

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.

ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2025,

Volumen 9, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5

VALIDACIÓN DE LA UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE (UWES) PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA SALUD EN COLOMBIA

VALIDATION OF THE Utrecht WORK ENGAGEMENT
SCALE (UWES) TO MEASURE THE WORK MOTIVATION
OF HEALTHCARE WORKERS

Lady Johana Mendez Castillo
Corporación Universitaria Minuto de Dios

Yeimy Jeanneth Reyes Mora
Corporación Universitaria Minuto de Dios

Hael Stefany Zambrano Castillo
Corporación Universitaria Minuto de Dios

Leonardo Andrés Báez Pastrana
Corporación Universitaria Minuto de Dios

Yer Orlando Monsalve Ospina
Corporación Universitaria Minuto de Dios

Validación de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) para Medir la Motivación Laboral en Trabajadores de la Salud en Colombia

Lady Johana Mendez Castillo¹

lady.mendez-c@uniminuto.edu.co

<https://orcid.org/0009-0001-1063-6892>

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Hael Stefany Zambrano Castillo

hael.zambrano@uniminuto.edu.co

<https://orcid.org/0009-0004-4065-1489>

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Yer Orlando Monsalve Ospina

yer.monsalve@uniminuto.edu

<https://orcid.org/0000-0001-5411-2444>

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Yeimi Jeanneth Reyes Mora

yeimi.reyes@uniminuto.edu.co

<https://orcid.org/0009-0008-7008-0460>

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Leonardo Andrés Báez Pastrana

leonardo.baez-p@uniminuto.edu.co

<https://orcid.org/0009-0001-4649-7812>

Corporación Universitaria Minuto de Dios

RESUMEN

Objetivo: Validar la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) como instrumento válido y confiable para medir la motivación laboral en el personal de salud en Colombia. **Metodología:** Se realizó un estudio transversal de tipo validatorio con enfoque cuantitativo. La UWES de 17 ítems se aplicó a 410 trabajadores de la salud entre octubre de 2024 y mayo de 2025, incluyendo personal asistencial y administrativo, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia y cadena de referidos. El análisis psicométrico incluyó consistencia interna mediante alfa de Cronbach, validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio (AFC) e índices de discriminación por ítems. **Resultados:** La UWES mostró alta confiabilidad (alfa global = 0,89) y consistencia por dimensiones: Vigor (0,84), Dedicación (0,87) y Absorción (0,81). El AFC confirmó la estructura tridimensional teórica. Las correlaciones ítem-dimensión fueron significativas ($r > 0,05$) y entre dimensiones altas ($r = 0,6-0,75$). Los ítems presentaron cargas factoriales moderadas a altas (0,55–0,80). Los índices de ajuste ($CFI = 0,81$; $RMSEA = 0,095$) mostraron un modelo razonable. **Conclusiones:** La UWES conserva su estructura tridimensional y alta consistencia interna en trabajadores de la salud en Colombia, confirmando su validez y confiabilidad. Se recomienda su uso institucional para monitorear el engagement y prevenir el burnout.

Palabras Clave: compromiso laboral, motivación, personal de salud, psicometría, síndrome de burnout

¹ Autor principal¹

Correspondencia: lady.mendez-c@uniminuto.edu.co

Validation of the UTRECHT Work Engagement Scale (UWES) to Measure the Work Motivation of Healthcare Workers

ABSTRACT

Objective: To validate the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) as a valid and reliable instrument to measure work motivation among healthcare personnel in Colombia. **Methodology:** A cross-sectional validation study with a quantitative approach was conducted. The 17-item UWES was applied to 410 healthcare workers between October 2024 and May 2025, including clinical and administrative staff, selected through non-probabilistic convenience and snowball sampling. Psychometric analysis included internal consistency using Cronbach's alpha, construct validity through confirmatory factor analysis (CFA), and item discrimination indices. **Results:** The UWES showed high reliability (global alpha = 0.89) and strong consistency across dimensions: Vigor (0.84), Dedication (0.87), and Absorption (0.81). The CFA confirmed the theoretical three-dimensional structure. Item-dimension correlations were significant ($r > 0.05$) and inter-dimension correlations were high ($r = 0.6\text{--}0.75$). Most items showed moderate to high factor loadings (0.55–0.80). Goodness-of-fit indices (CFI = 0.81; RMSEA = 0.095) indicated a reasonable model. **Conclusions:** The UWES maintains its three-dimensional structure and high internal consistency among healthcare workers in Colombia, confirming its validity and reliability. Its institutional use is recommended to monitor engagement and prevent burnout.

