

**ENGAGEMENT LABORAL Y VARIABLES ASOCIADAS: UNA REVISIÓN
SISTEMÁTICA DE LOS PERIODOS 2010 – 2022**

Labor engagement and associated variables: a systematic review of the periods 2010 – 2022

Otoya Tafur, Candice*

<https://orcid.org/0000-0003-1470-4351>

Chauca Calvo, Max**

<https://orcid.org/0000-0003-0909-5424>

***Universidad César Vallejo**

***Centro de Idiomas Universidad Autónoma del Perú**

****Universidad Autónoma del Perú**

ABSTRACT

Work engagement is manifested through the energy and dedication that a worker gives to their work activity, in which various factors are considered that influence them to feel committed to their work. Therefore, the purpose of this research work is to carry out a systematic review of the studies and variables related to work engagement. For this reason, a review of articles published between 2010 to the present was carried out, including the systematization of only articles following the PRISMA criteria, in Spanish and English, in various databases: Scopus, MedPub, Google academic, Science Direct, Dialnet, Scielo, Redalyc. The terms “Engagement”, “engagement work”, “work compression factors” were used for the search. Likewise, the Boolean operators “AND”, “OR” and “NOT” were used to optimize the search. This is why the findings on engagement have reliable results, since different digital portals were used.

Keywords: Engagement, satisfaction, engaged, motivation.

*Correspondencia: Candice Otoya. Universidad César Vallejo; Max Chauca. Universidad Autónoma del Perú

Email: ccotoyao@ucvvirtual.edu.pe; mchaucac@autonoma.pe

Fecha de recepción: 17 junio de 2022

Fecha de aceptación: 09 de julio de 2022

RESUMEN

El engagement laboral se manifiesta mediante la energía y dedicación que le otorga un trabajador a su actividad laboral, en la cual están considerados diversos factores que influyen para que este se sienta comprometido con su trabajo. Por lo cual, este trabajo de investigación tiene como propósito realizar una revisión sistemática de los estudios y variables relacionados al engagement laboral. Por ello, se realizó una revisión de artículos publicados entre el 2010 hasta la actualidad incluyo la sistematización de solo artículos siguiendo los criterios PRISMA, en español e inglés, en diversas bases de datos: Scopus, MedPub, Google academic, Sciencedirect, Dialnet, Scielo, Redalyc. Se utilizaron para la búsqueda los términos “Engagement”, “engagement work”, “work compression factors”. Igualmente, se utilizaron los operadores booleanos “AND”, “OR” y “NOT” para optimizar la búsqueda. Es por ello, que los hallazgos sobre el engagement poseen resultados confiables, ya que se utilizaron diferentes portales digitales.

Palabras clave: Engagement, engagement work

RESUMO

O engagement no trabalho manifesta-se através da energia e dedicação que um trabalhador dedica à sua atividade laboral, onde são considerados vários fatores que o influenciam a sentir-se comprometido com o seu trabalho. Portanto, o objetivo deste trabalho de pesquisa é realizar uma revisão sistemática dos estudos e variáveis relacionadas ao engajamento no trabalho. Por esse motivo, foi realizada uma revisão dos artigos publicados entre 2010 até o presente, incluindo a sistematização apenas dos artigos seguindo os critérios PRISMA. , em espanhol e inglês, em diversas bases de dados: Scopus, MedPub, Google academic, Sciencedirect, Dialnet, Scielo, Redalyc. Os termos “Engajamento”, “engajamento trabalho”, “fatores de compressão de trabalho” foram utilizados para a busca. Da mesma forma, foram utilizados os operadores booleanos “AND”, “OR” e “NOT” para otimizar a busca. É por isso que os resultados sobre engajamento apresentam resultados confiáveis, uma vez que foram utilizados diferentes portais digitais.

Palavras-chave: Engajamento, trabalho de engajamento

INTRODUCCIÓN

En una realidad como la actual, donde los cambios son constantes, las organizaciones buscan asegurar su permanencia, diferenciándose en el mercado mediante su innovación y capacidad de adaptabilidad ante los cambios.

El capital humano se encuentra ligado íntimamente en el crecimiento y continuidad de estas mismas, por la cual se ha convertido en el activo más valioso en muchas corporaciones, esto es reafirmado por Nayar (2012) pues en su investigación pudieron comprobar que el eje principal para el desarrollo empresarial es el equipo humano que lo conforman, relegando a otros factores como la economía, los recursos tecnológicos o la infraestructura.

En ese mismo sentido, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2007), afirma que la aptitud y el compromiso de la fuerza laboral de una empresa está relacionado directamente con el éxito de esta, por ello es necesario que quienes son parte de la organización sean comprometidas y tengan toda la aptitud para poder cumplir los objetivos propuestos en la empresa.

Este involucramiento que presentan los colaboradores con la labor que realizan es conocido como engagement laboral, que es definido por Schaufeli (2015) como un estado psicológico positivo que se caracteriza por la dedicación, vigor, energía y entusiasmo que presenta un trabajador con relación a su empleo o actividad. Es por ello, que en la actualidad algunas organizaciones han volcado la mirada hacia el trabajador, ya que representa un eslabón clave para el logro de objetivos y metas organizacionales.

La investigación preliminar, ha concluido que un colaborador “engaged”, muestra características específicas que lo diferencian de los demás; como mayor efectividad en las tareas asignadas, se convierten en agentes de cambio, presentan mayor proactividad, dinamismo, etc. (Salanova y Schaufeli, 2009); Así mismo, las empresas que cuentan con empleados comprometidos presentan un mejor clima laboral (Salanova, Agut y Peiró, 2005). Gallup (2020), una consultora estadounidense muy reconocida en el mundo organizacional realizó un estudio en 142 países, de los cuales se obtuvo como resultado que solo el 20% de los colaboradores se encontraban comprometidos. Quiere decir, que, de cada 10 trabajadores, solo 2 se encontraban involucrados con su trabajo.

