres factores UWES-9 (libre)</sub>	81.44	48	0.04	0.97	0.98	0.98	165.44						
Diff M4-M1								853.46***	0.05	0.31	0.27	0.27	889.46
Diff M4-M2								353.41***	0.01	0.9	0.08	0.08	406.41
Diff M4-M3								377.36***	0.09	0.33	0.25	0.25	365.36
M5 <sub>Todo restringido</sub>	100.83	57	0.04	0.96	0.97	0.97	166.83						

Modelos	c <sup>2</sup>	gl	RMSEA	TLI	CFI	IFI	AIC	c <sup>2</sup> diff	ΔRMSEA	ΔTLI	ΔCFI	ΔIFI	ΔAIC
Diff. M5-M4								19.39*	0.01	0.01	0.03	0.00	1.39
M6 <sub>Igualdad de covarianzas</sub>	95.31	51	0.04	0.96	0.97	0.97	173.31						
Diff. M6-M4								13.87**	0.00	0.01	0.01	0.01	7.87
M7 <sub>Igualdad de pesos</sub>	85.04	54	0.03	0.97	0.98	0.98	157.04						
factoriales													
Diff. M7-M4								3.6	0.01	0.00	0.00	0.00	8.4
M8 <sub>Modelo final</sub>	95.98	56	0.03	0.97	0.97	0.97	163.98						
Diff. M8-M4								14.54	0.01	0.00	0.01	0.01	1.46

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Fuente: elaboración propia

## Discusión

Los objetivos del presente estudio fueron poner a prueba la validez estructural de la versión corta del Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9), verificando la estructura trifactorial del entusiasmo laboral obtenida en estudios previos (Juárez et al., 2015; Schaufeli et al., 2006); y comparar estos resultados con la escala tradicional del entusiasmo laboral (UWES-15) en dos muestras de profesionales de la salud de México. Con este estudio se pretendía aumentar la literatura sobre el entusiasmo laboral, en especial referidos a dotar al contexto latinoamericano, y específicamente a México, de instrumentos de medición válidos, fiables, parsimoniosos y pragmáticos.

Los análisis factoriales confirmatorios (AFC) multigrupo, realizados sobre las dos versiones del UWES (versión larga vs. versión corta) en las dos muestras de profesionales de la salud de México, analizadas de manera simultánea, revelaron los siguientes resultados. En primer lugar, la estructura del entusiasmo laboral no la constituye un factor único, sino que se compone de tres dimensiones relacionadas pero independientes (vigor, dedicación y absorción), tanto cuando el entusiasmo se evalúa con la versión original de la escala UWES-15 como en su versión corta (UWES-9), tal y como se esperaba; de manera que se confirman las hipótesis 1 y 2. Estos resultados coinciden con los resultados obtenidos en otras investigaciones llevadas a cabo en diversos contextos y países (Llorens et al., 2007; Schaufeli et al., 2000), y en especial en el contexto sanitario de México (Juárez et al., 2015). De esta

manera, se valida la estructura tridimensional del entusiasmo laboral (vigor, dedicación y absorción) en sus dos versiones (UWES-15 y UWES-9).

En segundo lugar, los resultados revelaron que la versión corta de la escala de entusiasmo laboral (UWES-9) ajusta mejor los datos que la versión larga (UWES-15), cuando las muestras se analizan de manera simultánea mediante análisis factoriales confirmatorios multigrupo, lo que permite confirmar la hipótesis 3. De nuevo, estos resultados van en la línea de los resultados obtenidos en estudios previos en muestras europeas (Schaufeli et al., 2006) y latinoamericanas, especialmente en Puerto Rico (Rodríguez-Montalbán et al., 2014) y México (Juárez et al., 2015). Además, los resultados confirman que esta estructura tridimensional del UWES-9 era invariante en las dos muestras evaluadas, lo que significa que el patrón factorial es idéntico en ambas muestras, cuando estas se analizan de manera simultánea, aunque existen diferencias significativas en covarianzas, lo cual confirma la hipótesis 4. Finalmente, los resultados han revelado que la escala UWES-9 muestra validez convergente y discriminante.

En general, los resultados evidencian el potencial de la medida breve del entusiasmo laboral, al compararla con su versión original, para su uso tanto científico como práctico. Se puede afirmar que los resultados demuestran que el UWES-9 es una medida útil, fiable, válida y pragmática del entusiasmo laboral, con solo nueve ítems distribuidos en sus tres dimensiones originales (vigor, dedicación y absorción).

Una de las limitaciones del presente estudio se refiere a la selección de la muestra, pues, al utilizarse muestras por conveniencia, es probable que los resultados no sean representativos; en consecuencia, no permite la generalización de los resultados a otros contextos de trabajo mexicanos. Sin embargo, el hecho de haber utilizado muestras de centros de salud mexicanos con características diferentes, podría reducir esta limitación.

Otra limitación es la que se asocia con la escala de respuesta. En este estudio se utilizó una escala Likert de 0 (*nunca*) a 5 (*siempre*), mientras que en los estudios con muestras europeas se ha utilizado una escala de 0 (*nunca*) a 7 (*siempre*), lo que puede comprometer la comparación de los resultados.