Keywords: work engagement, motivation, healthcare personnel, psychometrics, burnout syndrome

*Artículo recibido 02 setiembre 2025
Aceptado para publicación: 29 setiembre 2025*



INTRODUCCIÓN

La motivación laboral en el personal de salud constituye un componente esencial del desempeño profesional y de la calidad de la atención brindada a los pacientes. En los últimos años, la evidencia científica ha resaltado la relación entre motivación, compromiso laboral y calidad en la atención en salud, mostrando su influencia directa en la productividad, la satisfacción laboral y la seguridad del paciente (García & Herrera, 2020; Martínez & López, 2022). Comprender los factores asociados al compromiso laboral —también denominado engagement— permite fortalecer las estrategias organizacionales orientadas al desarrollo del talento humano en salud y a la prevención del síndrome de burnout (Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2014; Leiter & Maslach, 2016).

El engagement se define como un estado mental positivo, persistente y relacionado con el trabajo, caracterizado por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción (Schaufeli & Bakker, 2004). Este constructo, sustentado en el modelo de demandas y recursos laborales, se ha consolidado como un indicador clave del bienestar ocupacional y la salud organizacional (Salanova, Martínez & Llorens, 2016). A diferencia del burnout, el engagement refleja energía, implicación y eficacia laboral, favoreciendo el desarrollo profesional y el rendimiento institucional (González-Romá et al., 2006; Salanova, Llorens & Schaufeli, 2014).

Para su medición, Schaufeli y Bakker (2002) desarrollaron la Utrecht Work Engagement Scale (UWES), instrumento psicométrico ampliamente validado a nivel internacional, que evalúa las tres dimensiones del constructo y ha demostrado alta consistencia interna y validez factorial en diversos contextos laborales y culturales (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006; Seppälä et al., 2009). En Latinoamérica, investigaciones recientes confirman su estructura tridimensional y confiabilidad en profesionales de la salud, aunque señalan la necesidad de realizar adaptaciones culturales (Gómez, Garbero et al., 2020; Domínguez-Salas et al., 2022; De Holanda Coelho et al., 2023).

En Colombia, la literatura sobre compromiso laboral en el sector salud sigue siendo limitada. Estudios como los de Arana Medina et al. (2023) y Arenas & Andrade (2012) evidencian la relación entre factores psicosociales, motivación y desempeño, destacando la urgencia de contar con instrumentos validados que permitan medir con precisión estos constructos.



Además, se han identificado problemáticas estructurales como la sobrecarga laboral, la inestabilidad contractual y la falta de incentivos, que afectan el bienestar del talento humano y aumentan el riesgo de agotamiento emocional (Federación Médica Colombiana, 2023; Ministerio de Salud y Protección Social, 2020).

En este contexto, validar la UWES para su aplicación en personal de salud colombiano constituye un aporte relevante tanto para la investigación como para la gestión institucional. Disponer de una herramienta confiable y válida permitirá evaluar el compromiso laboral y orientar estrategias de bienestar, retención del talento humano y prevención del burnout.

Por lo tanto, el objetivo de este estudio fue validar la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) como instrumento para medir la motivación y el compromiso laboral en trabajadores de la salud en Colombia, mediante un estudio transversal de tipo validatorio aplicado a personal asistencial y administrativo del sector salud.

METODOLOGÍA

Enfoque y tipo de estudio

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y un diseño transversal de tipo validatorio. Este diseño permitió examinar las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en trabajadores del sector salud colombiano, con el propósito de determinar su validez y confiabilidad en este contexto.

