



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Engagement en Latinoamérica: Una revisión sistemática

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Morales Flores, Diana Patricia (orcid.org/0000-0001-7215-7726)

Valencia Portilla, Carmen Nicoll (orcid.org/0000-0002-6021-1382)

ASESOR:

Mg. Salirrosas Cabada, Richard Irvin (orcid.org/0000-0002-4443-5992)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios y a mi Angelito en el cielo quienes han sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy. Mis padres quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir un sueño más, a mi esposo por inculcarme esfuerzo y valentía, por estar conmigo siempre. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona. Finalmente quiero dedicar esta tesis a mi amiga y compañera de tesis, por apoyarme, por extender su mano en momentos difíciles, de verdad mil gracias de todo corazón.

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme permitido llegar hasta este momento tan importante de mi vida profesional. A mi madre Roxana Portilla, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su apoyo incondicional. A mis abuelos Julia Vera y Oswaldo Portilla por ser mi mayor motivación para salir adelante. A mi familia por apoyarme siempre en los momentos más difíciles. Finalmente a mi amiga y compañera de tesis por su paciencia y apoyo.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mis padres porque ellos han sido siempre el motor para impulsar mis sueños, quienes estuvieron siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis horas de estudio, a mi esposo porque siempre ha sido una guía en mi vida. Hoy cuando concluyo mis estudios, hasta el cielo dedico este logro.

Quiero expresar un sincero agradecimiento, en primer lugar a Dios por brindarme salud, fortaleza y capacidad para poder culminar con mi carrera profesional. A mi asesor de tesis por su ayuda, paciencia y dedicación. Agradecer también a mi hermana por todo su apoyo incondicional y a mi familia por darme ánimo durante este proceso.

Índice de Contenido

DEDICATORIA.....	11
AGRADECIMIENTOS	11
índice de Tablas.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	5
III.METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	11
3.3Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.4Procedimiento.....	12
3.5Rigor científico.....	13
3.6Método de análisis de datos.....	13
3.7Aspectos éticos.....	13
IV.RESULTADOS Y DISCUSIÓN	15
V.CONCLUSIONES	33
VI.RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	45

Índice de Tablas

Tabla1.	Factores positivos asociados al engagement en Latinoamérica.....	16
Tabla2.	Factores negativos asociados al engagement en Latinoamérica.....	19
Tabla3.	Instrumentos más utilizados para medir engagement en Latinoamérica.....	22
Tabla4.	Resultados relevantes en las investigaciones de engagement en Latinoamérica.....	24
Tabla5.	Año de publicación de las investigaciones de engagement en Latinoamérica.....	27
Tabla6.	País de procedencia de las investigaciones sobre engagement en Latinoamérica.....	28
Tabla7.	Tamaño de la muestra en las investigaciones de engagement en Latinoaméric.....	30
Tabla8.	Idioma de las investigaciones de engagement en Latinoamérica.....	32

RESUMEN

La presente investigación, tuvo como objetivo analizar la prevalencia de los factores asociados al engagement, así como identificar los instrumentos más utilizados y revisar los resultados más relevantes según los artículos revisados de las investigaciones primarias. Correspondiente a un tipo investigación básica, elaborada bajo un diseño de revisión sistemática. Para esta investigación se revisaron las bases de datos Scielo, Redalyc y Dialnet de donde se seleccionaron 34 artículos, los cuáles cumplían con los criterios de inclusión. resultados obtenidos evidencian que los factores positivos asociados al engagement que se presentan con mayor prevalencia son la satisfacción laboral y la resiliencia; así mismo, aquellos que repercuten son el estrés laboral, los rasgos patológicos, la antigüedad de la organización y el burnout. Además, se evidenció que el instrumento más utilizado para la medición del engagement es el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en sus diferentes versiones y los resultados relevantes se enfocaron a los niveles de engagement que presentan los colaboradores de diferentes organizaciones, así como en las repercusiones en la salud física y emocional.

Palabras clave: Engagement, compromiso laboral, colaboradores.

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the prevalence of factors associated with engagement, as well as to identify the most used instruments and review the most relevant results according to the reviewed articles of primary research. Corresponding to a type of basic research, developed under a systematic review design. For this research, the Scielo, Redalyc and Dialnet databases were reviewed, from which 34 articles were selected, which met the inclusion criteria. The results obtained show that the positive factors associated with engagement that are most prevalent are job satisfaction and resilience; Likewise, those that have an impact are work stress, pathological traits, the age of the organization and burnout. In addition, it was evidenced that the most used instrument for measuring engagement is the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) in its different versions and the relevant results focused on the levels of engagement presented by employees from different organizations as well as the repercussions in physical and emotional health.

Keywords: Engagement, labor commitment, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Hasta hace algunos años la psicología se centró en enfatizar el lado patológico de los seres humanos, así como los aspectos negativos y la influencia de estos en las organizaciones, pero, desde el auge de la psicología positiva que es una rama que se encarga de identificar las fortaleza y recursos que poseen los seres humanos en todos los ámbitos de su vida, se propuso el estudio de fenómenos como la satisfacción laboral o el compromiso de los trabajadores con su centro de labores ya que se relacionaron con estudiar el inmejorable desenvolvimiento de las personas en el entorno de trabajo, velando por la buena salud y bienestar de los colaboradores dentro de una institución, el perfeccionamiento de las condiciones de vida en el trabajo y el resguardo de la seguridad (Cárdenas-Aguilar & Jaik, 2014; Lupano, 2014).

Al respecto, la Organización Mundial de la Salud ([OMS], 2017) indicó que el 20% de seres humanos que se han desenvuelto en un trabajo padecieron de alguna enfermedad mental a causa del estrés laboral, identificando que aproximadamente 300 millones de colaboradores padecieron depresión y 260 millones ansiedad. Estos diagnósticos generaron una pérdida de productividad que se ve reflejada en un billón de dólares anuales que afectaron la economía mundial.

Se identificó que la pugna, la indeterminación y el exceso de rol fueron las demandas laborales que se manifestaron más frecuentemente como estresores en ese ámbito, los cuales impactaron de manera negativa tanto en las tareas, resultados en el trabajo, satisfacción laboral como en las categorías de vida de los empleados (Orgambídez-Ramos et al., 2015).

A pesar de ello, uno de los fenómenos que se encontró en la cima de su investigación es el "Engagement", facilitando cada vez más el hallazgo de investigaciones de este tema en la documentación científica, este término proviene de la lengua inglesa y hace referencia al involucramiento existente entre un colaborador y la cultura organizacional en una relación laboral (Juárez-García, 2015).

Marcantonio (2017), manifestó su desacuerdo acerca del significado del término, pues diferenció el ámbito de traducción de "compromiso", resaltando que su traducción inmediata es commitment, pero, también aclaró que esta traducción está mayormente relacionada al compromiso personal; mientras que engagement guarda mayor relación con el aspecto laboral de las personas. No obstante, con el pasar del tiempo y el desarrollo de las investigaciones, los vocablos adscripción psicológica, participación y entusiasmo en el trabajo e implicación laboral se consideraron sinónimos del término en estudio de esta investigación que fue el engagement (Juárez-García et al., 2015; Juyumaya, 2018). Este tiene como finalidad lograr que los colaboradores se apasionen por las labores que desempeñan y desarrollen un sentido de pertenencia hacia su centro de trabajo, de modo que la organización cuente con empleados que sobrepasen el cumplimiento de tareas que les exige su puesto, entregando lo mejor de sí mismos y favoreciendo la productividad de su institución (Ayres et al., 2018).

El bajo nivel de engagement por parte de los empleados es un inconveniente que ha afectado a pequeñas como a grandes y reconocidas empresas, sin importar que se encuentren en ciudades en vías de desarrollo o ya desarrolladas; razón por la que se recomendó aplicar estrategias que intensifiquen este sentimiento y los colaboradores se motiven a poner fuerza en su trabajo aportando el verdadero valor a la institución (Cortés – Cediél & Gil, 2018).

Respecto al nivel de Engagement aplicado en Latinoamérica, tras encuestar a 16 organizaciones que cumplieron con mayores niveles de calidad relacionados a desempeño social, ambiental, transparencia y responsabilidad empresarial (Empresas B) se reportó que el nivel promedio de engagement laboral fue de 79%, marcando 4 puntos de diferencia con las demás empresas de diferente nivel (Soria - Barreto et al, 2021).

El escenario del Engagement en el Perú puso en evidencia algunos reportes de este constructo en servidores públicos, civiles y militares, que

laboran en una institución castrense, de tal manera que, considerando el contexto de aislamiento social obligatorio y la incorporación del trabajo remoto en relación a la nueva normalidad que se viene estableciendo, se registró que, el 76% del personal encuestado obtuvo los mayores puntajes en vigor, el 89% en dedicación y el 49% en absorción, concluyendo que, los militares y civiles poseen, en su mayoría, niveles altos de engagement y muestran buena capacidad de identificación, compromiso e involucramiento con su rol laboral (Charry & Solórzano, 2021).

El problema a resolver en este estudio se ve reflejado en el cuestionamiento, ¿Qué características evidencian los artículos de investigación científica entre el año 2017 y el 2021 en relación a la implementación del constructo de Engagement en colaboradores de Latinoamérica?

Esta investigación cobró importancia a raíz de que la implementación del constructo engagement se ha visto en aumento en los países de Latinoamérica, propiciando que mayor número de colaboradores se comprometan con el cumplimiento de sus actividades, aplicando conocimientos y desarrollando capacidades que le permitan llevar a cabo una placentera y eficaz jornada de trabajo por lo que fue fundamental analizar la información existente, pues al conocer de forma más detallada esta temática, se pudo incentivar la masificación de esta capacidad en los colaboradores y que así un mayor número de organizaciones logren el cumplimiento de sus objetivos.

En un sentido metodológico, este estudio sirvió como antecedente para investigaciones posteriores permitiendo aportar información relevante sobre el Engagement, así mismo se pretendió evidenciar la relevancia de emplear los criterios de Dixon y Woods para la selección de los artículos que formarán parte de la muestra final de esta investigación; también, con los resultados se pudieron determinar herramientas que fomenten el compromiso laboral en los colaboradores de los diferentes países de Latinoamérica.

Respecto al ámbito social esta investigación permitió poner en evidencia las manifestaciones del nivel de engagement así como los factores asociados que presentan los colaboradores, resaltando la importancia de la implementación de este constructo en la comunidad empresarial.

El propósito general de esta investigación fue realizar una revisión sistemática, obteniendo una síntesis de información basada en los artículos de investigación científica que estudien el engagement en Latinoamérica entre el período 2017 - 2021 y como objetivos específicos, se pretendió analizar la prevalencia de los factores asociados al engagement en los estudios realizados a nivel de Latinoamérica, así como identificar los instrumentos más utilizados y revisar los resultados más relevantes encontrados en las investigaciones.

II. MARCO TEÓRICO

A pesar de que en la actualidad el engagement es un tema que aún está siendo estudiado a profundidad, existen diferentes tipos de estudio en los pocos trabajos realizados, pero para realizar esta investigación se han tomado en cuenta las revisiones sistemáticas que permitan conocer más detalladamente el actuar de la variable en mención. Es así como, a nivel

internacional, Keyko et al. (2016) realizaron la investigación titulada “Engagement en la práctica profesional de enfermería: una revisión sistemática”, el propósito primordial de esta fue determinar los conocimientos actuales sobre la práctica de enfermería y el Engagement. Para ello realizaron la búsqueda de información en 8 bases de datos, los cuales fueron Cinahl, Medline, PsycInfo, Proquest, Scopus, Web of Science, Embase y Business Source obteniendo en un primer momento 3621 artículos.

