

Sierra-Barón, W., Gómez-Acosta, A., & Forero Quintana, L. F. (2026, enero-abril). Medición del compromiso laboral: Evidencia de validez y fiabilidad del *Utrecht Work Engagement Scale* en población colombiana. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (77), 188-211.

<https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n77a8>

Medición del compromiso laboral: Evidencia de validez y fiabilidad del *Utrecht Work Engagement Scale* en población colombiana

Measurement of Work Engagement: Evidence of Validity and Reliability of the Utrecht Work Engagement Scale in Colombian Population

Willian Sierra-Barón

Doctor Psicología

Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Surcolombiana
Neiva, Colombia

willian.sierra@usco.edu.co

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7642-477X>

CvLAC:

https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001141163

Andrés Gómez-Acosta

Doctor en Psicología

Departamento de Psicología, Universidad de Pamplona
Pamplona, Colombia

cesar.gomez@unipamplona.edu.co

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7932-0466>

CvLAC:

https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001407600

Luisa Fernanda Forero Quintana

Magíster en Psicología Clínica y de la Salud

Keralty

Bogotá, Colombia

quintanaluisaffor@hotmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1189-1040>

CvLAC:

https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001910969

Recibido: 17 de febrero de 2025

Evaluado: 28 de octubre de 2025

Aprobado: 21 de noviembre de 2025

Tipo de artículo: Investigación.

Resumen

El compromiso laboral es un constructo psicológico de interés en el contexto organizacional, caracterizado por altos niveles de energía, involucramiento emocional y concentración plena en el trabajo. Su relevancia ha impulsado el desarrollo de herramientas que permiten una evaluación objetiva; y aunque ha sido validada en distintos idiomas, las evidencias de sus propiedades psicométricas en población colombiana son escasas. Por esta razón, el objetivo del estudio fue aportar evidencia de validez y fiabilidad del *Utrecht Work Engagement Scale* en una muestra de 251 trabajadores colombianos. Mediante un análisis factorial exploratorio y confirmatorio, se identificó una estructura tridimensional con indicadores de ajuste óptimos (CFI = .93; RMSEA = .10), y se obtuvieron coeficientes elevados de consistencia interna ($\alpha = .93$; $\omega = .98$). Los análisis confirmaron la invarianza factorial según el género, lo que respalda el uso del instrumento en subgrupos poblacionales diversos. Además, se evidenció una correlación positiva y significativa entre las dimensiones del instrumento y los factores del Inventario de Calidad de Vida en el Trabajo, apoyando su validez convergente. Estos resultados posicionan al *Utrecht Work Engagement Scale* como una herramienta robusta para evaluar el compromiso laboral en Colombia, permitiendo su aplicación tanto en investigaciones como en intervenciones organizacionales.

Palabras clave: Colombia; Compromiso laboral; Fiabilidad; Utrecht Work Engagement Scale; Validez.

Abstract

Work engagement is a psychological construct of interest in the organizational context, characterized by high levels of energy, emotional involvement, and full concentration on workplace. Its relevance has driven the development of tools that allow for objective assessment; and although it has been validated in different languages, evidence of its psychometric properties in the Colombian population is scarce. For this reason, the objective of the study is to provide evidence of the validity and reliability of the Utrecht Work Engagement Scale in a sample of 251 Colombian workers. Through exploratory and confirmatory factor analysis, a three-dimensional

structure with optimal fit indicators ($CFI = .93$; $RMSEA = .10$) was identified, and high internal consistency coefficients ($\alpha = .93$; $\omega = .98$) were obtained. The analyses confirmed factor invariance across genders, supporting the use of the instrument in diverse population subgroups. In addition, a positive and significant correlation was found between the dimensions of instrument and the factors of the Work Quality Inventory, supporting its convergent validity. These results position the Utrecht Work Engagement Scale as a robust tool for assessing work engagement in Colombia, allowing its application in both research and organizational interventions.

Keywords: Colombia; Work engagement; Reliability; Utrecht Work Engagement Scale; Validity.

Introducción

En la gestión del recurso humano, el incremento en el bienestar laboral y la calidad de vida en el trabajo han adquirido un papel central, reflejado en un enfoque creciente hacia el desarrollo integral y la salud mental de los empleados y su contribución al logro de objetivos organizacionales (Acosta Carrillo, 2021; Mansour, 2020; Vieira-Salazar et al., 2025; Yao et al., 2022). Este interés surge de la necesidad de comprender cómo las condiciones de trabajo favorecen o limitan la experiencia de bienestar en un contexto marcado por el aumento de las demandas y la transformación de los modelos productivos. La evidencia disponible muestra que promover el bienestar laboral potencia habilidades y competencias positivas en el trabajo, además de promover motivación, compromiso y productividad (De Beer et al., 2022; Kallioniemi et al., 2022).

Diversos estudios han identificado que los factores psicosociales del entorno laboral influyen significativamente en el desempeño y bienestar de los trabajadores (Fletcher et al., 2020; Lysova et al., 2022). La exposición a riesgos como la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre las tareas y las relaciones laborales conflictivas, pueden aumentar los niveles de estrés laboral no adaptativo o distrés, afectando no solo el rendimiento del empleado, sino también su salud física y mental (Biron et al., 2022; Karanika-Murray & Biron, 2019). Estos factores han sido ampliamente documentados en investigaciones recientes, resaltando su impacto en la percepción de la calidad de vida laboral y el deterioro de las relaciones laborales positivas (Headrick et al., 2022; Steed et al., 2019).

La literatura reciente señala la necesidad de que las organizaciones desarrollen sistemas integrales de bienestar orientados a identificar y atender riesgos psicosociales de forma oportuna. Las intervenciones dirigidas al manejo del estrés, flexibilización laboral y promoción de la salud mental han mostrado efectos positivos en la mejora del clima organizacional (Chen et al., 2020; Kuoppala et al., 2008; Shanafelt et al., 2020). Además, estas estrategias no solo contribuyen a mitigar los efectos negativos de los factores de riesgo, sino también favorecen que los trabajadores perciban su entorno laboral como un espacio positivo y estimulante para su desarrollo personal y profesional (Mazzetti et al., 2021; Schaufeli et al., 2023).

