

Análisis de aspectos metodológicos y aplicaciones del engagement laboral en organizaciones colombianas¹

Analysis of Methodological Aspects and Applications of Labor Engagement in Colombian Organizations



Sandra Patricia Hernández Rincón²

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0263-0615>
sphernandez@poligran.edu.co

Politécnico Grancolombiano, Institución Universitaria, Colombia

Claudia Johanna Serrano Rodríguez³

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8822-7477>
cserrano@poligran.edu.co

Politécnico Grancolombiano, Institución Universitaria, Colombia

Diego Leonardo Cruz Serrano⁴

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2896-4111>

Politécnico Grancolombiano, Institución Universitaria, Colombia

Recibido: 02/04/2022

Aceptado: diciembre, 12, 2022

Resumen

Este artículo brinda una visión general del concepto de *engagement* laboral sobre estudios realizados en Colombia en los últimos diez años. Se efectuó un estudio de revisión sistemática de la literatura de publicaciones en el marco de la psicología organizacional positiva. Para evidenciar los hallazgos se analizaron las principales características, los componentes, los factores y las aplicaciones que diversos investigadores han estudiado en cuanto al constructo, y se encontró que las empresas que promueven el *engagement* laboral en sus trabajadores logran mejores resultados en términos de productividad y desempeño, con lo que se establece la necesidad de indagar con mayor detalle la relación que existe entre el *engagement* laboral y otros factores organizacionales.

Palabras clave: engagement laboral, bienestar, psicología positiva, organizaciones, revisión sistemática.

Abstract

This article provides an overview of the concept of labor engagement on studies conducted in Colombia in the last ten years. A systematic review study of the literature of publications was conducted within the framework of positive organizational psychology. To demonstrate the findings, an analysis of the main characteristics of components, factors, and applications that various researchers have studied about the

Citar como: Hernández Rincón, S. P., Serrano Rodríguez, C. J., & Cruz Serrano, D. L. (2023). ANÁLISIS DE ASPECTOS METODOLÓGICOS Y APLICACIONES DEL ENGAGEMENT LABORAL EN ORGANIZACIONES COLOMBIANAS. *Diversitas*, 19(1). <https://doi.org/10.15332/22563067.9159>

² Candidata a doctora en Psicología. Magíster en Psicología con Énfasis en Investigación. Especialista en Psicología Organizacional y Gestión de Recursos Humanos. Administradora de empresas con sólida experiencia en el sector real, especialmente en el manejo de procesos relacionados con las áreas de gestión humana, gestión administrativa y desarrollo organizacional. Docente con más de siete años de experiencia.

³ Coordinadora del Programa de Psicología (modalidad virtual) en el Politécnico Grancolombiano. Consultora empresarial y docente de posgrados en el área de psicología organizacional y del trabajo y gestión de recursos humanos

⁴ Profesional en Psicología, especialista en Herramientas Virtuales para la Educación, especialista en Gerencia Estratégica de Mercadeo y magister en Gerencia Estratégica de Mercadeo, con experiencia en consultoría, asesoría, desarrollo organizacional y educativo, principalmente en implementación, gestión y evaluación de proyectos de productividad, desempeño en las unidades de negocio y diversos procesos educativos en instituciones de educación superior. Con competencias desarrolladas en comunicación asertiva, orientación al logro, recursividad, persistencia, resiliencia y pensamiento estratégico

construct, and it was found that companies that promote employee engagement achieve better results in terms of productivity and performance, which establishes the need to investigate in greater detail the relationship between work engagement and other organizational factors.

Keywords: work engagement, wellness, positive psychology, organizations, systematic review.

Introducción

The El *engagement* está ganando protagonismo en la mente de los empleadores debido a que cuando los empleados se sienten bien informados y conectados con su función, son más productivos y comprometidos. Entre algunos de los beneficios de potencializar el *engagement* se encuentran una mayor confianza de los empleados en las habilidades de toma de decisiones y una mayor innovación en el lugar de trabajo. Algunas investigaciones reportan que los empleadores deberían desarrollar e implementar un plan de acción que tenga como objetivo hacer que la experiencia de cada empleado sea positiva, puesto que un alto nivel de *engagement* no solo se asocia con menos presentismo y ausentismo (Admasachew y Dawson, 2011; Hoxsey, 2010), sino también con una mayor satisfacción laboral (Sun y Bunchapattanasakda, 2019), calidad en el servicio (Salanova Soria et ál., 2005), rendimiento (Xanthopoulou et ál., 2009) o incluso un mejor nivel de salud de los trabajadores (Llorens et ál., 2007).

En una diversidad de definiciones para el concepto, es posible identificar un cierto número de puntos comunes. Kiesler (1971) propone que el *engagement* se ocupa de analizar efectos ideológicos y conductuales para realizar un acto determinado y para el autor este constructo une al individuo con sus acciones. Ahora bien, los trabajadores que dedican más tiempo y atención a sus

actividades laborales se sienten satisfechos, felices y enérgicos y esto hace que su trabajo sea motivo de orgullo y los inspire a desarrollar nuevas habilidades, lo cual generan un impacto positivo en su desempeño. El *engagement* en el trabajo implica involucramiento, inversión, entusiasmo, esfuerzo enfocado y energía; entonces es un concepto que tiene un componente de actitud y otro de comportamiento; y, sobre todo, el compromiso del trabajador es un estatus anhelado, buscado por la organización profesional, y que está íntimamente ligado al desempeño. Por lo que, para Schaufeli et ál. (2002) y Llorens et ál. (2007) el *engagement* se define como un estado mental positivo y satisfactorio relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción.

Estudios similares han encontrado que el *engagement* ha sido frecuentemente analizado desde una lógica conductual y lo definen como la fuerza relativa de la identificación de un individuo con una tarea y su participación dentro de esa labor. Así pues, Schaufeli et ál. (2002) mencionan que los componentes que caracterizan el *engagement* son: (1) Vigor. Un alto nivel de energía y resistencia mental durante el trabajo, además de ser la voluntad de invertir esfuerzo en el propio trabajo a pesar de las dificultades. (2) Dedicación. Fuerte involucramiento en el propio trabajo que crea un sentido de importancia, entusiasmo, inspiración u orgullo. Y (3) Absorción. Estado de plena concentración y sensación de estar cautivado por el propio trabajo. El tiempo parece pasar particularmente rápido durante el trabajo.

Diversas investigaciones miden el *engagement* desde el concepto propuesto por Schaufeli y Bakker (2010) a través de la Utrecht Work Engagement Scale (uwes). La construcción de esta escala de medida se deriva de la definición tridimensional propuesta por los autores y existe una versión larga con 17

ítems (uwes17) y una versión corta con 9 (uwes9). El uwes17 propone medir la Absorción con 6 ítems, para la dimensión de Dedicación emplean 5 ítems y 6 reactivos para evaluar el Vigor. La fiabilidad del instrumento de medida (uwes) es satisfactoria según estudios realizados en diferentes países y entre diversas poblaciones (Bakker et ál., 2008; Schaufeli et ál., 2003; Schaufeli y Bakker, 2010).