Luego de aplicar los filtros se tomaron en cuenta sólo 18 investigaciones, estas abarcaron 6 temas principales: demandas laborales, que hacen referencia a las exigencias que debe cumplir el personal en su entorno laboral; la demografía, asociado al lugar en donde se encuentran laborando; los recursos personales son las capacidades con las que cuenta cada persona para resolver las dificultades que se puedan presentar; el clima organizacional, tomando en consideración las impresiones del personal de enfermería sobre el ambiente de trabajo en el que se desenvuelven; los recursos laborales hacen referencia a las herramientas que motivan al empleado a fomentar su compromiso laboral, beneficiando a la organización en el cumplimiento de sus metas y los recursos profesionales que son aquellos instrumentos que el colaborador adquiere como parte de sus conocimientos en la formación académica. Los artículos revisados se basaron en la teoría de demandas y recursos laborales, concluyendo que todos los temas anteriormente mencionados influyen directamente con el Engagement en el desempeño de la enfermería (Keyko et al., 2016).

Knight et al. (2016) en su investigación “Construir el engagement: una revisión sistemática y metaanálisis que investiga la efectividad de las intervenciones sobre el engagement”. Se plantearon analizar los niveles de

efectividad de las actividades de intervención sobre el engagement. Para lo cual revisaron 20 artículos en los que se identificaron intervenciones controladas en el centro de labores, las cuales han sido evaluadas en su mayoría a través de la aplicación de la Escala de compromiso laboral de Utrecht (UWES) para posteriormente distribuirse en cuatro categorías de intervenciones: Diseño de recursos laborales, el cual tiene como eje principal el incremento de la capacidad intrínseca de autonomía, desarrollo, apoyo social, enseñanza, competencia y retroalimentación; así mismo, estos recursos motivan extrínsecamente a los colaboradores de tal manera que se les proporcione los mecanismos para alcanzar sus metas de trabajo. Desarrollo de recursos personales, está intervención busca potenciar los niveles de autoeficacia, resiliencia y optimismo que poseen los trabajadores, mismos que permiten una participación activa para el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. Actividades que promueven hábitos saludables, encomendadas de potenciar los niveles de vida de los trabajadores a fin de reducir y controlar los niveles de estrés. Y la última categoría de intervención se relaciona con el entrenamiento de la habilidad de liderazgo en la que se desarrollan talleres donde se profundizan conocimientos y habilidades para los trabajadores que desempeñan cargos de gerencia y a su vez miden el engagement de sus colaboradores directos. Concluyendo que la intervención sobre el compromiso laboral fue más efectiva cuando se aplicó de manera grupal que individual.

Además, a nivel nacional, Saavedra et al. (2020) llevaron a cabo una investigación bajo el método hipotético deductivo y la metodología fue descriptiva - no experimental referente a "Gestión Engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de las instituciones públicas", cuyo propósito fue conocer y proponer mejoras en la gestión engagement de los empleados de las instituciones públicas. Se revisaron 9 artículos científicos, a partir de los cuales se determinó que el 30% de los estudios indican que el engagement influye directamente en las dimensiones de salud física y psicológica de los colaboradores, interviniendo en su

satisfacción laboral, concluyendo que, este constructo promueve el desarrollo de espacios que favorezcan la comodidad de los colaboradores en sus centros de trabajo, fomentando el compromiso con los objetivos empresariales a partir del incentivo recibido por parte de la institución.

El engagement se define como el entusiasmo, satisfacción y involucramiento que tiene un empleado con el trabajo que realiza (Sutiyem et al., 2020). Además, se asocia al vínculo psicoafectivo que puede crearse entre el empleado y el contratante, produciendo niveles elevados de vigor, dedicación y absorción que son los principales elementos de este constructo (Guevara & Fernández, 2015; Juárez, 2015; Juyumaya, 2018). De la misma forma, está relacionado con el grado de motivación, felicidad y fidelización por parte del empleador (Ayres et al., 2018; Juárez, 2015; Rodríguez et al., 2014; Salvatore, 2016). También es un elemento importante en la psicología organizacional, se encarga de desarrollar modelos teóricos que integren los factores beneficiosos y perjudiciales para la salud de los individuos en su ámbito laboral (Bakker & Demerouti, 2017). Y, es un factor abordado por las áreas de gestión del talento humano que se encuentra asociado a la retención del entendimiento humano que hoy en día se encuentra en crisis en las empresas (Deloitte Consulting Group, 2018).

Respecto a los elementos o dimensiones del engagement se conoce que el vigor se caracteriza por la dedicación que el colaborador le pone a su trabajo, la perseverancia y la capacidad de resiliencia que desarrolla para superar obstáculos que le dificulten el cumplimiento de objetivos; la dedicación, caracterizada por el involucramiento cognitivo y afectivo del empleado en las actividades laborales, permitiendo que experimente sensaciones que lo enorgullecen e inspiren, pero sobre todo lo inspiran a superar los desafíos que se le presenten en el diario laborar y para finalizar la absorción se representa por la completa concentración y ensimismamiento en el trabajo, perdiendo la noción del tiempo durante el periodo que dure la realización de las labores (Cárdenas - Aguilar & Jaik, 2014).

Algunos autores coinciden en que para que se cumpla con el objetivo de este constructo es necesario que la empresa identifique ciertos elementos fundamentales a través de algunas estrategias como el establecer buenos líderes dentro de los equipos de trabajo de cada área de la organización los cuales se caracterizan por poseer la capacidad de escuchar y confiar en su entorno, delegar responsabilidades, empoderar a su equipo de trabajo y administrar los recursos que tienen a su disposición; otra estrategia es la de proporcionar un adecuado ambiente laboral, el cual debe propiciar la participación activa de los colaboradores, reconocer su esfuerzo, fomentar el respeto y la competitividad, la siguiente estrategia es ofrecer línea de carrera, proceso por el cual se mantiene el flujo de talento dentro de una organización y se retiene a los colaboradores; así como, fomentar la capacidad de comunicación interna de manera asertiva y horizontal, es decir que los empleados tengan la opción de manifestar sus puntos de vista sin el temor de ser criticados, aumentando la capacidad de empatía y el trabajo en equipo (Ayres et al., 2018; López y Chiclana, 2017; López & Meneghel, 2016).

Otras estrategias que se pueden implementar para desarrollar engagement en los trabajadores son los planes de sucesión y retención, este busca la permanencia y desarrollo de organización con el paso de los años, por lo que se centra en simplificar el proceso de transferencia de puestos y obligaciones además de permitir la evolución y rotación del capital humano, cognitivo y social que labora en la organización; la contribución eficaz en la toma de decisiones dentro de su puesto de trabajo y el fomentar actividades recreativas que favorezcan la socialización entre los colaboradores de las diversas áreas y en consecuencia con la organización (López y Chiclana, 2017). De la misma forma, diversas investigaciones señalan que la implementación de estas estrategias va a motivar a que los colaboradores se sientan más satisfechos y plenos en sus centros de labores aumentando su compromiso con la empresa (Chinyere & Onyeluka, 2017; Llorente-Alonso & Topa, 2019; Toscano de Cairo et al., 2020).

El presente trabajo de investigación se sustenta bajo la teoría de los recursos y demandas laborales, presentada por Bakker y Demerouti (2017) la cual divide los diversos entornos de trabajo entre las categorías de estresores o demandas y de recursos laborales, además, explica los efectos directos e indirectos de estos conceptos en el estrés laboral y la motivación; así mismo, expone consecuencias de causa - efecto inversos: mientras que los trabajadores que son víctimas del síndrome del quemado tienen la posibilidad de crearse un mayor número de demandas de trabajo con el paso de los años, los colaboradores con engagement utilizan sus propios recursos laborales para mantener altos niveles del mismo.

Esta teoría facilita la comprensión, explicación y el poder pronosticar el bienestar y los niveles de rendimiento laboral de los colaboradores; a continuación se presentan sus fundamentos más relevantes como lo es la flexibilidad, que hace referencia a que la teoría puede aplicarse a todas las profesiones y entornos laborales diferenciando las habilidades y exigencias que cada una solicita; en cuanto a las demandas laborales se sabe que aluden a los aspectos corporales, psicológicos, institucionales o sociales para los que se necesitan esfuerzos fisiológicos y mentales permanentes y aunque esto no sea negativo podría implicar dificultades si conllevan un sobreesfuerzo y el trabajador no se encuentra preparado (Colín, 2018; Gil-Girbau et al., 2021).

Los recursos laborales, además de contrarrestar a las demandas laborales tienen su propio efecto; son los aspectos externos, mentales, empresariales o sociales del empleo que permiten disminuir las coacciones del empleo y los costes orgánicos y psicológicos asociados, ser concluyente en la obtención de las metas laborales o fomentar el incremento, discernimiento y desarrollo personal (Colín, 2018).

Los recursos personales son capacidades que desarrollan los colaboradores principalmente asociadas a sobrellevar las diversas dificultades que se puedan presentar en el centro de labores, también

permiten crear alguna idea del establecimiento de metas, el grado de motivación, rendimiento laboral y satisfacción con la vida que posea el colaborador; estos recursos fomentan el aumento del autoestima del empleado, generando a su vez una mejor relación entre sus metas Individuales y laborales logrando una mayor productividad y satisfacción personal (Rodríguez et al., 2018).

Esta teoría también propone que las demandas y recursos laborales desencadenan los procesos de deterioro de la salud (en sentido de desgaste de energía) y el motivacional ya que las primeras están vinculadas al agotamiento y las somatizaciones mientras que los segundos lo están a la satisfacción en el trabajo, la motivación y el engagement sustentándose en que los empleos generan desgaste energético ya que exigen esfuerzo y los recursos favorecen la realización de las necesidades básicas (Gil-Girbau et al., 2021).

Finalmente, una tercera propuesta de la teoría de demandas y recursos laborales es respecto a la interacción de ambos conceptos, indicando que los recursos atenúan el efecto de las demandas en el estrés o malestar laboral; pero también, las demandas aumentan el impacto de los recursos laborales en la motivación/engagement por lo que se podría decir que se evidencia un vínculo entre el nivel de demanda y los recursos laborales que adquiere un papel más relevante en el impacto en el engagement (Mercali y Costa, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de tipo teórico, ya que permitió la recolección de datos sobre un tema en específico, expandiendo el conocimiento, sin la necesidad de ser aplicativo (Ato et al., 2013).

La investigación se basó en el diseño de revisión sistemática, ya que analizó estudios primarios originales, obteniendo una síntesis de información científica relacionando diversos estudios que puedan reforzar nuestra investigación (Manterola et al., 2019).

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

La categoría inicial a considerar fue el grupo poblacional, esta incluyó la siguiente subcategoría: colaboradores de diversas empresas. La segunda categoría hizo referencia a la procedencia, teniendo como subcategoría a los diversos países de Latinoamérica y la tercera categoría hizo referencia a los años de publicación cuya subcategoría correspondió a los estudios publicados entre los años 2017 y 2022.

El escenario de la investigación fueron las diversas revistas indexadas en las principales bases de datos existentes como lo son Scielo, Latindex, Redalyc y Dialnet.