En este contexto, el *Engagement* o compromiso laboral, ha sido objeto de creciente interés como indicador en la relación positiva entre el trabajador y su entorno. Este constructo describe cómo los recursos personales y organizacionales favorecen una conexión activa, sostenida y voluntaria con las tareas asignadas (Yao et al., 2022; Turek et al., 2024).

Work engagement en las organizaciones

De acuerdo con la literatura, los factores de riesgo laboral influyen significativamente en el desempeño del trabajador y en la calidad del trabajo, incrementando los niveles de estrés de tipo no adaptativo (distrés), y afectando la percepción del entorno laboral como un espacio positivo (Rivera-Porras et al., 2019). Estos riesgos generan deterioro en la experiencia diaria del trabajador, lo cual resalta la necesidad de promover ambientes laborales que favorezcan el disfrute de las tareas, fortalezcan el sentido de pertenencia y apoyen el crecimiento personal de los empleados. Frente a esta situación, las organizaciones requieren diseñar acciones que faciliten el vínculo del trabajador con su proyecto de vida y con los objetivos institucionales.

En este marco, el concepto de *Engagement* o compromiso laboral, cobra relevancia dado que es entendido como un estado positivo, caracterizado por satisfacción y motivación hacia las tareas laborales, asociada con una mayor eficacia y rendimiento en el trabajo (Ye et al., 2024). En ese sentido, este constructo psicológico describe el grado en que las personas se encuentran plenamente comprometidas con sus roles y responsabilidades asignados dentro del ámbito laboral (López Cánovas & Chiclana, 2017). El *engagement* es caracterizado por altos niveles de energía,

involucramiento emocional y concentración plena en el desempeño de las tareas (Wiegmann et al., 2023).

Desde una perspectiva teórica, el *engagement* se fundamenta en el modelo de demandas y recursos laborales (JD-R), desarrollado a partir de las publicaciones de Demerouti et al. (2001) y revisado por Bakker y Demerouti (2017), para entender la interacción entre las características del trabajo, el bienestar del empleado y los resultados organizacionales. En esta teoría, las demandas conllevan a un proceso de deterioro en la salud, y, por el contrario, los recursos laborales activan un proceso motivacional que fomenta el compromiso con el trabajo y mejora el desempeño organizacional. En esa medida, el JD-R se ha convertido en un referente para explicar cómo el *engagement* emerge en contextos donde se combinan los recursos personales y organizacionales.

Así mismo, este enfoque se encuentra alineado con los principios de la psicología positiva, buscando resaltar el potencial de los empleados como individuos que pueden alcanzar la autorrealización dentro de su entorno profesional (Schaufeli et al., 2023). Desde esta perspectiva, el *engagement* se vincula con la experiencia de florecimiento, entendida como el proceso mediante el cual los individuos desarrollan al máximo su potencial y encuentran equilibrio entre el bienestar emocional, social y psicológico (Rusu & Colomeischi, 2020), con percepción de realización personal y profesional (Bakker et al., 2021, 2022)

Estudios recientes han destacado que el compromiso laboral mejora la productividad y fomenta la resiliencia organizacional, particularmente en contextos de alta incertidumbre y presión laboral (Soelton, 2023). Por ejemplo, empleados que manifiestan altos niveles de *engagement* tienden a mostrar mayor creatividad, menor probabilidad de ausentismo y una actitud más positiva hacia los desafíos organizacionales (Kinnunen & Mäkipangas, 2023). De igual forma, el *engagement* facilita una mejor adaptación a las demandas del entorno, lo que lo convierte en un recurso psicológico relevante para enfrentar situaciones laborales retadoras. Sin embargo, cuando se comparan los niveles de *engagement* según el tipo de contrato, no se evidencian diferencias estadísticamente significativas, aunque el contrato por obra o labor muestra las puntuaciones más altas del constructo (Franco-Miranda et al., 2020).

Por otro lado, las organizaciones que invierten en crear entornos laborales de apoyo, caracterizados por un liderazgo transformacional y políticas de bienestar laboral, logran incrementar significativamente el compromiso de sus empleados (Kelloway et al., 2023). Un

adecuado *engagement* no solo beneficia al empleado en términos de bienestar individual, sino que también mejora los resultados organizacionales, como la productividad, la innovación y la retención del talento (Sonnenstag et al., 2024), así como la disminución del índice de rotación y ausentismo (Schaufeli & Bakker, 2003).

Según Schaufeli et al. (2023), el *engagement* incluye tres dimensiones fundamentales: vigor, dedicación y absorción, las cuales se relacionan directamente con el bienestar del trabajador y su desempeño organizacional. El vigor o sentimiento de vigorosidad, se caracteriza por la determinación y la resistencia ante las adversidades laborales; implica la capacidad de mantener un alto nivel de energía, compromiso y resiliencia incluso cuando se enfrenta a desafíos o dificultades en el trabajo (Ossa Cornejo & Jiménez Figueroa, 2021). Por su lado, la dedicación se contempla el grado de involucramiento y motivación que una persona experimenta en su entorno laboral, manifestándose en características como entusiasmo, aspiración, sentido de significancia, inspiración, orgullo y desafío (Flores Jiménez et al., 2015). Por último, la dimensión de absorción se caracteriza por la concentración como un estado positivo en las actividades o compromisos organizacionales (Ossa Cornejo & Jiménez Figueroa, 2021), donde la persona deja de prestar atención al tiempo; es decir, el nivel de concentración hace que se desvinculen de otros aspectos, dentro de ellos, la percepción del tiempo (Flores Jiménez et al., 2015).

