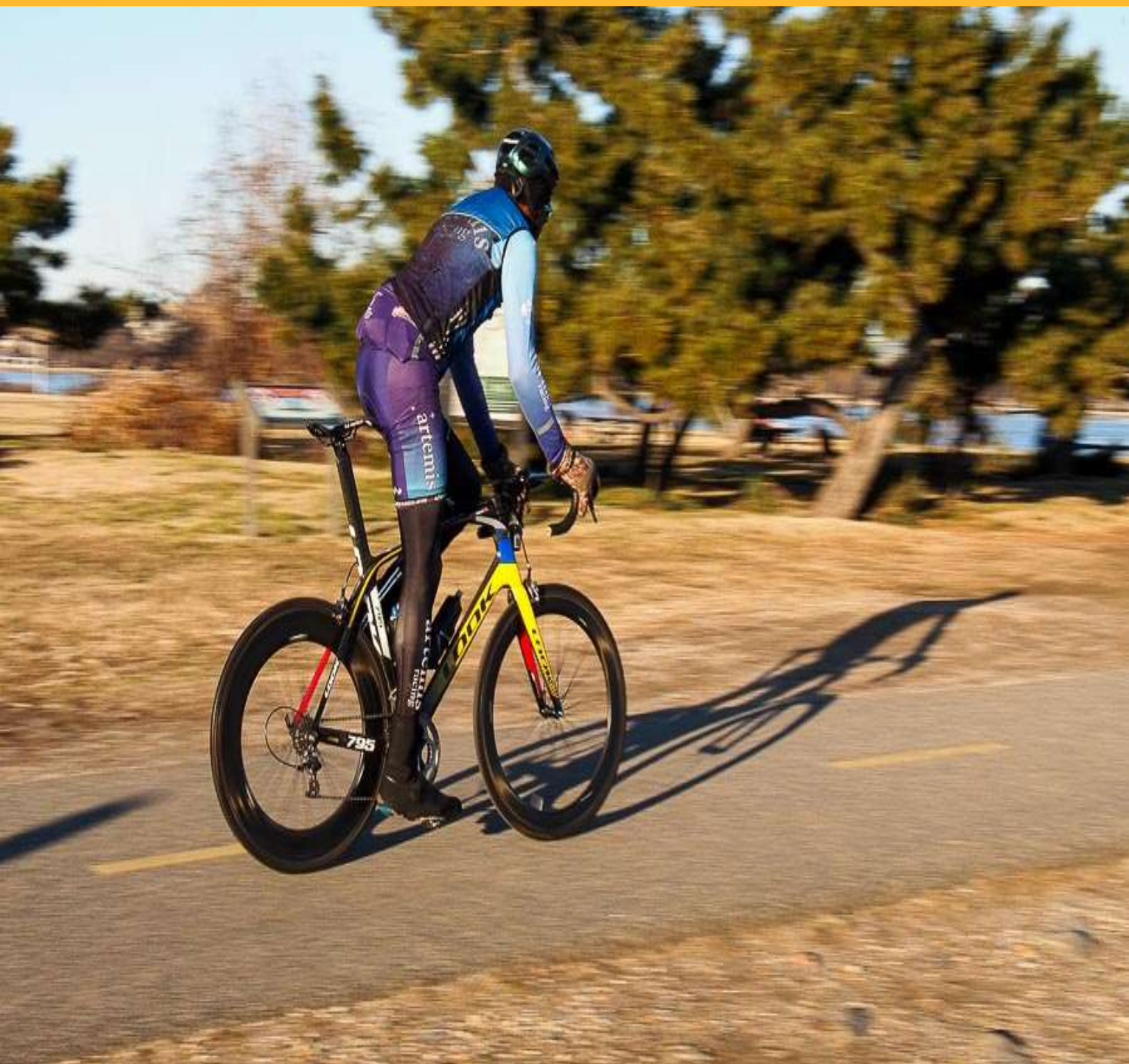




Artículos científicos



Artículos científicos

Engagement laboral. Tendencias actuales y aspectos relevantes para la investigación

Amalia Rosario Castañeda-Flores¹ y José Ovidio Flores Gutiérrez²

Recibido: 25 de junio de 2021

Evaluado: 02 de agosto de 2021

Aceptado: 16 de agosto de 2021

Resumen

Los gerentes intentan crear entornos adecuados para que los empleados experimenten bienestar físico y psicológico en el trabajo, con el propósito de alcanzar los objetivos organizacionales en entornos cada vez más competitivos. Al mismo tiempo, los centros de investigación especializados tratan de ajustar sus procesos para satisfacer las necesidades del mundo empresarial. Por ello, este artículo tiene como objetivo una revisión del tópico engagement laboral, a fin de conocer la importancia que le atribuyen los investigadores, para lo cual se indagó en la base de datos bibliográfica Scopus. Los resultados demuestran que la producción científica sobre el engagement laboral, liderada por dos universidades de Países Bajos, está en pleno auge en diversos campos de estudio al crecer exponencialmente a una tasa anual de 28,39%, que la duplica cada 2,44 años, lo cual demuestra su gran utilidad para académicos, consultores y sector empresarial. Asimismo, se considera una variable clave en la recuperación de sectores empresariales, especialmente aquellos que han sufrido fuertes pérdidas por factores externos como el Covid-19, debido a su gran influencia o interacción con otras importantes variables de resultados organizacionales.

Palabras Claves: engagement laboral, Covid-19, Calidad de la vida laboral, estudio bibliográfico, análisis bibliométrico.

¹Peruana. Maestranda en Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú). Ingeniera Química, Bachiller en Ingeniería Civil, actualmente estudiante de la maestría en dirección de empresas industriales y de servicios de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3947-4698> Correo electrónico, amalia.castaneda@unmsm.edu.pe

²Venezolano. Ingeniero, Docente en Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú) y San Martín de Porres. Abogado, Especialista en Derecho Agrario y Ambiental, MSc. en Desarrollo Rural, MSc. en Gerencia de empresas, Doctor en Ingeniería. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5019-2635> Correo electrónico: jfloresg@unmsm.edu.pe

Work engagement. Current trends and relevant aspects for research

Amalia Rosario Castañeda-Flores³ y José Ovidio Flores Gutiérrez⁴

Received: June 25, 2021
Evaluated: August 02, 2021
Accepted: August 16, 2021

Abstract

Managers try to create adequate environments for employees to experience physical and psychological well-being at work, in order to achieve organizational goals in increasingly competitive environments. At the same time, specialized research centers are trying to adjust their processes to meet the needs of the business world. For this reason, this work aims to review the topic work engagement, in order to know the importance that researchers attribute to it, for which the Scopus bibliographic database was investigated. The results show that scientific production on work engagement, led by two universities in the Netherlands, is booming in various fields of study, growing exponentially at an annual rate of 28.39%, which doubles every 2.44 years, which demonstrates its great utility for academics, consultants, and the business sector. Likewise, it is considered a key variable in the recovery of business sectors, especially those that have suffered heavy losses due to external factors such as Covid-19, due to its great influence or interaction with other important variables of organizational results.

Palabras Claves: work engagement, COVID-19, Quality of work life, bibliographic study, bibliometric analysis.

³Peruvian Master's degree at Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Peru). Academic training profile: Chemical Engineer, Bachelor of Civil Engineering, currently a student of the master's degree in management of industrial and service companies at the National University of San Marcos (Peru), ORCID number: <https://orcid.org/0000-0002-3947-4698> Email address: amalia.castaneda@unmsm.edu.pe

⁴Venezuelan. Professor at the National University of San Marcos (Peru) and San Martín de Porres. Academic training profile: Engineer, Lawyer, Specialist in Agrarian and Environmental Law, MSc in Rural Development, MSc in Business Management, PhD in Engineering. ORCID number: <https://orcid.org/0000-0001-5019-2635> Email address, jfloresg@unmsm.edu.pe

Engajamento no Trabalho. Tendências atuais e aspectos relevantes para a pesquisa.