La población de la presente investigación estuvo conformada por los diversos estudios publicados en las revistas indexadas acerca del Engagement; como muestra se consideró a los estudios que desarrollaron el tema, se hayan realizado en Latinoamérica y hayan sido publicados en los últimos cinco años en las diversas revistas indexadas de bases de datos como Scielo, Latindex, Redalyc y Dialnet. El muestreo empleado fue no probabilístico – por conveniencia, ya que se seleccionaron los artículos que cumplieron con las características establecidas mediante los criterios de inclusión y exclusión (Otzen & Manterola, 2017).

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de revisión bibliográfica, la cual consistió en explorar documentación existente a fin de extraer los datos más relevantes, así como, simplificar su identificación y recuperación inmediata; además, permitió la creación de documentos secundarios a partir de la síntesis de información de los revisados originalmente (Tramullas, 2020).

Se realizó una lista de cotejo que facilitó la verificación del cumplimiento o no de criterios en el proceso de investigación ya que utilizó una escala dicotómica y solo aceptaba dos respuestas por ítem, integrando información de comportamientos y actitudes (Lezcano & Vilanova, 2017). La lista de cotejo de esta investigación incluyó aspectos como el nombre del autor, el título del estudio, el nombre de la revista indexada y base de datos en el que ha sido publicado, el reporte del diseño de investigación, el país y año de publicación así como el nombre del instrumento utilizado para medir el engagement en los colaboradores.

3.4 Procedimiento

Partiendo de la relevancia de tener presente las manifestaciones del nivel de engagement así como los factores asociados que presentan los colaboradores se seleccionó la variable de estudio, luego, se planteó una investigación de tipo básica en la cual se pretendió llevar a cabo la búsqueda bibliográfica de artículos de investigación que hayan sido publicados en las diversas revistas indexadas de las bases de datos Scielo, Latindex, Redalyc y Dialnet; para así llegar a seleccionar los artículos que respondieron a los términos de búsqueda como engagement, compromiso laboral, colaboradores, collaborators, Latin America, Latinoamérica, elaborados en idioma español, inglés y portugués, publicados entre los años 2017 - 2022, que hayan sido producidos en Latinoamérica y tengan acceso abierto para su revisión y estudio a fin de que constituyan la muestra final del estudio.

3.5 Rigor científico

La presente investigación cumplió con los siguientes criterios de rigor científico planteados por Hernández et al. (2014).

Credibilidad o Veracidad: Se asegura que se utilizaron adecuadamente las citas y referencias, según las normas correspondientes, tanto para las ideas ajenas ya existentes como para las propias.

Transferibilidad o Aplicabilidad: El estudio desarrolló una relación de causa efecto, centrándose en medir netamente los objetivos de investigación, así como permitió la réplica de los resultados en una población de características similares.

Dependencia o Consistencia: Posibilitó la generación de temas de investigación similares a partir de la evaluación de los mismos datos considerados por al menos dos investigadores, así mismo, se pudo obtener temas similares en cuanto a contexto y espacio temporal pero recabando datos diferentes.

Auditabilidad o Neutralidad: No hubo ninguna modificación respecto a los resultados de cada estudio revisado, de la misma forma, si se aplicara la evaluación en dos momentos diferentes se obtendrían los mismos resultados.

3.6 Método de análisis de datos

Para el análisis de la información se empleó el programa Excel, en el que se elaboró una base de datos en función de la lista de cotejo, para el óptimo ordenamiento de las investigaciones que se seleccionaron al realizar la búsqueda inicial y determinar qué artículos conformaron la base final. Se consideraron los siguientes ítems: nombre del autor, título del estudio, nombre de la revista indexada y base de datos donde ha sido publicado, reporte del diseño de investigación, país y año de publicación, nombre del instrumento utilizado para medir el engagement en los colaboradores, prevalencia de los estudios realizados y reporte de resultados relevantes.

3.7 Aspectos éticos

Para efectuar la presente investigación se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos éticos:

Respecto a la ética en la presentación de la información y resultados de la investigación, las investigadoras aseguran que no se han modificado las ideas y resultados de cada estudio seleccionado.

Se puso en práctica el principio de integridad, el cual especifica que los profesionales de la salud mental busco en qué la ciencia, docencia y práctica de la psicología sea lo más exacta, honesta y veraz posible (American Psychological Association [APA], 2017). Acatando este principio y lo que se menciona en el artículo 26, capítulo III, del Código De Ética Y Deontología Del Psicólogo Peruano (2017), respecto a la relevancia de no falsificar resultados para conseguir un beneficio propio, es que esta investigación contuvo información fidedigna y veraz, obtenida a través de los procedimientos del método científico, para beneficio de la población.

Asimismo, se colocaron adecuadamente las citas y referencias según las normas correspondientes en cada una de las partes de la investigación, no existiendo ningún plagio ni auto plagio, diferenciando oportunamente las ideas externas que ya fueron publicadas de las ideas propias, por lo tanto, ningún trabajo previo fue exhibido como propio ostentando como si fuera algo nuevo.

Se obtuvo la información de fuentes confiables y reconocidas internacionalmente, como lo son las múltiples revistas indexadas en las diversas bases de datos existentes, permitiendo evidenciar que la investigación cuenta con una adecuada responsabilidad científica.

Finalmente, cabe recalcar que no existió conflictos de intereses por parte de las investigadoras, eliminando la posibilidad de regir y modificar los resultados de los documentos tomados como estudios originales, debido a que estos han sido seleccionados y verificados mediante la aplicación de filtros (American Psychological Association , 2020).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo principal analizar las investigaciones sobre engagement en Latinoamérica elaborados entre los años 2017 y 2022 por medio de una revisión sistemática, para la cual se consideraron 34 artículos que se presentan a continuación de acuerdo a los objetivos específicos planteados.

Figura 1

Diagrama de flujo

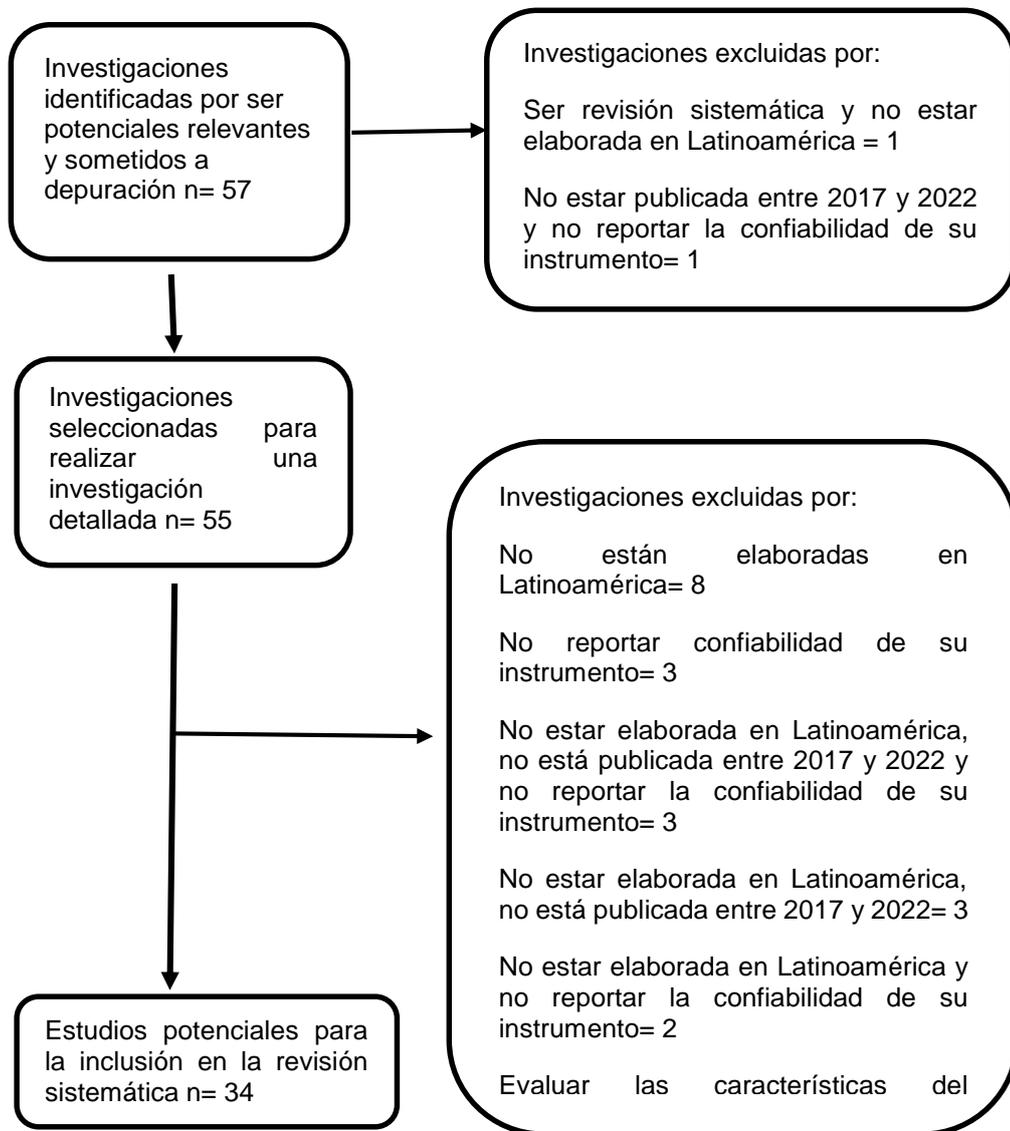


Tabla 1

Factores positivos asociados al engagement en Latinoamérica.

Factores positivos asociados al engagement	Cantidad de estudios	Porcentaje (%)
---	-----------------------------	-----------------------

Satisfacción laboral	5	16.13%
Resiliencia	3	9.68%
Socialización organizacional	2	6.45%
Liderazgo transformacional	2	6.45%
Eficacia profesional	2	6.45%
OTROS		
Optimismo, estrategias, prácticas, decisión, cambio y creatividad.	17	54.84%
Impulsividad, Desesperanza y Compulsión en el Trabajo		
TOTAL	31	100%

En la tabla 1, se observa que el factor positivo específico mayormente asociado al engagement es la satisfacción laboral (16.13%) esto también se encontró en otras investigaciones (Agurto et al., 2020), las cuales manifiestan que favorecen a la comodidad de los colaboradores con respecto a las funciones a desempeñar en su centro de labores, influyendo en la facilidad para la realización de tareas, generando que el trabajador se sienta comprometido en alcanzar los objetivos que dependen del cumplimiento de sus funciones, identificándose en gran medida con su lugar y puesto de trabajo que prioricen la obtención de resultados, sin tener en cuenta el tiempo que pase en la realización de las mismas.

El siguiente factor positivo es la resiliencia (9.68%) es decir aquellos colaboradores tienen la capacidad de sobreponerse a las situaciones difíciles dentro del centro de trabajo, este tipo de situaciones conllevan a que refuercen sobre todo su capacidad de resolución de problemas, logrando sentirse fortalecidos y motivándose a dedicarse a su labor de una manera más comprometida, en busca de mejores resultados que favorezcan a la organización (Gil & Fetecua, 2017).

Por otro lado, se observa a los factores correspondientes a Socialización organizacional, Liderazgo transformacional, Eficacia profesional se evidencian en menor medida en las investigaciones como factor positivo relacionado al engagement. Es decir los empleados se sienten más comprometidos con su trabajo a partir de la facilidad que tengan para aprender directamente entre compañeros las conductas esperadas dentro de la organización, así como la manera a realizar las funciones y los posibles beneficios a recibir por el cumplimiento de estas (Calderón-Mafud, et al., 2020).