La realidad nacional, no se aleja de esta misma situación, ya que en el informe “Tendencias Globales de Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo” realizado por Deloit, se evidenció que el 87% de las empresas muestran una gran preocupación

sobre el nivel compromiso de los trabajadores hacia su organización, donde el 60% reconoció que no presentan un plan para abarcar dicha problemática (Diario Gestión, 2015).

Según manifiestan Salanova y Schaufeli (2009) por mucho tiempo no fue accesible realizar investigaciones relacionadas al engagement, pues se mantuvo en reserva el método que aplicaron muchas organizaciones que en su momento decidieron lucrar con asesorías a las empresas con la promesa incrementar la productividad y generar grandes ingresos; esto impidió realizar estudios para poder determinar si los resultados coincidían o distaban de lo que se proponía, posteriormente se corroboró que estas organizaciones usaban escalas no adecuadas al engagement, pero que estaban relacionadas con otras variables que tienen similitud al ámbito empresarial.

Es por ello que Harter et al. (2002) precisan que el engagement se relaciona con el esfuerzo físico, la forma de aprender y ejecutar las tareas, además del apego emocional que tienen las personas con su organización. Esto se relaciona con un aspecto meramente psicológico, desde una perspectiva positiva según precisan Callata et al. (2015), que se relacionan con las dimensiones del engagement que son el vigor, la absorción y dedicación, medidos en cuan enérgica son las personas en la ejecución de sus tareas, como se realiza su proceso adaptativo y el esfuerzo ante las circunstancias suscitadas dentro de la organización.

Años más tarde, se llevaron a cabo diferentes estudios sobre variables que están relacionadas al engagement; como el burnout, la pasión, el absentismo, la resiliencia, autoeficacia y demás.

En línea de lo mencionado anteriormente y destacando que el engagement tiene escasas investigaciones, por ello se plantea un estudio sistemático. En pro de poder afrontar la problemática, ¿Qué factores se están relacionados al engagement en base a información científica indexada entre los años 2010 y 2023?

La presente revisión, a nivel teórico, busca que se amplíe el conocimiento del rol clave que cumple el engagement dentro de una organización y pueda ser de utilidad para futuras investigaciones, convirtiéndose en fuente confiable de información concisa sobre la variable estudiada. A nivel práctico, los resultados de esta investigación serán de beneficio para establecer planes estratégicos dentro de las organizaciones para incrementar el engagement laboral en sus colaboradores.

Es así como, la revisión, tiene como objetivo: reconocer que factores se asocian al engagement; así mismo identificar qué factores influyen en el mismo.

Martínez-Uribe et al. (2020) llevaron a cabo un estudio sobre el compromiso con el trabajo y los estudios, aplicado en colaboradores y universitarios en Perú, con el propósito de analizar las variables en el aspecto personal, psicológico, laboral y/o académico, que anticipan cuan comprometidos pueden estar en sus respectivos centros de trabajo y/o estudios. Se consideró como sujetos de estudio a 512 colaboradores y 1078 jóvenes universitarios en Lima, Perú. En esta investigación fueron analizadas las variables a través del cuestionario SF-36, escalas relacionadas a la efectividad y florecimiento, UWES -9 y el instrumento de eficacia profesional o académica. Se tuvo como resultados que las variables que se refieren a la satisfacción laboral, eficacia profesional y crecimiento, anticipan el compromiso organizacional; mientras que las variables que se refieren a satisfacción con la carrera, el crecimiento y la eficacia académica anticipan el compromiso académico.

Mesurado (2016) en su estudio “Extroversión, capital psicológico, flow y compromiso en el ámbito laboral” tuvo como objetivo examinar el potencial predictivo del capital psicológico y el flujo de trabajo en relación con el compromiso organizacional. En esta investigación la muestra estuvo compuesta por 240 empleados. Los resultados confirmaron la hipótesis de que el capital psicológico, que incluye optimismo, resiliencia, extroversión y autoeficacia, tiene una influencia positiva en el compromiso laboral.

En los últimos años, existe un aumento en la realización de estudios similares a los mencionados. Sin embargo, actualmente hay una escasez de información sistematizada que permita identificar las direcciones en las que deben centrarse futuras investigaciones y las intervenciones que se realicen.

Por ello, es de suma importancia revisar las bases que sustentan la teoría del engagement laboral.

La teoría del engagement de Schaufeli es una teoría psicológica que se centra en el concepto de "engagement" o compromiso en el trabajo. El compromiso se refiere a la motivación, dedicación y entusiasmo que una persona experimenta en su trabajo. Según esta teoría, el engagement en el trabajo se compone de tres elementos clave: vigor, dedicación y absorción. El vigor se refiere a la energía y la resiliencia que una persona experimenta en su trabajo. Las personas que tienen un alto nivel de vigor se sienten llenas de energía y listas para enfrentar los desafíos laborales. La dedicación se refiere a la implicación y el compromiso que una persona tiene con su trabajo. Las personas que tienen una alta dedicación a su trabajo sienten un fuerte sentido de identidad con su trabajo y se sienten emocionalmente conectadas con él. La absorción se refiere a la capacidad de una persona para estar completamente inmersa

en su trabajo. Las personas que tienen una alta absorción se sienten totalmente absorbidas en su trabajo y pierden la noción del tiempo y del espacio Schaufeli, et al (2002, p. 74).

Por lo cual, cuando una persona experimenta altos niveles de vigor, dedicación y absorción en su trabajo, tiene un alto nivel de engagement y esto puede tener beneficios tanto para la persona como para la organización en la que trabaja. Por ejemplo, las personas con un alto nivel de engagement son más propensas a tener un mejor desempeño laboral, una mayor satisfacción laboral y una mejor salud mental Schaufeli (2015).

Por lo tanto, la teoría del engagement de Schaufeli destaca la importancia de crear un entorno de trabajo en el que las personas puedan experimentar altos niveles de vigor, dedicación y absorción. Esto se puede lograr a través de la creación de trabajos significativos y desafiantes, el apoyo a la autonomía y la creación de un ambiente de trabajo positivo y saludable.