Dada la importancia de comprender el *engagement* y sus dimensiones en los entornos laborales, surge un interés por medirlo de forma objetiva. Para ello, se requiere el uso de herramientas que cuenten con evidencia de validez y fiabilidad sólida, que puedan ser utilizados en un contexto organizacional. Teniendo en cuenta lo anterior, Schaufeli y Bakker (2003) diseñaron el *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), instrumento que ha sido objeto de considerable atención en numerosas investigaciones.

Esta escala se ha modificado respecto al número de ítems, procurando evidenciar su validez y confiabilidad en la medición de sus dimensiones. Inicialmente la escala constaba de 24 ítems; no obstante, se han presentado versiones reducidas de 17 ítems, 15 ítems y 9 ítems, que facilitan su aplicación en distintos contextos sin comprometer la calidad de la medición (Flores Jiménez et al., 2015). Al respecto, un estudio comparativo reciente entre las versiones de 17 y 9 ítems del *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) en estudiantes universitarios chilenos reveló que ambas versiones mostraron niveles adecuados de confiabilidad. Sin embargo, surgieron cuestionamientos

sobre la estructura factorial del UWES-17S en el análisis de un modelo unidimensional y tridimensional, mientras que el UWES-9S demostró mejores evidencias de ajuste (Guerra Díaz & Jorquera Gutiérrez, 2021).

En el marco de las investigaciones relacionadas con la medición del *Engagement* se destaca la importancia de continuar realizando estudios psicométricos que permitan disponer de una herramienta válida y confiable, considerando que el *Engagement* puede ser un constructo relevante en el contexto laboral latinoamericano. Pese a la amplia evidencia científica sobre el *Engagement* y a que el *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) ha sido validado en distintos idiomas y contextos organizacionales, se reporta escasa evidencia científica en la literatura sobre estudios psicométricos en población trabajadora colombiana. En el país, el instrumento ha sido utilizado principalmente para describir niveles de compromiso laboral, pero sin procedimientos que evalúen de manera rigurosa su estructura factorial, consistencia interna o invarianza. Esto implica que los resultados obtenidos con el UWES en Colombia, se interpretan a partir de parámetros ajenos a las características socio laborales locales, lo que puede comprometer su precisión diagnóstica y restringir su aplicación en procesos de evaluación y toma de decisiones organizacionales. En ese contexto, surge la pregunta de esta investigación: ¿Qué evidencias de validez y fiabilidad aporta el *Utrecht Work Engagement Scale* al aplicarlo en un grupo de trabajadores colombianos?

Método

Diseño y muestra

Este estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo de tipo instrumental (Ato et al., 2013), caracterizado por analizar el diseño, adaptación y aportes sobre evidencias de validez y fiabilidad de instrumentos de medición psicológicos. En este caso en particular se analizaron las propiedades psicométricas del *Utrecht Work Engagement Scale* en su versión en español, desarrollado por Schaufeli y Bakker (2003). Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia e intencional, criterio que permitió acceder a trabajadores formales ubicados en distintos sectores productivos y que cumplían con las características requeridas para los objetivos del estudio.

Participantes

La muestra estuvo compuesta por 251 trabajadores formales (\bar{X} Edad = 35.7, D.E. 10.4 años) en su mayoría mujeres (55.8 %), con formación universitaria (pregrado), en algún tipo de relación (casado/unión libre), residentes principalmente en viviendas de un piso, con contrato laboral fijo o indefinido, vinculados al sector servicios y que reportan laborar en organizaciones que cuenta con sistema de gestión ambiental (59.8 %) (ver Tabla 1). Se incluyeron participantes que cumplieron con los siguientes criterios: a) Ser trabajadores colombianos, b) tener 18 años o más, c) estar vinculados formalmente en una organización, y d) aceptar voluntariamente participar en el estudio. Se excluyeron trabajadores con dificultades en lecto-escritura y que en el momento de la aplicación manifestaran malestar que les impidiera responder a los instrumentos de forma adecuada.

Tabla 1

Características de la muestra

Sexo	f	%
Hombre	111	44.2
Mujer	140	55.8
Nivel educativo		
Primaria	10	4.0
Secundaria	37	14.7
Técnico	43	17.1
Tecnológico	124	49.4
Profesional	37	14.7
Nivel socioeconómico		
Bajo	12	4.8
Bajo-Medio	92	36.7
Medio	111	44.2
Medio-alto	33	13.1
Alto	3	1.2
Estado civil		
Casado	93	37.1
Unión libre	64	25.5
Divorciado	10	4.0
Viudo	2	0.8

Instrumentos

Para la caracterización de los participantes se empleó un cuestionario sociodemográfico elaborado por el equipo investigador, el cual recopiló información personal y datos relacionados con las condiciones laborales y organizaciones del lugar de trabajo. Con el fin de evaluar el compromiso laboral se utilizó el *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) desarrollado por Schaufeli y Bakker (2003). Esta escala incluye 17 ítems distribuidos en tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción). Las opciones de respuesta oscilan entre 0 y 6 (0=nunca y 6= siempre). Estudios psicométricos han demostrado que el UWES tiene una estructura factorial estable y adecuada, con altos coeficientes de consistencia interna ($\alpha > .80$ en sus dimensiones). En una aplicación para describir el *Engagement* en trabajadores colombianos mostró una consistencia interna $\alpha = .93$ (Ocampo Álvarez et al., 2021). Además, para aportar evidencia de validez concurrente se evaluó la calidad de vida laboral (GOHISALO) mediante el inventario propuesto por González Baltazar et al. (2010), compuesto por 74 ítems distribuidos en siete dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre. De acuerdo con González Baltazar et al. (2010), las preguntas 1 a 24 tienen opciones de respuesta del 0 al 4 (0=sumamente insatisfecho y 4= sumamente satisfecho); las preguntas 25 a 62 tienen opciones de respuesta del 0 al 4 (0=nunca y 4= siempre); las preguntas 63 al 72 tienen opciones de respuesta del 0 al 4 (0=nada de acuerdo y 4= totalmente de acuerdo) y las preguntas 73 y 74 tienen opciones de respuesta del 0 al 4 (0=nulo compromiso y 4= total compromiso). En población docente colombiana este instrumento mostró una consistencia interna $\alpha = .97$ (García Restrepo et al., 2021).