El incremento de la creatividad para generar cambios innovadores permite el desarrollo de la organización y produce en los trabajadores la sensación de estar lo suficientemente capacitados así como comprometidos en poner en práctica estas nuevas alternativas (Caridi, et al., 2018). De la misma forma, la capacidad adquirida por los trabajadores para concluir satisfactoriamente con las funciones encomendadas a realizar se relaciona directamente con el fortalecimiento del compromiso laboral pues son conscientes de poseer las herramientas para llevar a cabo exitosamente los proyectos en pro de la organización, lo que facilita las tareas.

Además, existen otros factores positivos que se presentan en menor cantidad en las investigaciones, pero generando una mayor variedad (54.84%) entre estos se encuentran la impulsividad, desesperanza y compulsión en el trabajo; el optimismo; la toma de decisiones y las prácticas de enseñanza. Estos factores también se hallaron en otras investigaciones (Keyko et al. 2016; Knight et al. 2016) evidenciando así la

importancia de emplear herramientas motivadoras para el compromiso laboral del colaborador, impulsando el cumplimiento de metas, incrementando los recursos profesionales adquiridos en la formación académica de cada colaborador como parte de sus conocimientos en beneficio de la organización.

Por otro lado, la realización de reuniones para realizar un feedback del desempeño observado en cada trabajador es relevante (Briones, 2020) logra ser un factor motivador debido a la consideración de las capacidades que emplea para el cumplimiento de sus labores, logrando así una mayor seguridad psicológica laboral que incrementa las posibilidades para mantener el puesto de trabajo, incentivándolo a invertir mayor cantidad de energía y esfuerzo en la realización de sus labores, comprometiéndose así con su centro de labores.

Tabla 2

Factores negativos asociados al engagement en Latinoamérica.

Factores negativos asociados al engagement	Cantidad de estudios	Porcentaje %
Rasgos patológicos	2	10.53%
Estrés laboral	3	15.79%
Antigüedad en la organización	2	10.53%
Burnout	2	10.53%
OTROS		
Cinismo, Insatisfacción, Demandas, Políticas organizacionales, Bajo entusiasmo	10	52.63%
TOTAL	19	100%

En la tabla 2, se observa que el factor negativo específico mayormente asociado al engagement es el estrés laboral (15.79%), esto también se evidenció en la investigación de Aristizábal et al. (2018) quienes mencionan que esta dificultad se genera por diversas situaciones que debe afrontar el colaborador, generadas por un inadecuado clima, dinámica organizacional, turnos de trabajo inestables, personal insuficiente para las funciones a desempeñar y presión para el cumplimiento de estas, desmotivación de los empleados, ocasionando una disminución en el compromiso con el cumplimiento adecuado de sus funciones, obstaculizando el desarrollo empresarial.

Por otro lado, los factores correspondientes a rasgos patológicos, antigüedad de la organización y burnout se evidencian en menor medida

en las investigaciones como factor negativo asociado al engagement, todos con el mismo porcentaje (10.53%). Esto permitiría explicar ciertas características observadas en los colaboradores dentro de las organizaciones, las cuales impiden el cumplimiento adecuado de las funciones encomendadas a cada uno, tal es el caso de los rasgos patológicos de la personalidad, específicamente el neuroticismo, es decir al colaborador que manifiesta una sobre activación de su sistema nervioso, contracciones intensas a los estímulos externos muy fuertes (Molero-Jurado, Et al., 2020).

El tiempo que un colaborador labora para una organización genera la disminución del nivel de compromiso con la realización adecuada sus funciones, teniendo la seguridad de no poder ser removido de su cargo, esto es reforzado por las relaciones de confianza forjadas con las personas de cargos superiores en el transcurso de los años, produciendo una sensación de comodidad y perjudicando la productividad y el cumplimiento de objetivos en las organizaciones (Ocampo-Álvarez et al., 2021).

De la misma manera, el síndrome del quemado, actualmente llamado burnout ejerce una implicancia significativa en el nivel de compromiso de los colaboradores en las diversas organizaciones, desencadenando sentimientos negativos propios y hacia sus compañeros, originando una sensación de deficiencia en la realización personal, reflejándose en la creencia negativa sobre sus propios recursos emocionales los cuales ayuden al trabajador a afrontar la presión del desarrollo de sus funciones, afectando la salud física y emocional, favoreciendo la posibilidad de establecer rotación de personal, produciendo el reinicio del proceso de aprendizaje de las funciones, evidenciándose una disminución en el compromiso laboral (Viveros, 2020)

Seguidamente, otros estudios asocian diversos factores negativos a este constructo se presentan en menor cantidad en las investigaciones, pero generando una mayor variedad (52.63%) como lo son el cansancio emocional y cinismo; la depresión, la insatisfacción y ansiedad; el malestar

psicológico y angustia; las demandas laborales. Algunos de estos factores también se encontraron en otras investigaciones (Keyko et al. 2016; Saavedra et al. 2020).

Además, algunos artículos no asocian factores negativos al engagement pues es un constructo que principalmente favorece el cumplimiento de objetivos en las organizaciones por parte de los colaboradores, reconociendo el esfuerzo y la dedicación utilizada para la evolución de la organización en la que laboran.

En el Perú existe un 62% de empleados expresaron no sentirse comprometidos con su trabajo (Contreras, 2015), lo cual es un problema para sus centros de labores debido a que afecta a la productividad y el cumplimiento de metas; sacando a relucir de esta manera las exigencias a cumplir por el personal en su entorno laboral, enfrentándose a diversas situaciones influyentes directamente en la salud física y psicológica de los colaboradores cómo es el hecho de la desigualdad de oportunidades laborales entre varones y mujeres en tiempos de pandemia por Covid-19 (Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privada [CONFIEP], 2020) provocando que estas últimas pierdan la opción de seguir laborando, incrementando el cumplimiento de funciones relacionadas con el trabajo doméstico sin recibir algún tipo de remuneración, fomentando en ellas una desmotivación para buscar un siguiente empleo y si lo consiguen no se comprometen completamente con sus funciones, produciendo nuevamente la posibilidad de perder su lugar de trabajo y propiciando la rotación de personal.

Tabla 3

Instrumentos más utilizados para medir engagement en Latinoamérica.

Instrumento más utilizado para medir engagement	Cantidad de estudios	Porcentaje %
Utrecht Work Engagement Scale (UWES)	33	97.06%
Engaged Teachers Scale (ETS)	1	2.94%
TOTAL	34	100%

En la tabla 3, se observa que el instrumento más utilizado para medir engagement en las diferentes poblaciones es el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en su versión original y abreviada (97.06%), dato evidenciado en la investigación de Knight et al. 2016, permitiendo la certificación de la validez y confiabilidad de la herramienta, es decir, permite obtener los mismos resultados cuándo se aplica en contextos con ciertas similitudes, midiendo con precisión el constructo de compromiso laboral y cada una de sus dimensiones.

Este instrumento fue elaborado por Schaufeli et al. (2002) inicialmente con 24 ítems, sin embargo, luego de pasar por un proceso de validación, la escala quedó conformada por 17 ítems. Pero, se generó una adaptación de este instrumento disminuyendo los ítems a 15 teniendo en consideración cinco para cada dimensión que compone el constructo; el vigor está relacionado con el nivel de energía, persistencia, resiliencia y buena voluntad para cumplir con las funciones pertenecientes al puesto de trabajo a pesar de las dificultades, el factor dedicación hace referencia al nivel superior de implicancia y significancia del empleado en su trabajo, reflejado en el orgullo y la inspiración puesta en la realización de sus funciones; el tercer factor es la absorción, el cual está relacionado con el nivel de concentración y disfrute empleado por el colaborador para la realización de

sus funciones, ocasionando la pérdida de la noción del paso del tiempo. Estas dimensiones obtuvieron un alfa de Cronbach de .77, .99 y .73, respectivamente. Posteriormente se ha elaborado también una versión de tan solo 9 ítems (Schaufeli et al., 2006) con tantos resultados favorables como las anteriores.

La escala Utrecht Work Engagement ha sido validada a nivel psicométrico en diferentes países del mundo y adaptada a treinta idiomas aproximadamente, existiendo constancia de haber sido utilizada en investigaciones de Oceanía (Viljevac et al., 2012), Asia (Sulaiman y Zahoni, 2016), África (Vallières et al., 2017), Europa (Zecca et al., 2015), Norteamérica (Mills, Culbertson, y Fullagar, 2012) y, más actualmente, en Latinoamérica, dónde a nivel nacional la investigación de Flores et al. (2015) permite evidenciar la utilidad de este instrumento en sus versiones de 9 y 15 ítems en una muestra de docentes, ambas versiones poseen consistencia interna aceptable, mientras que la versión de 15 ítems tiene una confiabilidad de .79 para la dimensión de vigor; .82 para dedicación y .66 para absorción según alfa de Cronbach y la versión de 9 ítems obtuvo valores de confiabilidad por alfa de Cronbach correspondientes a .77, .74, y .61 para cada dimensión respectivamente. demostrando la solidez e importancia del constructo engagement en los diferentes escenarios laborales a nivel mundial.

Por otro lado, una investigación (2.94%) ha utilizado el Engaged Teachers Scale (ETS) como instrumento para medir el compromiso laboral, este está compuesto por 16 ítems que evalúan 4 factores adecuadamente válidos y confiables, cada uno de ellos medido mediante cuatro ítems orientados netamente a la evaluación de docentes favoreciendo la utilidad práctica en las siguientes investigaciones, estos corresponden al compromiso emocional (EE), compromiso social: colegas (SEC), compromiso cognitivo (CE) y compromiso social: estudiantes (SES). Las correlaciones entre los factores variaron de .33 a .62. Los coeficientes alfa de Cronbach para los factores EE, SEC, CE y SES fueron .89, .85, .85 y .84, respectivamente (Klassen et al., 2013).

Tabla 4

Resultados relevantes en las investigaciones de engagement en Latinoamérica.

Resultado relevante	Cantidad de estudios	Porcentaje (%)
Factores laborales, sociales y psicológicos	11	78.57%
Preservar una adecuada salud física y mental	4	21.43%
TOTAL	14	100%

En la tabla 4, se observa que los resultados relevantes encontrados en las investigaciones sobre el engagement en Latinoamérica se relacionan principalmente (78.57%) con los factores en los que se encuentran el estrés laboral, la disposición al cambio organizacional, la edad, el sexo y el malestar psicológico.

El estrés laboral se genera por diversas situaciones que debe afrontar por el colaborador, causándole complicaciones para el cumplimiento de sus funciones, las cuales pueden estar asociadas al clima y la dinámica organizacional, la inadecuada repartición de turnos y personal, ocasionando la desmotivación y dificultando el desarrollo de la organización a causa de la pérdida de compromiso de los empleados con la realización de las funciones encomendadas para su cargo (Aristizábal et al, 2018).

La disposición al cambio organizacional hace referencia al hace mejora del desempeño de una empresa, para la efectividad se deben considerar aspectos como la inversión de tiempo, la comunicación y el acuerdo de los colaboradores para establecer las funciones que cada uno deba desempeñar, así como los valores que regirán la conducta del personal y la visión de la empresa, la voluntad que tengan los trabajadores para que

estos cambios se pongan en práctica favorecerá el nivel de compromiso adquirido para alcanzar los objetivos planteados a nivel de productividad propiciando también la idea de seguridad laboral en el empleado teniendo en consideración que si se adapta a las diferentes (García & Forero, 2020).