En cuanto a la teoría de la motivación laboral, Schaufeli se basa en la teoría de la motivación intrínseca, que sostiene que las personas están motivadas por factores internos, como el interés y la satisfacción personal en el trabajo, en lugar de factores externos, como el dinero o el reconocimiento social. Según esta teoría, las personas tienen una necesidad intrínseca de experimentar la realización y el crecimiento personal en su trabajo (Deci y Ryan, 1985).

Asimismo, la teoría de la personalidad también es fundamental en la teoría del engagement. Schaufeli se basa en la teoría de los cinco grandes rasgos de la personalidad, que son la apertura, la conciencia, la extraversión, la amabilidad y el neuroticismo. Según esta teoría, el engagement en el trabajo se relaciona con una personalidad que se caracteriza por una alta apertura, conciencia y extraversión, y una baja neuroticismo.

Además, Schaufeli también se basa en la teoría del flujo de Csikszentmihalyi, que sostiene que las personas experimentan una sensación de fluidez y de estar completamente inmersos en una actividad cuando están realizando una tarea que es desafiante pero que también se ajusta a sus habilidades. Según Schaufeli, el engagement en el trabajo se relaciona con esta sensación de flujo y de estar completamente inmersos en una tarea desafiante pero manejable (García, 2010).

MÉTODO

Tipo de investigación

El estudio realizado en la presente investigación es de carácter cualitativo, puesto a que se llevó a cabo una recopilación de información, donde el dato a considerar es el peso bibliográfico y el aporte científico que hay en el contenido, de esa forma es posible formular preguntas que debidamente van a interpretarse realizando un minucioso análisis (Hernández et al., 2014).

La metodología usada fue el método prisma. Los artículos seleccionados en la búsqueda debían cumplir ciertas características como el idioma en inglés o español. Además de contener los vocablos: “compromiso”, “satisfacción”, “comprometido”, y “motivación”, empleando operados booleanos como “and y or” (engagement and laboral, motivation or engagement), asimismo fue fundamental el reconocimiento y análisis del tema, así como los instrumentos para medir el engagement laboral (Liberati et al., 2009).

Categorías y subcategorías

Se realiza la categorización, estructuración y recopilación de la siguiente manera: contexto temático, tema central, problemática, objetivo general, objetivos específicos, categorías y subcategorías (Elo et al., 2014).

Categoría: Factores que influyen en el engagement

Subcategorías:

- ✓ Aumentan los niveles de engagement
- ✓ Aminoran los niveles de engagement

Adicionalmente fueron mencionadas las categorías que se orientan a la presente investigación, la revisión bibliográfica correspondiente al engagement en el contexto laboral.

- ✓ **Portal científico:** nos permite conocer el sitio donde fue publicada la investigación.
- ✓ **DOI-URL:** se refiere al código asignado al estudio, el mismo que es único y permanente.
- ✓ **Cuartil Scimago:** hace referencia a la ubicación asignada a la investigación según la evaluación que califica su aporte y su uso frecuente en otras investigaciones.
- ✓ **Título:** es el nombre de la investigación que es debidamente asignado por los autores.
- ✓ **Autor:** se refiere a la persona que aporta intelectualmente en la investigación.

- ✓ **Año:** hace referencia al año en que fue publicada la revista o artículo científico donde se consultó y/o reviso para para el presente trabajo.
- ✓ **País:** se refiere el lugar donde fue desarrollado el estudio.
- ✓ **Objetivo:** hace mención del propósito de la investigación.
- ✓ **Instrumentos:** hace referencia a los recursos, escalas o diferentes herramientas usadas para el recojo de información
- ✓ **Enfoque:** hace referencia al método científico con el cual se procede a sistematizar la investigación.
- ✓ **Muestra:** nos referimos una porción de la población que será objeto de estudio.
- ✓ **Técnica:** hace referencia a la estrategia con la que se procesa la información en el estudio.
- ✓ **Resultados:** en este apartado exponemos la información obtenida en la investigación
- ✓ La investigación tomo como datos a publicaciones realizadas entre el año 2010 y 2022. Se considerado que los artículos usados en el estudio han debido ser publicados en revistas indexadas. El análisis de contenido de los artículos considera el tiempo en el que debidamente se desarrolló y público, así también, fueron validados los constructos teóricos de los datos que respaldan la investigación, lo mismo fue considerado para los elementos metodológicos y los instrumentos, considerando los puntos coincidentes y los que difieren con el resto de los estudios, límites y consideraciones éticas.

Participantes

Como participantes fueron considerados los artículos publicados en revistas indexadas las mismas que fueron publicadas en las diferentes plataformas como: Scopus, Ebsco, Proquest, Scielo, etc. Así mismo, fue necesario que los artículos incluidos en la investigación cumplan con los criterios de inclusión y exclusión propuestos.

- a. Criterios de inclusión:
 - o Lengua: inglés y español
 - o Rango de tiempo: 12 años (2010 - 2022) o
 - Calidad: cuartiles Q1, Q2, Q3 y Q4.
- b. Criterios de exclusión o Estudios científicos duplicados o Estudios científicos psicométricos o teóricas del engagement.