Estudios futuros podrían no solo examinar la estructura factorial del UWES-9 en otros contextos de trabajo en México, sino que también incluir estudios transculturales. Finalmente, es recomendable dar un salto cualitativo con la validación de la estructura factorial de una medida corta, pero de carácter colectivo, del entusiasmo laboral en personal sanitario de México, tal y como se ha realizado en contextos laborales de otros países (Salanova et al., 2003; Salanova et al., 2012; Torrente, Salanova, Llorens y Schaufeli, 2013).

Este es el primer estudio sobre la estructura factorial de UWES que compara las versiones UWES-15 y UWES-9 en personal de la salud de México, mediante análisis factoriales confirmatorios multigrupo. Entre las contribuciones teóricas y prácticas, esta investigación confirma una medida breve para la evaluación del entusiasmo laboral (UWES-9), en un contexto tan importante como son los profesionales de la salud de México, con índices de fiabilidad y validez adecuados para ser aplicados en posteriores estudios científicos que complementen los resultados obtenidos, con otras muestras ocupacionales (y preocupacionales, p. ej.: estudiantes) en otros países.

En este sentido, se pretende que este estudio motive la investigación-acción dirigida a evaluar e intervenir en aspectos positivos en pro de aportar al fomento del estudio del entusiasmo laboral y por extensión de la salud ocupacional en México, recordando que el personal de la salud que permanece saludable y “entusiasmado” afronta los estresores en el trabajo de una manera más positiva (Rabin, Matalon, Maoz y Shiber, 2005) y ve incrementado su desempeño laboral y la calidad que ofrece a los usuarios del servicio (Hernández, Llorens y Rodríguez, 2014).

## Referencias

- Acosta, H., Salanova, S. y Llorens, S. (2012). ¿Cómo predicen las prácticas organizacionales el *engagement* en el trabajo en equipo?: el rol de la confianza organizacional. *Ciencia y Trabajo*, 13, 125-134.
- Akaike, H. (1987). Factor Analysis and AIC. *Psychometrika*, 52, 317-332. doi: 10.1007/BF02294359
- Bakker, A. B., Le Blanc, P. & Schaufeli, W. B. (2005). Burnout Contagion among Intensive Care Nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 51, 276-287.
- Balducci, C., Fraccaroli, F. & Schaufeli, W. B. (2010). Psychometric Properties of the Italian Version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9): A Cross-Cultural Analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 26, 143-149. doi: 10.1027/1015-5759/a000121
- Byrne, B. M. (2001). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications and Programming*. Mahway, New Jersey (London): Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Extremera, N., Sánchez, M., Durán, M. & Rey, L. (2012). Examining the Psychometric Properties of the Utrecht Work Engagement Scale in Two Spanish Multi-occupational Samples. *International Journal of Selection and Assessment*, 20, 105-110. doi: 10.1111/j.1468-2389.2012.00583.x
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.
- Gómez, H., Vázquez, J. L. y Fernández, S. B. (2006). La violencia en las mujeres usuarias de los servicios de salud en el IMSS y la SSA. *Salud Pública de México*, 48, 279-287.
- Gullberg, M. T., Olsson, H. M., Alenfelt, G. & Ivarsson, A. (1994). Ability to Solve Problems, Professionalism, Management, Empathy, and Working Capacity in Occupational Therapy: The Professional Self-Description Form. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 8, 173-178. doi: 10.1111/j.1471-6712.1994.tb00018.x
- Hernández, I., Arias, L. F. y Juárez, A. (2012). Variables predictoras del agotamiento profesional (*burnout*): un enfoque cualitativo y cuantitativo. En L. F. Arias y A. Juárez (Coord.), *Agotamiento profesional y estrés: hallazgos*