Con relación a la edad y el sexo las investigaciones resaltan una relación directa entre la edad de los colaboradores y el nivel de engagement, teniendo en consideración el conocimiento de sus funciones, las cuales se vuelven rutinarias, así como las diversas circunstancias atravesadas en el transcurso de los años de labor cumplida; además, los colaboradores de sexo masculino reflejan un mayor nivel de engagement, esto explicaría la mayor cantidad de empleados de este género, así como el cumplimiento de funciones extralaborales realizados por las colaboradoras de una empresa, como las tareas del hogar, educación de los hijos, entre otras (Fernández & Guevara, 2015).

Del mismo modo, resalta la importancia de tener en cuenta la sintomatología y asignación de funciones influyentes en el engagement de los diferentes colaboradores (21.43%). Estos resultados también se encontraron en las investigaciones de Knight et al. (2016) y Saavedra et al. (2020), permitiendo enfatizar en el engagement potencia el desarrollo de capacidades como la autonomía, el desarrollo, el apoyo social, la enseñanza, la competencia y la retroalimentación.

Por otra parte, también influye en el estado de salud físico y mental de los colaboradores en los diversos centros de labores, teniendo en consideración su energía y la manera como interactúan, estas características explican la posibilidad de una relación inversa entre el engagement y la rotación laboral (Ávila, 2018) pues si los empleados no se encuentran bien física o psicológicamente no tendrán un adecuado nivel de compromiso laboral desencadenando la opción de cambio por parte de los empleadores, produciéndose rotación laboral, cuyos registros mundiales evidencian un promedio del 20%, y a nivel de Latinoamérica es de 19% recalcando la relevancia de brindar un espacio laboral adecuado en cuanto a infraestructura y relaciones interpersonales.

Tabla 5

Año de publicación de las investigaciones de engagement en Latinoamérica.

Año de publicación	Cantidad de estudios	Porcentaje %
2017	1	2.94%
2018	8	23.53%
2019	6	17.65%
2020	8	23.53%
2021	10	29.41%
2022	1	2.94%
TOTAL	34	100%

En la tabla 5, se observa que existen una mayor cantidad de investigaciones realizadas en el año 2021 (29.41%), se sustenta esta información teniendo en cuenta la variación de realidad de los últimos años debido a la pandemia de covid-19, propiciando la realización de modificaciones en la investigación científica, teniendo en consideración la alteración de las dinámicas sociales, generando también el cambio de las situaciones laborales en las diversas organizaciones (Casanova, 2021).

Seguidamente, se encuentran los estudios elaborados en el año 2020 y 2018 con el mismo porcentaje (23.53%). En estos años se observa una ligera disminución en cuanto a la elaboración de investigaciones científicas, considerando el poco interés anteriormente evidenciado por el estudio del constructo engagement en Latinoamérica, pues no se estimaba necesario relacionar el compromiso laboral de los colaboradores con el cumplimiento de objetivos en las organizaciones (Chao, 2018). Posteriormente, ocurrió el inicio de la pandemia y el ámbito investigativo atravesó una etapa de adaptación a los cambios de la nueva realidad, ocasionando un espacio en el que se evidenció la disminución de investigaciones como es el año 2020 (Saavedra et al., 2020).

Tabla 6

País de procedencia de las investigaciones sobre engagement en Latinoamérica.

País de procedencia	Cantidad de estudios	Porcentaje %
Brasil	13	38.24%
Argentina	10	29.41%
Colombia	3	8.82%
Chile	3	8.82%
Perú	3	8.82%
Ecuador	1	2.94%
Paraguay	1	2.94%
TOTAL	34	100%

En la tabla 6, se observa a los países que evidencian mayor número de investigaciones realizadas en Latinoamérica son Brasil (38.24%) y Argentina (29.41%). Datos corroborados en diversas investigaciones (Salvador et al., 2022; Braga et al., 2021; Rodrigues et al., 2021; Pujol-Cols y Lazzaro-Salazar, 2018; Marsollier, 2019; Spontón et al., 2018) esto demuestra la realización de una actualización constante en los países anteriormente mencionados y el haberse empezado a tomar en cuenta la importancia de fomentar el compromiso laboral en sus empleados, reflejándose en la calidad y en el nivel de desempeño y productividad de las organizaciones Brasileñas y Argentinas.

En países como Colombia, Chile y Perú se certifica la producción del 8.82% de investigaciones en cada uno, pudiendo interpretarse como la reciente generación de interés por el estudio del engagement en estos países, fomentando la posibilidad de favorecer el cumplimiento de metas de las organizaciones en estos países, incrementando la producción y

favoreciendo económicamente a su desarrollo, así como a la mejora de las condiciones laborales de los colaboradores (Ramos & Tirado, 2019).

En Ecuador y Paraguay se encuentran la menor cantidad de investigaciones, reflejándose de esta manera la poca o nula relevancia que existe en estos países por estudiar el compromiso laboral de sus empleados, reflejándose en la calidad de los productos elaborados en sus diferentes empresas, los cuales a su vez están asociados al nivel de compromiso empleado por sus colaboradores para cada uno de sus funciones (Cabanilla, 2016).

Se resalta la importancia de incrementar las investigaciones sobre engagement en los países en vías de desarrollo como son la mayoría de los ubicados en Latinoamérica, sobre todo en contexto de pandemia por covid-19 considerando ciertos factores intervinientes en la variación de la estabilidad de los colaboradores en esta área del mundo (CONFIEP, 2020) como el aspecto económico, de salud y bienestar y las empresas puedan implementar un plan de acción a fin de posibilitar la mejora de los colaboradores.

Tamaño de la muestra en las investigaciones de engagement en Latinoamérica.

Tamaño de la muestra	Cantidad de estudios	Porcentaje %
Menos de 100	11	32.35%
Entre 101 y 200	4	11.76%
Entre 201 y 400	10	29.41%
De 401 a 800	1	2.94%
De 800 a más	8	23.53%
TOTAL	34	100%

En la tabla 7, se observa que la mayoría de la población considerada para las investigaciones fueron menores a 100 participantes (32.35%), esto, según las investigaciones se sustenta, teniendo en cuenta los segmentos empresariales, la mayoría de empresas participantes en las investigaciones están dentro de las catalogadas como micro y pequeñas empresas, en estas es importante la obtención de resultados y la obtención de los productos cumplidas (McCartney & Sansores, 2017).

Seguidamente se observan los estudios que trabajaron con una población de entre 201 y 400 personas (29.41%) este número de colaboradores ubica a la organización en la categoría de empresa grande, para haber alcanzado ese nivel debe haber generado la confianza suficiente en sus clientes a fin de mantenerse con el transcurso de los años, para esto es fundamental brindar servicios de calidad y esto se logra con el compromiso de los colaboradores a cumplir adecuadamente las funciones encomendadas, vinculándose fuertemente con su trabajo y disminuyendo la posibilidad de rotación de personal implicando el proceso de adquisición de nuevos

aprendizajes, generando una relación inversa con el nivel de engagement esperado (Alarco, 2015).

El tamaño de la muestra es un criterio importante a considerar esta debe evidenciar las características de la población de estudio con el fin de garantizar la legitimidad de los resultados, sin embargo, existen organizaciones que no cuentan con un número extenso de colaboradores estando obligadas a considerar la totalidad de estos para la realización de las investigaciones empleando un muestreo no probabilístico (Ventura & Barbosa, 2017).

Tabla 8

Idioma de las investigaciones de engagement en Latinoamérica.

Idioma de elaboración	Cantidad de estudios	Porcentaje %
Castellano	16	47.06%
Inglés	10	29.41%
Portugués	8	23.53%
TOTAL	34	100%

En la tabla 8, se observa un mayor número de investigaciones elaboradas en idioma castellano (47.06%), seguidas de las realizadas en inglés (29.41%). Torres (2017) se considera relevante la realización de investigaciones científicas en diversos idiomas, favorece la comprensión de un mayor número de personas alrededor del mundo. A nivel de Latinoamérica se encuentran mayor cantidad de investigaciones en castellano por ser este el idioma principal de la mayoría de los investigadores de este continente.

V. CONCLUSIONES

El factor positivo asociado al engagement con mayor prevalencia en las investigaciones de Latinoamérica es la satisfacción laboral, los colaboradores con mayor satisfacción laboral se sienten más cómodos al desempeñar las funciones que se le otorgan en su centro de labores incrementando el compromiso para el alcance de objetivos, identificándose con su puesto de trabajo e ignorando el tiempo empleado en la realización de tareas.

El factor negativo asociado al engagement con mayor prevalencia en las investigaciones de Latinoamérica es el estrés laboral, potenciado por diversas situaciones que afrontan los colaboradores ocasionando una disminución en el compromiso laboral, perjudicando el cumplimiento adecuado de sus funciones y obstaculizando el desarrollo empresarial.

El instrumento más utilizado para medir engagement en las investigaciones de Latinoamérica es el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en su versión original y abreviada, pues ha pasado una valoración psicométrica que certifica su validez y confiabilidad, además de tener vigente su teoría, haberlos resultados relevantes encontrados en las investigaciones sobre el engagement en Latinoamérica.

Los resultados relevantes encontrados en las investigaciones sobre el engagement se relacionan principalmente con los niveles de este constructo encontrados en las diferentes poblaciones y los factores intervinientes en su incremento o disminución.

En el año 2021 se realizaron la mayor cantidad de investigaciones sobre engagement en Latinoamérica, esto se asocia a la relevancia de estudiar las alteraciones de las dinámicas sociales, específicamente de las situaciones laborales en las diversas organizaciones a raíz de la pandemia del Covid-19.

Brasil y Argentina son los países en los que se evidencia mayor número de investigaciones sobre engagement, evidenciando un interés por la

actualización constante y por fomentar el compromiso laboral en sus empleados favoreciendo la productividad, a comparación de Ecuador y Paraguay siendo los países que menos investigaciones reportaron.

La mayoría de las investigaciones se realizaron en micro y pequeñas empresas que contaban con menos de cien colaboradores, para quienes es importante la obtención de resultados puesto que de eso reciben sus ganancias.

La mayoría de las investigaciones sobre engagement en Latinoamérica fueron realizadas en castellano, teniendo en consideración que este es el idioma principal de la mayoría de los investigadores de este continente.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda que las organizaciones brinden un espacio cómodo a sus colaboradores y realicen actividades para potenciar las adecuadas interrelaciones entre compañeros de trabajo sin tener en cuenta el cargo que ocupen como potenciar el liderazgo, establecer los valores de la organización y el compartir experiencias que propicien la cohesión de los empleados, logrando que se sientan satisfechos laboralmente y así incrementar el compromiso para el adecuado cumplimiento de funciones que influirá en la productividad y en el alcance de objetivos.

Se sugiere que las organizaciones implementen un adecuado sistema de comunicación entre las áreas que la componen a través de la implementación de un programa de gestión de la resolución de conflictos y determinen ciertos momentos de su jornada laboral para realizar pausas activas, así como espacios de esparcimiento y confraternidad entre compañeros a fin de disminuir los indicadores de estrés laboral que pueden presentar los colaboradores y esté influyendo en el nivel de engagement que presenten.

Se recomienda que para futuras investigaciones sobre engagement en alguna organización se utilice el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ya que evidencia adecuados criterios de confiabilidad y validez, además de la vigencia de la teoría de lo sustenta, así como la adaptación a diferentes idiomas y la empleabilidad en diversas poblaciones, midiendo con precisión el constructo de compromiso laboral y cada una de sus dimensiones.

Se aconseja que las próximas investigaciones sobre engagement tomen en cuenta los factores relacionados a la comunicación, la satisfacción laboral y la resiliencia como variables asociadas a este constructo para estudios correlacionales ya que estos son los que tienen mayor frecuencia de realización.