Un número creciente de investigadores (Perkmann et ál., 2021; Saks et ál., 2022; Turner, 2020) comparten la opinión de que el *engagement* coincide con el cambio de perspectiva hacia una psicología positiva y el tema sigue siendo mal documentado; algunos estudios se han centrado en el *engagement* como compromiso laboral y exploran factores que pueden estar correlacionados con el desempeño en el trabajo. Los datos de varias fuentes han identificado que el *engagement* se encuentra relacionado con el síndrome de *burnout*, concepto entendido como el grado en el cual los trabajadores se involucran y se comprometen al máximo con su trabajo y con la organización. En general, parece que los empleados *engagement* también se sienten muy motivados por su trabajo y viceversa (Vesga Rodríguez et ál., 2021).

Para Martin et ál. (2017) los conceptos de *engagement* y motivación están íntimamente ligados, no obstante, existen algunas diferencias sutiles que se deben aclarar. Primero, el *engagement* parece estar asociado principalmente con la motivación intrínseca (Delaney y Royal, 2017; Gagné et ál., 2018). Para los no *engagement*, la motivación intrínseca corresponde a un tipo de motivación ligada a la propia actividad. Los individuos realizan la actividad simplemente porque les gusta. La motivación intrínseca debe contrastarse, en cierto modo, con la motivación extrínseca. Esta última describe un tipo de motivación, no por la actividad en sí, sino por los resultados de la actividad (Fernet

et ál., 2015; Gagné et ál., 2018). Ejemplos serían realizar una tarea solo para obtener una bonificación salarial o incluso reconocimiento social.

Por otro lado, esto no significa que los motivadores extrínsecos deban desecharse por completo. De hecho, estos también tienen una influencia en el *engagement*. En particular, las recompensas extrínsecas deben seguir la misma lógica que los motivadores intrínsecos y las reglas para obtener estas recompensas deben parecer claras (Delaney y Royal, 2017). En otras palabras, el tipo, el valor y las condiciones para obtener recompensas deben ser consistentes. Una segunda diferencia entre *engagement* y motivación se refiere al orden de aparición. La razón de esto es que la motivación se relaciona con aspectos más profundos de la conducta humana (Delaney y Royal, 2017; Martin et ál., 2017). En esta misma dirección, algunos autores postulan que la motivación sería más específica de la mente. El *engagement*, por otro lado, es más una cuestión de acción (Wigfield et ál., 2015). Por lo tanto, primero se evidencia la motivación y luego se experimenta el *engagement*. Este no es, sin embargo, el único antecedente.

Otros factores psicológicos y sociales pueden influir en el *engagement*. Un primer tipo se refiere a los recursos individuales y laborales (Schaufeli y Salanova, 2004; Sun y Bunchapattanasakda, 2019). Por recursos, se trata de características, individuales o de trabajo, que facilitan la consecución de los objetivos laborales directa o indirectamente (Demerouti y Bakker, 2011; Muñoz y Bakker, 2009) Por lo tanto, cuantos más recursos tenga un individuo, es mayor el nivel de *engagement* (Schaufeli y Salanova, 2004). Ejemplos de recursos que influyen en dicho constructo pueden ser un buen clima laboral o un grado de optimismo dentro de la organización (Xanthopoulou et ál., 2009). Otro antecedente interesante es el sentimiento de autoeficacia

(Schaufeli y Salanova, 2004). Esto describe la tendencia a sentirse capaz de lograr metas personales, en concreto, el sentimiento de autoeficacia va de la mano del *engagement*. En el sentido de que el primero influye en el segundo que a su vez influye en el primero y así sucesivamente (Schaufeli y Salanova, 2004). Hablamos entonces de una espiral de ganancia.

Es importante señalar que los recursos relevantes en el estudio del *engagement* no se encuentran solo en el trabajo, de hecho, las actividades realizadas fuera del trabajo también pueden servir como recursos personales. Estos pueden tener un impacto significativo en el *engagement* (Sonnentag et al., 2010, 2003). Curiosamente, los recursos también pueden inducir comportamientos más proactivos (Schaufeli y Salanova, 2004). Cuando se habla de actividades fuera del trabajo, es importante tener en cuenta que un buen equilibrio entre la familia y el trabajo también puede crear un nivel de *engagement* laboral (Ilies et ál., 2017). La razón de esto es que la vida familiar y el trabajo no están completamente aislados entre sí. Por tanto, una vida familiar agradable puede influir en la experiencia laboral y viceversa (Schaufeli y Salanova, 2004;). Esto implica que la aplicación de medidas para reducir el estrés familiar también podría tener una influencia directa en el *engagement* de los trabajadores, por ejemplo, medidas como la integración de una guardería dentro de la empresa aumente el nivel de *engagement* en los trabajadores (Chiang et al., 2020).

Lo anterior tiene muchas consecuencias positivas para la organización, con lo que claramente se trasciende el concepto de satisfacción o felicidad, es decir que el estar *engagement* pasa por factores y elementos adicionales al estado de felicidad o satisfacción con la labor o tarea. De hecho, mientras que la participación organizacional se enfoca en la lealtad del individuo a su

organización, el *engagement* se interesa en la obra misma. La satisfacción laboral no engloba la relación laboral con el propio individuo y la implicación en el trabajo no considera los criterios de energía y eficiencia en el trabajo (Maslach, 1998).

Lo expuesto anteriormente sugiere que la comprensión del fenómeno es mucho más amplia que la medida del concepto mismo y aunque se han hecho progresos considerables en este campo de investigación, aún surge el interés por conocer la evolución y la operacionalización del concepto como antítesis positiva del *burnout*. Así mismo, se buscó enriquecer la comprensión del fenómeno, no solo reportando los hallazgos entre el individuo y la organización, sino proporcionando evidencia científica que contribuya al conocimiento del concepto *engagement* en el entorno organizacional colombiano.

Método

Como parte de este estudio, se realizó una revisión sistemática de la literatura con el fin de identificar, seleccionar, evaluar y sintetizar de manera exhaustiva y crítica estudios e investigaciones que abordan un problema (Arksey y O'Malley, 2005; Kitchenham, 2004; Petticrew y Roberts, 2006). Una revisión sistemática permite tener una visión general de la literatura existente en un área específica de investigación científica, lo que ayuda a identificar lagunas en la investigación actual y, por lo tanto, ayuda a sugerir áreas para futuras investigaciones. Para cumplir con el objetivo anterior se trazaron 6 etapas, las cuales se describen a continuación.