Procedimiento

Los instrumentos de medición fueron administrados a través de un formulario Google Forms ® a los trabajadores que voluntariamente aceptaron participar en el estudio, después de ser informados de los objetivos de la investigación y firmar el respectivo consentimiento informado.

Consideraciones éticas

Este estudio cumple plenamente con los requisitos señalados tanto por la Asociación Americana de Psicología en sus códigos y estándares éticos (2017) (secciones 4, 8 y 9), como en el artículo 2 (secciones 5, 6 y 8) de la Ley 1090 de 2006, que se refiere al ejercicio profesional de los psicólogos. También, se adhiere a los principios de protección de datos ordenados por la Ley 1581 de 2012, garantizando privacidad, anonimato y total transparencia sobre los objetivos del estudio para todos los participantes. De acuerdo con el artículo 11 de la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia, el estudio no representó ningún riesgo; se aclara que los participantes involucrados no obtuvieron reconocimiento económico, y que los resultados particulares fueron comunicados a quien los solicitó de manera explícita.

Análisis de datos

Se realizó un análisis Kaiser-Meyer-Olkin, que reportó un coeficiente de .97, con una prueba de esfericidad de Barlett $< .001$, por lo cual se asumió que la muestra era suficiente; se continuó con un análisis factorial con rotación Oblimin directo, asumiendo la posibilidad de correlación entre los factores. Se toman los pesos de varianza y significación estadística de cada ítem, así como la correlación ítem-prueba.

Posteriormente, para el análisis confirmatorio, se evaluó la estructura, teniendo en cuenta los indicadores de ajuste Índice de Tucker–Lewis's (TLI) e Índice de Ajuste Comparativo (CFI) $>.90$ definidos por Schermelleh-Engel et al. (2003). De igual manera, se tomaron como criterios un RSMEA menos a .010, un SRMR cercano a cero, y un χ^2/gl menor o igual a 3.0. Para determinar que la prueba no varía su estructura factorial conforme al sexo de la población, se aplicaron los supuestos de Chen (2007), referidos a un $\Delta\chi^2$ no significativo, un Δ del CFI $< .10$, y un Δ del RMSEA < 0.015 , al comparar los modelos de invarianza métrica, configural y estrictas resultantes.

Se realizó una Rho de Spearman para evaluar la correlación entre dimensiones de la prueba UWES, así como la validez concurrente de la prueba en contraste con el instrumento de Calidad de Vida en el Trabajo GOHISALO; esto teniendo en cuenta que el comportamiento mostrado por

los datos fue no paramétrico. Finalmente, se aplicaron los estadígrafos α de Cronbach y ω de McDonald para evaluar la consistencia interna de los factores obtenidos, así como de la prueba total, asumiendo valores $>.70$ como adecuados.

Para el desarrollo de los cálculos referidos, se utilizaron las herramientas informáticas SPSS versión 26® y la interfaz gráfica del aplicativo R Project - JAMOVI 2.3.®

Resultados

Se abordó una muestra en total de 251 participantes (55.8 % mujeres), con una media de edad de 35.7 años (D.E. 10.4 años). Los demás datos pueden observarse en la Tabla 1. Para dar respuesta al objetivo del trabajo, se llevó a cabo el análisis de propiedades psicométricas iniciales, y posteriormente se realizó el análisis de invarianza factorial con la técnica de ecuaciones estructurales.

Para el primer momento, se agruparon los ítems conforme a la estructura señalada por Schaufeli y Bakker (2003). Se identifican unos pesos factoriales de cada ítem al factor correspondiente (por encima de .80), una extracción superior a .50 y una correlación ítem prueba también superior a .70, lo cual corresponde con indicadores adecuados. Por su lado, se determina que la prueba en total presenta un 80.10 % de varianza acumulada del constructo medido. Estas métricas respaldan la estructura original tridimensional del instrumento, y sugieren que los ítems aportan de forma homogénea a la varianza de cada factor. Los detalles de dicho análisis se registran en la Tabla 2.

Tabla 2

Características de los ítems y subescalas

Factor	Ítem	Estimador	I.C. 95%		Sig.	Extracción	Correlación ítem-prueba
			Inferior	Superior			
F1. Vigor	UWES1	.84	.73	.95	<.001	.79	.87
	UWES4	.90	.80	1.00	<.001	.75	.90
	UWES8	.83	.74	.93	<.001	.84	.91
	UWES12	.86	.76	.96	<.001	.84	.84
	UWES15	.85	.76	.95	<.001	.85	.91
	UWES17	.83	.73	.93	<.001	.68	.88
	UWES2	.83	.73	.94	<.001	.84	.93

	UWES5	.89	.79	.99	<.001	.85	.90
F2.	UWES7	.84	.73	.94	<.001	.88	.89
Dedicación	UWES10	.85	.74	.95	<.001	.87	.92
	UWES13	.81	.71	.91	<.001	.79	.91
	UWES3	.90	.80	1.00	<.001	.85	.90
	UWES6	.90	.80	1.00	<.001	.80	.88
F3.	UWES9	.77	.68	.87	<.001	.83	.84
Absorción	UWES11	.81	.71	.92	<.001	.85	.91
	UWES14	.87	.77	.98	<.001	.73	.73
	UWES16	.87	.77	.97	<.001	.57	.81

El modelo evaluado mediante el análisis factorial confirmatorio, arrojó indicadores de bondad de ajuste adecuados para χ^2/gl , RSMEA y SRMR (Tabla 3). De la misma manera, el CFI y TLI están por encima de .90, lo que indica un ajuste adecuado al modelo, conforme lo referido por Schermelleh-Engel et al. (2003).

