

IX Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología  
XXIV Jornadas de Investigación XIII Encuentro de Investigadores en Psicología  
del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos  
Aires, 2017.

## **Evaluación del engagement y su relación con la satisfacción y performance laboral.**

Lupano Perugini, María Laura y Waisman,  
Santiago.

Cita:

Lupano Perugini, María Laura y Waisman, Santiago (2017). *Evaluación del engagement y su relación con la satisfacción y performance laboral. IX Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIV Jornadas de Investigación XIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-067/470>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eRer/WAp>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

# EVALUACIÓN DEL ENGAGEMENT Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN Y PERFORMANCE LABORAL

Lupano Perugini, María Laura; Waisman, Santiago

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas - Universidad de Palermo. Argentina

---

## RESUMEN

El presente trabajo se basa en la Psicología Organizacional Positiva y focaliza en job engagement (JE) -compromiso con el trabajo-, entendido como la presencia psicológica en un rol, la atención de la persona, su absorción y energía dirigida hacia tareas relacionadas con el trabajo (Cameron & Spreitzer, 2012). Estudios previos demostraron la relación entre JE, satisfacción y performance laboral (e.g. Owen, Sumpter, Baker, & Cameron, 2016). Se propuso diseñar una escala para evaluar JE y analizar su relación con la satisfacción y performance. Participaron 569 empleados (288 hombres, 281 mujeres); edad promedio: 36,85 años (DE = 11,7). La mayoría residía en Buenos Aires (95,8%). Para la recolección de datos se empleó: Escala Argentina de compromiso con el trabajo (Lupano Perugini, 2017); y dos escalas diseñadas ad hoc: Escala de satisfacción laboral y Escala de performance laboral. Se obtuvo una escala de 11 ítems con las tres dimensiones propuestas: atención, absorción y energía. Mediante análisis factorial confirmatorio se comprobó la estructura de tres factores. Además, se obtuvieron evidencias de validez convergente, divergente y se analizó la consistencia interna mediante alfa de Cronbach. Por último, se verificó que las dimensiones del JE correlacionan de forma positiva con medidas de satisfacción y performance.

## Palabras clave

Engagement, Performance, Satisfacción laboral

## ABSTRACT

### ENGAGEMENT ASSESSMENT AND ITS RELATIONSHIP WITH JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE

The current work is based on Positive Organizational Scholarship and it focuses on job engagement (JE) –commitment to the job–, understood as the psychological presence in a role, the person's attention, their absorption and energy directed towards tasks related to the job (Cameron & Spreitzer, 2012). Previous studies demonstrated the relationship among JE, job satisfaction and job performance (e.g. Owen, Baker, Sumpter & Cameron, 2016). A scale was designed to assess JE. Besides, it was analyzed its relationship with job satisfaction and job performance. 569 employees (288 male, 281 female) participated; average age: 36.85 years old (DE = 11.7). Most of the participants resided in Buenos Aires (95.8%). For data gathering the following instruments were used: Argentinian Engagement Scale (Lupano Perugini, 2017); and two ad hoc designed scales: Job Satisfaction Scale and Job Performance Scale. A scale composed of 11 items was obtained with the three proposed dimensions: attention, absorption and energy. The three factor structure was ascertained through confirmatory factorial analysis.

Furthermore, evidence of convergent and divergent validity was obtained and the internal consistency was analyzed by Cronbach's alpha. Lastly, it was verified that the dimensions of JE correlate positively with measurements of job satisfaction and job performance.

## Key words

Engagement, Performance, Job Satisfaction

## BIBLIOGRAFÍA

- Cameron, K. S. & Spreitzer, G. M. (2012). *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. New York: Oxford University Press.
- Lupano Perugini, M.L (2017). Validación de una escala para evaluar job engagement. Manuscrito enviado para su evaluación.
- Lupano Perugini, M.L (2014). Organizaciones Positivas, un marco de referencia para su abordaje en Latinoamérica. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, 60(4), 277-284.
- Lupano Perugini, M.L. (2014). Positive Psychological Assessment in Latin America. En: Castro Solano A. (Ed.), *Positive Psychology in Latin America* (pp. 37-60). New York: Springer.
- Owens, B. P., Baker, W. E., Sumpter, D. & Cameron, K. S. (2016). 4. Relational Energy at Work: Implications for Job Engagement and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 101 (1), 35-49.
- Rich, B. L., LePine, J. A. & Crawford, E. R. (2010). 7. Job Engagement: Antecedents And Effects On Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53 (3), 617-635.
- Rothbard, N. P. (2001). 'Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles'. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-84.
- 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). New York: Oxford University Press.