Se sugiere que en la realización de próximas investigaciones sobre engagement se tomen en cuenta las variaciones ocasionadas en el ámbito laboral a causa de factores externos como la pandemia del covid-19 u otros

acontecimientos que puedan suscitarse y significar cambios e inestabilidad laboral a partir de la presentación de una realidad distinta a la que se conoce en la organización donde se esté realizando esta investigación.

Se sugiere que las organizaciones de los diferentes países de Latinoamérica incrementen su interés por conocer los niveles de engagement que presenten sus colaboradores a fin de generar estrategias que permitan que el colaborador mejore o mantenga sus niveles de compromiso laboral, a través de la motivación y actualización constante, dependiendo de la necesidad para mejorar o conservar la productividad que se tenga, además de incrementar las investigaciones existentes sobre el tema en estas poblaciones.

Se recomienda que las próximas investigaciones sobre engagement en Latinoamérica incluyan mayor cantidad de organizaciones de diferente categoría, buscando conocer el nivel de compromiso asociado a los diversos rubros a los que puedan pertenecer.

Se aconseja que futuros investigadores interesados en realizar revisiones sistemáticas sobre engagement en Latinoamérica incluyan diversos idiomas pues esto favorece el alcance y la amplitud de conocimientos de una mayor población a nivel mundial, favoreciendo los aportes para la mejora o mantención de los niveles de este constructo en los colaboradores empresariales en los diversos rubros existentes.

REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2017, marzo). *Principios éticos de los psicólogos y código de la conducta*. APA Style. <https://www.apa.org/ethics/code/>
- American Psychological Association. (2020). *Publication Manual of the American Psychological Association, Seventh Edition*. APA Style. <https://apastyle.apa.org/products/publication-manual-7th-edition/?tab=13>
- Ávila, M. (1 de Noviembre de 2018). *Retención del Talento*. Obtenido de Dinero: <https://www.dinero.com/management/articulo/claves-para-motivar-a-los-millennials-por-marcela-mendoza/252421>
- Ato, M.; López, J. & Benavente, A. (2013). 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>
- Ayres, L.; Rodríguez, G. & Hutz, C. (2018). Flujo y compromiso en el trabajo: una revisión de la literatura. *Psico-USF*, 23(4), 633-642. <https://doi.org/10.1590/1413-82712018230404>.
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2017). Teoría de las demandas laborales y los recursos: hacer un balance y mirar hacia el futuro. *Revista de psicología de la salud ocupacional*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Briones, I. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19. *Dominio de las Ciencias*, 6(3), 26-34. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1272/2143>
- Cárdenas, T. & Jaik, A. (2014). EL ENGAGEMENT (ilusión por el trabajo) y los factores que lo integran. *Dialnet*, 93-97. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4743453>
- Casanova, I. (2021). Importancia de la investigación durante la pandemia de ccovid-19 *Enfermería investiga*, 6(1), 1 – 2. <Http://dx.doi.org/10.31243/ei.uta.v6i1.1020.2021>

- Charry, J. & Solórzano, J. (2021). Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 8(1), 26 - 36. <https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n1.03>
- Chinyere, T. & Onyeluka, S. (2017). Relación elaboración de trabajo-satisfacción en el programa de educación en tecnología eléctrica / electrónica: ¿Importan el compromiso y el compromiso laboral?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 165-173. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231353576001>
- Colegio de psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*. Perú. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf&ved=2ahUKEwjC_sSjoJD0AhVrHbkGHsSzAv0QFnoECB4QAQ&usg=AOvVaw3U-vSpKfgUVtcVS_9h0e9p
- Colín, C. (2018). Estudio del papel mediador del engagement en el trabajo entre las demandas y recursos laborales. *Psicología Iberoamericana*, 26(2), 32
- Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privada (4 de noviembre del 2020). *Raking PAR reconoce a las empresas con mayor equidad de género en Perú y Latinoamérica*. <https://www.confiep.org.pe/noticias/ranking-par-reconoce-a-las-empresas-con-mayor-equidad-de-genero-en-peru-y-latinoamerica/>
- Contreras, C. (2015). Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 37-42. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100008>
- Cortés – Cediél, M. & Gil, O. (2018). Compromiso en ciudades inteligentes. Diseño de un marco de análisis teórico y aplicado para la participación ciudadana. *Revista Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, (19). <https://doi.org/10.24965/gapp.v0i19.10505>

- Deloitte Consulting Group S.C. (2018). *Tendencias en Capital Humano 2018 México. El auge de la empresa social*. Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/human-capital/HCT-2018.pdf>
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C. y Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206.
- Gil-Girbau, Y. Del Cerro, S., Garriga, J. & Giménez, N. (2021). Compromiso de trabajo de los gerentes de línea media en la atención de la salud: factores organizacionales manejables. *Journal of Healthcare Quality Research*, 36(5), 301-308. <https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2021.03.008>
- Guevara, L. & Fernández, L. (2015). Work engagement y compromiso laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador?, *Revista Interamericana De Psicología Ocupacional*, 34(2), 108-119. <http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v34n2a04>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6a Edición. Mc Graw Hill. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%25C3%25ADa%2520de%2520la%2520Investigaci%25C3%25B3n%2520SAMPIERI.pdf&ved=2ahUKEwjc77nBpp30AhUllrkGHf61C0oQFnoECCUQAQ&usg=AOvVaw1HDhQ1UqLct9JeG9_FMgQL
- Juárez, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit. Scielo*, 21(2), 187-194. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a02v21n2.pdf>
- Juárez-García, J. (2015). Entusiasmo Laboral en profesionales de la salud: propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale. *ResearchGate*, (1)345-366. https://www.researchgate.net/publication/304215906_Entusiasmo_Laboral_en_Profesionales_de_la_Salud_Propiedades_Psicometricas_de_la_Utrecht_Work_Engagement_Scale

- Juyumaya, J. (2018). Compromiso laboral, satisfacción laboral y desempeño: el papel de la cultura organizacional. *Revistas Académicas de la Universidad de Chile*, (1), 32-49.
<https://estudiosdeadministracion.uchile.cl/index.php/EDA/article/view/55392>
- Keyko, K., Cummings, G., Yonge, O. & Wong C. (2016). Work engagement in professional nursing practice: A systematic review. *ScienceDirect*, (61), 142–164.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748916300736>
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2016). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement intervention. *Wiley Online Library*, (38), 792-812.
<https://doi.org/10.1002/job.2167>
- Lezcano, L., & Vilanova, G. (2017). Instrumentos de evaluación de aprendizaje en entornos virtuales. *Informes Científicos - Técnicos UNPA*, 9(1), 1-36.
<http://dx.doi.org/10.22305/ict-unpa.v9i1.235>
- Llorente-Alonso, M. & Topa, G. (2019). Elaboración individual, elaboración colaborativa y satisfacción laboral: el papel mediador del compromiso. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 217-226.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231362057008>
- López, F. & Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y Hombre. Redalyc*, (14), 53-62.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=129453532003>
- López, J., & Meneghel, I. (2016). Clima Organizacional como antecedente del Engagement en una muestra de empresas colombianas. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 35(1), 21-34.
http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/09/2017_Lopez-Ospina-Meneghel.pdf

- Lupano, M. (2014). Organizaciones Positivas: un marco de referencia para su abordaje en Latinoamérica. *Conicet Digital*, 60(4), 277-284. <http://hdl.handle.net/11336/40750>
- Manterola, C.; García, N.; Quiroz, G. & Salazar, P. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Rev. Med. Clin. Condes*, 30(1), 36-49 <https://www.journals.elsevier.com/revista-medicaclinica-las-condes>
- Marcantonio, C. (2017). Concepto y alcance del término Engagement. Requerimiento a los empleados. *Revista Argentina de Investigación en Negocios*, 3(2), 81-90. https://issuu.com/iuean/docs/libro_2_cac03a5765acac
- Mercali, G., & Costa, S. (2019). Antecedentes del compromiso laboral de profesores de educación superior en Brasil. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(1), 1-27. doi:10.1590/1678-6971/eRAMG190081
- Mills, M., Culbertson, S. & Fullagar, C. (2012). Conceptualizing and Measuring Engagement: An Analysis of the Utrecht Work Engagement Scale. *Journal of Happiness Studies*, 13(3), 519–545. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9277-3>
- Orgambídez-Ramos, A., Pérez-Moreno, P.J., & Borrego-Alés, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: Examinando el papel mediador del engagement. *Scielo*, 31(2), 71-77. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v31n2/v31n2a02.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *Salud mental en el trabajo*. Organización Mundial de la Salud. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=13739:world-mental-health-day-2017&Itemid=42091&lang=es
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

- Rodríguez, V., Carvajal, K., & Montenegro, N. (2018). Recursos laborales como predictores de actitud hacia el cambio organizacional y bienestar. *Revista de Psicología*, 27(1), 1-13. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2018.50737>
- Rodríguez, R., Martínez, M. & Salanova, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Redalyc*, 13(3). <https://www.redalyc.org/pdf/647/64733438012.pdf>
- Saavedra, F., Delgado, J. & Saldaña, C. (2020). Gestión Engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de las instituciones públicas. *Revista Científica Horizonte Empresarial*, 7(2), 185-198. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1484>
- Salvatore, M. (2016). Felicidad en el trabajo. Papeles del Psicólogo. *Redalyc*, 37(2), 143-151. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77846055007>
- Schaufeli, W., Bakker, A. & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational & Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/a:1015630930326>
- Soria-Barreto, K., Zuniga-Jara, S. & Contreras, F. (2021). Empresas B en Latinoamérica: un estudio exploratorio sobre compromiso laboral. *Scielo*, 32(3), 113-120. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642021000300113&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Sulaiman, W. S. W. & Zahoni, N. A. (2016). Validation of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) in the Malaysian Context. *International Journal Of Social Science and Humanity*, 6(9), 672–676.
- Sutiyem, S., Dessy, Muthia, R., & Suheri, S. (2020). The impact of Job satisfaction and employee engagement on organizational commitment. *Dinasti International*

- Journal of Education Management and Social Science*, 2(1), 55-66.
<https://dinastipub.org/DIJEMSS/article/view/597>
- Torres, A. (2017). La importancia de los idiomas de las publicaciones científicas. *Revista comunicar*. <https://doi.org/10.3916/escuela-de-autores-036>
- Toscano de Cairo, C., Vesga-Rodríguez, J., & Avendaño-Prieto, B. (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología*. *Redalyc*, 23(1), 138-146.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79868104007>
- Tramullas, J. (2020). Temas y métodos de investigación en ciencia de la información, 2000-2019: Revisión bibliográfica. *Profesional de la información*, 29(4), 1-18. <http://dx.doi.org/10.3145/epi.2020.jul.17>
- Vallières, F., McAuliffe, E., Hyland, P., Galligan, M. & Ghee, A. (2017). Measuring work engagement among Community health workers in Sierra Leone: Validating the Utrecht Work Engagement Scale. *Revista de Psicología Del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(1), 41–46.
<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.12.001>
- Ventura, J. & Barbosa, M. (2017). Sample size: How many participants are needed in qualitative studies?. *Revista Cubana de Información en Ciencias de La Salud*, 28(3). <https://hdl.handle.net/11537/26674>
- Viljevac, A., Cooper Thomas, H. D. & Anderson, D. (2012). An investigation Into the validity of two measures of work Engagement. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(17), 3692–3709.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2011.639542>
- Zecca, G., Györkös, C., Becker, J., Massoudi, K., de Bruin, G. P. & Rossier, J. (2015). Validation of the French Utrecht Work Engagement Scale and its relationship With personality traits and impulsivity. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 65(1), 19–28.
<https://doi.org/10.1016/j.erap.2014.10.003>

Anexos

Anexo 1.