Amalia Rosario Castañeda-Flores⁵ y José Ovidio Flores Gutiérrez⁶

Recebido: 25 de junho de 2021

Avaliado: 02 de agosto de 2021

Aceito: 16 de agosto de 2021

Resumo

Os gestores procuram criar ambientes adequados para que os colaboradores experimentem o bem-estar físico e psicológico no trabalho, a fim de atingir os objetivos organizacionais em ambientes cada vez mais competitivos. Ao mesmo tempo, centros de pesquisa especializados estão tentando ajustar seus processos para atender às necessidades do mundo dos negócios. Nesse contexto, o presente estudo tem como objetivo revisar o tema engajamento no trabalho, a fim de conhecer a importância que os pesquisadores atribuem a ele, para o qual a base de dados Scopus foi investigada. Os resultados mostram que a produção científica sobre engajamento no trabalho, liderada por duas universidades na Holanda, está em franca expansão em diversas áreas de estudo, crescendo exponencialmente a uma taxa anual de 28,39%, que dobra a cada 2,44 anos, o que demonstra sua grande utilidade para os acadêmicos, consultores e o setor empresarial. Da mesma forma, é considerada uma variável chave na recuperação de setores empresariais, especialmente aqueles que sofreram pesadas perdas devido a fatores externos como o Covid-19, devido à sua grande influência ou interação com outras variáveis importantes de resultados organizacionais.

Palabras Claves: engajamento no trabalho, COVID-19, Qualidade de vida no trabalho, estudo bibliográfico, análise bibliométrica.

⁵Peruana. Mestranda junto à Universidade Nacional de San Marcos (Peru). Engenheira Química, Bacharel em Engenharia Civil, atualmente estudante do mestrado em gestão de empresas industriais e de serviços da Universidade Nacional de San Marcos (Peru). Perfil de formação acadêmica ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3947-4698> Endereço de e-mail: amalia.castaneda@unmsm.edu.pe

⁶Venezuelano. Professor na Universidade Nacional de San Marcos (Peru) e San Martín de Porres. Engenheiro, Advogado, Especialista em Direito Agrário e Ambiental, Mestre em Desenvolvimento Rural, Mestre em Gestão Empresarial, Doutor em Engenharia. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5019-2635> Endereço de e-mail: jfloresg@unmsm.edu.pe

Introducción

Las organizaciones, sin distinción de su naturaleza y propósitos para sus creaciones, son constituidas por personas las cuales, según sus participaciones y perspectivas individuales, ponen a disposición de dichas organizaciones sus habilidades y capacidades, a los fines de alcanzar objetivos comunes centrados en las misiones y visiones que se fijan las empresas al momento de su constitución o posterior reorganización. Por este motivo es menester que sus integrantes se preparen para realizar sus esfuerzos productivos con altos niveles de ímpetu, guiados por una acción administrativa holística y apropiada, que los encamine a la obtención de estándares elevados de competitividad y eficiencia que caracterizan a las empresas exitosas.

Por otro lado, es imprescindible referir que el engagement es una variable relevante para la empresa, ya que impacta fuertemente en la salud organizacional. También es un tema de gran actualidad (Brittain y Carrington, 2019) y, en la práctica, se vincula estrechamente con variables de gran importancia como son las tasas de absentismo, rotación de personal, productividad y comportamientos ecológicos, entre muchas otras (Karatepe, Rezapouraghdam y Hassannia, 2020; Lithoxidou et al., 2020). Incluso, se ha demostrado que los empleados engaged tienden a comportarse de manera innovadora, activando estrategias de afrontamiento para superar los desafíos (Kwon y Kim, 2020). Todo ello ha servido como argumento para la propuesta de realizar más investigaciones, especialmente en los contextos de acelerados cambios en los entornos laborales (Turner, 2020), que también sirve de sustento para abordar esta investigación.

Igualmente es relevante destacar el contexto, ya que en los últimos decenios se han generado rápidos e importantes cambios, principalmente de tipo político, económico, ambiental, social y tecnológico, que innegablemente inciden de manera determinante en los trabajadores y, por consiguiente, en su salud laboral. Obviamente, dichos cambios impactaron y continuarán teniendo repercusiones positivas y negativas a nivel de los propios trabajadores y, en consecuencia, en las organizaciones en que laboran. Entre los cambios sociales se tienen los inducidos por normativas legales, tanto nacionales como internacionales que tutelan derechos laborales incluyendo al teletrabajo (Kazekami, 2020; Ruiz, Maeso y Riquelme, 2018), destinadas a proteger la salud de los trabajadores (Cano y Francia, 2018), asunto que implica considerables costos en el mundo empresarial (Tompa et al., 2019). Asimismo, la tecnología digital ha permitido la reducción en cinco costos económicos distintos: costos de búsqueda, de replicación, de transporte, de seguimiento y de verificación (Goldfarb y Tucker, 2019). Para una visión detallada de los diversos cambios ocurridos en el mundo y América Latina se pueden consultar diversos autores (Reyes y Sawyer, 2019; McMichael, 2017; Wiarda, 2019). Por tanto, en este entorno de incertidumbre y fuertes presiones, la Administración debería considerar a los empleados como el capital de mayor valía, para reconfigurarlo en “organizaciones saludables”, lo cual implica que se transformen en organizaciones constituidas por trabajadores sanos (o saludables), entusiasmados (o engaged) con su trabajo, cuyos productos o servicios también sean saludables (Salanova, 2009; Acosta, Cruz, Salanova y Llorens, 2015).

Como una contribución a esta importante meta gerencial, la presente investigación aborda el estudio del constructo engagement laboral, sus tendencias actuales y los aspectos considerados relevantes para su

investigación, con el propósito de poner a disposición de académicos, tesis, gerentes, practicantes, formuladores de políticas públicas, trabajadores y público en general, un material didáctico en idioma español, que contribuya a orientar la investigación (González, Martínez y Bravo, 2017) y el ejercicio de consultoría, con el propósito de promover mejoras en la calidad de vida en el ámbito organizacional, lo que repercutirá necesariamente en una mejora de la competitividad empresarial.

Como antecedentes del presente estudio se tienen diversas investigaciones bibliográficas que abordaron el estado del arte del constructo engagement y diversos aspectos relacionados que son de gran interés científico. Así, por ejemplo, Dewan, Akber, Murshed y Lin (2019) realizaron una revisión documental exhaustiva de la detección de engagement en el aprendizaje en línea, mientras que Bakker y Albrecht (2018) estudiaron el engagement laboral y sus tendencias. Por su parte, Bedenlier, Bond, Buntins, Zawacki-Richter y Kerres (2020) se centraron en el engagement de estudiantes de educación superior a través de la tecnología de enseñanza. Para continuar la línea de trabajo, la presente investigación se centra en la revisión del estado del arte del tópico engagement laboral, a fin de conocer la importancia que le atribuyen los científicos, entre otros aspectos relevantes para la investigación, particularmente en aquellos contextos académicos de países en vías de desarrollo, donde por razones principalmente financieras, un gran número de universidades no tienen acceso institucional a prestigiosas bases de datos entre las cuales destaca Scopus.