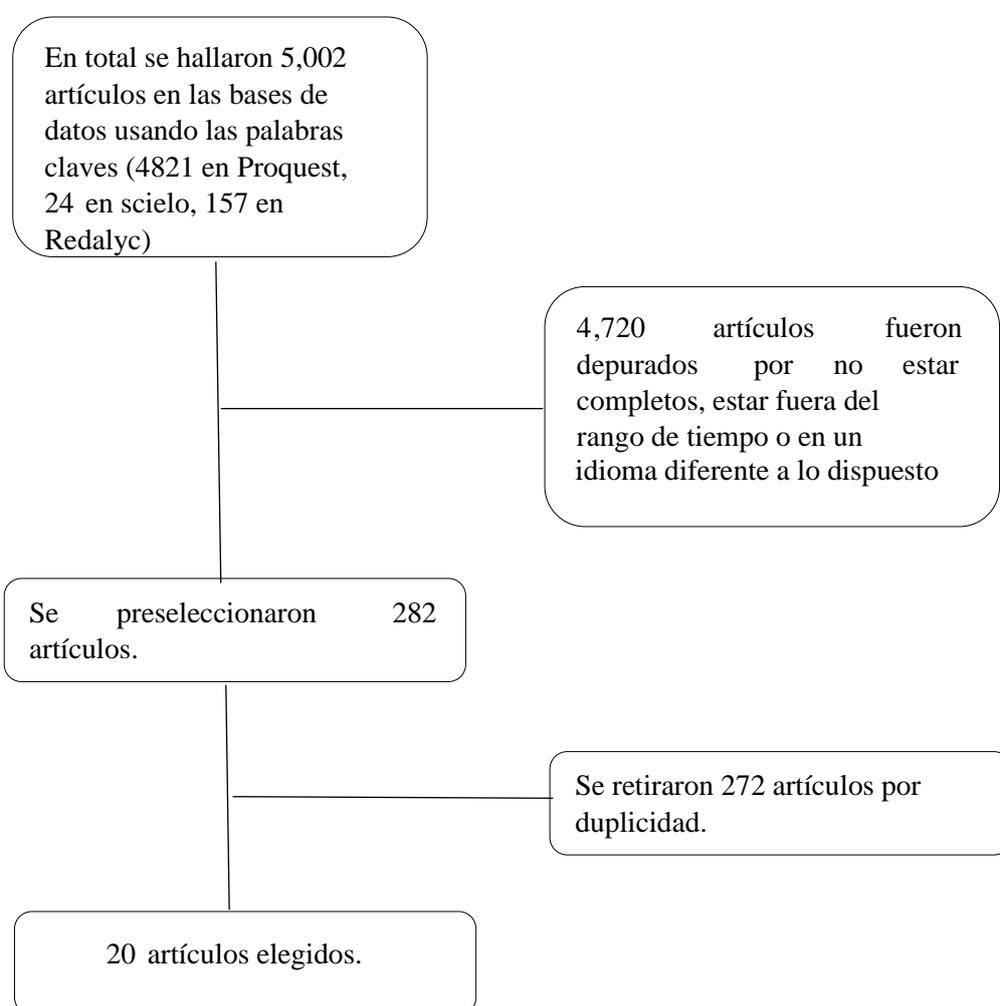
Palella y Martins (2021) y Manchado et al. (2009) hacen mención de que es válido en recojo de información de aquellos elementos que presentan similares características las mimas que son comparables de manera extensiva en las conclusiones obteniendo mayor precisión en

el resultado; esto debido a que estarán presentes a lo largo del desarrollo de la investigación pues son vitales por el gran aporte informativo que representan. En la presente investigación la población fue considerada en el rango de tiempo de 2010 al 20223, relacionados al aspecto organizacional, además deben tener como variable de estudio al engagement en el contexto organizacional.

Respecto a la muestra Romero et al. (2017) mencionan que es parte representativa de la población que cumplen con los criterios de inclusión y exclusión, por lo que se seleccionara a cierta cantidad de artículos para ser parte de la investigación.

Figura 1.

Procedimiento de selección y descarte



Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó el análisis documental, que es la más adecuada para Calderín y Batista (2015) debido a que es el proceso inicial para cualquier investigación en las teorías relacionadas al origen de información. Así también, Barbosa et al. (2013) precisan que es factible esta técnica

pues facilita conocer la problemática de fondo, despertando el interés en su sistematización, los que nos permite contextualizar y conocer el diseño de la investigación en su metodología.

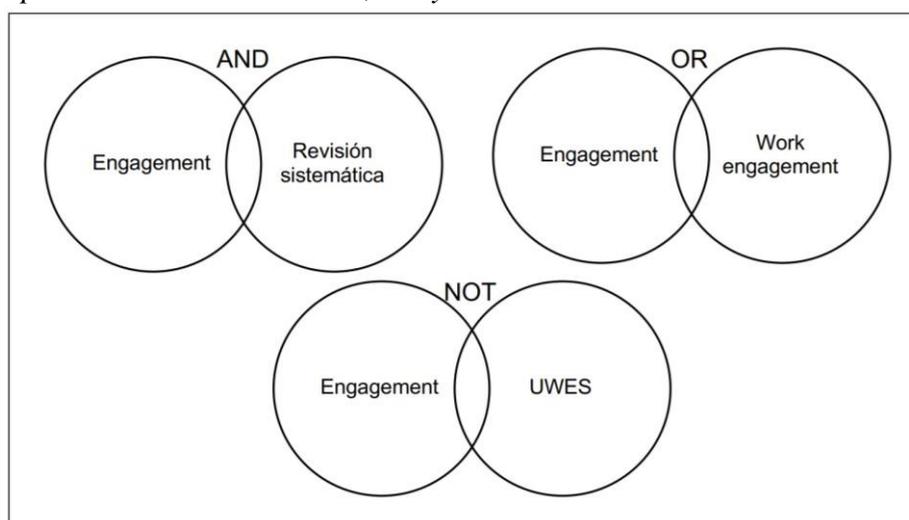
El instrumento empleado fue la lista de cotejo muy recomendado por Hamodi et al. (2015) pues este establece pasos que facilitan la revisión de estos saberes previos, por lo que es útil tanto en modo cuantitativo como cualitativo, según cual sea el propósito de la investigación.

Estrategia de búsqueda

Con respecto a la estrategia de búsqueda empleada en la presente investigación, se consideró realizar la búsqueda conjugando palabras claves mediante operadores booleanos como lo son AND, OR y NOT, estos se ingresaron en mayúsculas con el fin de ser reconocidos.

Figura 2

Esquema de operadores booleanos AND, OR y NOT.



Es así que, la presente investigación se aplicó el scoping review, recurriendo de esa manera a bases de datos internacionales como Scimago Journal & Country Rank, Scopus, Web of Science, Clarivate, Researchgate, Scielo y Redalyc.