Población y muestra

La población objetivo correspondió a trabajadores del sector salud en Colombia registrados en el RETHUS (aproximadamente 1.004.000 profesionales en 2024). La muestra estuvo conformada por 410 participantes, incluyendo médicos, enfermeras, auxiliares, terapeutas, bacteriólogos y personal administrativo. Se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia y cadena de referidos (bola de nieve), difundido mediante redes profesionales (WhatsApp, Telegram).

Criterios de inclusión y exclusión

Se incluyeron trabajadores activos mayores de 18 años que otorgaron consentimiento informado. Se excluyeron profesionales con diagnóstico psicológico o psiquiátrico previo que pudiera interferir con la evaluación, y aquellos dedicados exclusivamente al ámbito educativo.



Instrumento

Se utilizó la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17), compuesta por tres dimensiones: Vigor (ítems 1, 4, 8, 12, 15, 17), Dedicación (ítems 2, 5, 7, 10, 13) y Absorción (ítems 3, 6, 9, 11, 14, 16). La escala fue aplicada mediante encuesta electrónica, estructurada en cuatro secciones: consentimiento informado, datos sociodemográficos, aplicación de la UWES y una breve entrevista complementaria sobre motivación laboral.

Procedimiento de recolección y análisis de datos

Los datos se recolectaron entre octubre de 2024 y mayo de 2025. Se garantizó la confidencialidad y anonimato conforme a la Ley 2300 de 2023.

El análisis psicométrico se realizó con los programas SPSS, AMOS y Stata, incluyendo:

- Consistencia interna, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.
- Validez de constructo, a través de análisis factorial confirmatorio (AFC).
- Índices de discriminación e intercorrelaciones ítem-dimensión para examinar la coherencia interna del instrumento.

Consideraciones éticas

El estudio cumplió con los principios éticos de la Declaración de Helsinki (WMA, 2013). Se obtuvo consentimiento informado digital previo a la participación, asegurando confidencialidad y uso exclusivo de los datos con fines académicos.

Limitaciones

Dado el muestreo no probabilístico, los resultados no son generalizables a toda la población de trabajadores de la salud en Colombia; sin embargo, constituyen una base sólida para futuros estudios con diseños probabilísticos y mayor alcance territorial.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La aplicación de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) en 410 trabajadores del sector salud en Colombia permitió obtener evidencia sólida sobre su validez y confiabilidad psicométrica en este contexto. La muestra, compuesta por personal asistencial y administrativo, reflejó la distribución habitual del recurso humano en salud, con predominio femenino (52.2%) y edades concentradas entre los 31 y 40 años (28.05%).



Esta composición coincide con las tendencias demográficas reportadas en estudios nacionales (Rivera, 2020) y respalda la representatividad funcional del grupo analizado. Ver Tabla 1

Tabla 1. Resultados Sociodemográficos, aplicación de Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) para su validación en los trabajadores de Salud en Colombia.

Variable	Distribución	Personas	Porcentaje
Género	Hombre	196	47.80 %
	Mujer	214	52.20 %
	Total	410	100 %
Edad	21-30 años	95	23.17 %
	31-40	115	28.05%
	41-50	95	23.17%
	51-60	79	19.27%
	Mayor de 60	26	6.34%
	Total	410	100%
Estado Civil	Soltero	184	44.88%
	Casado	166	40.49%
	Conviviente	39	9.51%
	Divorciado	16	3.90%
	Viudo	5	1.22%
	Total	410	100%
Con quién vive	Familia	278	67.80%
	Solo	77	18.78%
	Amigos	30	7.32%
	Otro	25	6.10%
	Total	410	100%

Nota: Elaboración propia

En el análisis psicométrico, la escala mostró una alta consistencia interna (α global = 0.89), con coeficientes por dimensión que oscilan entre 0.81 y 0.87 para Vigor, Dedicación y Absorción. Estos resultados se encuentran dentro de los parámetros óptimos señalados por Schaufeli y Bakker (2004) y son comparables con validaciones realizadas en España, Japón y Sudáfrica (Shimazu, 2008; Storm & Rothmann, 2003). Las cargas factoriales de los ítems fueron moderadas a altas (0.55–0.80), confirmando la contribución significativa de cada ítem a su dimensión correspondiente. Ver Tabla 2