Base de datos de los artículos incluidos en la muestra de investigación.

Objetivo	Factor asociado		Idioma	Diseño de investigación	Muestra	Instrumento			Conclusiones	Link
	Positivo	Negativo				Título	Validez	Confiabilidad		
Probar la capacidad predictiva de los rasgos patológicos de la personalidad y la adaptabilidad a la carrera en cuatro constructos que componen el bienestar en el trabajo: compromiso laboral, satisfacción laboral, agotami	Impulsividad, Desesperanza y Compulsión en el Trabajo	Autodevaluación, rasgos patológicos	Inglés	Cuantitativo	204	Dimensional Clinical Personality Inventory 2 - IDCP-2 // Career Adapt-Abilities Scale + Cooperation scale - CAAS+C // Work Satisfaction Scale - Reduced - EST-R // Utrecht Work Engagement Scale - UWES-9 // Spanish Burnout Inventory - SBI // Dutch Work Addiction Scale 10 - DUWAS-10		Alfa de 0,95	Los rasgos patológicos están, en general, negativamente relacionados con la satisfacción laboral y el compromiso laboral y positivamente asociados con el agotamiento y la adicción al trabajo.	https://www.scielo.br/j/ptp/a/vthqnBkJzrVcNhsxZdZVXL/?lang=en

ento y
adicción
al
trabajo.

Investigar los niveles de estrés ocupacional y compromiso laboral entre los policías militares.	compromiso en el trabajo y dedicación	Estrés laboral (los principales estresores fueron: falta de perspectivas de crecimiento profesional; deficiencia en el entrenamiento; presencia de discriminación/favoritismo en el ambiente de trabajo; largas jornadas laborales; forma de distribuir las tareas; tipo de control; deficiencia en la divulgación de información sobre decisiones organizacional	Portugués	Transversal descriptivo y analítico	268	Work Stress Scale (EET) // Utrecht Work Engagement Scale (UWES)	Los valores del Alfa de Cronbach oscilaron entre 0,790 y 0,940	La correlación entre el engagement en el trabajo y el estrés laboral fue negativa y estadísticamente significativa, ya que el aumento del estrés laboral disminuye los niveles de engagement en el trabajo.	https://www.scielo.br/j/csc/a/H96LNxsR5T6TpsRQGnc8gN/?lang=pt
---	---------------------------------------	---	-----------	-------------------------------------	-----	---	--	---	---

es; valoración
baja)

Explorar la influencia del work engagement y la confianza en la transferencia de conocimiento tácito	Transferencia de conocimiento tácito, Confianza (en la organización y en los colegas)	Portugués	Cuantitativo	202	Escala de confianza en los colegas // Escala de confianza en la organización // Cuestionario de conocimiento tácito // Utrecht Work Engagement Scale , versión corta (UWES - 9)	Alfa de Cronbach 0.89	El papel facilitador del compromiso laboral en la transferencia de conocimiento tácito y que la confianza tiene un papel mediador relevante en esta relación.	http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232021000400610&lang=es
--	---	-----------	--------------	-----	---	-----------------------	---	---

Analizar la relación entre el engagement y el optimismo en un grupo de trabajadores colombianos, e identificar el papel predictivo de la edad y la antigüedad en la organización en el engagement y el optimismo.	Optimismo, dedicación (colaboradores entre 18_30 años y con menor tiempo en la organización)	Antigüedad en la organización	Castellano	Cuantitativo	298	Utrecht Work Engagement Scale-17 // Life Orientation Test.	Confiabilidad de 0,902.	Las dimensiones del engagement se correlacionaron con el optimismo vigor, dedicación y absorción. Existe una relación positiva entre engagement y optimismo. En este estudio la edad es un predictor del engagement, pero no del optimismo.	http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072021000400320&lang=es
---	--	-------------------------------	------------	--------------	-----	--	-------------------------	---	---

Identificar la posible relación entre la edad, el engagement, y la disposición al cambio organizacional	Disposición al cambio organizacional (Actitud, adaptabilidad)	La edad (Detener los procesos de cambio)	Castellano	Cuantitativo correlacional simple	808	Utrecht Work Engagement Scale (UWES) // Instrumento Disposición al Cambio Organizacional.	Alfa de Cronbach de 0.902	Se observan relaciones significativas entre las variables disposición al cambio organizacional y engagement, tanto a nivel general como en las submuestras. Sin embargo, al indagar sobre el posible papel moderador de la edad entre las otras dos variables, no se encontraron evidencias al respecto.	http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-70272021000200224&lang=es
Estudiar el burnout, engagement y la percepción de prácticas de gestión en apoyo que tienen los trabajadores en tiempos de	Percepción de prácticas de gestión en apoyo, sexo (femenino)	Burnout,	Castellano	Cuantitativo Correlacional explicativo	408	Escala Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) // Utrecht Work Engagement Scale (UWES)	0,93	Existen diferencias por sexo y edad en engagement, pero no en burnout; además, las personas que perciben recibir apoyo presentan puntuaciones mayores de engagement y menores de burnout que quienes no perciben recibir apoyo orientado a prácticas de gestión en contextos inciertos.	http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232021000100104&lang=es

pandemia por COVID-19 al enfrentar sus desafíos

Entender el rol mediador de la confianza organizacional y el work engagement entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral.	Liderazgo transformacional, confianza organizacional,	Castellano	Cuantitativo	201	Cuestionario de Psicología Organizacional Positiva // Cuestionario de Rafferty y Griffin // cuestionario HERO // Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES) // Cuestionario de Desempeño Intra y Extrarrol.	Alfa de Cronbach de 0,89	La confianza organizacional y el work engagement median de forma total la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral.	https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-05812021000100001&lang=es
--	---	------------	--------------	-----	--	--------------------------	--	---

Examinar el work engagement, la satisfacción laboral, la salud física y la salud mental.	Satisfacción laboral, salud mental y salud física.		Castellano	Cuantitativo Corte transversal	86	Utrecht Work Engagement Scale (UWES) // Índice Breve de Satisfacción Laboral Afectiva // General Health Questionnaire // Physical Symptoms Inventory	0,84	Más de un tercio de los participantes reportan haberse sentido estresados, cansados y/o agotados mentalmente, o haber padecido dolores de espalda, problemas de sueño, dolores de cabeza, tensión ocular y/o fatiga durante un período de treinta días. De esta investigación también surge que aquellos docentes más satisfechos con sus trabajos y/o más engaged tienden a gozar de una mejor salud física y mental.	https://www.redalyc.org/journal/3758/375857991002/375857991002.pdf
Evalúa el papel de las redes sociales de apoyo, información y confianza en el bienestar en el trabajo, en cuanto a los afectos positivos y negativos y la	Sexo, afecto positivo, Confianza, bienestar en el trabajo.	Realización profesional, afecto negativo	Inglés	Cuantitativo	151	Escala de Bienestar en el Trabajo	0.90.	Los empleados con estudios superiores incompletos presentaron el nivel más bajo de bienestar en todos los factores evaluados. Los trabajadores con escolaridad básica, por el contrario, presentaron los índices de bienestar más favorables	https://www.redalyc.org/journal/1954/195469239003/195469239003.pdf

realización profesional de trabajadores inmersos en procesos de cambio organizacional.

Conocer los indicadores de desgaste profesional y compromiso laboral en empleados públicos a partir del modelo burnout-engagement.

Eficacia profesional

Cansancio emocional y cinismo

Castellano

Cuantitativo Descriptiva explicativa

147

Maslach Burnout Inventory General Survey // Utrech Work Engagement Scale (UWES).

0, 898

Un 25,8% de la muestra presenta elevados niveles de cansancio emocional y cinismo; mientras que el resto (74,2%) se caracteriza por altos niveles de eficacia profesional y engagement.

<https://www.redalyc.org/journal/4975/497562431013/>

Poner a prueba la invarianza estructural de un modelo sociocognitivo en donde la autoeficacia profesional desempeña un rol predictor del burnout y del engagement en el trabajo	Autoeficacia profesional	Burnout	Castellano	ex post facto prospectivo Cuantitativo	2093	cuestionario RED // Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) // Utrecht Work Engagement Scale (UWES)	0.90	La autoeficacia profesional tiene una influencia negativa sobre el burnout y positiva con el engagement. Existen diferencias significativas en función del país, mostrando en los trabajadores argentinos puntuaciones significativamente más altas en autoeficacia.	https://www.redalyc.org/journal/2972/297258161007/297258161007.pdf
evaluar los niveles de estrés ocupacional, compromiso laboral y estrategias de afrontamiento en trabajad	Resolución de conflictos, dedicación y vigor	Estrés Laboral	Portugués	Cuantitativo Estudio Transversal	133	Utrecht Work Engagement Scale // Coping Modes scale	Alfa de Cronbach 0,95	Existe un alto porcentaje de profesionales con estrés laboral significativo. Los niveles de compromiso con el trabajo fueron medios para la absorción y altos para la dedicación, el vigor y la puntuación general	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8080750

ores
comunit
arios de
la salud.

analizar
la
relación
entre el
estrés
laboral y
el
engage
ment en
los
trabajad
ores del
área de
producci
ón de
una
empresa
de
manufac
tura de
Dosqueb
radas
(Colombi
a).

Estrés laboral

Castella
no

Cuantitativo
No
experimental

238

Cuestionario
para la
Evaluación del
Estrés // Utrecht
Work
EngagementSca
le (UWES-9)

0.88

Existe una relación
inversamente proporcional del
perfil del estrés laboral con las
dimensiones del engagement

[https://re
vistas.uc
p.edu.co
/index.ph
p/textosy
sentidos/
article/vi
ew/82/81](https://revistas.udp.edu.co/index.php/textosy sentidos/article/view/82/81)

determinar el papel de estas variables en el entorno de trabajo y analizar su relación con el afecto positivo y negativo, el burnout y el engagement	Afecto positivo		Inglés	Cuantitativo MODELO EXPLICATIVO	350	Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) // Utrecht Work Engagement Scale (UWES) // Positive and Negative Affect Schedule // Cognitive Emotion Regulation Questionnaire	0.69	se obtuvieron valores aceptables en los índices de ajuste y un valor explicativo significativo tanto para el burnout como para el engagement. El uso de estrategias cognitivas de regulación emocional “automáticas” se relacionó con la presencia de afecto negativo y burnout, mientras que el uso de procesos “elaborativos” se relacionó con la experiencia de afecto y compromiso positivo	https://www.psicothema.com/pdf/4517.pdf
Analizar los niveles de ansiedad, depresión y compromiso laboral en profesionales de enfermería de la Atención	Capacidad de resiliencia, Entusiasmo, Energía y Disposición.	Depresión, Insatisfacción, Ansiedad	Portugués	Cuantitativo Tranversal escriptivo relacional	66	Beck Anxiety Inventory // Beck Depression Inventory // Utrecht Work Engagement Scale	Alfa de Cronbach de 0,984	Los profesionales mostraron altos niveles de engagement en el trabajo.	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8074367

Primaria
de Salud

Describir el nivel de compromiso laboral de los profesionales de la salud en actividad durante la pandemia de COVID-19, y su relación con el malestar psicológico según la categoría profesional.