- desde México y otros países latinoamericanos (pp. 93-122). México: UAEM.
- Hernández, C. I., Llorens, S. y Rodríguez, A. M. (2014). Empleados saludables y calidad de servicio en el sector sanitario. *Anales de Psicología*, 30, 247-258. doi: 10.6018/analesps.30.1.143631
- Jenaro, C., Flores, N., Orgaz, M. & Cruz, M. (2011). Vigour and Dedication in Nursing Professionals: Towards a Better Understanding of Work Engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 67, 865-875. doi: 10.1111/j.1365-2648.2010.05526.x
- Juárez, A. y Hernández, C. I. (2010, Octubre). *Entusiasmo laboral en profesionales de la salud: propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale*. III Foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el Trabajo. Ciudad de México, México.
- Juárez, A., Hernández, C. I., Flores, C. A. y Camacho, A. (2015). Entusiasmo Laboral en profesionales de la salud: propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale. En A. Juárez (Coord.), *Investigaciones psicométricas de escalas psicosociales en trabajadores mexicanos* (vol. 1, pp. 345-366). México: Plaza y Valdés.
- Llorens, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. & Salanova, M. (2006). Testing the Robustness of the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 13, 378-391. doi: 10.1037/1072-5245.13.3.378
- Llorens, S. & Salanova, M. (2014). Loss and Gain Cycles? A Longitudinal Study about Burnout, Engagement and Self-efficacy. *Burnout Research*, 1, 3-11. doi: 10.1016/j.burn.2014.02.001
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A. & Salanova, M. (2007). Does a Positive Gain Spiral of Resources, Efficacy Beliefs and Engagement Exist? *Computers in Human Behavior*, 23, 825-841. doi: 10.1037/1072-5245.14.2.121
- Marsh, H. W., Balla, J. R. & Hau, K. T. (1996). An Evaluation of Incremental Fit Indices: A Clarification of Mathematical and Empirical Property. En G. A. Marcoulides y R. E. Schumacker (Eds.), *Advanced Structural Equation Modeling, Issues and Techniques* (pp. 136-162). Mahwah, N. J.: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Müller, R., Pérez, C. E. y Ramírez, L. (2013). Estructura factorial y consistencia interna de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 17 entre trabajadores sanitarios de Chile. *Liberabit. Revista de Psicología*, 19(2), 163-171.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1995). *Psychometric theory* (3rd Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Rabin, S., Matalon, A., Maoz, B. & Shiber, A. (2005). Keeping Doctors Healthy: A Salutogenic Perspective. *Families, Systems, & Health*, 23, 94-102. doi: 10.1037/1091-7527.23.1.94
- Reijseger, G., Peeters, M. C. W., Taris, T. & Schaufeli, W. B. (2016). From Motivation to Activation: Why Engaged Workers Are Better Performers. *Journal of Business and Psychology*. Advance online publication. doi: 10.1007/s10869-016-9435-z
- Rodríguez-Montalbán, R., Martínez-Lugo, M. y Sánchez-Cardona, I. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1255-1266. doi: 10.11144/Javeriana.UPSY13-4.appu
- Salanova, M., Agut, S. & Peiró, J. M. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: the Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-1227.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martínez, I. M. & Schaufeli, W. B. (2003). Perceived Collective Efficacy, Subjective Well-Being and Task Performance among Electronic Work Groups. *Small Group Research*, 34, 43-73. doi:10.1177/1046496402239577
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E. & Martínez, I. M. (2012). We need a Hero! Towards a Validation of the Healthy & Resilient Organization (HERO) Model. *Group & Organization Management*, 37, 785-822. doi: 10.1177/1059601112470405
- Salanova, M., Llorens, S. & Schaufeli, W. B. (2011). Yes, I Can, I Feel Good, and I Just Do It! On Gain Cycles and Spirals of Efficacy Beliefs, Affect, and Engagement. *Applied Psychology: An International Review*, 60, 255-285. doi: 10.1111/j.1464-0597.2010.00435.x
- Salanova, M., Martínez, I.M. y Llorens, S. (2005). Psicología organizacional positiva. En F. J. Palací (Coord.), *Psicología de la Organización* (pp. 349-376). Madrid: Pearson, Prentice-Hall.

- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M. y Grau, R. (2000). Desde el 'burnout' al 'engagement': ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 117-134. doi: 10.1177/0022022102033005003
- Salanova, M. y Schaufeli, W. B. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. España: Alianza Editorial.
- Sass, D. A. (2011). Testing Measurement Invariance and Comparing Latent Factor Means within a Confirmatory Factor Analysis Framework. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 29, 347-363. doi: 1177/0734282911406661
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-national Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716. doi: 10.1177/0013164405282471
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González, V. & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Sëppäla, P., Mauno, 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.
- Shimazu, A. A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S. S., Suzuki, A. A., Nashiwa, H. H., ... Goto, R. R. (2008). Work Engagement in Japan: Validation of the Japanese Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 510-523. doi: 10.1111/j.1464-0597.2008.00333.x
- Spontón, C., Medrano, L. A., Maffei, L., Spontón, M. y Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit. Revista de Psicología*, 18(2), 147-154.
- Tomic, M. & Tomic, E. (2011). Existential Fulfilment, Workload and Work Engagement among Nurses. *Journal of Research in Nursing*, 16, 468-479. doi: 10.1177/1744987110383353
- Torrente, P., Salanova, S., Llorens, S. & Schaufeli, W. B. (2012). Teams Make It Work: How Team Work Engagement Mediates Between Social Resources and Performance in Teams. *Psicothema*, 24, 106-112.
- Torrente, P., Salanova, M. Llorens, S. y Schaufeli, W. B. (2013). From "I" to "We": The Factorial Validity of a Team Work Engagement Scale. En J. Neves y S. P. Gonçalves (Eds.), *Occupational Health Psychology: From Burnout to Well-Being* (pp. 333-356). Lisboa: Edições Sílabo.

---

**Para citar este artículo / to cite this article / para citar este artigo:** Hernández-Vargas, C. I., Llorens-Gumbau, S., Rodríguez-Sánchez, A. M. y Dickinson-Bannack, M. E. (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 89-100. doi:10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.veup