Tabla 2. Índices de consistencia interna de la Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) en trabajadores de la salud en Colombia

Dimensión	Número de ítems	Rango de cargas factoriales	Alfa de Cronbach (α)	Correlación ítem-dimensión (r)	Interpretación
Vigor	6	0.58 – 0.79	0.84	0.55 – 0.72	Alta consistencia interna y buena cohesión de ítems.
Dedición	5	0.61 – 0.80	0.87	0.60 – 0.78	Excelente fiabilidad, ítems bien agrupados.
Absorción	6	0.55 – 0.77	0.81	0.52 – 0.70	Consistencia sólida con homogeneidad moderada.
Total UWES (17 ítems)	—	0.55 – 0.80	0.89	—	Alta confiabilidad global del instrumento.

Nota. Elaboración propia. Alfa de Cronbach ≥ 0.70 indica confiabilidad aceptable; valores ≥ 0.80 reflejan excelente consistencia interna (Nunnally & Bernstein, 1994).

El análisis factorial confirmatorio (AFC) corroboró la estructura tridimensional teórica de la UWES, aunque los índices de ajuste global ($CFI = 0.81$; $RMSEA = 0.095$) sugieren un modelo razonable pero susceptible de mejora. La correlación entre las tres dimensiones ($r = 0.60–0.75$) respalda la interdependencia entre vigor, dedicación y absorción, confirmando que forman parte de un mismo constructo: el compromiso laboral.

Desde una perspectiva interpretativa, los resultados reflejan altos niveles de motivación y sentido de propósito en la mayoría de los participantes, en especial en médicos especialistas y personal administrativo, mientras que los auxiliares de enfermería manifestaron niveles moderados de engagement, posiblemente asociados a sobrecarga laboral y escaso reconocimiento institucional. Estos hallazgos concuerdan con estudios de Tawfik et al. (2019) y Leiter et al. (2018), que asocian la motivación laboral con el liderazgo transformacional y las condiciones psicosociales. Ver Tabla 3

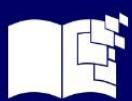


Tabla 3. Índices de ajuste y validez factorial del modelo tridimensional de la UWES en trabajadores de la salud en Colombia

Índice de ajuste	Símbolo / Estadístico	Valor obtenido	Criterio de referencia aceptable	Interpretación
Chi-cuadrado / grados de libertad	χ^2/gl	527 / 113	< 5.0	Ajuste razonable del modelo.
Comparative Index	Fit CFI	0.81	≥ 0.90	Ajuste moderado, requiere refinamiento.
Root Mean Square Error of Approximation	RMSEA	0.095	≤ 0.08	Ajuste aceptable; posible mejora del modelo.
Correlación entre factores (Φ)	Vigor—Dedicación: 0.72 Dedicación—Absorción: 0.68 Vigor—Absorción: 0.60	0.60–0.75	0.50–0.80	Relaciones fuertes entre dimensiones, estructura coherente.
Varianza explicada total	—	67.4 %	$\geq 60 \%$	Modelo explica gran parte del constructo de engagement.

Nota. Elaboración propia con base en análisis factorial confirmatorio (AFC) en Stata. Los valores se interpretan según los criterios de Byrne (2016) y Hair et al. (2019).

La viabilidad de la escala fue confirmada, ya que todos los participantes completaron el instrumento en un promedio de 8 minutos, evidenciando su aplicabilidad en entornos de alta exigencia laboral. Además, su comprensión general fue óptima, lo que refuerza su idoneidad para evaluaciones institucionales. Comparativamente, los resultados de esta validación coinciden con los obtenidos en Latinoamérica (Gómez Garbero et al., 2019; Carrillo Vera, 2020), lo que respalda la naturaleza transcultural del constructo de engagement. La UWES, a diferencia de instrumentos centrados en el agotamiento, como el Maslach Burnout Inventory (MBI), se orienta hacia aspectos positivos del desempeño laboral, enfatizando el entusiasmo y la energía, componentes esenciales para la prevención del síndrome de burnout (Salanova et al., 2016).