Malestar psicológico
Angustia

Inglés

Cuantitativo
Observacional
, transversal

1459

Cuestionario de salud general // Utrecht Work Engagement Scale

0.924

La mayoría de las variables incluidas en el estudio revelaron una relación significativa con el malestar psicológico y engagement en el trabajo.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jonm.13239>

evaluar la eficacia de un programa de intervención basado en los comportamientos de rediseño del trabajo en el engagement laboral de profesores	Programas (Inspiración, entusiasmo e implementación con el trabajo)	Demandas	Inglés	Cuantitativo	82	Engaged Teachers Scale(ETS) // Job Crafting Behavior Scale	0.66	Los hallazgos encontrados recomiendan la implementación de programas de intervención basados en los comportamientos de rediseño que concienticen los docentes más de sus demandas y de sus recursos como forma de aumentar su engagement con el trabajo.	https://revistas.uned.es/index.php/accionpsicologica/article/view/25669/21010
verificar las fluctuaciones diarias intraindividuales del engagement laboral e investigar los predictores de este fenómeno y del	Toma de decisiones	Ambigüedad de papeles Complejidad de tarea	Inglés	Cuantitativo Multinivel	116	Utrecht Work Engagement Scale (UWES) // Work Role Performance Scale by Griffin	0.98	fue posible identificar que la ambigüedad de papeles se constituyó en un predictor significativo y negativo del engagement y del desempeño, mientras que la participación en la toma de decisión se caracterizó como una variable predictora positiva de ambos constructos	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7005579

desempeño de roles en el trabajo, así como el rol de mediación del engagement en la relación entre tales predictores y el desempeño

estudiar si las diferentes etapas del desarrollo profesional de docentes hacen variar los niveles de capital psicológico, engagement y burnout

capital psicológico (esperanza, resiliencia y eficacia)

Castellano

Cuantitativo

250

Psychological Capital Questionnaire // Utrecht Work Engagement Scale // Oldenburg Burnout Inventory.

0.91

Los docentes más experimentados presentan mayores niveles de capital psicológico y mayor nivel de absorción, que los menos experimentados. No se encontraron diferencias significativas en los niveles de burnout vinculados a la experiencia académica. Por último, el capital psicológico así como el engagement inhiben el surgimiento de burnout en docentes universitarios.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8119678>

en docentes universitarios. Y la relación de las etapas del desarrollo profesional, del capital psicológico y el engagement con el burnout de los docentes universitarios.

determinar la relación entre vinculación psicológica de los docentes con su trabajo, prácticas de enseñanza con

Clima motivacional,

Inglés

Cuantitativo Transversal

1312

Classroom Motivational Climate Questionnaire // Utrecht Work Engagement Scale

0.93

Vinculación psicológica con el trabajo correlacionó positiva y significativamente con clima motivacional de clase orientado al aprendizaje percibido por estudiantes y con prácticas de enseñanza con efectos motivacionales informadas por maestros.

<https://journal.sip-sych.org/index.php/IJP/article/view/106/pdf>

efectos
motivaci
onales y
clima
motivaci
onal
orientad
o al
aprendiz
aje en la
clase.

analizar
las
caracterí
sticas y
la
intensida
d del
compro
miso en
el
trabajo
entre los
servidor
es
públicos
de un
instituto
en el
estado
de Pará

Vigor,
dedicación,
absorción

Portugué
s

Cuantitativo

100

Utrecht Work
Engagement
Scale (UWES-
17)

0. 920

Compromiso con intensidad
intermedia en todas las
dimensiones del constructo.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7956001#>

Establecer la relación entre la socialización organizacional y el engagement	Socialización organizacional al (entrenamiento en la tarea asignada, apoyo entre compañeros y conocimiento de la línea de carrera)	Castellano	Cuantitativo No probabilístico	70	Inventario de Socialización Organizacional (OSI) // Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17)	0,386	relación entre la socialización organizacional y el engagement en cuanto a que la capacidad de dedicación, concentración y energía en la actividad laboral será mayor cuando la organización haya implementado procesos adecuados de socialización que permitan a los empleados comprender la manera de ser de la organización, faciliten el entrenamiento en la tarea que se les asigna, promuevan el apoyo de sus compañeros y proporcionen conocimiento claro de las oportunidades de promoción y desarrollo dentro de la organización.	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7130846
Determinar el nivel de engagement laboral en trabajadores de pollerías de Tarma	salario emocional	Castellano	Cuantitativo Descriptivo Transversal	80	Escala Uwes de engagement laboral	0.91	El nivel de engagement en colaboradores de establecimientos de consumo gastronómico de Tarma es medio, al igual que las dimensiones de vigor, dedicación y absorción.	http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/130e

Identificar, en un grupo de motivadores, los predictores de engagement en el trabajo y comportamientos de job crafting	Edad		Castellano	Cuantitativo	215	Utrecht Work Engagement Scale // Comportamientos de rediseño de trabajo // Inventario de Motivaciones para la Rotación y Permanencia	0.94	Los aspectos organizacionales predicen positivamente tanto engagement como job crafting.	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7585944
Analizar las relaciones entre las estrategias y demandas laborales emocionales y el compromiso laboral	Demandas de expresar emociones positivas (oficiales, superiores y víctimas), estrategia de acción profunda	Estrategia de acción superficial	Portugués	Cuantitativo	302	Escala de Trabajo Emocional - ELS // Escala de Requerimientos de Trabajo Emocional - EWRS // Escala de Compromiso Laboral de Utrecht - UWES.	0,80	Las demandas de expresar emociones positivas hacia las víctimas, superiores y otros policías, así como la estrategia de acción profunda fueron ambos predictores positivos, a diferencia de la estrategia de acción superficial fue un predictor negativo del compromiso en el trabajo.	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7540406

conocer el liderazgo o transformacional y engagement en directivos de salas de juego de Mar del Plata-Argentina	Liderazgo transformacional (consideración individual, estimulación intelectual, motivación inspiracional, influencia idealizada en atributo y en comportamiento)	Castellano	Cuantitativo	20	Multifactor Leadership Questionnaire // Utrecht Work Engagement Survey	0.893	los niveles bajos y muy bajos en las dimensiones transformacionales y los niveles bajos y medios en las dimensiones de engagement caracterizan a más del 50% de los directivos.	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6482739
Analizar las variables personales, psicológicas y laborales o académicas que predicen el compromiso en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana.	VARIABLES psicológicas (Florecimiento, Salud física y mental, autoeficacia académica) Variables académicas (satisfacción con la carrera y el rendimiento)	Castellano	Cuantitativo	1590	SF-36 // escalas de Afectividad y Florecimiento // UWES-9 laboral // Escala de Eficacia Profesional del MBI // Escala de Autoeficacia Académica.	0.90	Las variables predictoras más significativas del compromiso laboral fueron satisfacción con el trabajo, eficacia profesional y florecimiento, y las del compromiso académico, satisfacción con la carrera, florecimiento y autoeficacia académica.	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7537887

Conocer niveles de engagement en voluntarios universitarios y voluntarios de organizaciones asociativas.	voluntariado		Inglés	Cuantitativo Descriptiva comparativa	87	The Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17)	0.93	Existen diferencias críticas cuando se agrupa por sexo en dedicación y vigor, por nivel de instrucción/formación en vigor y engagement (puntaje total). No se encontraron niveles críticos agrupando por tipo de voluntariado, por edad ni por antigüedad como voluntario.	https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/372/265
Analizar el efecto de la personalidad y la percepción sobre la creatividad en el trabajo sobre el engagement en enfermería	Percepción de creatividad en el trabajo (apoyo a la creatividad, características del trabajo y bloqueos a la creatividad) Personalidad (Extraversión, Amabilidad, Conciencia, Apertura y Neuroticismo).	Neuroticismo	Inglés	Cuantitativo	1268	Utrecht Work Engagement Scale (UWES)	0.92	El Neuroticismo se relaciona negativamente con la percepción de la creatividad y con el engagement, al igual que el factor Bloqueos a la creatividad no se vio relacionado con el engagement. Así, el personal de enfermería más creativo y comprometido con su trabajo presenta mayor estabilidad, menores niveles de ansiedad y tensión, así como menor número de dificultades ante las dificultades de la organización, mostrándose más entusiasmado y alegre y, consigo, siendo más competente y creativo ante la organización institucional de la que forma parte.	https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0212-97282020000300019&script=sci_abstract&lng=en

Analizar el compromiso en el trabajo de los profesionales de las industrias, en la región centro oeste de Paraná.	Vigor, dedicación, energía, vitalidad, resiliencia mental y persistencia en el trabajo.	Absorción	Portugues	Cuantitativo Aplicativo Descriptivo	731 0	Utrecht Work Engagement Scale (UWES)	0. 893	El nivel de compromiso en el trabajo de los profesionales de las industrias es medio.	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7164829
Evaluar niveles de burnout y engagement en teleoperadores de un call center de la ciudad de Mar del Plata, Argentina.	bajo entusiasmo y inspiración, ausencia de búsqueda de desafíos, poca satisfacción, agotamiento emocional		Castellano	Cuantitativo Descriptiva transversal	76	Utrecht Work Engagement Scale (UWES)	0. 803	Se observan niveles bajos de burnout y engagement, sólo se encontraron niveles críticos en relación a la dimensión de burnout agotamiento emocional al contrastar los grupos femenino y masculino.	http://nulan.mdp.edu.ar/3064/

Evaluar la satisfacción laboral y el desempeño profesional docente	Satisfacción laboral, desempeño profesional.		Castellano	Cuantitativo	80	Utrecht Work Engagement Scale - UWES	0.92	La vocación del maestro y el empeño por lograr la formación educacional que requieren los estudiantes, lo que representa uno de los elementos de interacción más influyentes en su desempeño profesional, asumido como la voluntad de un individuo.	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7728049
Identificar los niveles de motivación laboral y satisfacción laboral de enfermeros que trabajan en las ambulancias Soporte de Vida Inmediato (SIV) y su variación en función de las variables socio-	Motivación laboral y satisfacción laboral	Estrés percibido, tiempo de servicio	portugués	cuantitativo descriptivo correlacional transversal	57	UWES-9 // S20/23	0,92	A pesar de que los enfermeros presentaron altos niveles de compromiso y moderados niveles de satisfacción laboral, es importante no dejar que estos valores disminuyan, sugiriendo analizar los factores que promueven la satisfacción laboral, buscando que los enfermeros estén motivados y comprometidos con sus tareas.	http://www.scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1647-2160202000300004&lang=es

demográficas y laborales.

Probar empíricamente la hipótesis de que el clima de seguridad psicológica de la organización y la percepción de las políticas de la organización predicen hasta qué punto los empleados se sienten	Clima de seguridad psicológica	Políticas organizacionales	Inglés	cuantitativo	1244	Utrecht Work Engagement Scale (UWES) // Perceptions of Organizational Politics Scale // Edmondson	0,92	La seguridad psicológica organizacional beneficia más el compromiso de los individuos cuando ellos perciben la existencia de políticas organizacionales bajas.	https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282020000200018&lang=es#aff1
---	--------------------------------	----------------------------	--------	--------------	------	---	------	--	---

compro
metidos
con su
trabajo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALIRROSAS CABADA RICHARD IRVIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Engagement en Latinoamérica: Una revisión sistemática", cuyos autores son MORALES FLORES DIANA PATRICIA, VALENCIA PORTILLA CARMEN NICOLL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 7.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 20 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALIRROSAS CABADA RICHARD IRVIN DNI: 44727724 ORCID: 0000-0002-4443-5992	Firmado electrónicamente por: RSALIRROSASC el 01-08-2022 08:56:16

Código documento Trilce: TRI - 0354444