Etapas: *Etapa 1: formulación de una pregunta de investigación específica.* La pregunta de investigación que guio la revisión sistemática de la literatura fue: ¿Cuál es el estado del conocimiento científico producido sobre

el *engagement* en Colombia durante los últimos 10 años? Dentro de los criterios de inclusión se tuvo en cuenta: (1) la fecha de publicación; (2) el contexto geográfico y (3) identificar que el constructo se analizaba desde el enfoque de la psicología positiva. El objetivo general fue explorar el avance en el conocimiento científico producido sobre el *engagement* en Colombia durante los últimos 10 años y para cumplir con este propósito se pretendió, en primer lugar, determinar cuáles son las teorías y los conceptos desplegados en las publicaciones científicas objeto de la presente revisión; en segundo lugar, identificar las metodologías utilizadas en los estudios científicos seleccionados; en tercer lugar, analizar los principales resultados, hallazgos y conclusiones derivados de los estudios revisados y, finalmente, conocer las perspectivas y futuras líneas de investigación derivadas de la literatura científica revisada.

Etapa 2: localizar estudios. La estrategia de búsqueda se centró en buscar en bases de datos como Proquest, Redalyc, Latindex, Dialnet, La Referencia y Google Académico, para identificar los estudios relevantes. Se incluyeron varios campos de investigación como psicología, administración y ciencias sociales, para lograr tener una comprensión profunda y crítica del fenómeno. Se incluyó la literatura gris, de hecho, su inclusión surge de la necesidad de obtener más información sobre las investigaciones aplicadas en cuanto al constructo (Adams et ál., 2017), es decir, la literatura académica proporcionó información sobre el “qué” y el “por qué” del fenómeno, mientras que la literatura gris proporcionó información más práctica sobre el “cómo”.

Etapa 3: búsqueda e identificación de estudios relevantes. Para identificar publicaciones,

se utilizó una estructura de búsqueda en torno a los textos que tuvieran la palabra *engagement*, expuestos desde la psicología positiva. Con respecto a la búsqueda inicial, se emplearon términos como *engagement*, satisfacción, organizaciones y psicología. Este primer paso permitió identificar un total de 5827 documentos.

Etapa 4: selección de estudios. Los criterios de inclusión que guiaron el proceso de búsqueda fueron: artículos publicados en inglés, español y portugués, desarrollados con población colombiana; el texto debía presentar una investigación, unos resultados o una reflexión en la que se analizaran desde el enfoque de la psicología positiva y que hubieran sido publicados entre el 2013 y el 2023. Al aplicar los criterios de elegibilidad se identificaron 287 estudios. En primera instancia, se excluyeron los textos duplicados (13), lo cual dejó un resultado de 274 documentos.

Posteriormente, se realizó una lectura de los títulos, sus palabras clave y resúmenes de las obras disponibles, para identificar los textos potencialmente elegibles para su lectura. Durante este proceso se excluyeron 228 escritos, y quedaron 46 textos para una revisión completa de los criterios de inclusión y exclusión. Se hizo una lectura completa detallada para evaluar la calidad de los escritos seleccionados y frente a la literatura gris se evaluó sobre la base teórica de los trabajos efectuados, su relevancia para el alcance de este estudio y la autoridad de la fuente. El número final de obras incluidas en la revisión y que fue objeto del ejercicio de análisis en profundidad es de 20 escritos. En la Figura 1 se presenta el proceso de selección de los artículos.

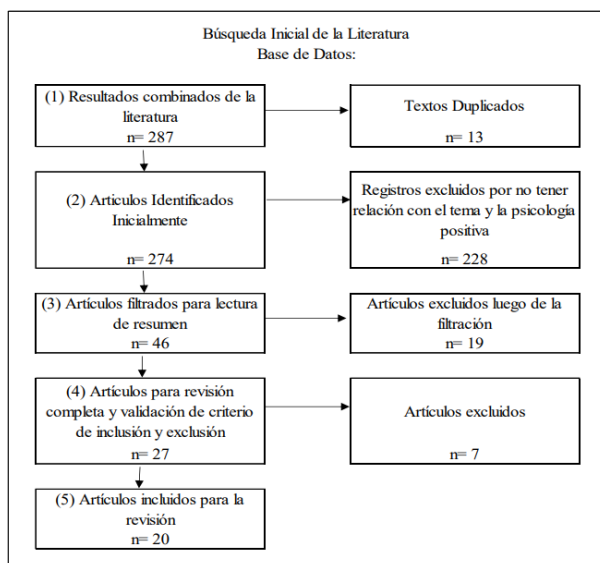


Figura 1. Proceso de selección de artículos para el análisis

Fuente: elaboración propia.

Etapa 5: extracción y análisis de datos relevantes. Se recopilaron, extrajeron y agruparon los datos de los textos seleccionados de acuerdo con los objetivos de esta investigación: la fecha de publicación, el contexto geográfico, las metodologías utilizadas, las teorías empleadas, los conceptos desplegados, los principales resultados y conclusiones, las perspectivas de investigación, los temas principales de los documentos y el origen de los autores. Los datos extraídos fueron luego agrupados y compilados en forma de tablas resumen.

Etapa 6: interpretación de resultados. Se estructura en torno a dos apartados: un análisis descriptivo en el cual se destaca la fecha de publicación, el origen de los autores, los temas de investigación, el contexto y los casos estudiados y las metodologías utilizadas; y un análisis transversal que detalla los diferentes resultados y hallazgos, con el fin de producir una síntesis analítica de los documentos seleccionados que pretendió ir más allá de la simple descripción de las

obras para un análisis explicativo e incluir una dimensión crítica de la perspectiva que el *engagement* ha tomado en las investigaciones efectuadas en Colombia, hasta el 2023.

Resultados

Con el objetivo de caracterizar la producción sobre el *engagement* laboral publicada, el análisis se realizó en dos etapas: la primera en caracterización de los textos y la segunda en indagación sobre las estrategias de trabajo y los análisis empleadas por los autores. Así pues, con el fin de ampliar los horizontes y describir la evolución que ha tenido el concepto en Colombia, se presentan las unidades de análisis: (1) caracterización de la producción identificada; (2) líneas de investigación empleadas en los textos y (3) análisis de teorías, hallazgos y tendencias de la producción.

Caracterización de la producción identificada

Se comenzó por analizar la producción científica frente a la temporalidad, el tipo de documento y otras características de los

textos, puesto que los 20 textos se divulgaron en idioma español, en revistas de acceso abierto y en Colombia. A partir del mapeo de la información se puede establecer que el 55 % de los textos son documentos de tipo no convencional (literatura gris) como tesis de pregrado, posgrado y actas de eventos académicos (véase la Tabla 1).