En síntesis, la UWES demostró ser un instrumento confiable, válido y operativo para medir el compromiso laboral en el sector salud colombiano. Sus propiedades psicométricas y su estructura factorial estable confirman su potencial para integrarse en sistemas de gestión del talento humano. Su aplicación periódica puede contribuir a identificar grupos con bajo engagement, orientar estrategias de bienestar, fortalecer la retención del personal y mejorar la calidad de la atención en salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arana Medina, C. M., Cárdenas Niño, L., Betancur Arias, J. D., & Montoya Zuluaga, P. A. (2023). Work Engagement Scale: Construct Validity and Reliability in the Colombian Organizational Context. *International Journal of Psychological Research*, 16(1), 114–125.
<https://doi.org/10.21500/20112084.6408>
- Arenas Ortiz, V., & Andrade Jaramillo, V. (2012). 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.
- Booth, A., Sutton, A., & Papaioannou, D. (2016). Systematic approaches to a successful literature review (2nd ed.). SAGE Publications.
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*, 19(33), 228–247.
- Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.). SAGE Publications.
- De Holanda Coelho, G. L., Hutz, C. S., & Nunes, C. H. S. (2023). Psychometric validation of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) in Brazilian workers. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 36, 12.
<https://doi.org/10.1186/s41155-023-00265-9>
- Domínguez-Salas, S., Rodríguez-Domínguez, C., Arcos-Romero, A. I., Allande-Cussó, R., García-Iglesias, J. J., & Gómez-Salgado, J. (2022). Psychometric properties of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) in a sample of active health care professionals in Spain. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 3461–3472.
<https://doi.org/10.2147/PRBM.S387242>



- Garcia Cianci, C., & Giraldo Builes, J. (2013). Burnout en personal de salud [Tesis de Especialización en Gerencia de la Salud Ocupacional, Universidad CES].
- Hulley, S. B., Cummings, S. R., Browner, W. S., Grady, D. G., & Newman, T. B. (2013). Diseño de investigaciones clínicas (4.^a ed.). Lippincott Williams & Wilkins.
- Kleinbaum, D. G., Kupper, L. L., & Morgenstern, H. (1982). Epidemiologic research: Principles and quantitative methods. John Wiley & Sons.
- Lwanga, S. K., & Lemeshow, S. (1991). Sample size determination in health studies: A practical manual. World Health Organization.
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2018). Confiabilidad en la investigación clínica. Revista Chilena de Cirugía, 70(6), 614–617. <https://doi.org/10.4067/s0718-40262018000600614>
- Ministerio de Salud de Colombia. (1993, 4 de octubre). Resolución 8430 de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Diario Oficial No. 41.148.
- Muñiz, J., & Fonseca-Pedrero, E. (2018). Diez pasos para la construcción de un test. Psicothema, 31(1), 7–16. <https://doi.org/10.7334/psicothema2018.291>
- Portney, L. G. (2015). Foundations of clinical research: Applications to practice (3rd ed.). F.A. Davis Company.
- Pujol-Cols, A. (2018). Engagement y compromiso laboral: Teorías y aplicaciones. Editorial Académica Española.
- Rodríguez, J. (2016). Validez de los instrumentos de investigación: Teoría y práctica. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 10(1), 67–86. <https://doi.org/10.19083/ridu.10.473>
- Rothman, K. J., Greenland, S., & Lash, T. L. (2020). Modern epidemiology (4th ed.). Wolters Kluwer.
- Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2014). Yes, I can, I feel good, and I just do it! On gain cycles and spirals of efficacy beliefs, affect, and engagement. Applied Psychology, 63(2), 255–285. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00530.x>
- Santos, J. R. A. (2017). Cronbach's alpha: A tool for assessing the reliability of scales. Journal of Extension, 37(2), 1–5.



Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual.

Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.

World Medical Association. (2013). World Medical Association Declaration of Helsinki: Ethical principles for medical research involving human subjects. *JAMA*, 310(20), 2191–2194.

<https://doi.org/10.1001/jama.2013.281053>