La psicología positiva y el engagement laboral

La psicología positiva

En sus orígenes la psicología tuvo como objeto central de estudio el proceso de enfermedad, con base en el análisis del origen y desarrollo de la sintomatología y, también, se focalizó en la búsqueda de formas de restaurar el organismo. Al focalizarse en la patología se destacaban los aspectos negativos del comportamiento humano, excluyendo de esta manera los rasgos positivos como la creatividad, esperanza, la motivación, la responsabilidad, entre muchos otros. (Castillo-Alarcón, y Pirela-Morillo, 2021). Al tener este referente, la psicología en el trabajo y de las organizaciones mantuvo la tendencia inercial y, por tanto, se dedicó al estudio de los aspectos negativos tanto a nivel individual como organizacional, tales como el burnout, el conflicto organizacional y problemas psicosociales, entre muchos otros, bajo el influjo del paradigma médico (Pérez-Chuecos, 2017). Si bien esta orientación de la psicología es muy útil y, por ello, se ha mantenido en la actualidad, en un proceso evolutivo y alternativo, no exento de fuertes controversias, surgió la Psicología Positiva en el Trabajo.

Esta perspectiva es sumamente importante, pues el bienestar de los trabajadores está relacionado con una mayor satisfacción psicológica y, también con un incremento de la salud física (Vázquez, Hervás, Rahona y Gómez, 2009), y experimentarlo en sitios donde transcurre una parte importante de la vida de las personas, vendría a representar una ventaja competitiva (Blasco y Meneghel, 2019).

El bienestar es valioso per se y, también, por sus efectos beneficiosos, razón por la cual es relevante estudiar este tema a fin de implementar programas o estrategias para mejorarlo en el ámbito empresarial (Veloso, 2019).

El engagement laboral y la Teoría de Demandas y Recursos Laborales (DRL)

Esta teoría es una “extensión del modelo de Demandas y Recursos Laborales” (Bakker y Demerouti, 2013). La teoría DRL asume que cada tipo de empresa o puesto de trabajo incluirá diversos tipos de demandas y recursos para lograr un desempeño positivo, lo cual dota a este modelo de flexibilidad en cuanto a lo que es necesario para propiciar el engagement. Así, las demandas están representadas por las particularidades del puesto de trabajo y de la empresa, que exigen esfuerzos físicos o psicológicos de las personas y, por otro lado, están los recursos necesarios para afrontar dichas demandas. Tales recursos son vitales para la consecución de objetivos, la reducción de las demandas laborales, así como sus repercusiones fisiológicas y psicológicas y, finalmente, promueven los aprendizajes, el desarrollo y crecimiento personal. Los recursos se relacionan con el engagement mediante el potencial motivador que posibilita el aumento del engagement laboral (Salanova y Schaufeli, 2009). La teoría DRL explica un alto porcentaje de engagement laboral en el contexto del Covid-19 (Bartsch, Dürr, Forster, y Koob, 2021).

La revisión sistemática de bibliografía surgió en el campo de la medicina para indagar metódicamente sobre temas de prevención y curación, creando la denominada Medicina Basada en la Evidencia (Villanueva y Lezana, 2017). Debido a su importancia ha trascendido a otras disciplinas científicas, especialmente en el contexto de las ciencias sociales, abarcando las ciencias administrativas (Palmatier, Houston y Hulland; 2018; Snyder, 2019), para justificar y encuadrar estudios denominados artículos de revisión de literatura (en inglés literature review), los cuales son cada vez más relevantes, con aportaciones metodológicas de diversos autores, publicadas en revistas o libros de gran prestigio mundial (Onwuegbuzie y Frels, 2016; Marler y Boudreau, 2017). De manera que este tipo de artículos se centra en analizar críticamente información publicada previamente y con propósitos bien definidos (Palmatier et al., 2018; Snyder, 2019), a los fines de aportar un documento que informa del estado de la cuestión (o estado del arte) y, también, promueve la discusión en el ámbito académico (Guirao-Goris, 2015) para establecer las fortalezas y debilidades de la investigación en un tópico en particular, así como orientar futuras investigaciones, entre otros importantes fines (Snyder, 2019).

Materiales y método

La investigación que cimienta este artículo, se basó en una indagación en la base de datos bibliográfica Scopus al cuatro de enero de 2022, aunque ocasionalmente para complementar la información se acudió a otras fuentes. Para precisar los aspectos bibliométricos se indagó por los términos “work engagement” (entre comillas) en el título, abstract y palabras clave, y la información fue resumida empleando la herramienta para analizar resultados de la búsqueda, que trae incorporada la base de datos, cuyos gráficos fueron reprocesados para traducir títulos y leyendas, utilizando los softwares SPSS, versión 26 y Excel. Asimismo, se adoptaron en parte, las orientaciones metodológicas de varios autores (Snyder, 2019; González et al., 2017; Palmatier et al., 2018).

Resultados

Según algunos investigadores, en el idioma español no hay una palabra equivalente (o traducción) de

engagement (Salanova y Llorens, 2008; Merino, 2017, p. 23), por ello algunos autores no intentan traducirlo (Spontón et al., 2018), aunque otros si emplean diversos sinónimos en español como compromiso, entre varias interpretaciones (Marsollier y Expósito, 2017). Una de las definiciones más comunes del engagement laboral lo expone como “[...] un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo, caracterizados por el vigor, la dedicación y la absorción” (Schaufeli, Salanova, González-Romá, y Bakker, 2002, p. 74), de las cuales las dos primeras dimensiones constituyen el “corazón del engagement” y la tercera funciona de forma independiente, más próxima a una consecuencia de este constructo (Salanova et al., 2000).

Cuando las personas presentan este estado mental (engaged) se dedican a sus trabajos con elevados niveles de energía, muy entusiasmados y completamente inmersos en sus actividades. La mayoría de los estudios han adoptado un enfoque entre personas, que muestran diferencias de nivel medio en el engagement laboral al comparar los empleados con base en condiciones laborales, características de la persona y sus estrategias comportamentales (Bakker et al., 2014). No obstante, los avances científicos logrados en la última década han evidenciado que el engagement laboral igualmente puede variar en la persona según las situaciones y en el transcurso del tiempo (Bakker y Albrecht, 2018). Por ejemplo, se ha demostrado que el trabajador está más involucrado: 1) cuando asume actividades retadoras que duran dos horas (Reina-Tamayo, Bakker y Derks, 2017), 2) en días laborales posteriores a descansos nocturnos en los cuales los trabajadores experimentaron una buena recuperación (Gil-Beltrán, Llorens y Salanova, 2020) y 3) durante los días hábiles cuando tienen acceso a una variedad de recursos (Smith, Kim y Carter, 2020).

El engagement y variables relacionadas

El engagement está muy relacionado con diversas variables vinculadas al trabajo, entre las cuales destacan: Satisfacción laboral, mayores estándares de logros de las tareas, reducción de los índices de absentismo y rotación de personal (Orgambidez, Borrego y Mendoza, 2014; Moura, Orgambidez y Gonçalves, 2014), mejora del compromiso organizacional (Halbesleben, 2010), satisfacción del cliente y opiniones favorables de éste sobre las habilidades del trabajador, clima de servicio adecuado que también funge como antecedente del desempeño laboral, incremento de lealtades y fidelizaciones de los clientes (Salanova, Agut y Peiró, 2005), con la consiguiente mejora del resultado financiero empresarial (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti y Schaufeli, 2009; Galdeano, Ahmed, Fati, Rehan y Ahmed, 2019; Schneider, Yost, Kropp, Kind y Lam, 2018). Asimismo, el engagement predice de manera apropiada importantes resultados a nivel de equipos de trabajo, empleados y organización. Así, los trabajadores engaged presentan mejores desempeños en las tareas asignadas (Rodríguez-Sánchez, Hakanen y Salanova, 2020).