Tabla 1. Relación de textos según el tipo de documentos

Tipo de documento	Cantidad	%	Documento
Tesis de pregrado	3	15	1, 6 y 17
Tesis de posgrado	3	15	12, 16 y 18
Tesis doctoral	3	15	15, 19 y 20
<i>Paper</i> Congreso	2	10	13 y 14
Artículo	8	40	2, 3, 4, 7, 8, 9, 10 y 11
Capítulo de libro	1	5	5

Fuente: elaboración propia.

El 47 % de los formatos fueron publicados en revistas reconocidas por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación como revistas científicas nacionales indexadas. De igual modo, el 30 % de la producción se realizó bajo la afiliación de la Universidad Católica de Colombia y el 25 % bajo la adhesión de

la Universidad del Rosario. Así mismo, en la Figura 2 se observa que los años de mayor divulgación son el 2020 y el 2021, en los cuales también se puede evidenciar que la mayor producción de textos es literatura científica, que garantiza un nivel riguroso de control en el desarrollo de la investigación divulgada.

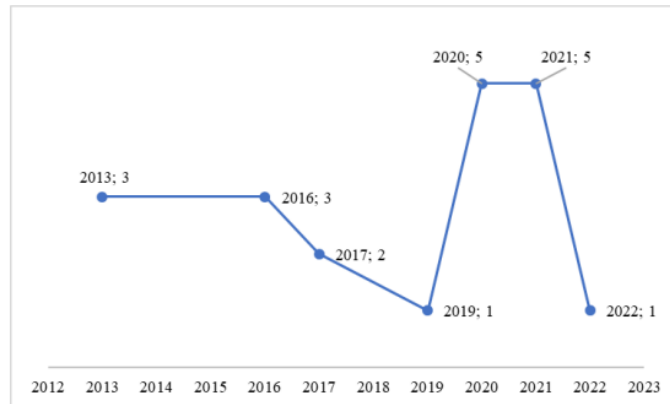


Figura 2. Año de divulgación de las publicaciones
Fuente: elaboración propia.

La Tabla 2 muestra la relación de los 20 documentos incluidos en esta revisión; cabe notar que el 55 % de los textos se encuentran

divulgados en repositorios académicos y que el autor más representativo es Eliana Quiroz González quien aparece en 4 publicaciones.

Tabla 2. Caracterización de textos analizados

N.º	Base de datos	Título	Autor
1	Google Scholar	<i>La pandemia y los efectos en la salud mental de trabajadores en Colombia. Trabajo en casa y su incidencia en los niveles de engagement y burnout en los trabajadores</i>	Arrieta Mestra et ál. (2021)
2	Redalyc	<i>Engagement en profesionales colombianos de la salud. ¿Existen diferencias según el tipo de contrato?</i>	Franco-Miranda et ál. (2020)
3	Latindex	<i>Correlación de los niveles de engagement y síndrome de burnout en una empresa de telecomunicaciones</i>	Viveros y Fierro (2020)
4	Google Scholar	<i>Interacción trabajo-familia y engagement en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales</i>	Pérez et ál. (2020)
5	Google Scholar	<i>El engagement: una perspectiva desde las organizaciones saludables</i>	Quiroz-González y Muñoz-Jaramillo (2020)
6	Google Scholar	<i>Revisión sistemática de la literatura acerca de la relación entre engagement y clima organizacional, artículos científicos en español</i>	Garces Martínez y Vergara Rojas (2020)
7	Latindex	<i>Responsabilidad social corporativa, engagement, burnout y satisfacción con la vida en una ong de Colombia.</i>	Flórez Donado et ál. (2017)
8	Google Scholar	<i>Clima organizacional como antecedente del engagement en una muestra de empresas colombianas</i>	López Ospina y Meneghel (2016)
9	Google Scholar	<i>El constructo del engagement en Colombia: una revisión teórica.</i>	Patíño Castro et ál. (2022)
10	La Referencia	<i>Acciones de promoción de la salud organizacional y su relación con variables estructurales y el bienestar de los trabajadores. Análisis desde un modelo de organizaciones saludables</i>	Grueso-Hinestroza et ál. (2013)
11	La Referencia	<i>Burnout y engagement: un análisis desde los turnos laborales en personal asistencial</i>	Trejos Torres et ál. (2021)
12	La Referencia	<i>Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement.</i>	Toscano Del Cairo et ál. (2020a)
13	La Referencia	<i>Relación de factores psicosociales con el engagement en empleados de modalidad de teletrabajo debido a la pandemia de covid-19</i>	Jiménez-Vanegas et ál. (2021)
14	La Referencia	<i>Relación entre clima organizacional y engagement desde una mirada del modelo de valores en competencia</i>	Encinales y Riaño (2021)
15	La Referencia	<i>Congruencia entre los valores personales y organizacionales y su influencia con el engagement en el trabajo: estudio de caso en una organización del sector salud</i>	Velásquez-Gómez (2016)
16	La Referencia	<i>Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia</i>	Arenas Ortiz y Andrade Jaramillo (2013)
17	La Referencia	<i>Factores psicosociales relacionados con el Síndrome de Burnout, Work Engagement y Mobbing en personal sanitario Florencia - Caquetá año 2012</i>	Silva Henao (2012)
18	La Referencia	<i>Liderazgo transformacional y engagement laboral en una entidad estatal</i>	Roncallo Díaz y Roqueme Quiñonez (2021)
19	La Referencia	<i>Resiliencia y engagement en trabajadores de una unidad de cuidado intensivo</i>	Gil y Fetecua (2017)
20	La Referencia	<i>Responsabilidad social empresarial y su relación con el engagement de los empleados en una empresa del sector alimentos de Medellín (Colombia)</i>	Córdoba Mazo (2016)

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con las bases de datos, el 30 % de las publicaciones aún no han sido citadas en otros trabajos científicos, el 20 % han sido

citadas una sola vez y el 20 % han sido citadas en más de una ocasión. La Tabla 3 muestra la relación de los textos citados más de 15 veces.

Tabla 3. Relación de documentos citados más de 15 veces

Nombre de la publicación	N. V. C.
<i>Correlación de los niveles de engagement y síndrome de burnout en una empresa de telecomunicaciones</i>	15
<i>Clima organizacional como antecedente del engagement en una muestra de empresas colombianas</i>	16
<i>Acciones de promoción de la salud organizacional y su relación con variables estructurales y el bienestar de los trabajadores: análisis desde un modelo de organizaciones saludables</i>	18
<i>Engagement en profesionales colombianos de la salud. ¿Existen diferencias según el tipo de contrato?</i>	19
<i>Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement</i>	19
<i>Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia</i>	230

Fuente: elaboración propia a partir de los textos analizados.

Nota: N. V. C.: número de veces que los documentos han sido citados.