Así también, fue necesario emplear el uso de palabras clave en el proceso de búsqueda con el propósito que lograr obtener una información similar en títulos, resúmenes y palabras claves de los diferentes estudios almacenados en dichas bases.

Tabla 2

Términos claves de la base de datos

Base de datos	Inglés	Portugués	Español
Scopus	"Capital" AND "psychological"	"Capital" AND "psicológico"	“Capital” AND “psicológico”
	"Organizations" AND "positive" OR "healthy" "OR" happy "	"Organizações" AND "positivo" OR "saudáve OR " feliz "	“Organizaciones” AND “positivas” OR “saludables” OR “felices”
	“Resilient” AND “organizations”	“Organizações” AND “resilientes”	“Organizaciones” AND “resilientes”
	"Happiness" AND "work”	"Felicidade" AND "trabalho	“Felicidad” AND “trabajo
	"Organizations" AND "positive" OR "healthy" "OR" happy "	"Psicologia" AND "organizacional" "positivo"	“Psicología” AND “organizacional” AND “positiva”
	"Happiness" AND "work”	"Capital" AND "psicológico" Organizações de AND	“Capital” AND “psicológico” organizaciones” AND “resilientes”
	“Resilient” AND “organizations”	“resilientes”	
	"Capital" AND "psychological"	"Felicidade" AND "trabalho	“organizaciones” AND “positivas” OR “saludables” OR “felices”
	"Psychology" AND "organizational" "positive"	"Organizações" AND "positivo" OR "saudável" OR " feliz "	“felicidad” AND “trabajo

Redalyc	"Psychology" AND "organizational" "positive"	"Psicologia" AND "organizacional" "positivo"	"Psicología" AND "organizacional" AND "positiva"
	"Capital" AND "psychological"	"Capital" AND "psicológico"	"Capital" AND "psicológico"
	"resilient" AND "organizations"	"Organizações" AND "resilientes"	"Organizaciones" AND "resilientes"
	"Happiness" AND "work"	"Felicidade" AND "trabalho"	"Felicidad" AND "trabajo"
	"Organizations" AND "positive" OR "he "OR" happy "	"Psicologia" AND "organizacional" OR "positivo"	"Psicología" AND "organizacional" AND "positiva"
	"Happiness" AND "work"	"Capital" AND "psicológico"	"Capital" AND "psicológico"
	"Resilient" AND "organizations"	"Organizações" AND "resilientes"	"Organizaciones" AND "resilientes"
	"Congratulations" AND "job"	"Felicidade" AND "trabalho"	"Felicidad" AND "trabajo"

Procedimiento

Posterior a la búsqueda, fue necesario descartar algunas referencias contenidas en algunas revistas y artículos por duplicidad, ya que estas fueron consideradas en más de una de las bases de datos empleadas, siendo así necesario para que al final se preservara solo las que suponen aporte a la investigación y las que cumplen con los criterios de inclusión. El proceso para buscar, identificar y seleccionar las investigaciones previas se llevó a cabo en cuatro fases:

Fase 1: Fueron recogidos los datos generales

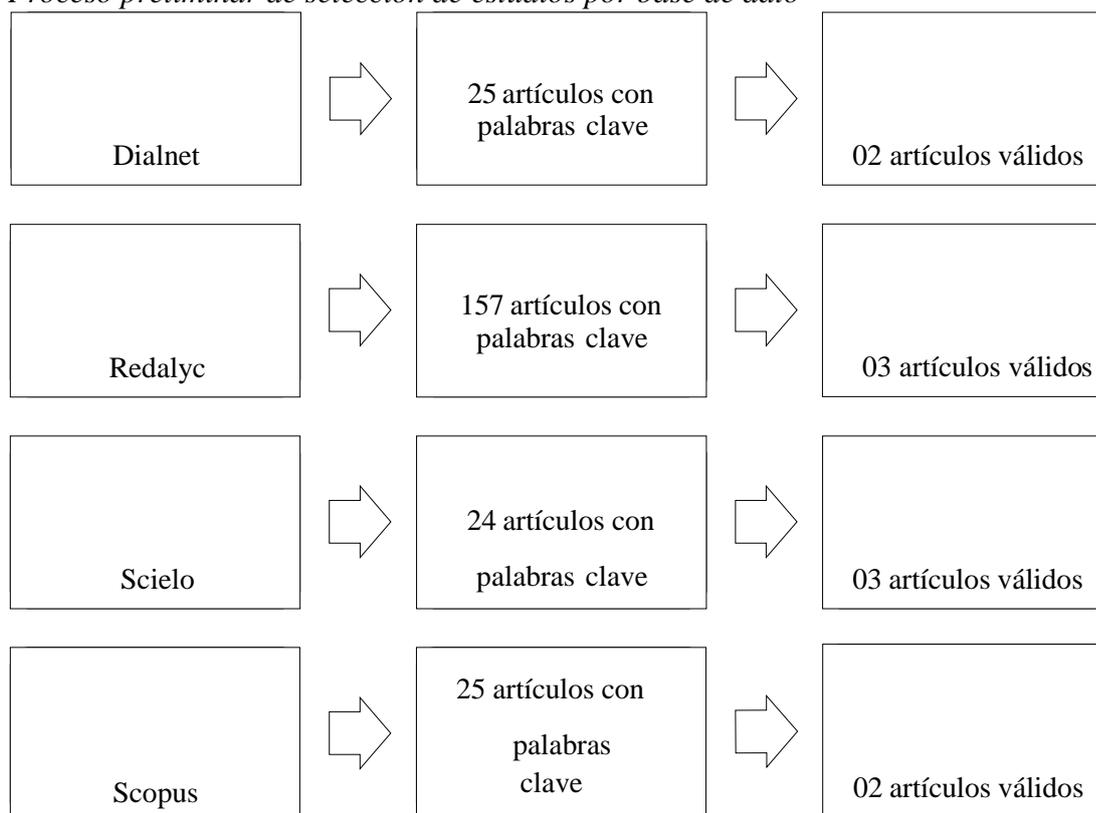
Fase 2: Se realizó una clasificación mediante la separación

Fase 3: Se procedió a discriminar y descartar

Fase 4: El procedió a analizar la información recogida.