Además, por ser más abiertos a experiencias novedosas, los empleados comprometidos tienden a ser más creativos y presentan una mayor probabilidad de ser emprendedores e innovadores (Gawke, Gorgievski y Bakker, 2017). Además de estos resultados de desempeño a nivel individual, los avances científicos han evidenciado que los trabajadores engaged están más inclinados a ayudar a sus colegas. También se ha encontrado que el compromiso de trabajar en equipo está asociado de manera positiva con el rendimiento grupal (Geue, 2018). El compromiso trasciende de un individuo a otro y, por lo tanto, tiene importantes efectos en los equipos (Van Mierlo y Bakker, 2018; Schreuder, Schalk y

Batistič, 2020). Un término novedoso es el *engaging leadership* o el liderazgo para fomentar el compromiso de trabajo en equipo (Robijn, Euwema, Schaufeli y Deprez, 2020; Rahmadani, Schaufeli, Stouten, Zhang y Zulkarnain, 2020).

Por otra parte, con un enfoque más global se aborda el engagement de los empleados (*employee engagement*), que es definido como el conjunto de las experiencias de engagement laboral de los empleados individuales en una determinada organización (Schneider, et al., 2018) y, por ello, representa una variable muy útil para estudiar el constructo considerando las empresas como unidades de análisis. Por todas estas razones, el engagement se ha constituido en un tema sumamente importante en los ámbitos empresariales en todo el orbe (Weinhardt y Sitzmann, 2018; Wang, Law, Zhang, Li y Liang, 2019).

Engagement laboral y Covid-19

Quizás uno de los desafíos de gestión del área de recursos humanos más importantes derivados de la pandemia de Covid-19 implica ajustar a los empleados nuevos y actuales a condiciones de trabajo radicalmente alteradas, como cambiar a entornos de trabajo remotos o implementar nuevas políticas y procedimientos en el lugar de trabajo para limitar el contacto humano, por ello el engagement laboral, al igual que otros aspectos, es y será una variable relevante (Carnevale y Hatak, 2020). Entre algunos resultados importantes, se tiene que el engagement media las relaciones entre los comportamientos de creación de empleo de los trabajadores y su satisfacción laboral bajo condiciones muy inusuales como las generadas por el Covid-19 (Ren, Cao y Chin, 2020), asimismo se demostró una asociación directa fuerte y positiva entre el apoyo social, el *work engagement* y desempeño laboral (Slavković, Sretenović y Bugarčić, 2022).

También se evidenció que la pandemia disminuyó los niveles de engagement laboral (Song, Wang, Li, Yang y Li, 2020). Por otra parte, Feng y Zhou (2020; 2022) analizaron el engagement laboral con base en un proxy, definiéndolo como la diferencia de volúmenes de tweets por hora entre días laborables y fines de semana de una extensa base de datos de habitantes de Norteamérica, al estudiar los patrones de engagement durante la cuarentena y la reapertura, se obtuvieron algunos hallazgos interesantes, como por ejemplo, el estado de Nueva York mostró un nivel más bajo de engagement que otros estados en la primera semana de cuarentena. El engagement promedio por hora en la tarde (es decir, de 13:00 a 16:59) en la primera semana de reapertura fue mucho mayor que la primera semana de cuarentena.

La medición del *work engagement*

La Utrecht Work Engagement Scale (UWES) es la herramienta más aplicada en las mediciones del engagement (Santos, Georgieva, Enrique y Fernández, 2018; Pujol-Cols, 2017). Evolucionó de la primera versión de 24 ítems (UWES-24) que capturaban las tres dimensiones del constructo (dedicación, vigor y absorción) a una más reducida de 17 ítems (UWES-17) y parsimoniosa (Schaufeli y Bakker, 2003), que luego fue acortada a solo nueve ítems (UWES-9), con base en el trabajo de Schaufeli, Bakker y Salanova (2006), que fue traducida a diversos idiomas y que contiene tres ítems por dimensión. La UWES-9 está vigente y ha sido muy utilizada (Ivanovic, Ivancevic y Maricic, 2020; Isoard-Gauthier et al., 2020; Bayona, Caballer y Peiró, 2020)..

Aspectos bibliométricos del work engagement

La búsqueda en la plataforma Scopus (Scopus, 2022) de los términos “work engagement” (engagement laboral) en título, abstract y palabras clave arrojó los resultados siguientes. Desde el año 1974 al 31 de diciembre de 2021, esta base de datos contiene 5357 documentos con los referidos términos (Tabla 1), con predominio de artículos científicos (85.2%), seguido de lejos por artículos de revisión (4.0%).

Tabla 1. Distribución según tipo de documento publicados en Scopus que abordan el work engagement.

<i>Tipos de documentos</i>	Documentos	%
<i>Artículos científicos</i>	4.603	85,92
<i>Artículos de revisión</i>	211	3,94
<i>Artículos de conferencias</i>	147	2,74
<i>Capítulos de libros</i>	106	1,98
<i>Notas</i>	103	1,92
<i>Editoriales</i>	69	1,29
<i>Otros</i>	118	2,20
<i>Total</i>	5.357	100,00

Nota: solo se han registrado ocho libros con esta temática en la base de datos

Fuente: elaboración a partir de la información aportada por el analizador de resultados de la base de datos Scopus.

Estudiar el engagement laboral es muy prometedor, particularmente para tesis de maestría y doctorado, pues este tema está en pleno auge y aunque no fue relevante en el periodo 1974-1998 (sin registros en algunos años), muestra un crecimiento exponencial desde el año 1999 hasta el 2021 (Figura 1). A continuación, se estiman varios indicadores bibliométricos relevantes:

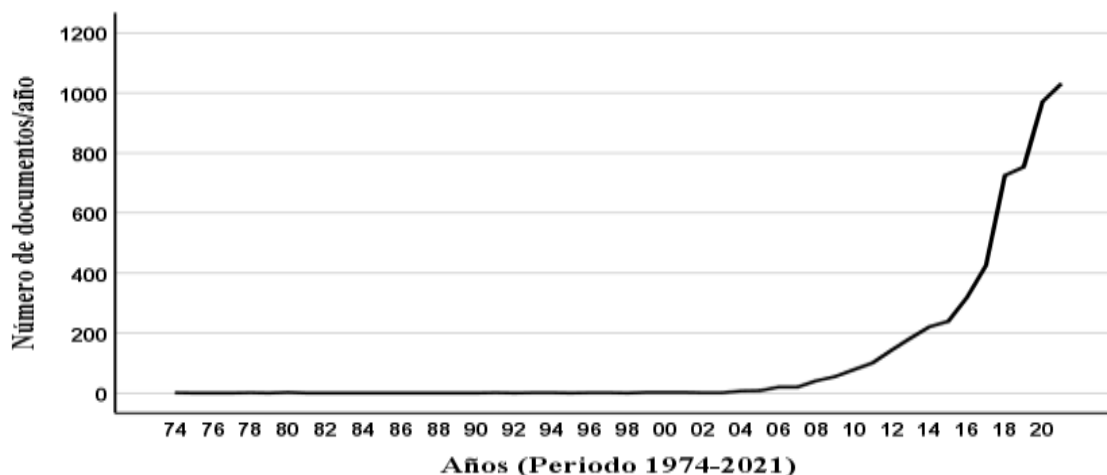
Estimación de la tasa de crecimiento

Debido a que la serie de datos no contiene ceros (ausencia de registros) en el periodo 1999 (2 documentos= P_0) al 2021 (1031 documentos= P_t) se harán los cálculos para este lapso (t). La tasa de crecimiento (α) se estimó con la ecuación exponencial (Escalona et al., 2010): $P_t = P_0 e^{\alpha t}$

$$1031 = 2e^{\alpha 22} \Rightarrow \alpha = 0,2839 \text{ ó } 28,39\% \text{ de crecimiento anual en el periodo analizado.}$$

Pronóstico de producción científica a 5 años (P_t): partiendo de $P_0 = 1031$ documentos en el año 2021 se tiene que P_t en 5 años ($t=5$):

$$P_t = 1031e^{0,2839(5)} = 4263 \text{ documentos se generarán para el año 2026.}$$

Figura 1. Producción anual de documentos que abordan el wok engagement (Periodo 1974-2021).

Nota: el primer documento registrado en Scopus data de 1974 y hasta 1999 suman 11 documentos en total.

Fuente: adaptado de la base de datos Scopus.

Estimación del número de artículos por unidad de tiempo (Año): este indicador se obtiene al derivar

$$P_0 e^{at} \Rightarrow P'(t) = P_{(0)} a e^{at}$$

$$P'(t) = 2(0,2839)e^{0,2839(22)} = 293 \text{ Documentos/año.}$$

Estimación del tiempo de duplicación: este tiempo corresponde al lapso que tarda $P_t = 2P_0$, duplicando la producción científica sobre el tema objeto de estudio, de manera que:

$$2P_0 = P_0 e^{at} \Rightarrow 2 = e^{0,2839t} \Rightarrow t = 2,44 \text{ años.}$$

Nota: los cálculos se hicieron con más decimales

Por otro lado, la mayor producción de documentos sobre engagement laboral se genera en el área temática negocios, gestión y contabilidad (21.2%), que juntamente con psicología (19.9%) y medicina (18.5%) suman más de la mitad (59.6%) de los documentos de esta base de datos, mientras que el área de ingeniería tiene muy poca participación (Tabla 2).

Tabla 2. Documentos por área temática publicados por Scopus que contienen los términos work engagement.

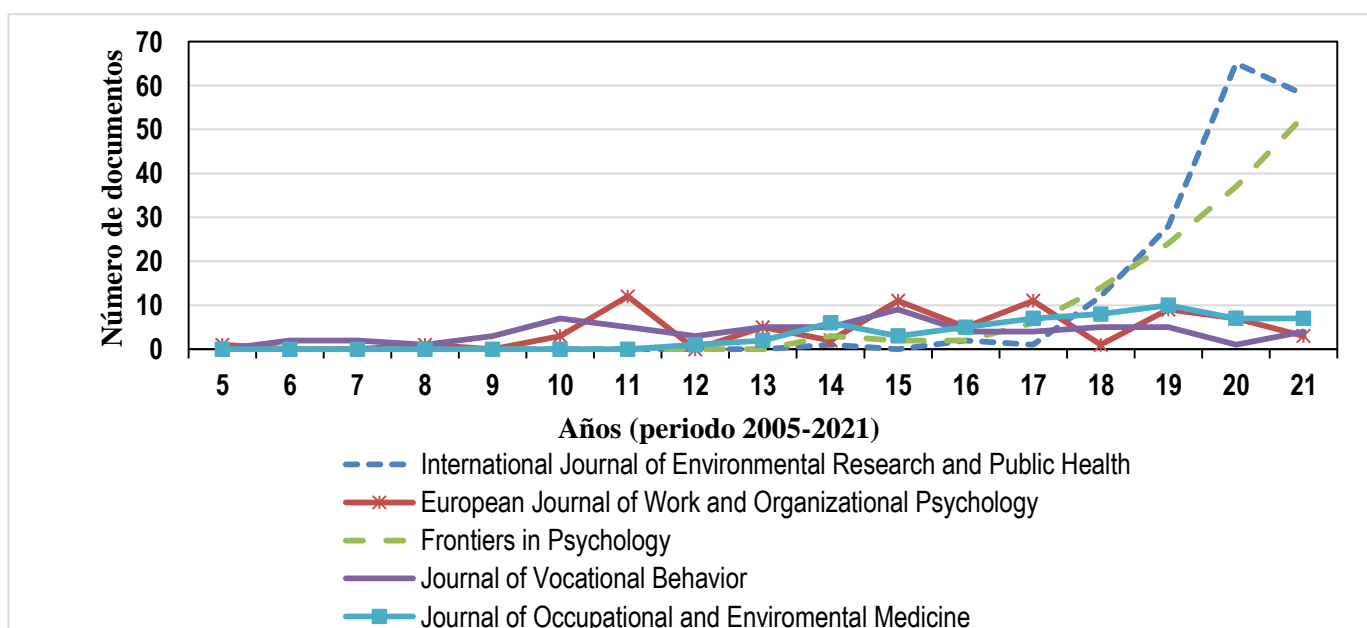
Área temática	%
Negocios, Gerencia y Contabilidad	20,50
Psicología	18,60
Ciencia Sociales	13,90

Área temática	%
Medicina	19,80
Enfermería	6,00
Economía, Econometría y Finanzas	2,60
Ciencias Ambientales	3,40
Artes y Humanidades	2,70
Ingeniería	1,80
Ciencias de la decisión	1,60
Otros	9,00
Total	100,00

Fuente: adaptado de la base de datos Scopus.

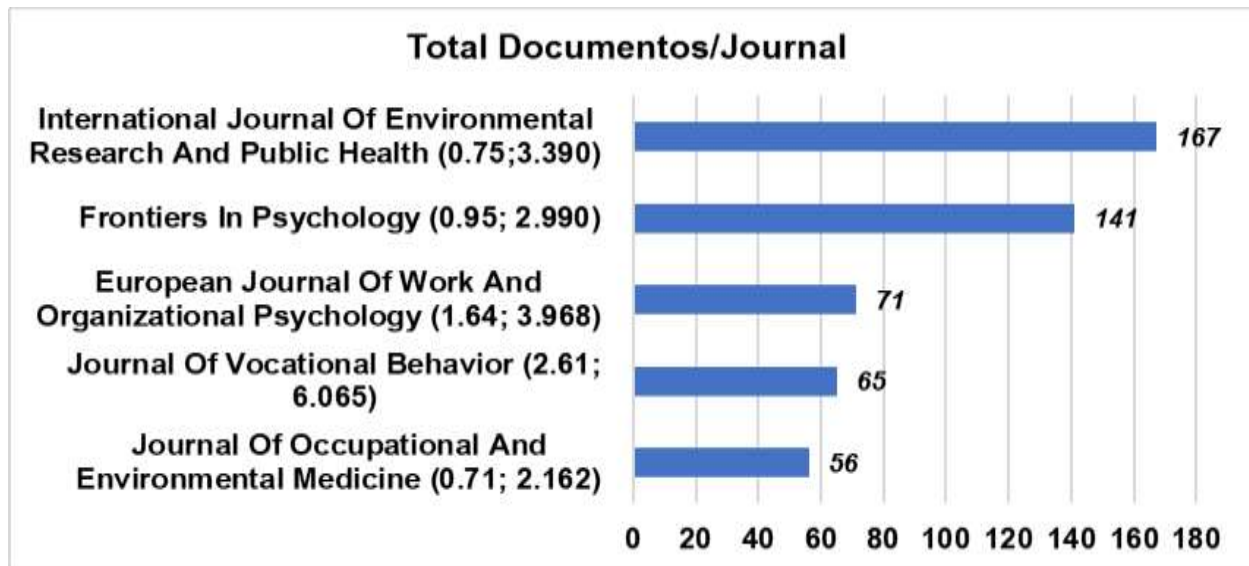
El International Journal of Environmental Research and Public Health es la revista con mayor auge y número de documentos sobre el tema work engagement en los últimos años (Figuras 2 y 3, lo que posiblemente contribuirá al incremento de su factor de impacto de 0.75 en el Scimago Journal Rank (SJR, 2022) de Scopus y de 3.390 en el Journal Citation Reports (JCR) de la empresa Clarivate Analytics (2022), que es el indicador de calidad más acreditado y valorado a nivel mundial (Biblioteca de la Universidad de Sevilla, 2020). Con un comportamiento similar sigue la revista Frontiers in Psychology, lo cual pareciera que es parte de la estrategia de estas revistas suizas para incrementar sus factores de impacto. Por otra parte, a diferencia de las dos últimas revistas de la Figura 3 que son norteamericanas, las tres primeras son europeas, lo que sugiere la importancia que se le atribuye al engagement laboral en este ámbito territorial.

Figura 2. Evolución del número de documentos/año en las cinco primeras revistas con más publicaciones sobre work engagement.



Fuente: adaptado de la base de datos Scopus.

Figura 3. Número de documentos en las cinco primeras revistas de Scopus con más publicaciones sobre work engagement.

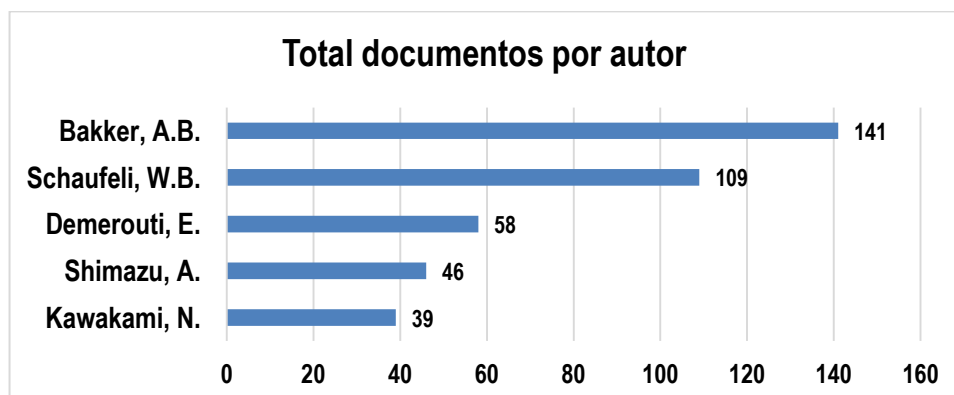


Nota: los números entre paréntesis corresponden en ese orden a los índices (o factores) de impacto de Scimago Journal Rank (SJR, 2022) y Journal Citation Reports. Clarivate Analytics (2022).

Fuente: adaptado de la base de datos Scopus

Los dos autores con más documentos en Scopus sobre work engagement (Figura 4) son Bakker, A. B. (141 documentos, docente de la Erasmus University Rotterdam) & Schaufeli, W.B. (109 documentos, docente de la Utrecht University), ambos nacidos en los Países Bajos, quienes han colocado a sus instituciones al tope de la producción mundial: La Utrecht con 188 y la Erasmus con 170 documentos, lo cual ha impulsado a su país al segundo lugar con 581 documentos, renglón donde prevalece USA con 1144 documentos (Scopus, 2022). Por su parte, Demerouti es de Grecia, mientras que Shimzazu y Kawakami son de Japón, países no contabilizados entre los 10 más prolíficos.

Figura 4. Los cinco autores con más documentos sobre work engagement en Scopus.



Fuente: adaptado de la base de datos Scopus.

Discusión

Aunque en Scopus se reportan documentos sobre work engagement desde 1974, el primer artículo científico se atribuye a Kahn (1990) y el término engagement a la Organización Gallup en la década de los noventa (Schaufeli, 2013). El engagement laboral ha cumplido con las expectativas de sus promotores (Kahn, 1990; Salanova et al., 2000), quienes asumieron que los avances en el campo de la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO) podían hacer aportes significativos para innovar en materia de políticas de Dirección de los Recursos Humanos (DRH) en las empresas, con base en el hecho de que la Psicología estudia el comportamiento humano, entre los cuales destacan las conductas de los trabajadores en las organizaciones. En este contexto, la DRH aborda la gerencia y desarrollo de esos trabajadores, y debido a que un gran número de organizaciones asumen que sus empleados son el capital más valioso, entonces están obligadas a preocuparse por su salud y bienestar psicológico.

Efectivamente, desde sus inicios la investigación sobre work engagement ha crecido exponencialmente y en la actualidad se le ha dado mucha importancia a este tema en el mundo académico y, particularmente, en el empresarial, con énfasis en los sectores industriales fuertemente afectados por la pandemia Covid-19 (Chen y Fellenz, 2020; Carnevale y Hatak, 2020; Ren et al., 2020) y en el sector salud (Bartsch, Dürr, Forster y Koob, 2021). De manera que la indagación bibliográfica realizada es relevante, porque entre otros propósitos, sirve para orientar o reorientar las investigaciones (Wood, Oh, Park y Kim, 2020), a la vez que se demuestra la importancia del engagement laboral en las diversas disciplinas científicas que lo abordan y, aunque la participación de la ingeniería no ha sido tan significativa, este tema es relevante para algunas disciplinas ingenieriles como la industrial, la de seguridad y salud en el trabajo, y afines, que estarían llamadas a hacer aportes, particularmente mediante las tesis de posgrado.

Tal como lo predice la teoría, la producción científica sobre este tema está en la segunda fase del desarrollo de este tipo de producción, caracterizada por un crecimiento exponencial (Hernández-Torrano y Courtney, 2021), con una tasa de crecimiento anual alta (28,39%), en comparación con otras áreas como, por ejemplo, lentes de contacto multifocales, donde se reportan valores de 5% (Alvarez-Peregrina et al., 2022).

Asimismo, esta producción se duplica cada 2,44 años, superando las estimaciones de Price, quien estableció que la literatura, en términos generales, tarda en duplicarse entre 5 y 10 años (Ardanuy, 2012). El tema en estudio crece mucho más rápido en comparación con otros como, por ejemplo, el de lentes de contacto multifocales, que lo hace cada 13,2 años (Alvarez-Peregrina et al., 2022).

En síntesis, el surgimiento del engagement a principios del siglo XXI tiene que ver con dos desarrollos convergentes: (1) la creciente importancia del capital humano y del involucramiento psicológico de los empleados en los negocios, y (2) el aumento de interés científico en estados psicológicos positivos (Schaufeli, 2013).

Conclusiones

Mediante una revisión bibliográfica se demostró que, debido a la gran importancia que le dan los

investigadores y los significativos cambios en el ámbito de los negocios que se iniciaron a comienzos del siglo XXI impulsados en parte por la psicología positiva, la producción científica sobre el engagement laboral, liderada por dos universidades de Países Bajos, está en pleno auge en diversos campos de estudio, con un crecimiento exponencial que se duplica cada 2,55 años a una alta tasa anual de 27,15%, lo que demuestra su gran utilidad para académicos, consultores y para las organizaciones privadas y públicas. Asimismo, se considera un factor clave en la recuperación de sectores empresariales, especialmente aquellos que han sufrido fuertes pérdidas por factores externos como el Covid-19, debido a su gran influencia o interacción con otras importantes variables de resultados organizacionales.

Referencias bibliográficas

- Acosta, H., Cruz Ortiz, V., Salanova Soria, M., y Llorens Gumbau, S. (2015). "Healthy organization: Analysing its meaning base on the HERO Model". *Revista de Psicología Social*, 30 (2), 323-350.
- Alvarez-Peregrina, C., Sanchez-Tena, M.A., Martin, M., Villa-Collar, C., y Povedano-Montero, F.J. (2022). "Multifocal contact lenses: A bibliometric study". *Journal of Optometry*, 15 (1), 53-59. DOI: 10.1016/j.optom.2020.07.007
- Ardanuy, J. (2012). Breve introducción a la bibliometría. Universitat de Barcelona.
- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2013). "La teoría de las demandas y los recursos laborales". *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 107-115
- Bakker, A.B., Demerouti, E., y Sanz-Vergel, A.I. (2014). "Burnout and work engagement: the JD-R approach". *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1 (1), 389-411.
- Bakker, A. B., y Albrecht, S. (2018). "Work engagement: current trends". *Career Development International*, 23(1), 4-11.
- Bartsch, C.E., Dürr, L., Forster, A., y Koob, C. (2021). "How are key resources and key demands associated with nurses' work engagement during the COVID-19 pandemic? A cross-sectional study". *Zeitschrift für Evidenz, Fortbildung und Qualität im Gesundheitswesen*, 167, 57-67. DOI: 10.1016/j.zefq.2021.09.008
- Bayona, J. A., Caballer, A., y Peiró, J.M. (2020). "The relationship between knowledge characteristics' fit and job satisfaction and job performance: The mediating role of work engagement". *Sustainability (Switzerland)*, 12 (6), 1-20. DOI: 10.3390/su12062336
- Bedenlier, S., Bond, M., Buntins, K., Zawacki-Richter, O., y Kerres, M. (2020). "Facilitating student engagement through educational technology in higher education: A systematic review in the field of arts and humanities". *Australasian Journal of Educational Technology*, 126-150. <https://doi.org/10.14742/ajet.5477>
- Biblioteca de la Universidad de Sevilla (2020). Factor de impacto: Journal Citation Reports (JCR). <https://guiasbus.us.es/factordeimpacto>
- Blasco, C., y Meneghel, I. (2019). "El Impacto de la creatividad en el tecnoflow: Como afecta a las creencias de eficacia y el engagement". *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(1), 9-25. DOI: 10.21772/ripo.v38n1a03
- Brittain, A., y Carrington, J. (2019). "Concept Analysis of Organizational Health and Communication". *Nursing Administration Quarterly*, 43(1), 68-75. doi: 10.1097/NAQ.0000000000000331

- Cano, C., y Francia, J. (2018). “Estado de avance de la salud de los trabajadores en Perú”. *Acta Médica Peruana*, 35(1), 3-5.
- Carnevale, J. B. y Hatak, I. (2020). “Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management”. *Journal of Business Research*, 116, 183-187.
- Castillo-Alarcón, M. E., & Pirela-Morillo, J. (2021). Pedagogy of love, happiness and playfulness: Trilogy to project humanizing horizons from education. *Ágora De Heterodoxias*, 6(2), 43-53. Retrieved from <https://revistas.uclave.org/index.php/agora/article/view/3571>
- Chen, I. S., y Fellenz, M. R. (2020). “Personal resources and personal demands for work engagement: Evidence from employees in the service industry”. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 1-13. DOI: 10.1016/j.ijhm.2020.102600
- Clarivate Analytics (2022). Journal Impact Factor List 2021. Journal Citation Report (JCR). <https://impactfactorforjournal.com/jcr-2021/>
- Clarivate Analytics (2020). Journal Citation Reports (JCR). Recuperado de https://clarivate.com/webofsciencegroup/solutions/journal-citation-reports/?campaignname=Publisher_Neutral_Journal_Intelligence_JCR_Parent_SAR_Global_2020&campaignid=7014N000000Cw9v&utm_campaign=Publisher_Neutral_Journal_Intelligence_JCR_Parent_SAR_Global_2020&utm_source=blog&utm_medium=press
- Dewan, M., Akber, A., Murshed, M., y Lin, F. (2019). “Engagement detection in online learning: A review”. *Smart Learning Environments*, 6 (1), 1-20.
- Escalona, M., Lagar, P. y Pulgarín, A. (2010). “Web of Science vs. SCOPUS: un estudio cuantitativo en Ingeniería Química”. *Anales de Documentación*, 13, 159-175.
- Feng, Y., y Zhou, W. (2020). “Is working from home the new norm? An observational study based on a large geo-tagged COVID-19 twitter dataset”. *Social and Information Networks*, arXiv:2006.08581v1 [cs.SI]. <https://arxiv.org/pdf/2006.08581.pdf>
- Feng Y, Zhou W. (2022). “Work from home during the COVID-19 pandemic: An observational study based on a large geo-tagged COVID-19 Twitter dataset (UsaGeoCov19)”. *Information Processing & Management*, 59(2):102820. doi: 10.1016/j.ipm.2021.102820.
- Galdeano, D., Ahmed, U., Fati, M., Rehan, R., y Ahmed, A. (2019). “Financial performance and corporate social responsibility in the banking sector of Bahrain: Can engagement moderate?”. *Management Science Letters*, 9(10), 1529-1542.
- Gawke, J. C., Gorgievski, M.J., y Bakker, A. B. (2017). “Employee intrapreneurship and work engagement: A latent change score approach”. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 88-100.
- Geue, P. (2018). “Positive practices in the workplace: Impact on team climate, work engagement and task performance”. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(3), 272-301.
- Gil-Beltrán, E., Llorens, S., y Salanova, M. (2020). “Employees’ physical exercise, resources, engagement, and performance: A cross-sectional study from HERO model”. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(1), 39-47. <http://dx.doi.org/10.5093/jwop2020a4>
- Goldfarb, A., y Tucker, C. (2019). “Digital economics”. *Journal of Economic Literature*, 57 (1), 3-43.
- González, J., Martínez, Y., y Bravo, D. (2017). “Empleo de indicadores bibliométricos para la realización de un estado del arte”. *Un enfoque práctico*, 3(9), 81-97.

- Guirao-Goris, S. (2015). “Utilidad y tipos de revisión de literatura”. *ENE*, 9(2). <https://dx.doi.org/10.4321/S1988-348X2015000200002>
- Halbesleben, J. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources and consequences. En A. B. Bakker y M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 102– 117). New York, NY: Psychology Press.
- Hernández-Torrano, D., y Courtney, M. (2021). “Modern international large-scale assessment in education: an integrative review and mapping of the literature”. *Large-Scale Assessments in Education*, 9 (1), 17. DOI: 10.1186/s40536-021-00109-1
- Isoard-Gauthier, S., Ginoux, C., Heuzé, J.-P., Tessier, D., Trouilloud, D., Guillet-Descas, E., y Sarrazin, P. (2020). “Construct validity of the French Shirom-Melamed Vigor Measure (F-SMVM): A multitrait-multimethod (MTMM) approach”. *European Journal of Psychological Assessment*, 36 (2), 372-386. DOI: 10.1027/1015-5759/a000518.
- Ivanovic, T., Ivancevic, S., y Maricic, M. (2020). “The relationship between recruiter burnout, work engagement and turnover intention: Evidence from Serbia”. *Engineering Economics*, 31(2), 197-210. DOI: 10.5755/j01.ee.31.2.24100
- Kahn, W. (1990). “Psychological Conditions of personal engagement and disengagement at work”. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Karatepe, O., Rezapouraghdam, H., y Hassannia, R. (2020). “Job insecurity, work engagement and their effects on hotel employees’ non-green and nonattendance behaviors”. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102472. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102472>.
- Kazekami, S. (2020). “Mechanisms to improve labor productivity by performing telework”. *Telecommunications Policy*, 44(2), 101868. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>.
- Kwon, K., y Kim, T. (2020). “An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model”. *Human Resource Management Review*, 30(2). 100704. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100704>.
- Lithoxoidou, E., Doumpoulakis, S., Tsakiris, A., Ziogou, C., Krinidis, S., Paliokas, I., Ioannidis, D., Votis, K., Voutetakis, S., Elmasllari, E., y Tzovaras, D. (2020). “A novel social gamified collaboration platform enriched with shop-floor data and feedback for the improvement of the productivity, safety and engagement in factories”. *Computers & Industrial Engineering*, 139. 105691. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2019.02.005>.
- Marler, J. H., y Boudreau, J. W. (2017). “An evidence-based review of HR Analytics”. *The International Journal of Human Resource Management*, 28 (1), 3-26. DOI: 10.1080/09585192.2016.1244699
- Marsollier, R., y Expósito, C. (2017). “Los valores y el compromiso laboral en el empleo público”. *Revista Empresa y Humanismo*, 20(2), 29-50.
- McMichael, P. (2017). *Development and social change a global perspective*. California: SAGE Publications, Inc.
- Merino, A. (2017). *El compromiso en el trabajo (engagement). Estudio empírico en empleados de congregaciones religiosas educativas [Tesis doctoral, Universidad de Málaga] España*.
- Moura, D., Orgambidez, A., y Gonçalves, G. (2014). “Role stress and work engagement as antecedents of job satisfaction: Results from Portugal”. *Europe’s Journal of Psychology*, 10, 291-300. <http://dx.doi.org/10.5964/ejop.v10i2.714>

- Onwuegbuzie, A., y Frels, R. (2016). *7 Steps to a comprehensive literature review: A multimodel & cultural approach*. London: Sage.
- Orgambídez, A., Borrego, Y., y Mendoza, M. (2014). "Role stress and work engagement as antecedents of job satisfaction in Spanish workers". *Journal of Industrial Engineering and Management*, 7, 360-372.
- Palmatier, R.W., Houston, M.B., y Hulland, J. (2018). "Review articles: purpose, process, and structure". *Journal of the Academy of Marketing Science*, 46, 1-5. <https://doi.org/10.1007/s11747-017-0563-4>
- Pérez-Chuecos, R. R. (2017). "Engagement, autoeficacia, optimismo y situación laboral en docentes de educación básica". *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 17, 45-60.
- Pujol-Cols, L. (2017). "Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina". *Salud de los Trabajadores*, 26(1), 6-19.
- Rahmadani, V., Schaufeli, W., Stouten, J. Zhang, Z., y Zulkarnain, Z. (2020). "Engaging leadership and its implication for work engagement and job outcomes at the individual and team level: A multi-level longitudinal study". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 776. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030776>
- Ren, T., Cao, L., y Chin, T. (2020). "Crafting jobs for occupational satisfaction and innovation among manufacturing workers facing the COVID-19 crisis". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, (11), 3953. <https://doi.org/10.3390/ijerph17113953>
- Reina-Tamayo, A.M., Bakker, A. B., y Derks, D. (2017). "Episodic demands, resources, and engagement: An experience-sampling study". *Journal of Personnel Psychology*, 16(3), 125-136.
- Reyes, J., y Sawyer, C. (2019). *Latin american economic development*. Edition 3. New York: Routledge.
- Robijn, W., Euwema, M.C., Schaufeli, W.B., y Deprez, J. (2020). "Leaders, teams and work engagement: A basic needs perspective". *Career Development International*, 25(4), 373-388. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2019-0150>
- Rodríguez-Sánchez, A., Hakanen, J., y Salanova, M. (2020). Building efficacy beliefs through team task engagement and past task performance in contemporary teams. *BRQ Business Research Quarterly*, 24(2), 129-142. <https://doi.org/10.1177/2340944420924404>
- Ruiz, E., Maeso, F., y Riquelme, P. J. (2018). "Immigrant women and household work in Finland and Spain: A local comparative analysis between Helsinki and Murcia". *Revista Atlántica de Economía*, 1 (2), 1-25.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J., y Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "Engagement". Una nueva perspectiva, *16(2)*, 117-134.
- Salanova, M., Agut, S., y Peiró, J. (2005). "Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate". *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-1227.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.
- Salanova, M., y Llorens, S. (2008). "Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout". *Papeles del Psicólogo*, 29, 59-67.
- Salanova, M. (2009). "Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. Gestión práctica de riesgos laborales". *Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, 58, 18-23.

- Santos, S. J., Georgieva, S., Enrique S., y Fernández, I. (2018). "Utrecht work engagement scale in dominican teachers: Dimensionality, reliability and validity". *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(2), 89-93.
- 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(1), 71-92.
- Schaufeli, W., y Bakker, A. (2003). *Manual UWES - Utrecht Work Engagement Scale. Escala utrecht de engagement en el trabajo. Preliminary Manual. Utrecht: Universidad de Utrecht.*
- Schaufeli, W., Bakker, A., y Salanova, M. (2006). "The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study". *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W.B. (2013). What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane. (Eds.). *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge.
- Schneider, B., Yost, A., Kropp, A., Kind, C., y Lam, H. (2018). "Workforce engagement: What it is, what drives it, and why it matters for organizational performance". *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 462-480.
- Schreuder, F., Schalk, R., y Batistič, S. (2020). "Examining team performance: the role of psychological contracts and engagement among co-workers". *Evidence-based HRM*, 8(3), 327-343. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-03-2020-0029>
- Scopus (2022). <https://www.scopus.com/sources.uri?zone=TopNavBar&origin=searchbasic>
- SJR (2022). Scimago Journal y Country Rank. Scopus. <https://www.scimagojr.com/>
- Slavković, M., Sretenović, S., y Bugarčić, M. (2022). "Remote working for sustainability of organization during the covid-19 pandemic: The mediator-moderator role of social support". *Sustainability (Switzerland)*, 14 (1), art. no. 70. DOI: 10.3390/su14010070
- Smith, R. W., Kim, Y. J., y Carter, N. T. (2020). "Does it matter where you're helpful? organizational citizenship behavior from work and home". *Journal of Occupational Health Psychology*, 1-19. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000181>
- Snyder, H. (2019). "Literature review as a research methodology: An overview and guidelines". *Journal of Business Research*, 104, 333-339.
- Song, L., Wang, Y., Li, Z., Yang, Y., y Li, H. (2020). "Mental health and work attitudes among people resuming work during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study in China". *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17(14), 5059. <https://doi.org/10.3390/ijerph17145059>
- Spontón, C., Castellano, E., Salanova, M., Llorens, S., Maffei, L., y Medrano, L. (2018). "Evaluación de un modelo sociocognitivo de autoeficacia, burnout y engagement en el trabajo: Análisis de invarianza entre Argentina y España". *Psychologia*, 12(1), 89-101.
- Tompa, E., Mofidi, A., Jung, Y., van Bree, T., Van Den Heuvel, S., Michaelsen, F., Porsch, L., y van Emmerik, M. (2019). "The economic burden of occupational injuries and diseases in five european union countries". *Occupational and Environmental Medicine*, 76, A17-A18.
- Turner, P. (2020). *Employee engagement in contemporary organizations. Maintaining high productivity and sustained competitiveness*. Switzerland: Springer Nature Switzerland AG.

- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J. J., y Gómez, D. (2009). “Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva”. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 5(1), 15-28.
- Van Mierlo, H., y Bakker, A. (2018). “Crossover of engagement in groups”. *Career Development International*, 23(1), 106-118.
- Veloso, C. (2019). *Mejora de variables asociadas a psicología organizacional mediante capacitación en psicología positiva* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid] España.
- Villanueva, E., y Lezana, F. (2017). “Introducción a la medicina basada en evidencias”. *Revista CONAMED*, 22(3), 152-154.
- Wang, L., Law, K., Zhang, M., Li, Y., y Liang, Y. (2019). “It’s mine! Psychological ownership of one’s job explains positive and negative workplace outcomes of job engagement”. *Journal of Applied Psychology*, 104(2), 229-246.
- Weinhardt, J., y Sitzmann, T. (2018). “Training engagement theory: A multilevel perspective on the effectiveness of work-related training”. *Journal of Management*, 44(2), 732-756.
- Wiarda, H. (2019). *Politics and social change in Latin America*. New York: Routledge
- Wood, J., Oh, J., Park, J., y Kim, W. (2020). “The relationship between work engagement and work-life balance in organizations: A review”. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240-262.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., y Schaufeli, W. (2009). “Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183-200.