Con respecto a las palabras clave, las investigaciones revelan que se emplea el término *engagement* en un 16 %, organización en un 7 %, burnout y trabajo en un 4 % y valores en un 3 % de los trabajos.

Líneas de investigación empleadas en los textos

Con el ánimo de identificar y clasificar las tendencias generales metodológicas empleadas en las publicaciones, se utilizó la clasificación propuesta por Montero y León (2005). Basándose en esta propuesta, el 80 % de las publicaciones emplean el método científico cuantitativo; el 70 % de los trabajos son estudios de correlaciones y de corte transversal; el 15 % son investigaciones descriptivas y el 5 % son estudios explicativos.

A partir de los datos anteriores, el objetivo general de los trabajos publicados que orientaron los estudios fue analizar mayormente la relación o las relaciones entre variables que intervienen en el *engagement* laboral y otros fenómenos de estudio como el síndrome del *burnout* y los factores de riesgo psicosocial, ente otros. Ahora bien, frente al

tamaño de la muestra, el 18 % de los estudios cuentan con una muestra de entre 0 y 10 personas; el 18 % reporta una muestra de entre 11 y 109 trabajadores; el 44 % una muestra de entre 110 y 500 empleados y el 13 % alcanzaron muestras superiores a los 1900 participantes. De igual modo, es importante mencionar que 7 estudios se desarrollaron en empresas del sector salud, 2 trabajos en el sector de la educación y 9 documentos no reportan la actividad económica de las organizaciones participantes.

Con respecto a los instrumentos para recolectar la información sobre *engagement*, 10 estudios emplearon el Utrecht Work Engagement Scale (uwes-17), 5 trabajos utilizaron el Utrecht Work Engagement Scale (uwes-9) y un trabajo usó la adaptación del Utrecht Work Engagement Scale efectuada por Ospina y Delgado-Abella (2014). En 4 publicaciones se empleó el inventario de Maslach Burnout para analizar el síndrome del *burnout* y en 3 documentos se reporta haber empleado la batería de riesgo psicosocial intralaboral desarrollada en Colombia por la Pontificia Universidad Javeriana.

El presente estudio también identificó que los estudios indagaron otras variables como: estrés y satisfacción laboral (Flórez Donado et ál., 2017); apoyo del jefe, claridad organizacional, trato interpersonal, disponibilidad de recursos (López Ospina y Meneghel, 2016); calidad de vida laboral (Toscano Del Cairo et ál., 2020b); clima y cultura organizacional (Encinales y Riaño, 2021); liderazgo transformacional y resiliencia (Gil y Fetecua, 2017) y responsabilidad social empresarial (Córdoba Mazo, 2016).

Análisis de teorías, hallazgos y tendencias de la producción

En el análisis de los artículos se encontró que la variable *engagement* se ha estudiado junto con otras variables como el liderazgo (Roncallo Díaz y Roqueme Quiñonez, 2021); la responsabilidad social (Córdoba Mazo, 2016; Flórez Donado et ál., 2017), el *burnout* (Arrieta Mestra et ál., 2021; Flórez Donado et ál., 2017; Silva Henao, 2012; Trejos Torres et ál., 2021; Viveros y Fierro, 2020), la resiliencia (Gil y Fetecua, 2017) y el clima organizacional (Encinales y Riaño, 2021; López Ospina y Meneghel, 2021).

Adicional a lo anterior, los estudios analizados comprenden el constructo desde el modelo de la psicología ocupacional positiva de Seligman (1998) y se acogen a la propuesta teórica de Shaufeli y Salanova (2004), en la que los autores explican el concepto como un estado psicológico en el que las personas se conectan energética y efectivamente con el trabajo asignado y que está compuesto por tres dimensiones: el Vigor, la Dedicación y la Absorción, que en este orden implican, en primer lugar, el nivel de energía que la persona puede invertir en su trabajo; en segundo lugar, un elevado nivel de significado e implicación hacia el trabajo y, finalmente, la capacidad de concentración que puede tener la persona

en la tarea o el trabajo (Córdoba Mazo, 2016; Encinales y Riaño, 2021; Flórez Donado et ál., 2017; Gil y Fetecua, 2017; López Ospina y Meneghel, 2016; Silva Henao, 2012; Roncallo Díaz y Roqueme Quiñonez, 2021; Trejos Torres et ál., 2021; Viveros y Fierro, 2020).

Por otro lado, dos de los estudios restantes desarrollaron el concepto a partir de la teoría de las demandas y los recursos laborales (Arrieta Mestra et ál., 2021; Quiroz-González y Muñoz-Jaramillo, 2020).

En los estudios revisados se evidenció una clara diferenciación entre el *engagement* laboral y el compromiso laboral, lo que para el presente estudio indica que ya no se está hablando de variables iguales y que es vital aclarar y detallar sus diferencias en cuanto al modelo y la epistemología a partir de la que surgen los dos conceptos, incluyendo la operacionalización de las dimensiones que los componen (Encinales y Riaño, 2021; Flórez Donado et ál., 2017; Gruesso-Hinestroza et ál., 2013; Velásquez-Gómez, 2016).

Discusión

Este estudio confirma que en Colombia el *engagement* laboral se ha analizado empleando, en la mayoría de los estudios, el método correlacional. Las investigaciones explican especialmente la relación entre dicho constructo y el *burnout*, resultados que evidencian que las prácticas de gestión organizacional están evolucionando hacia una consideración estratégica del factor humano y en este escenario la salud y el bienestar son factores importantes en una mirada positiva que puede animar a cada miembro a dar lo mejor de sí mismo y a aumentar la productividad de toda una organización. De esta forma, los datos de los estudios apoyan la evidencia científica disponible, en otros países, sobre el conocimiento de elementos organizacionales asociados a la

psicología positiva y su aporte al bienestar y las emociones positivas, para mejorar la salud mental de los trabajadores.

Ahora bien, los estudios analizados sorprendentemente emplearon para la publicación de sus resultados una comunicación científica no formal. A pesar de ello, en conjunto, la comunicación ha permitido intercambiar conocimientos que ayudan a la comprensión del fenómeno en contextos organizacionales. Así mismo, los investigadores han descubierto así, de forma independiente, que cuando los empleados se sienten valorados y seguros en su función, su nivel de *engagement* laboral aumenta. Sin embargo, se sugiere ser cuidadosos al interpretar estos resultados, en razón a que los datos no logran proporcionar razones concluyentes sobre el por qué existen estas relaciones y, en particular, porque los estudios son de corte transversal y este tipo de trabajos no ofrecen información sobre relaciones de causa y efecto (Rodríguez et ál., 2021).