Figura 3

Proceso preliminar de selección de estudios por base de dato



Rigor Científico

Este estudio presenta un respaldo científico por el uso metodológico cualitativo frecuente en ciencias de carácter médico, social y administrativo. Es así como se hizo uso de la matriz para calificar los artículos según su importancia.

Aspectos éticos

En la elaboración del presente estudio, se tuvo una conducta adecuada donde primaron la responsabilidad, honestidad y respeto tanto a la dignidad como a los derechos humanos, tal cual propone el Código de ética en investigación de la Universidad Cesar Vallejo (2020), donde se adiciona la deontología, internacional y nacional.

RESULTADOS

El objetivo del presente estudio fue reconocer que factores se asocian al engagement; así mismo identificar qué factores influyen en el mismo, mediante la revisión de diferentes bases de datos, que arrojaron diversos conceptos acerca de la variable. Con el fin de facilitar la comprensión de la recopilación, los resultados han sido agrupados de la siguiente manera:

Tabla 3

Matriz de sistematización de artículos.

Título	Autor	Año	BD	Aporte
Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile	Vásquez M, Inostroza R, & Acosta, H. Antognoni.	2021	Scielo	Los hallazgos de este estudio brindan la posibilidad de identificar áreas clave para mejorar la organización y sugerir direcciones para investigaciones futuras. Una posible área de investigación futura sería la inclusión de otras fuentes de información, como las percepciones del supervisor directo y los indicadores objetivos de resultados organizacionales, en el mismo modelo teórico utilizado para reducir la influencia del sesgo de la varianza común. Además, sería beneficioso ampliar la muestra de la investigación para incluir países de Latinoamérica y variables sociodemográficas adicionales (por ejemplo, sector empresarial) con el objetivo de comprender mejor las posibles causas que influyen en la relación de los millennials con la organización.
Satisfacción laboral y engagement de trabajadores de empresas peruanas y ecuatorianas	Bakker, Schaufeli, Guerrero.	2022	Dialnet	Los hallazgos del estudio indican que existe una influencia positiva y significativa de la satisfacción en el engagement (con un coeficiente de correlación de 0.532 y un valor de $p < 0.05$), lo cual respalda la hipótesis planteada en la investigación.

Engagement laboral y variables asociadas: Una revisión sistemática de los periodos 2010 – 2022

Inteligencia emocional y compromiso laboral.	Pérez-Correa, K., Pedraza-Álvarez, L., & Vilorio-Escobar, J.	2020	Redalyc	Se sugiere la importancia de examinar con mayor detalle la importancia que los profesionales de las áreas relacionadas con las ciencias de la salud otorgan al trabajo, con el fin de desarrollar estrategias efectivas para fortalecer los procesos de gestión humana en las organizaciones.
Relación del bienestar subjetivo de los trabajadores con su compromiso hacia la organización	Araya, DÍaz Y Rojas.	2020	Scielo	A medida que aumenta el nivel de compromiso organizacional, se observa un incremento en el bienestar subjetivo de los colaboradores, lo que indica una relación recíproca y positiva entre ambas variables.
A predictive study of antecedent variables of passion towards work - un estudio predictivo de las variables antecedentes de la pasión por el trabajo	Serrano, Boada, Gil Y Vigil.	2019	Dialnet	El hallazgo obtenido indica que existe una capacidad predictiva en relación con variables que están directamente relacionadas con la personalidad, el compromiso, la eficacia personal, la satisfacción con la vida y la pasión por ella
The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance - los efectos del compromiso laboral y la autoeficacia en la iniciativa personal y rendimiento	Lisbona, Palací, Salanova Y Frese.	2018	Redalyc	Fue posible comprobar los efectos del compromiso laboral sobre el desempeño, ya que se evaluó el papel que juega la iniciativa personal en la relación entre compromiso laboral y desempeño, utilizando spss y ecuaciones estructurales.
Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas	Lupano & Solano.	2018	Research	El presente estudio puso a prueba un modelo predictivo, por el cual se intentaba probar la influencia del compromiso sobre la satisfacción del trabajador y el performance individual / organizacional. Los resultados obtenidos, confirmaron la hipótesis postulada por esta investigación, identificando que existe un efecto directo del compromiso sobre las variables antes mencionadas.

Compromiso organizacional y satisfacción laboral: un estudio exploratorio en unidades de salud familiar portuguesas	Pereira, Veloso, Silva Y Costa	2019	Scopus	La investigación estudio la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción entre los colaboradores de las unidades de salud de la familia. En línea de los resultados obtenidos, los participantes indicaron estar moderadamente satisfechos y comprometidos con su labor. Los aspectos que resaltaron para que ocurra este compromiso fueron la relación con los compañeros de trabajo y la comunicación
El entorno positivo en el ámbito laboral: el papel mediador del compromiso laboral entre la restauración y la satisfacción laboral	Bellini, D. & Fornara, F. & Bonaiuto, M	2015	Research	La revisión postula que las cualidades positivas del contexto organizacional laboral pueden ejercer resultados positivos en la vida organizacional del trabajador. Se centra básicamente en la conexión de las propiedades del contexto del trabajo y algunas dimensiones socio- psicológicas. Se concluyó, una relación cercana y positiva entre la restauración y la satisfacción laboral, mediante el apoyo organizacional y el engagement laboral
La relación de compromiso, satisfacción laboral e intenciones de rotación.	Alarcon, G.& Edwards, J	2011	Scopus	El estudio realizado examino al compromiso como predictor de la satisfacción laboral y las intenciones de rotación que controlan el agotamiento. Se aplicó una encuesta a 227 empleados estudiantes. Donde arrojó los siguientes resultados, el compromiso fue un predictor significativo de la satisfacción laboral y las intenciones de rotación que controlan el agotamiento
Compromiso organizacional de funcionarios de un colegio municipal chileno: un análisis multidimensional	Araya- Pizarro, Sebastián C., Díaz, Karen V., & Rojas- Escobar, Luperfina E.	2020	Scielo	El estudio se realizó en 60 colaboradores, donde se buscó analizar el engagement organizacional en un colegio de Chile, donde se evidenció un nivel promedio de compromiso. A la vez, concluyeron que existe una necesidad de contar con estrategias que aumenten la adhesión emocional, el deseo de permanencia y la reciprocidad.

