

# **ESCALA ARGENTINA DE COMPROMISO CON EL TRABAJO**

**(EACT)**

(Lupano et al., 2017)

## **CÓMO CITAR ESTA TÉCNICA:**

Lupano Perugini, M. L., de la Iglesia, G., Castro Solano, A., & Fernández Liporace, M. (2017). Validación de una Escala sobre Work Engagement. Perfiles asociados a alta Performance y Satisfacción Laboral. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 127-137. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1482>

## FICHA TÉCNICA

**Autores:** María Laura Lupano Perugini, Guadalupe de la Iglesia, Alejandro Castro Solano y Mercedes Fernández Liporace.

**Año:** 2017

**Finalidad:** Evalúa *work engagement* (compromiso con el trabajo) a partir de dos dimensiones cognitivas (atención y absorción) y una física (energía).

**Cantidad de Ítems:** 11. No tiene ítems inversos. Escala Likert en 5 posiciones (*Completamente en desacuerdo a Totalmente de Acuerdo*)

**Subescalas:** *Atención.* Refiere a los recursos motivacionales que una persona puede aplicar a una tarea determinada. *Absorción.* Refiere a la capacidad de aplicar esos recursos con intensidad. *Energía.* Consiste en un componente físico que puede ser dirigido a la tarea.

**Aplicación:** Individual o grupal

**Edad de aplicación:** 18 años en adelante.

**Tipificación local:** Baremos generales para sujetos de 18 años en adelante. Población Argentina. Baremos actualizados al: 2024

**Ámbitos de aplicación:** Población laboral activa.

**Materiales:** Se puede administrar de forma online o presencial.

## **BREVE FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA ESCALA**

El estudio del *work engagement* reviste especial importancia para las organizaciones. Este interés responde a la importancia del engagement en la obtención de resultados positivos tanto para empleados como para las empresas, alineándose con las ideas de la Psicología Organizacional Positiva (POP), propuesta inicialmente por Dutton, Cameron y Quinn (Cameron & Spreitzer, 2012). Sin embargo, el concepto ha sido objeto de debate, con diferentes definiciones e instrumentos de medición que dificultan la comparación y generalización de los resultados (Christian et al., 2011; Macey & Schneider, 2008).

El engagement está asociado a variables clave como la satisfacción laboral y la performance, destacando su relevancia en el ámbito organizacional. Investigaciones previas han señalado que un alto engagement está vinculado a mayores niveles de bienestar, motivación y rendimiento (Alarcon & Edwards, 2011; Karatepe & Karadas, 2015).

Para el diseño de la escala que se presenta, se adoptó la conceptualización de Rothbard y Patil (2012), que define el engagement como una “presencia psicológica en el rol” e incluye tres dimensiones: atención (recursos motivacionales aplicados a una tarea), absorción (capacidad de aplicar esos recursos con intensidad) y energía (componente físico dirigido al trabajo). Estas dimensiones reflejan componentes cognitivos y físicos del constructo, diferenciándolo de otros relacionados como el burnout (Maslach et al., 2001) o el compromiso organizacional (Allen & Meyer, 1990). Aunque otros enfoques, como el de Schaufeli y Bakker (2004), han propuesto dimensiones diferentes, la elección de este modelo responde a su claridad conceptual y evidencia empírica. A partir del instrumento propuesto, se busca superar limitaciones de escalas previas, como la UWES (Schaufeli et al., 2002), generando una prueba adecuada a las características del contexto argentino.

## **EVIDENCIAS PSICOMÉTRICAS**

La escala cuenta con altos indicadores de confiabilidad para cada una de las dimensiones y resultó válida para el análisis de work engagement en sus tres dimensiones (atención, absorción, energía).

*Estudio en donde se realizaron los análisis psicométricos:*

Lupano Perugini, M. L., de la Iglesia, G., Castro Solano, A., & Fernández Liporace, M. (2017). Validación de una Escala sobre Work Engagement. Perfiles asociados a

alta Performance y Satisfacción Laboral. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 127-137.  
<https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1482>

## EVALUACIÓN

Se obtiene la media de cada una de las dimensiones y se transforma la puntuación bruta con el baremo.

**Atención:** 1, 7, 11

**Absorción:** 3, 4, 6, 10

**Energía:** 2, 5, 8, 9

## INTERPRETACIÓN

Una puntuación alta en *Atención* refiere a la capacidad de concentrarse plenamente en el trabajo, manteniendo el enfoque en las actividades laborales, lo que facilita la conexión psicológica con las tareas. Se trata de una dimensión cognitiva.

Una puntuación alta en *Absorción* refiere a la inmersión total en las actividades, caracterizada por un alto nivel de interés y una sensación de que el tiempo pasa rápidamente mientras se realiza una tarea. Se trata de una dimensión cognitiva.

Una puntuación alta en *Energía* se asocia con el vigor y la disposición para invertir esfuerzo en el trabajo, reflejando un estado de vitalidad y entusiasmo. Se trata de una dimensión física.

## BAREMO

*Características de la muestra utilizada:* N= 569; mayores de 18 años (media edad: 36.8); hombres y mujeres; población general argentina, 2024

PERCENTILES	ATENCIÓN	ABSORCIÓN	ENERGÍA	TOTAL
<b>5</b>	2,47	2,25	2,60	2,58
<b>10</b>	2,67	2,50	3,00	2,91
<b>25</b>	3,33	3,00	3,50	3,27
<b>50</b>	3,67	3,50	3,75	3,64
<b>75</b>	4,00	3,75	4,25	3,91
<b>90</b>	4,33	4,25	4,50	4,36
<b>99</b>	5,00	5,00	5,00	4,82

### ESCALA ARGENTINA DE COMPROMISO CON EL TRABAJO -EACT-

(Lupano Perugini et al., 2017)

*Instrucciones:* A continuación, encontrará una serie de afirmaciones acerca de cómo se describen las personas en relación a sus actividades laborales. Deberá indicar en qué medida la frase lo describe adecuadamente en una escala que va desde el total desacuerdo al total acuerdo.

	COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI EN ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1. Paso mucho tiempo pensando en mi trabajo					
2. Realizo con mucho esfuerzo mi trabajo					
3. Cuando estoy trabajando me siento abstraído en lo que hago					
4. Cuando estoy trabajando, a menudo pierdo la noción del tiempo					
5. Dedico mucha energía a mi trabajo					
6. Nada me distrae cuando estoy trabajando					
7. Me concentro mucho en mi trabajo					
8. Me esfuerzo lo más que puedo para completar mi trabajo					
9. Realizo con intensidad mi trabajo					
10. En mi trabajo, a menudo "me dejo llevar" por lo que estoy haciendo					
11. Presto mucha atención a mi trabajo					

## REFERENCIAS

- Alarcon, G. & Edwards, J. (2011). The Relationship of Engagement, Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Stress and Health Volume*, 27 (3), 294-298.
- Cameron, K. S. & Spreitzer, G. M. (2012). *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford University Press.
- Christian, M. S., Garza, A. S. & Slaughter, J. E. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review and Test of its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64, 89-136.
- Karatepe, O.M. & Karadas, G. (2015). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction?: A study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27 (6), 1254-1278. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0028>
- Macey, W.H. & Schneider, B. (2008). The meaning of engagement. *Industrial and organizational psychology*, 1, 3-30.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). 'Job burnout'. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Rothbard, N. P., & Patil, S. V. (2012). Being There: Work Engagement and Positive Organizational Psychology. En K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (231-243). Oxford University Press.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.