De la misma manera, aunque el 55 % de los estudios midieron la variable *engagement* laboral utilizando la escala Utrecht (uwes), no proporcionan suficiente evidencia sobre las propiedades psicométricas que prueben que los instrumentos utilizados sí miden el *engagement* laboral en un contexto cultural y laboral colombiano; en este sentido, se ratifica la necesidad de promover entre investigadores y académicos el uso de instrumentos adaptados y validados en particular para el contexto colombiano. Fundamentalmente porque la psicología positiva como ciencia busca utilizar métodos fiables y probados para mejorar el rendimiento de los empleados en correlación con su nivel de bienestar (Cárdenas y Jaik, 2014; Omar, 2015; Salanova Soria y Llorens Gumbau, 2016).

De acuerdo con una revisión reciente de la literatura sobre el concepto, la mayoría de

las investigaciones apoya la hipótesis de una relación entre el *engagement* y el *burnout* (Arrieta Mestra et ál., 2021; Flórez Donado et ál., 2017; Silva Henao, 2012; Trejos Torres et ál., 2021; Viveros y Fierro, 2020), así como la resiliencia (Gil y Fetecua, 2017), y en este sentido los autores sugieren que las organizaciones se han concentrado en trabajar más en la disminución del *burnout* y no en el incremento del *engagement* laboral. La identificación de estos diferentes determinantes permite apoyar la elección de orientaciones estratégicas en el entorno profesional en términos de gestión de recursos humanos, con miras a mejorar el desempeño (Bobadilla Yazaguirre et ál., 2015).

Conclusiones

Se pueden concluir tres elementos respecto de la investigación en *engagement* laboral en Colombia: el primero de ellos está relacionado con la necesidad de promover la aplicación de instrumentos de medición alternativos a la tradicional escala de Utrecht (uwes), puesto que esto permitirá avanzar en el desarrollo del constructo al incorporar nuevas variables en su comprensión y análisis.

El segundo elemento que se puede concluir es la oportunidad de migrar de esa mirada descriptiva a una más activa y aplicada del concepto, que permita diseñar e implementar modelos que evidencien la efectividad del constructo en las organizaciones y posibiliten la identificación del impacto que el *engagement* laboral puede tener en variables como el desempeño, la eficiencia organizacional y la estrategia corporativa, toda vez que los planteamientos teóricos y conceptuales señalan que las personas con alto *engagement* en el trabajo pueden llegar a ser más productivas, felices y eficientes para las organizaciones (Bakker y Rodríguez, 2009; Encinales y Riaño, 2021).

Por otro lado, a partir de los hallazgos encontrados en el presente estudio, se recomienda desarrollar modelos de intervención organizacional que contemplen dimensiones y características humanas como lo son la dimensión social, la espiritual, la biológica y la afectiva en sus implementaciones, ya que esto permitirá el incremento de otro factor directamente relacionado con la persona como es el *engagement* laboral (Fernández-Arata y Merino-Soto, 2016).

En este mismo sentido, desde lo encontrado por López Ospina y Meneghel (2016) respecto de la claridad organizacional como variable que posibilita una mayor predicción del *engagement*, se sugiere que los modelos por diseñar e implementar, estén orientados de manera bidireccional, por un lado, al trabajador y, por otro lado, a la gestión organizacional misma.

Por último, se concluye que el concepto en Colombia está en sus inicios del desarrollo y que se pueden realizar aportes significativos en el país y en la región para incentivar las investigaciones aplicadas y los productos de consultoría empresarial, que permitan un avance en el sector de la psicología organizacional, en particular porque antes del surgimiento de la psicología positiva, la psicología organizacional se enfocó en las patologías mentales, sin buscar sacar los aspectos positivos de los individuos.

Un aspecto clave para resaltar se apoya en lo planteado por Manrique et ál. (2021), quienes manifiestan que en el país no existen estrategias de prevención diferentes a las propuestas por la normatividad de los entes reguladores y reconocen la importancia de desarrollar diversos estudios que incluyan las condiciones de riesgo psicosocial intralaboral, el síndrome de *burnout*, variables protectoras individuales como el significado del trabajo o

la realización personal, o variables positivas como el *engagement*.

Otra recomendación que surge del presente análisis es la de realizar investigaciones en las que se estudie con mayor profundidad la relación entre los factores que componen el clima organizacional (comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, disponibilidad de recursos, relaciones interpersonales, principalmente) y las dimensiones que conforman el *engagement* (Vigor, Dedicación y Absorción). Para finalizar, la crisis del sector de la salud ha permitido cuestionar aún más a las organizaciones sobre el tema del bienestar en el trabajo (Briones-Jácome, 2020). Así pues, la aplicación de los principios de la psicología positiva en la empresa responde a esta demanda de mejora de la calidad de vida en el trabajo (Gabini, 2018). Y en el lugar de trabajo del futuro, el éxito de la empresa dependerá en gran medida de la calidad de la colaboración y el despliegue de habilidades específicas de cada individuo. La cultura vivida dentro de la empresa será, por tanto, de una importancia decisiva, ya que con los hallazgos probados en la práctica de la psicología positiva, las personas pueden desarrollar una cultura positiva para todos.

Referencias

- Adams, R. J., Smart, P., & Huff, A. S. (2017). Shades of grey: guidelines for working with the grey literature in systematic reviews for management and organizational studies. *International Journal of Management Reviews*, 19(4), 432-454. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12102>
- Admasachew, L. y Dawson, J. (2011). The association between presenteeism and engagement of National Health Service staff. *Journal of Health Services*