Engagement laboral y variables asociadas: Una revisión sistemática de los periodos 2010 – 2022

<p>Escala de compromiso laboral de utrecht en docentes dominicanos: dimensionalidad, confiabilidad y validez</p>	<p>Tomás, J., Santos, S., Georgieva, S., Enrique, S., & Fernández, I.</p>	<p>2018</p>	<p>Scielo</p>	<p>Los autores usaron una muestra total de 931 docentes dominicanos. Los resultados arrojaron que el vigor, la absorción y la dedicación se relacionaron positivamente con la eficacia profesional y negativamente con el cansancio emocional y el cinismo. Además, consideraron como un predictor positivo el buen clima las condiciones de trabajo, para aumentar los sentimientos de compromiso</p>
<p>Empresas b en latinoamérica: un estudio exploratorio sobre compromiso laboral.</p>	<p>Soria- Barreto, K., Zuniga- Jara, S. Y Contreras, F.</p>	<p>2021</p>	<p>Scielo</p>	<p>La investigación fue exploratoria, donde se analizó información de trabajadores de empresas de latinoamérica. Los resultados permitieron sugerir algunas recomendaciones, como el hacer partícipes a los empleados de los beneficios, recompensas y reconocimientos. Además de mejorar los niveles de comunicación interna.</p>
<p>Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de rio verde, s.l.p.</p>	<p>Sanchez, Reyes, Sekeres y Ortiz.</p>	<p>2013</p>	<p>Dialnet</p>	<p>El objetivo de este estudio fue identificar la entre la satisfacción y el compromiso organizacional. Se evidencio que efectivamente existe una conexión positiva entre la satisfacción y el compromiso organizacional</p>
<p>Extroversión, capital psicológico, flow y compromiso en el ámbito laboral</p>	<p>Mesurado, B.</p>	<p>2016</p>	<p>Dialnet</p>	<p>El estudio tuvo como objetivo estudiar el capital psicológico y el flow como pronosticadoras del compromiso organizacional. La población consto de 240 empleados. Confirmaron la hipótesis de que el capital psicológico (optimismo, resiliencia, extroversión y autoeficacia) favorece al compromiso dentro del ámbito laboral</p>

VARIABLES predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana	Martínez- Uribe, P., & Cassaretto- Bardales, M. Y Tavera- Palomino, M.	2020	Redalyc	El estudio estuvo compuesto por 1078 estudiantes de una universidad de lima. El objetivo fue estudiar las variables personales, psicológicas y laborales que pronostican el compromiso laboral. Como resultado, las variables que predicen el compromiso fueron satisfacción con el trabajo y eficacia profesional.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------	------	---------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

En contraste con los estudios revisados, se puede definir al engagement laboral, como un estado positivo persistente, que se relaciona con el trabajo y que es caracterizado por el vigor, dedicación y absorción (Schaufeli et al., 2002). Así mismo, está fuertemente relacionado con otras variables que van de la mano como satisfacción laboral, la extroversión, el flow, el capital psicológico como lo explica los autores (Avalos, et al., 2013; Lupano y Solano, 2018 y Bellini, et al., 2015, Martínez-Urbe, 2020 y Mesurado, 2016) en sus respectivas investigaciones, donde concluyen que el compromiso organizacional genera una influencia positiva sobre los niveles de satisfacción del colaborador y que a su vez una personalidad extrovertida es un rasgo positivo que favorece al desarrollo del optimismo, resiliencia, que en conjunto son parte del capital psicológico del ser humano, que tomado en conjunto favorece al nivel de compromiso dentro de la organización. Aquello trae consigo un entorno positivo dentro de la empresa.

En ese mismo lineamiento, Pereira, Veloso, Silva y Costa (2019) identificaron que los aspectos que son más satisfactorios para los trabajadores, es la relación que existe entre sus pares y el nivel de comunicación que experimentan en el día a día del ejercicio de su labor. Todo ello, suma el nivel de compromiso que perciben con su trabajo. Esta misma conclusión, la obtuvo Soria-Barreto, et. al (2021) donde afirman que una adecuada comunicación interna, es indispensable para que haya un auténtico compromiso, además de otros factores que influyen como los beneficios, recompensas y reconocimientos dentro de la organización.

Por otro lado, se identificó que el compromiso también tiene un efecto positivo sobre la rotación laboral y el agotamiento, como lo mencionan los autores Alarcon y Edwards (2011) donde afirman que el engagement es un predictor positivo en el nivel de satisfacción y la intención de rotación que va de la mano al nivel de agotamiento que experimenta el empleado cuando no se encuentra “engaged”. Así mismo, al identificar estos factores negativos en el trabajador Araya-Pizarro, et al. (2020) concluyó en su estudio, la necesidad de implementar estrategias que potencien la adhesión emocional y el deseo de permanencia de las personas,

indicando que aquellos objetivos podrían conseguirse mediante un plan estratégico que aumente los niveles de compromiso, de esta forma también aumentarían la adhesión y disminuiría los niveles de rotación. Resultados muy similares obtuvo Tomás, et. al (2018), donde manejaron poblaciones similares en la realización de sus investigaciones, donde confirmaron que el buen clima y las condiciones de trabajo son positivas para incrementar el sentimiento del compromiso.

En general, los estudios revisados han concluido que el engagement laboral, funciona como predictor de resultados positivos dentro de la organización, tanto en el sentido de satisfacción de la persona en su vida organizacional y la eficacia en la labor que realizan.