Tabla 3

Análisis Factorial Confirmatorio

Modelo	χ^2	gl	χ^2/gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (I.C. 95%)
Obtenido (tres factores)	432	116	3.72	.93	.92	.03	.10 (.09-.11)
Deseado	---	---	< 3.0	>.90	>.90	Cercano a 0	<.10

La Tabla 4 presenta los resultados del análisis de invarianza factorial del UWES de acuerdo con el sexo, con el objetivo de determinar si la escala mide el compromiso laboral de forma equivalente entre hombres y mujeres. Se evaluaron cuatro niveles jerárquicos: configural, métrico, escalar y estricto. Todos los modelos presentaron índices de ajuste aceptables ($CFI \geq .90$ y $RMSEA \leq .10$), y los cambios entre modelos ($\Delta CFI \leq .01$; $\Delta RMSEA \leq 0.15$) estuvieron dentro de los rangos esperados, conforme lo referido por Chen (2007). Estos hallazgos confirman que el UWES posee una invarianza factorial completa por género, lo que garantiza que puede ser utilizado para comparar niveles de engagement entre hombres y mujeres (Tabla 4).

Tabla 4

Modelo de Invarianza Configural de la escala UWES

	X ² (df)	ΔX ² (p > 0.05)	CMIN/df	CFI (> .90)	Δ CFI (< 0.010)	RMSEA (< .100)	Δ RMSEA (< 0.015)	Invariance (Trends)
<i>Across gender</i>								
<i>Multigroup analysis</i>								
Configural model	810.70 (232)		3.49	.910	---	.100		Invariant
Metric model	826.92 (246)	.300	3.36	.910	.000	.097	.003	Invariant
Scalar model	839.37 (263)	.739	3.19	.910	.000	.094	.003	Invariant
Strict model	915.04 (286)	.000	3.19	.902	.008	.094	.000	Invariant

A su vez, se evidencia que las dimensiones del UWES correlacionan de forma positiva y estadísticamente significativa con los factores del *Inventario de Calidad de Vida en el Trabajo GOHISALO*, evidenciando la existencia de validez convergente con correlaciones positivas significativas no redundantes (Tabla 5).

Tabla 5

Indicadores de Validez Convergente de la prueba UWES

Validez Convergente	CVT “GOHISALO”						
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
UWES	F1. Vigor	.587**	.602**	.638**	.685**	.679**	.560**
	F2. Dedicación	.612**	.630**	.656**	.712**	.692**	.593**
	F3. Absorción	.602**	.626**	.626**	.667**	.681**	.553**

**Significación estadística <.001

Por último, la Tabla 6 presenta los resultados del análisis de consistencia interna del UWES en su versión laboral aplicada a población colombiana. Se evaluaron las tres dimensiones del instrumento: Vigor, Dedicación y Absorción, junto con el total de la escala. Los resultados muestran valores excelentes de consistencia interna, con coeficientes ω de McDonald adecuados (Vigor .94; Dedicación .96; Absorción .94) y un valor total de .98, lo que indica que los ítems miden el *Engagement* de manera coherente. El coeficiente α de Cronbach también respalda esta fiabilidad para cada una de sus dimensiones (Vigor $\alpha = .95$; Dedicación $\alpha = .96$; Absorción $\alpha =$

.95) y para la escala total de $\alpha = .98$. Por tanto, Los resultados sugieren que el UWES es una herramienta con alta evidencia de validez y fiabilidad para la medición del engagement (Tabla 6).

Tabla 6*Consistencia interna del UWES – versión laboral*

UWES	Media	DE	ω de McDonald	α de Cronbach	
				Versión Colombia	Original en español (Schoufeli)
F1. Vigor	3.79	1.45	.954	.95	.86
F2. Dedicación	3.80	1.54	.963	.96	.92
F3. Absorción	3.64	1.46	.949	.95	.80
Total	3.74	1.46	.984	.98	.93

Discusión

Los resultados de este estudio evidencian que el *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) es un instrumento que cuenta con evidencia de validez y fiabilidad para medir el compromiso laboral en una muestra de trabajadores colombianos. El análisis factorial exploratorio evidenció una estructura tridimensional del instrumento y el análisis confirmatorio mostró indicadores de ajuste adecuados, aunque no óptimos (CFI = .93, un TLI = .92 y RMSEA .10). Estos hallazgos son consistentes con investigaciones previas de revisión de propiedades psicométricas del UWES realizadas en otros contextos culturales (Schaufeli & Bakker, 2003; Guerra Díaz & Jorquera Gutiérrez, 2021).

Respecto a la invarianza factorial por género, los resultaron confirmaron la aplicabilidad del instrumento sin evidenciar diferencias, permitiendo comparar el compromiso laboral entre hombres y mujeres. Este hallazgo adquiere relevancia en el contexto colombiano, donde las organizaciones buscan promover políticas de inclusión de género que consideren las necesidades de estos grupos poblacionales (Kelloway et al., 2023).

Además, la correlación positiva y significativa entre las dimensiones del UWES y los factores del Inventario de Calidad de Vida en el Trabajo (GOHISALO), sugiere que el instrumento presenta validez convergente, en tanto compromiso laboral medido con el UWES se relaciona de manera consistente con el bienestar en el trabajo evaluado mediante el GOHISALO. Estos

resultados coinciden con investigaciones previas que destacan el *Engagement* como predictor del desempeño, motivación y satisfacción laboral (Bakker et al., 2022; Ossa Cornejo & Jiménez Figueroa, 2021; Schaufeli et al., 2023), y corroboran la utilidad de dicho instrumento en la medición del *Engagement* con población trabajadora colombiana.

En cuanto a la consistencia interna, se obtuvieron coeficientes altos, con ω de McDonald entre .949 y .984, y α de Cronbach entre .80 y .98, valores que superan ampliamente los criterios de aceptación (.70), indicando una alta homogeneidad entre ítems y respaldando la solidez del UWES como instrumento confiable para la medición del *Engagement*.

Si bien la evidencia de estudios que aporten indicadores de validez y fiabilidad del UWES en población colombiana es escasa (razón por la cual se llevó a cabo esta investigación), su uso ha sido reportado en estudios anteriores; por ejemplo, un trabajo realizado por Álvarez Garzón y Peña Fuentes (2016) exploró las propiedades psicométricas de dicho instrumento en 90 docentes universitarios, reportando un α de Cronbach = .89, con un 52.87 % de la varianza explicada. Arenas Ortiz y Andrade Jaramillo (2013), encontraron una relación significativa entre el *engagement* y factores psicosociales intralaborales en trabajadores del sector salud en Cali, Colombia, mientras que Toscano-del Cairo et al. (2020), identificaron un efecto positivo de la calidad de vida laboral sobre el *engagement*, evidenciando la sensibilidad del UWES para analizar relaciones entre variables del contexto organizacional colombiano.

Sin embargo, algunos hallazgos requieren atención adicional. Aunque los indicadores generales fueron sólidos, el análisis de invarianza estricta presentó un ΔX^2 no significativo, lo que podría sugerir posibles variaciones en la interpretación de algunos ítems, según el contexto sociocultural o las características individuales. Esto destaca la importancia de continuar explorando cómo algunos factores externos, como las demandas laborales o el entorno organizacional, pueden influir en el comportamiento de algunos ítems del UWES (Lysova et al., 2022; Mansour, 2020). Por otro lado, algunos de los coeficientes obtenidos en el análisis de invarianza son sensibles al tamaño de la muestra, por lo que al tener un mayor número de participantes se podrían obtener indicadores de ajuste óptimos. Así, la influencia que podrían ejercer algunos factores externos y el interés por trabajar con muestras más numerosas constituyen elementos que pueden orientar investigaciones futuras. Explorar estas variables con mayor detalle contribuiría a identificar posibles variaciones en la estructura del instrumento.

A nivel teórico y metodológico, este estudio constituye un aporte para la psicología organizacional, dado que aporta evidencia de validez y fiabilidad del UWES en un contexto en el que, aunque el instrumento había sido utilizado, son escasos los estudios acerca de sus propiedades psicométricas. Disponer de estas evidencias, permite realizar mediciones, tomar decisiones y monitorear el compromiso laboral con mayor confianza y diseñar estrategias de intervención basadas en evidencia. El UWES constituye una herramienta de apoyo a las áreas de gestión humana y seguridad y salud en el trabajo, facilitando decisiones asertivas asociadas al bienestar y clima organizacional.

Conclusiones

Este estudio aporta evidencia de que el *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), es una herramienta con indicadores de validez y fiabilidad para evaluar el compromiso laboral en población colombiana. La escala presentó un ajuste estructural adecuado, alta consistencia interna y evidencia de invarianza por género, lo que confirma su utilidad en diferentes subgrupos. Además, se verificó su validez convergente, al observarse correlaciones significativas con la calidad de vida laboral.

En perspectiva metodológica y aplicada, el estudio ofrece resultados valiosos para las organizaciones que requieren instrumentos de medición para el análisis del compromiso laboral. Obtener evidencia de validez y fiabilidad del desempeño del UWES facilita su incorporación en procesos de diagnóstico, seguimiento y toma de decisiones en gestión humana y bienestar laboral, permitiendo orientar acciones de bienestar, clima organizacional y desarrollo del talento humano.

Sin embargo, este estudio presenta algunas limitaciones que se deben considerar en su interpretación. La muestra, aunque representativa, puede no capturar la diversidad completa de sectores económicos o niveles jerárquicos presentes en el ámbito laboral colombiano. Además, el formato de administración mediante Google Forms ® podría haber introducido sesgos relacionados con la interpretación de los ítems, así como con el control de posibles estímulos distractores durante el diligenciamiento, que pueden interferir en las respuestas por parte de los participantes.

Futuras líneas de investigación podrían enfocarse en realizar nuevos estudios que controlen mejor los sesgos propios de este tipo de estudios psicométricos, y que a través de muestras probabilísticas se pueda determinar la invarianza factorial del UWES según el sector económico de la empresa, el nivel de experiencia laboral o incluso el estilo de liderazgo predominante en las organizaciones. También, sería relevante explorar la validez convergente del instrumento al contrastar con otras variables psicosociales, como la resiliencia o la percepción de seguridad en el trabajo, con el fin de fortalecer su aplicabilidad en procesos de evaluación y gestión del talento humano.

Referencias

- Acosta Carrillo, M. (2021). La psicología organizacional como perspectiva para la mejora del desempeño de los trabajadores. El uso de la empatía en las actividades diarias de las empresas. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8, 1-20. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2569>
- Álvarez Garzón, S., & Peña Fuentes, J. (2016). *Adaptación del Utrecht Work Engagement Scale – UWES en profesores universitarios de Villavicencio* [Trabajo de grado de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio digital institucional. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/7f3f755b-54e0-4a8c-8e3a-e3862234cfa8/content>
- American Psychological Association. (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. <https://www.apa.org/ethics/code>
- Arenas Ortiz, F., & Andrade Jaramillo, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1), 43-56. <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/247>
- Ato, M., López-García, J. & Benavente, A. (2013). A classification system for research designs in Psychology [Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología]. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>

Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Work engagement: Further reflections on the state of play [Compromiso laboral: más reflexiones sobre el estado de la cuestión]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 74-88. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.546711>

Bakker, A. B., Breevaart, K., Scharp, Y. S., & De Vries, J. D. (2021). Daily self-Leadership and playful work design: Proactive approaches of work in times of crisis [Autoliderazgo diario y diseño lúdico del trabajo: Enfoques proactivos del trabajo en tiempos de crisis]. *The Journal Of Applied Behavioral Science*, 59(2), 314-336. <https://doi.org/10.1177/00218863211060453>

Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2022). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? [Liderazgo transformacional diario: ¿Una fuente de inspiración para el desempeño de los seguidores?]. *European Management Journal*, 41(5), 700-708. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward [Teoría de las demandas y los recursos del trabajo: hacer un balance y mirar hacia el futuro]. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

Biron, C., Karanika-Murray, M., & Ivers, H. (2022). The health-performance framework of presenteeism: A proof-of-concept study [El marco de desempeño en salud del presentismo: un estudio de prueba de concepto]. *Frontiers in Psychology*, 13, Artículo 1029434. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1029434>

Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance [Sensibilidad de los índices de bondad de ajuste a la falta de invariancia de la mediación]. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 14(3), 464-504. <https://doi.org/10.1080/10705510701301834>

Chen, H., Richard, O. C., Boncoeur, O. D., & Ford, D. L. (2020). Work engagement, emotional exhaustion, and counterproductive work behavior [Compromiso laboral, agotamiento emocional y comportamiento laboral contraproducente]. *Journal of Business Research*, 114, 30-41. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.03.025>

Congreso de la República de Colombia. (2006, 6 de septiembre). *Ley 1090*, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>

Congreso de la República de Colombia. (2012, 17 de octubre). *Ley 1581*, por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>

De Beer, L. T., Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2022). Investigating the validity of the short form Burnout Assessment Tool: A job demands-resources approach [Investigación de la validez de la herramienta de evaluación del agotamiento profesional de formato corto: un enfoque basado en las demandas y recursos del trabajo]. *African Journal of Psychological Assessment*, 4. <https://doi.org/10.4102/ajopa.v4i0.95>

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout [El modelo de demandas laborales-recursos del agotamiento]. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

Fletcher, L., Bailey, C., Alfes, K., & Madden, A. (2020). Mind the context gap: a critical review of engagement within the public sector and an agenda for future research [Atención a la brecha de contexto: una revisión crítica de la participación en el sector público y una agenda para futuras investigaciones]. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(1), 6-46. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1674358>

Flores Jiménez, C., Fernández Arata, M., Juárez García, A., Merino Soto, C. & Guimet Castro, M. (2015, julio-diciembre). Entusiasmo por el trabajo (Engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en lima, Perú. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 21(2), 195-206. <http://ojs3.revistaliberabit.com/index.php/Liberabit/article/view/261>

Franco-Miranda, V., Quiroz-González, E., & Castaño-González, E. J. (2020, mayo-agosto). Engagement en profesionales colombianos de la salud ¿Existen diferencias según el tipo de contrato? *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (60), 159-177. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/1168>

- García Restrepo, L., Giraldo Agudelo, D., Aguirre-Loaiza, H., Núñez, C., & Quiroz- González, E. (2021, enero-junio). Calidad de vida laboral y autoeficacia profesional en docentes de educación superior. *Praxis*, 17(1), 85-98. <https://doi.org/10.21676/23897856.3539>
- González Baltazar, R., Hidalgo Santacruz, G., Salazar Estrada, J. G., & Preciado Serrano, M. D. L. (2010, abril-junio). Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO”. *Ciencia & Trabajo*, 12(36), 332-340. <https://fiso-web.org/articulos-profesionales/3089.pdf>
- Guerra Díaz, F., & Jorquera Gutiérrez, R. (2021). Análisis psicométrico de la Utrecht Work Engagement Scale en las versiones UWES-17S y UWES-9S en universitarios chilenos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(2), 1-13. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2021.1542>
- Headrick, L., Newman, D. A., Park, Y. A., & Liang, Y. (2022). Recovery experiences for work and health outcomes: A meta-analysis and recovery-engagement-exhaustion model [Experiencias de recuperación para resultados laborales y de salud: un metaanálisis y un modelo de recuperación-compromiso-agotamiento]. *Journal of Business and Psychology*, 38(4), 821-864. <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09821-3>
- Kallioniemi, M. K., Kaseva, J., Kymäläinen, H., & Hakanen, J. J. (2022). Well-being at work and Finnish dairy farmers—from job demands and loneliness towards burnout [Bienestar en el trabajo y los productores lecheros finlandeses: de las exigencias laborales y la soledad al agotamiento]. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.976456>
- Karanika-Murray, M., & Biron, C. (2019). The health-performance framework of presenteeism: Towards understanding an adaptive behaviour [El marco de desempeño de salud del presentismo: Hacia la comprensión de un comportamiento adaptativo]. *Human Relations*, 73(2), 242-261. <https://doi.org/10.1177/0018726719827081>
- Kelloway, E. K., Dimoff, J. K., & Gilbert, S. (2023). Mental health in the workplace [Salud mental en el lugar de trabajo]. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 363-387. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050527>
- Kinnunen, U., & Mäkkikangas, A. (2023). Longitudinal profiles of recovery-enhancing processes: job-related antecedents and well-being outcomes [Perfiles longitudinales de los procesos que mejoran la recuperación: antecedentes laborales y resultados de bienestar].

International Journal of Environmental Research and Public Health, 20(7), Artículo 5382.

<https://doi.org/10.3390/ijerph20075382>

Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J., & Vainio, H. (2008). Leadership, job well-being, and health effects: A systematic review and a meta-analysis [Liderazgo, bienestar laboral y efectos sobre la salud: una revisión sistemática y un metanálisis]. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 50*(8), 904-915. <https://doi.org/10.1097/jom.0b013e31817e918d>

López Cánovas, F., & Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y Hombre, 14,* 53-62. <https://comunicacionyhombre.com/article/engagement-una-plataforma-desarrollo-la-persona>

Lysova, E. I., Fletcher, L., & Baroudi, S. E. (2022). What enables us to better experience our work as meaningful? The importance of awareness and the social context [¿Qué nos permite experimentar mejor nuestro trabajo como significativo? La importancia de la concienciación y el contexto social]. *Human Relations, 76*(8), 1226-1255. <https://doi.org/10.1177/00187267221094243>

Mansour, M. H. (2020). The relationship between human resources management practices and job engagement: The mediating role of psychological capital [La relación entre las prácticas de gestión de recursos humanos y el compromiso laboral: el papel mediador del capital psicológico]. *Management Science Letters, 10,* 3047-3056. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.5.019>

Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2021). Work engagement: A meta-analysis Using the job demands-resources model [Compromiso laboral: un metaanálisis utilizando el modelo demandas-recursos del trabajo]. *Psychological Reports, 126*(3), 1069-1107. <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>

Ministerio de Salud. (1993, 4 de octubre). *Resolución 8430, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.* <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Ocampo Álvarez, L. F., Quiroz-González, E. F., & Villavicencio-Ayub, E. (2021). Engagement y optimismo en un grupo de trabajadores colombianos: análisis de algunos predictores. *Universidad y Salud*, 23(1), 320-328. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.246>

Ossa Cornejo, C., & Jiménez Figueroa, A. (2021). Relación entre engagement y calidad de vida en el trabajo en funcionarios de establecimientos educacionales chilenos. *Cuadernos de Administración*, 34. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao34.recvtf>

Rivera-Porras, D., Bonilla-Cruz, N. J., Carrillo-Sierra, S. M., Forgiony-Santos, J., & Silva-Monsalve, G. (2019). Educación para la salud laboral: Perspectivas teóricas desde la intervención. *AVFT–Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(5), 540-546. http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_aavft/article/view/17414

Rusu, P. P., & Colomeischi, A. A. (2020). Positivity ratio and well-being among teachers. The mediating role of work engagement [Índice de positividad y bienestar del profesorado. El papel mediador del compromiso laboral]. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01608>

Schaufeli, W. B., De Witte, H., Hakanen, J. J., Kaltiainen, J., & Kok, R. (2023). How to assess severe burnout? Cutoff points for the Burnout Assessment Tool (BAT) based on three European samples [¿Cómo evaluar el síndrome de burnout severo? Puntos de corte de la Herramienta de Evaluación del Burnout (BAT) basados en tres muestras europeas]. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 49(4), 293-302. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4093>

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual. UWES* [Escala de Compromiso Laboral de Utrecht: Manual Preliminar. UWES]. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_87.pdf

Shanafelt, T., Trockel, M., Rodriguez, A., & Logan, D. (2020). Wellness-centered leadership: equipping health care leaders to cultivate physician well-being and professional fulfillment [Liderazgo centrado en el bienestar: capacitar a los líderes de la atención médica para cultivar el bienestar y la realización profesional de los médicos]. *Academic Medicine*, 96(5), 641-651. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000003907>

Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23-74.

<http://doi.org/10.23668/psycharchives.12784>

Soelton, M. (2023). Conceptualizing organizational citizenship behavior and learning organization in the labor sector [Conceptualización del comportamiento ciudadano organizacional y la organización del aprendizaje en el sector laboral]. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(1), 239-254. <https://doi.org/10.33830/jom.v19i1.4067.2023>

Sonnentag, S., Kark, R., & Venz, L. (2024). Leader support for recovery: A multi-level approach to employee psychological detachment from work [Apoyo del líder para la recuperación: un enfoque multinivel para el desapego psicológico del empleado del trabajo]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97(4), 1762-1788. <https://doi.org/10.1111/joop.12538>

Steed, L. B., Swider, B. W., Keem, S., & Liu, J. T. (2019). Leaving Work at Work: A Meta-Analysis on Employee Recovery From Work. [Dejar el trabajo en el trabajo: un metaanálisis sobre la recuperación de los empleados del trabajo]. *Journal of Management*, 47(4), 867-897. <https://doi.org/10.1177/0149206319864153>

Toscano-del Cairo, C.A., Vesga-Rodríguez, J.J. & Avendaño-Prieto, B.L. (2020). Quality of life at work and its relationship with engagement [Calidad de vida en el trabajo y su relación con el compromiso]. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 128-137. <http://www.doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>

Turek, D., Klein, H. J., & Wojtczuk-Turek, A. (2024). Overcoming organizational constraints: The role of organizational commitment and job crafting in relation to employee performance [Superar las limitaciones organizacionales: el papel del compromiso organizacional y la creación de puestos de trabajo en relación con el desempeño de los empleados]. *European Management Journal*, 42(6), 944-956. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.12.001>

Vieira-Salazar, J. A., Tamayo-González, S., & Sánchez-Carvajal, R. A. (2025, enero-abril). Felicidad en el trabajo y salud mental de empleados: Análisis bibliométrico y tendencias de investigación. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (74), 253-295. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n74a10>

Wiegelmann, M., Völker, J., & Sonnentag, S. (2023). Sleep has many faces: The interplay of sleep and work in predicting employees' energetic state over the course of the day [El sueño tiene muchas caras: la interacción entre el sueño y el trabajo para predecir el estado energético de los empleados a lo largo del día]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(1), 52-63. <https://doi.org/10.1037/ocp0000345>

Yao, J., Qiu, X., Yang, L., Han, X., & Li, Y. (2022). The Relationship Between Work Engagement and Job Performance: Psychological Capital as a Moderating Factor [La relación entre el compromiso laboral y el desempeño laboral: el capital psicológico como factor moderador]. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.729131>

Ye, D., Xu, B., Wei, B., Zheng, L., & Wu, Y. J. (2024). Employee work engagement in the digital transformation of enterprises: a fuzzy-set qualitative comparative analysis [El compromiso laboral de los empleados en la transformación digital de las empresas: un análisis comparativo cualitativo de conjuntos difusos]. *Humanities And Social Sciences Communications*, 11(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02418-y>