- Research y Policy*, 16(1_suppl), 29-33. <https://doi.org/fcwnqz>
- Arenas Ortiz, F. y Andrade Jaramillo, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1), 43-56. <https://shorturl.at/drASX>
- Arrieta Mestra, L. P., Blandón Otálvaro, J. y Martínez Barrios, M. E. (2021). *La pandemia y los efectos en la salud mental de trabajadores en Colombia. Trabajo en casa y su incidencia en los niveles de engagement y burnout en los trabajadores* [tesis de especialización, Universidad de Antioquia]. <https://shorturl.at/ipswF>
- Arksey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: towards a methodological framework. *International journal of social research methodology*, 8(1), 19-32. <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>
- Hilary Arksey & Lisa O'Malley (2005) Scoping studies: towards a methodological framework, *International Journal of Social Research Methodology*, 8:1, 19-32, DOI: 10.1080/1364557032000119616
- Bakker, A., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. y Taris, T. W. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work y Stress*, 22(3), 187-200. <https://doi.org/cmxxsq>
- Bakker A. y Rodríguez, A. (2009). El engagement en el trabajo. En B. Moreno y E. Garrosa (coords.), *Salud laboral. Riesgos laborales, psicosociales y bienestar laboral* (pp. 437-452). Ediciones Pirámide.
- Bobadilla Yzaguirre, M., Callata Nosiglia, C. y Caro Rojas, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global* [tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. <https://shorturl.at/bcdlQ>
- Briones-Jácome, I. E. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia covid-19. *Domino de las Ciencias*, 6(3), 26-34. <https://t.ly/5TYrG>
- Cárdenas Aguilar, T. D. J. y Jaik Dipp, A. (2014). Inventario para la medición del engagement (ilusión por el trabajo). Un estudio instrumental. *Psicogente*, 17(32), 294-306. <https://t.ly/ffGsb>
- Chiang Vega, M., Manzo Chacón, C., & Pinilla Palma, S. (2020). Work-Family Reconciliation, Good Labor Practices, Organizational Engagement, Self-Efficacy and Organizational Beliefs, Influence on Health Center Workers. *Revista Perspectivas*, (45), 85-116. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332020000100005&lng=es&tlng=
- Córdoba Mazo, Á. (2016). Responsabilidad social *empresarial* y su relación con el engagement de los empleados en una empresa del sector alimentos de Medellín (Colombia) [tesis doctoral, Universidad del Rosario]. <https://doi.org/k34x>
- Delaney, M. L. y Royal, M. A. (2017). Breaking engagement apart: the role of intrinsic and extrinsic motivation in *engagement strategies*. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(1), 127-140. <https://doi.org/f92t9c>
- Demerouti, E. y Bakker, A. B. (2011). The Job Demands-Resources model: Challenges for future research. *South African Journal of Industrial Psychology*, 37, 1-9. doi: 10.4102/sajip.v37i2.974
- Encinales, K. S. y Riaño, A. J. (2021). Relación entre clima organizacional y engagement desde una mirada del modelo de valores en competencia. *Carta de Psicología*, 54(31), 6-9. <https://t.ly/A3HoV>

- Esteban-Jerez, D. (2022). *Plan de Comunicación Interna Enfocado en la Cultura Organizacional y el Engagement de aiesec para Colombia* [trabajo de grado, Universidad de Santander (Udes)]. <https://t.ly/Ctb1B>
- Fernández-Arata, M. y Merino-Soto, C. (2016). El lado socialmente deseable de las respuestas a medidas de burnout y engagement: un estudio preliminar. *Revista Colombiana de Psicología*, 25(1), 83-94. <https://doi.org/k342>
- Fernet, C., Trépanier, S. G., Austin, S., Gagné, M. y Forest, J. (2015). Transformational leadership and optimal functioning at work: on the mediating role of employees' perceived job characteristics and motivation. *Work y Stress*, 29(1), 11-31. <https://doi.org/gf85bq>
- Flórez Donado, J., Angulo Visbal, S., Torres Salazar, P., Sarmiento Guzmán, G., Ramos Rubio, P., Rodríguez Calderón, G., Sánchez Fuentes, M., Montero Campo, D., Parra Barrera, S., Acosta Villa, C. y Salazar Araújo, E. (2017). Responsabilidad social corporativa, engagement, burnout y satisfacción con la vida en una ong de Colombia. *Espacios*, 38(54), 1-11. <https://shorturl.at/cdlrJ>
- Franco-Miranda, V., Quiroz-González, E. y Castaño-González, E. J. (2020). *Engagement en profesionales colombianos de la salud. ¿Existen diferencias según el tipo de contrato?* *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (60), 159-177. <https://shorturl.at/ctuN1>
- Gabini, S. (2018). Felicidad en el trabajo: breve actualización desde la psicología positiva. *Revista de Psicología*, 14(27). <https://shorturl.at/jO149>
- Gagné, M., Deci, E. L. y Ryan, R. M. (2018). Self-determination theory applied to work motivation and organizational behavior. En D. S. Ones et ál. (eds.), *The sage Handbook of Industrial, Work y Organizational Psychology: Organizational Psychology* (pp. 97-121). <https://doi.org/k347>
- Garcés Martínez, M. y Vergara Rojas, J. A. (2020). *Revisión sistemática de la literatura acerca de la relación entre engagement y clima organizacional, artículos científicos en español*. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Sociales, Psicología, Bogotá. <https://shorturl.at/ahmQ7>
- Gil, C. y Fetecua, M. (2017). *Resiliencia y engagement en trabajadores de una unidad de cuidado intensivo* [tesis de doctorado, Universidad del Rosario]. <https://doi.org/k348>
- Gruoso-Hinestroza, M., Rey-Sarmiento, C., González-Rodríguez, J., Ardila-Becerra, A. y Pineda-Castro, C. (2013). Acciones de promoción de la salud organizacional y su relación con variables estructurales y el bienestar de los trabajadores. Análisis desde un modelo de organizaciones saludables. *Informes Psicológicos*, 13(2), 59-78. <https://shorturl.at/vBIJ6>
- Hoxsey, D. (2010). Are happy employees healthy employees? Researching the effects of employee engagement on absenteeism. *Canadian Public Administration*, 53(4), 551-571. <https://acortar.link/01PRNH>
- Jiménez-Vanegas, D. F., Rodríguez Albañil, D. J. y Burgos-Agudelo, C. A. (2021). *Relación de factores psicosociales con el engagement en empleados de modalidad teletrabajo debido a la pandemia de covid-19*. XII Jornada de Investigación, Universidad Católica de Colombia.
- Kiesler, C. (1971). *Psychologie de l'engagement*.

- Kitchenham, B. A. (2004). Procedures for performing systematic reviews (TR/SE-0401). Retrieved from Keele, UK: <http://www.inf.ufsc.br/~aldo.vw/kitchenham.pdf>
- Ilies, R., Liu, X. Y., Liu, Y., & Zheng, X. (2017). Why do employees have better family lives when they are highly engaged at work?. *Journal of Applied Psychology, 102*(6), 956. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0000211>
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A. y Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior, 23*(1), 825-841. <https://doi.org/c9sckn>
- López Ospina, J. y Meneghel, I. (2016). Clima organizacional como antecedente del engagement en una muestra de empresas colombianas. Modelo de Ecuaciones Estructurales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 35*(1), 21-34. <https://doi.org/k35c>
- Manrique, A. M., Avendaño Prieto, B. L., Galvis Serna, E. y Ferro Vásquez, J. (2021). Relación entre síndrome de Burnout y riesgo psicosocial intralaboral en profesionales sociales. *Diversitas, 17*(2). <https://doi.org/k35f>
- Martin, A. J., Ginns, P. y Papworth, B. (2017). Motivation and engagement: same or different? Does it matter? *Learning and Individual Differences, 55*, 150-162. <https://doi.org/gbk7hh>
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. *Theories of organizational stress, 68*(85), 16.
- Montero, I., & León, O. G. (2005). Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en Psicología. *International Journal of clinical and health psychology, 5*(1), 115-127. <https://www.redalyc.org/pdf/337/33701007.pdf>
- Muñoz, A. R. y Bakker, A. B. (2009). *El engagement en el trabajo*. En M. Salanova y W. Schaufeli, *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión* (pp. 437-452).
- Omar, A. (2015). Constructos fundacionales de la psicología organizacional positiva. *Revista Latinoamericana de Psicología Positiva, 2*(1), 72-87. <https://tinyurl.com/2acjrh29>
- Ospina, C., & Delgado-Abella, L. (2014). Adaptación del Cuestionario Utrecht Work Engagement (UWES) a la población colombiana. *Bogotá: Universidad Católica de Colombia*.
- Patiño Castro, L., Arana Medina, C. M., Zapata Arismendy, D. M., Patiño Madrid, J. H. Rodríguez González, O. y Cárdenas Niño, L. (2022). El constructo del engagement en Colombia: una revisión teórica. *Ciencia y Academia, 3*(3). <https://doi.org/k35p>
- Pérez Ospina, A. F., Duque Ramírez, M. A., Carvajal Restrepo, S. y Alzate Álvarez, A. L. (2020). *Interacción trabajo-familia y engagement en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales* [trabajo de especialización, Universidad de Manizales]. <https://tinyurl.com/y5sx3fr9>
- Perkmann, M., Salandra, R., Tartari, V., McKelvey, M. y Hughes, A. (2021). Academic engagement: a review of the literature 2011-2019. *Research Policy, 50*(1), 104114. <https://doi.org/ghd35h>
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. Blackwell Publishing. <https://doi.org/10.1002/9780470754887>
- Quiroz-González, E. y Muñoz-Jaramillo, J. T. (2020). El engagement: una perspectiva desde las organizaciones saludables. En C. Forero-Aponte, C. A. Toscano-del Cairo, S. G. Pazmay-Ramos, E. Quiroz-González, y J. T. Muñoz-Jaramillo,

- Engagement y cambio organizacional* (vol. 9, p. 20). Universidad Católica de Colombia. <https://tinyurl.com/4mzkht5>
- Rodríguez, C., Breña, J. L. y Esenarro, D. (2021). *Las variables en la metodología de la investigación científica*. Editorial Científica 3Ciencias. <https://doi.org/k35r>
- Roncallo Díaz, A. I. y Roqueme Quiñonez, L. M. (2021). *Liderazgo transformacional y engagement laboral en una entidad estatal* [artículo de grado, Universidad del Rosario]. <https://tinyurl.com/46cvhkf>
- Saks, A. M., Gruman, J. A. y Zhang, Q. (2022). Organization engagement: a review and comparison to job engagement. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(1), 20-49. <https://doi.org/h272>
- Salanova Soria, M., Agut, S. y Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217-1227. <https://doi.org/d2tdfh>
- Salanova Soria, M. y Llorens Gumbau, S. (2016). Hacia una psicología positiva aplicada. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 161-164. <https://tinyurl.com/3a3d86bt>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. y Salanova, M. (2003). Utrecht work engagement scale 9. *Educational and Psychological Measurement*. <https://doi.org/bgt9dx>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A. B. (2002). The measurement of *engagement* and *burnout*: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, (3), 71-92. <https://doi.org/chm>
- Schaufeli, W. B. y Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept. En A. B. Bakker (ed.) y M. P. Leiter, *Work engagement: a handbook of essential theory and research* (pp. 10-24). Psychology Press.
- Seligman, M. E. (1998). Building human strength: Psychology's forgotten mission.
- Schaufeli, W. B. y Salanova, M. (2004). El *engagement* de los empleados: un reto emergente para la Dirección de los Recursos Humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. cef, (261), 109-138. <https://doi.org/k35s>
- Silva Henao, D. C. (2012). *Factores psicosociales relacionados con el Síndrome de Burnout, Work Engagement y Mobbing en personal sanitario Florencia - Caquetá año 2012* [trabajo de grado de maestría, Universidad del Norte]. <https://tinyurl.com/y8u77w3z>
- Sonnentag, S., Dormann, C., & Demerouti, E. (2010). Not all days are created equal: The concept of state work engagement. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 25-38. https://perpustakaan.gunungsitolikota.go.id/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/NjJkNTlyYml1Njg1MjRINTQxNGUyYzUwNWFKMmU3ZmU2OWQ00GE5MA==.pdf#page=34
- Sun, L. y Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee engagement: a literature review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63-80. <https://doi.org/gkfzby>
- Toscano Del Cairo, C. A., Vesga Rodríguez, J. J. y Avendaño Prieto, B. L. (2020a). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 128-146. <https://doi.org/k34z>
- Toscano Del Cairo, C. A., Pazmay-Ramos, S. G., Quiroz-González, E., Muñoz-Jaramillo, J. T. y Forero-Aponte, C. (2020b). *Engagement y cambio organizacional*. Editorial Universidad

- Católica de Colombia. <https://doi.org/k346>
- Trejos Torres, L. C., Quiroz González, E. Y. y Castaño-González, E. J. (2021). Burnout y *engagement*: un análisis desde los turnos laborales en personal asistencial. *Psicoespacios*, 15(27), 1-16. <https://tinyurl.com/4ysy2de3>
- Turner, P. (2020). *What is employee engagement?* En *Employee Engagement in Contemporary Organization* (pp. 27-56). Springer International Publishing. <https://doi.org/k356>
- Vargas Mendoza, L. M. y Estrada Mejía, W. C. (2016). El engagement: teoría y nociones. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 3(1), 35-46. <https://doi.org/k35h>
- Velásquez-Gómez, K. (2016). *Congruencia entre los valores personales y organizacionales y su influencia con el engagement en el trabajo: estudio de caso en una organización del sector salud* [tesis de maestría, Universidad del Rosario]. <https://doi.org/k358>
- Vesga Rodríguez, J. J., García Rubiano, M., Forero Aponte, C., Toscano, C. A., Quiroz González, E. y Pazmay Ramos, S. G. (2021). La relación entre la edad, el *engagement* y la disposición al cambio organizacional. *Interdisciplinaria*, 38(2), 225-241. <https://tinyurl.com/yc33n242>
- Viveros, Ó. I. y Fierro, C. A. (2020). Correlación de los niveles de *engagement* y síndrome de *burnout* en una empresa de telecomunicaciones. *Revista Espacios*, 41(31), 238-251. <https://tinyurl.com/37cj3ust3>
- Wigfield, A., Eccles, J. S., Fredricks, J. A., Simpkins, S., Roeser, R. W. y Schiefele, U. (2015). Development of achievement motivation and engagement. En *Handbook of Child Psychology and Developmental Science*. <https://doi.org/gpftzf>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. y Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235- 244. <https://doi.org/cspbmc>

Notas

- 1 Artículo de investigación.