CONCLUSIONES

PRIMERO: Según los estudios revisados, se concluye que el engagement laboral, es un constructo importantísimo que cumple un rol fundamental dentro de las organizaciones.

SEGUNDO: El engagement tiene efectos positivos en la persona que lo vivencia, ya que su dinamismo y optimismo se incrementan, lo que trae consigo una satisfacción personal y ya no solo en el ámbito laboral.

TERCERO: De igual forma sucede en la organización que cuenta con un empleado engaged, ya que se vuelve más eficiente y proactivo en realizar sus tareas, lo que conllevaría al éxito organizacional.

REFERENCIAS

- Alabede, J., Ariffin, Z., y Idris, K. (2011). Individual taxpayers' attitude and compliance behaviour in Nigeria: The moderating role of financial condition and risk preference. *Journal of Accounting and Taxation*, 3(3)-91. <https://doi.org/10.5897/JAT11.010>
- Alarcon, G. y Edwards, J. (2011). The relationship of engagement, job satisfaction and turnover intentions. *Stress and Health*, 27(3), e294-e298. <https://doi.org/10.1002/smi.1365>
- Araya, S., Díaz, K. y Rojas, L. (2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), e428. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Barbosa, J., Barbosa, J. y Rodríguez, M. (2013). Revisión y análisis documental para estado del arte: una propuesta metodológica desde el contexto de la sistematización de

- experiencias educativas. *Investigación Bibliotecológica*, 27(61), 83-105. [https://doi.org/10.1016/S0187-358X\(13\)72555-3](https://doi.org/10.1016/S0187-358X(13)72555-3)
- Bellini, D. & Fornara, F. & Bonaiuto, M. (2015). Positive environment in the workplace: the case of the mediating role of work engagement between restorativeness and job satisfaction/El entorno positivo en el ámbito laboral: el papel mediador del compromiso laboral entre la restauración y la satisfacción laboral. *Psycology*, 6(2), 252-286. <https://doi.org/10.1080/21711976.2015.1026078>
- Calderín, Y. y Batista, R. (2015). Propuesta de instrumentos para la evaluación del aprendizaje en la asignatura Metodología de la Investigación Científica. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 9, 24 - 36. <https://www.redalyc.org/pdf/3783/378343680003.pdf>
- Callata, C., Bobadilla, M. y Caro, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global*. [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. Lima, Perú. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1027>
- Deci, E., y Ryan, M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Gallup, I. (2021). State of the global workplace 2021 report. Gallup, 191. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-globalworkplace.aspx>
- Hamodi, C., López, V. y López, A. (2015). Medios, técnicas e instrumentos de evaluación formativa y compartida del aprendizaje en educación superior. *Perfiles Educativos*, 37(147), 146-161. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13233749009>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación sexta edición*. México: McGraw-Hill.
- Juárez, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit*, 21(2), 187-194. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S172948272015000200002&lng=es&tlng=es
- Liberati, A., Altman, D. G., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gotzsche, P. C., Ioannidis, J. P. A., & Moher, D. (2009). The PRISMA statement for reporting systematic reviews and meta-analyses of studies that evaluate health care interventions: explanation and elaboration. *Annals of internal medicine*, 151(4), W-65. <https://doi.org/10.7326/0003-4819-151-4-200908180-00136>

- Lupano, M. y Solano, A. (2018). Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. *Interdisciplinaria*, 35(1), 171-188. <http://www.scielo.org.ar/pdf/interd/v35n1/v35n1a09.pdf>
- Manchado, R.; Tamames, S.; López, M.; Mohedano, L.; D'Agostino, M., y Veiga, J. (2009). Revisiones Sistemáticas Exploratorias. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 55(216), 12 - 19. <https://doi.org/10.4321/s0465546x2009000300002>
- Martínez, P., Cassaretto, M. y Tavera, M. (2020). Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana. *Pensamiento Psicológico*, 18 (1), 7-19. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612020000100007
- Mesurado, B. (2016). Extroversión, capital psicológico, flow y compromiso en el ámbito laboral. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento (RACC)*, 8(1), 73-73. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7434084>
- Nayar, V. (2012). *Primero, los empleados. Los clientes después: Cómo transformar de arriba a abajo la gestión empresarial convencional*. Lima: Punto y Coma Editores SAC.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2022). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 1(2), 227 - 232.
- Palella, S. y Martins, F. (2021). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: FEDEUPEL, 2016.
- Pereira, I., Veloso, A., Silva, I. y Costa, P. (2017). Compromisso organizacional e satisfação laboral: um estudo exploratório em unidades de saúde familiar portuguesas. *Cadernos de Saúde Pública*, 33(4). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00153914>
- Qualitative Content Analysis: A Focus on Trustworthiness. *SAGE open*, 4(1), 121-135. <https://doi.org/10.1177/2158244014522633>
- Salanova, M. y Schaufeli, W. B. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. España: Alianza Editorial. <https://doi.org/10.5944/rppc.vol.3.num.2.1998.3860>
- Salanova, M., Agut, S. y Peiró, J. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of applied Psychology*, 90(6), 1217. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>
- Sánchez, D., Reyes, R., Sekeres, M. y Ortiz, J. (2013). Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de rio verde, S.L.P. *Revista de Psicología y Ciencias del*

Comportamiento de la UACJS: RPCC-UACJS 4(1), 59-76.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5925158>

- Schaufeli, W. B. (2015). Engaging leadership in the job demands-resources model. *Career Development International*. Vol. 20 No. 5, pp. 446-463. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0025>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González, V. y Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Soria, K., Zuniga, S. y Contreras, F. (2021). Empresas B en Latinoamérica: un estudio exploratorio sobre compromiso laboral. *Información tecnológica*, 32(3), 113- 120. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000300113>
- Tomás, J., De los Santos, S., Georgieva, S. y Enrique, S. (2018). Utrecht Work Engagement Scale in Dominican Teachers: Dimensionality, Reliability, and Validity. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(2), 89-93. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a11>
- Vicerrectorado de Investigación UCV (2020). Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo.