UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

ENGAGEMENT: UNA REVISIÓN TEÓRICA

Para obtener el grado de Bachiller en Psicología

Autora:
Rivera de la Cruz Fiorella

Asesor:
Dr. Edmundo Arévalo Luna

Línea de Investigación:
Comunicación y desarrollo humano

Pimentel -Perú 2020

ENGAGEMENT: UNA REVISIÓN TEORICA

Fiorella Rivera De la Cruz
Universidad Señor de Sipán

RESUMEN

El presente estudio de diseño teórico conceptual, tiene como finalidad recopilar y analizar la evolución del constructo engagement, por medio de una revisión bibliográfica de investigaciones de alto impacto indexadas en repositorios relevantes, tanto a nivel nacional como internacional; incluyendo también, instrumentos de medición de la variable. Los resultados muestran que el concepto del engagement ha evolucionado y a la vez operacionalizado con el pasar de los años, añadiéndole dimensiones que explican mejor su estructura y aplicación en el ámbito organizacional, a tal punto de que constituye no sólo un término para definir una variable en las organizaciones; sino que además, genera en ellas desarrollo y progreso. Aun cuando existen propuestas teóricas de diversos autores, todos coinciden en un aspecto central, que es cuando la persona se involucra con la organización y tiene deseos de permanecer en ella, para crecer personal y profesionalmente; siendo Bakker y Demerouti (2013) quienes postulan un modelo teórico basado en las demandas y recursos laborales; lo que ha concitado la mayor aceptación a nivel internacional. Finalmente, el instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES) construido por Schaufeli y Bakker (2003) es el que más se utiliza mundialmente y del que existen numerosas adaptaciones, con la finalidad de medir el constructo motivo de estudio, y que cuenta con las propiedades psicométricas adecuadas para su uso.

Palabras clave: Engagement, revisión teórica, organizaciones

ABSTRACT

The purpose of this conceptual theoretical design study is to collect and analyze the evolution of the engagement construct, through a bibliographic review of high-impact research indexed in relevant repositories, both at the level national and international; including also variable measuring instruments. The results show that the concept of engagement has evolved and at the same time operationalized over the years, adding dimensions that better explain its structure and application in the organizational field, to the point that it constitutes not only a term to define a variable in organizations; it also generates development and progress in them. While there are theoretical proposals from various authors, they all agree on a central aspect, which is when the person engages with the organization and has a desire to remain in it, to grow personally and professionally; it is Bakker and Demerouti (2013) who postulated a theoretical model based on labor demands and resources; which has led to the greatest international acceptance. Finally, the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) instrument built by Schaufeli and Bakker (2003) is the most widely used and of which there are numerous adaptations, in order to measure the reason for study, and which has the psychometric properties suitable for use.

Keywords: Engagement, theoretical review, organizations

INDICE

Pág.

I.Introducción 1

II. Material y método 3

Diseño 3

Procedimiento 3

III. Resultados 3

IV. Discusión 8

V. Conclusiones 11

VI. Referencias 12

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, una de las preocupaciones en el mundo laboral surge en cómo lograr que sus colaboradores consigan un mayor rendimiento y de esta manera la obtención de una mayor productividad (Loli, 2005).

Una empresa necesita personas con altas expectativas y proactivos, que se sientan identificados con su trabajo y comprometidos con los objetivos organizacionales. Es por ello que al hablar de engagement nos referimos a la energía que tiene la persona, que esté emocionalmente concertado hacia sus funciones y dirigido hacia las metas de su organización.

Las jerarquías en la organización, en especial los directivos, se considera como una pieza fundamental para intervenir e influir en el engagement de los trabajadores, por el hecho de tomarlos como personajes destacados y admirados; convirtiéndose en un motivador hacia los trabajadores y que desempeñen sus funciones adecuadamente, destacando por su labor y logrando tener éxito gracias a su fuerzo (Bakker, Demerouti y Xanthopoulou, 2011).

En el panorama actual de las organizaciones, se observa que con respecto a la estabilidad en el trabajo; existe la organización pública, quienes tienen personal que corren el riesgo de ser removidos de su cargo cuando el jefe del sector cambia. Mientras que las instituciones privadas tienen más estabilidad, pues sus directivos, generalmente permanecen grandes periodos en los cargos de poder. Por lo cual es probable que su permanencia en el trabajo no dependa del cambio de administración (Bakker, Demerouti y Xanthopoulou, 2011).

Con respecto al régimen de trabajo; en el sector público, tienen horarios de labores fijos pero en ocasiones se labora mayor tiempo de lo establecido y existe la escasa probabilidad de ascender en lo profesional y laboral. El sector privado, tiene una distribución más homogénea en los tres tipos de régimen de trabajo, con el mayor número de empleados a tiempo parcial y por hora a diferencia del tiempo completo; dependiendo claro está de cada entidad (Loli, 2005).

El engagement mantiene el rendimiento de los colaboradores y los grupos en las organizaciones. No se trata únicamente de potenciar el desempeño de la persona, sino que toma en cuenta las características interpersonales y productivas que delimitan el trabajo y que experimentan las personas en torno a ello. Un ambiente laboral propicio generará mayor productividad, unida a la cooperación para la capacidad adaptativa, creativa y voluntaria que requiere la organización, produciendo un mayor nivel de satisfacción general y un mejor desempeño, que se dará en un inicio de manera individual y luego a nivel organizacional (Pavithra y Barani, 2012).

Hablar de engagement es sin duda un tema relativamente nuevo y poco investigado, al cual se le debería dar la importancia apropiada. Lo contrario al engagement sería la falta de creatividad, iniciativa y colaboración con ideas u opiniones en la organización, y generaría algunos de los síntomas más conocidos en el desarrollo de esta falta de compromiso al entorno corporativo; por lo tanto, es pertinente generar no solo conciencia en las organizaciones; sino fundamentalmente desarrollar mayores investigaciones que aporten tanto al conocimiento, cuanto a la aplicación de métodos y procedimientos para generar esta conducta en los colaboradores por las bondades que trae tanto a la organización como al crecimiento personal y profesional.

El presente trabajo es una revisión teórica que permitirá conocer diferentes aspectos del engagement en el área laboral, de modo que al realizar nuevas investigaciones, estaría aportando con una información importante para el óptimo desarrollo de los colaboradores dentro de una organización. Sin embargo, aún no se ha desarrollado en todas las organizaciones la importancia del engagement las cuales están haciendo énfasis a los aspectos de oferta y demanda, pero no se ve el impacto que puede tener en una organización el generar en sus colaboradores una actitud de total involucramiento laboral porque no solo beneficia a la persona, que desde ya se siente satisfecho con sus responsabilidades, sino fundamentalmente a la organización.

Promover el engagement de los empleados es importante porque está directamente relacionado con la productividad en el trabajo y, como resultado, con los objetivos de la empresa. Esto muestra que hay mucho margen de mejora y es necesario y fundamental invertir en el capital humano como forma efectiva de

convertir la organización en personas comprometidas. Por tal motivo la siguiente investigación tiene como objetivo analizar la conceptualización y evolución del engagement.

II. MATERIAL Y MÉTODO

Diseño

El presente trabajo de investigación es parte de un trabajo teórico conceptual, lo cual nos permitirá obtener aportes congruentes (Ato, López, y Benavente, 2013), haciendo uso de los criterios adecuados para llevar a cabo una información valida y fiable, según los objetivos en relación al engagement (Gómez, 2017).

Procedimiento

Se trabajará mediante la revisión de artículos científicos y literaturas en las diferentes bases de datos como Scopus, Dialnet, Google académico; en idioma español e inglés, con el fin de obtener información actualizada y relevante sobre la revisión teórica del engagement; para lo cual se emplea descriptores como: engagement y compromiso. Así mismo, se clasificará la información obtenida y se sintetizará para crear un análisis adecuado que ayude a crear nuevos conocimientos y conocer diferentes formas y estrategias de abordar en la organización y la relación que tiene con el mundo laboral, permitiendo mayor facilidad y conocimiento a futuros profesionales.

III. RESULTADOS

Fue William A. Kahn en 1990, el primero en definir el engagement como energía dirigida hacia metas u objetivos, a través de un lazo físico, cognitivo y emocional con sus labores. El término engagement, es un término de origen inglés, que, al ser traducido al español, significa compromiso (Rodríguez y Bakker, 2013). Por otro lado, unos autores lo consideran como un estado mental positivo y satisfactorio en el trabajo; estando conformado por vigor, dedicación y absorción (Schaufeli y Bakker, 2003). Así también, es definido como una relación psicológica entre el colaborador y su trabajo, que no está enfocado en un solo objeto, acontecimiento, o situación particular (Salanova y Llorens, 2008).

Tabla 1

Definiciones de engagement

Autor (es)	Año	Definición
Lodahl y Kejner	1965	Nivel en que un individuo simpatiza con su trabajo.
Porter y Lawler	1965	Deseo de realizar grandes esfuerzos por el bienestar de la organización, queriendo continuar en ella y actuar en base a sus objetivos y valores.
Insel y Moos	1974	Medida en que los empleados se interesen en sus trabajos y se responsabilizan por ellos.
Meyer y Allen	1991	Conjunto de creencias relativas del colaborador hacia la organización, que caracterizan la unión entre una persona y la organización.
Davis y Newstrom	2000	Nivel en que un colaborador se identifica con la organización y anhela seguir formando parte de ella.
Arciniega	2002	Conjunto de vínculos que mantienen al colaborador adherido a una organización en particular.
Salanova y Shaufeli	2004	Estado psicológico positivo caracterizado por el trabajo, absorción y concentración en las labores.
Salanova y Llorens	2008	Relación psicológica entre el colaborador y su trabajo, que no está enfocado en un solo objeto, acontecimiento, o situación.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1 se dan a conocer las distintas definiciones relacionadas al engagement, ordenadas cronológicamente, teniendo como factor común al compromiso que percibe el colaborador para con la empresa donde desempeña sus labores.

Se aprecia que en general, los autores desde Lodahl y Kejner hasta Salanova y Llorens; quienes han definido la variable engagement, coinciden en señalar que el compromiso es el sentido de pertenencia y el vínculo creado por el empleado con sus actividades y la propia empresa; sin embargo, quien destaca más por su forma de enfocarlo es Salanova y Shaufeli porque es un concepto que se ajusta en mayor medida a las organizaciones en nuestra realidad.

Tabla 2

Modelos teóricos del engagement

Autor (es)	Año	Teoría	Descripción
Khan	1990	Teoría del rol	Propone una relación entre el colaborador y las propiedades de la tarea, teniendo en cuenta los ambientes interpersonales, grupales y organizacionales.
Maslach y Leiter	1997	Modelo estructural	El engagement simboliza un objetivo requerido para gestionar resultados provechosos en la compatibilidad entre las singularidades propias del colaborador y el trabajo que realiza
Bakker y Oerlemans	2011	Modelo circunflejo de emociones	Este modelo plantea que hay diferencia entre la definición de engagement y la satisfacción laboral, puesto que el engagement combina la dedicación, absorción y vigor, mientras que la satisfacción laboral hace alusión una forma pasiva de comodidad en el trabajo.
Ouweneel et al	2012	Modelo del impacto de los recursos personales en el engagement	Este modelo sugiere una relación mutua entre las emociones positivas y los recursos personales de los colaboradores.
Bakker y Demerouti	2013	Teoría de las demandas y los recursos laborales	Para obtener un excelente nivel de engagement, se cuenta con factores que influyen en ello, por ejemplo las demandas laborales, referida a aquellos síntomas que generan malestar en la persona, y los recursos laborales que se refieren a las emociones agradables de los colaboradores.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2 se dan a conocer las teorías que explican el desarrollo del engagement, siendo construidas a partir de múltiples aportes dadas por autores expertos en el tema organizacional. De todas estas conceptualizaciones, la mayor coincidencia radica en que los trabajadores con engagement movilizan sus propios recursos laborales para mantener altos niveles del mismo; sin embargo, la que tiene mayor vigencia y a sigo revisada con mayor impacto es la de Bakker y Demerouti, quien propone la teoría de las demandas y los recursos laborales basado en comprender, explicar y pronosticar el bienestar de los empleados, la cual tiene mayor aceptación por la sociedad.

Tabla 3

Instrumentos de evaluación

Autor (es)	Año	Instrumento	Dimensiones	Objetivo de medición
Meyer, Allen y Smith	1993	Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO)	-Componente afectivo. -Componente de continuidad. -Componente Normativo.	Evaluar el compromiso organizacional de los colaboradores para con la organización
Schaufeli y Bakker	2003	Utrecht Work Engagement Scale (UWES)	-Vigor -Dedicación -Absorción	Mide la disposición afectiva-motivacional positiva relacionada con el bienestar en el trabajo
Cárdenas y Jaik	2013	Inventario para la Medición del Engagement en el Trabajo (IMET)	-Emociones positivas en el trabajo. -Autoconcepto laboral positivo. -Apoyo social percibido en el trabajo. -Resiliencia en el trabajo.	Evaluar el nivel de engagement dividido en recursos personales y recursos organizacionales

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, se muestran algunos instrumentos de evaluación que ha sido construido con el fin de medir el constructo de engagement en colaboradores de diversas organizaciones.

En relación a los instrumentos de evaluación, hallamos el trabajo de Meyer, Allen en el año 1993 y Smith quienes construyeron el Cuestionario de Compromiso Organizacional con tres componentes, siendo el propósito básico evaluar el compromiso de los colaboradores para con la organización; posteriormente fue adaptado por Schaufeli y Bakker en el año 2003 con el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) que mide tres indicadores que trabajan los aspectos afectivos-motivacional articulados al bienestar laboral; posteriormente en el año 2013, Cárdenas y Jaik hace una nueva versión ligado al trabajo de Schaufeli y Bakker, pero con la finalidad de evaluar cuatro indicadores, pero dividido básicamente en dos dimensiones: las personales y las organizacionales. Como podemos observar, son escasos los instrumentos construidos para medir el engagement, siendo el desarrollado por Schaufeli y Bakker el más utilizado a nivel mundial.

Tabla 4

Investigaciones sobre engagement en relación con otras variables (últimos 5 años)

Autor (es)	Año	Variables relacionadas	Resultados
Berardi	2015	Motivación laboral	Existe correlación positiva y significativa entre la motivación laboral y el engagement.
Bobadilla, Callata y Caro	2015	Cultura organizacional	Los modelos de cultura organizacional guardan relación significativa y positiva con el engagement.
Asenjo	2016	Calidad de vida	Existe relación directa entre el engagement y la calidad de vida
Abanto, García y Vela	2017	Satisfacción laboral	No existe correlación entre las variables.
Estrada y Vargas	2017	Estrés laboral y satisfacción laboral	El engagement puede ser intermediario entre la satisfacción y el estrés laboral.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 se aprecian investigaciones relacionando el engagement con otras variables asociadas al ámbito organizacional.

Se observa que lo que respecta a las investigaciones del engagement, hay un incremento de estudios relacionados al tema como lo es la motivación, cultura organizacional, calidad de vida, satisfacción laboral y estrés laboral; las cuales tiene una relación poco significativa y es en base a ello que se está enfocando cada vez más en el aspecto característico de cada colaborador y no en las variables propias de una organización, considerando además el bienestar y satisfacción del colaborador en su ambiente de trabajo.

IV. DISCUSIÓN

En este estudio se analizó información disponible alojada en repositorios de alto impacto, con el fin de dilucidar las definiciones de engagement, teniendo como objetivo sintetizar la evolución de las distintas teorías.

En un primer momento se hace un análisis de las distintas conceptualizaciones. Tal como se visualiza en la tabla 1, existen ocho propuestas de autores que intentan definir el engagement; hasta el año 1965, sólo se le consideraba como el nivel en que un individuo simpatiza con su trabajo, posteriormente se suman autores como Insel y Moos (1974), quienes agregan la responsabilidad de los colaboradores en las actividades que realizan dentro de la organización como característica que promueve el desarrollo del engagement.

Por otro lado, Meyer y Allen (1991) amplían este concepto y le añaden el conjunto de creencias que tienen los colaboradores respecto al lugar donde realizan su trabajo, es decir, mientras más positiva sea la percepción hacia la organización, es más probable que se comprometan de buena manera con ella y aporten a su crecimiento.

Las definiciones aportadas por Davis y Newstrom (2000) y Arciniega (2002) concuerdan en el sentido de que ya no únicamente se centran en el compromiso del colaborador con la organización, sino también se toma en cuenta el deseo de seguir permaneciendo en ella, ya que sugieren que los sujetos quizá se vean comprometidos con su centro de trabajo por un tema de valores y/o cumplimiento de contrato, pero no necesariamente van a sentir el deseo de seguir laborando allí, es entonces que para que se pueda hablar de engagement, debe incluirse el sentir de los colaboradores de desarrollarse personal y profesionalmente en esa organización.

Fueron Salanova y Shaufeli (2004) quienes establecieron el modelo tridimensional del engagement, más aceptado a nivel mundial, constituido por las dimensiones de vigor, dedicación y absorción, las mismas que son instrumentalizadas en su escala de engagement que construyeron, donde el vigor está referido a los altos niveles de energía de los sujetos al momento de desenvolverse en su trabajo; la dedicación se entiende como la participación dentro de la empresa, manteniendo una actitud positiva y la absorción viene a ser la concentración experimentada al momento de desempeñar sus actividades.

Respecto a los modelos teóricos, se han ido postulando distintas apreciaciones, tratando de integrar diversos aspectos que conforman al engagement, de los cuales, Bakker y Demerouti (2013) proponen el más aceptado por estudios relacionados a este

constructo, donde sugieren que para generar un alto nivel de engagement, se debe tener en cuenta factores que influyen en su desarrollo, por ejemplo las demandas laborales, referida a aquellos síntomas que incomodan a la persona, y los recursos laborales, referidos a las emociones agradables de los colaboradores.

No obstante, en años anteriores, Maslach y Leiter (1997), se referían al engagement como un objetivo que las organizaciones debían aspirar a desarrollar en los colaboradores, y no como una característica propia de ellos, difiriendo del modelo teórico que había planteado Khan (1990), quien sostuvo que el engagement lo desarrolla el colaborador en base a una relación con las características de las actividades que desempeña en su trabajo.

Más adelante, esta propuesta de los años 90 iría evolucionando y fueron Ouweneel et al. (2012), quienes a través de su modelo del impacto de los recursos personales en el engagement, dan mayor énfasis a los recursos internos de los colaboradores que se verán reforzados por las emociones positivas que experimenten dentro de sus labores, contribuyendo a una mayor presencia de compromiso con la organización.

En la tabla 3, se dan a conocer los instrumentos de evaluación que fueron construidos con la finalidad de medir el constructo del engagement, de los cuales, el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) elaborado por Schaufeli y Bakker (2003) ha sido el más utilizado a nivel mundial y consta de distintas adaptaciones en diversos países; evalúa el estado tanto afectivo como de motivación positivo relacionado con la sensación de bienestar experimentada en el trabajo, lo que deviene en el compromiso con la organización.

Otra propuesta interesante es el instrumento construido por Cárdenas y Jaik (2013) titulado Inventario para la Medición del Engagement en el Trabajo (IMET), el mismo que fue sometido a los análisis estadísticos pertinentes de validez y confiabilidad, donde por medio de análisis factorial, consistencia interna de Cronbach y división por mitades partidas, se obtuvieron indicadores que señalan evidencia aceptable de validez y confiabilidad; sin embargo, esta escala no es muy utilizada en los trabajos de investigación, en parte porque no ha sido adaptada en otras realidades y no es muy conocida.

Referente a las investigaciones realizadas en los últimos 5 años, en la tabla 4 se observa que cada vez son más los estudios que asocian al engagement con factores netamente organizacionales, en especial con aquellos derivados de la psicología

positiva, por ejemplo la motivación, satisfacción, calidad de vida, entre otros, sin embargo, en algunas de ellas no se encontraron relaciones significativas, y es en base a ellos que en la actualidad se le está prestando mayor atención a las características personales de los colaboradores y ya no únicamente a aquellas variables que tengan que ver con productividad, ganancias y estatus en beneficio propio de la organización, sino también considerando el bienestar de los sujetos.

Finalmente, sería recomendable seguir recopilando y analizando otras investigaciones que estudien al engagement relacionado a variables de corte negativo, ya que es conocido que en las organizaciones se presentan diversos problemas que suelen derivar en una baja productividad y deterioro en las relaciones interpersonales entre los colaboradores.

V. CONCLUSIONES

1. La conceptualización del engagement se dio por primera vez en 1965 por Lodahl y Kejner, quien sostuvo que se refería al nivel en que una persona simpatiza con su trabajo.
2. El estudio del engagement empieza a cobrar mayor fuerza a inicios de la década de los 90, donde se postulan diferentes modelos teóricos de los cuales se desprenden las investigaciones futuras.
3. Maslach y Leiter (1997) dieron una orientación distinta en cuanto al engagement, ya que lo tomaron como un objetivo que las organizaciones debían aspirar a desarrollar en los colaboradores, y no como una característica propia de ellos.
4. El modelo teórico más ampliamente aceptado para el estudio del engagement es el propuesto por Bakker y Demerouti (2013), denominado teoría de las demandas y los recursos laborales.
5. No existen muchos instrumentos con los cuales se pueda medir el constructo de engagement, no obstante, el más utilizado es el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de Schaufeli y Bakker (2003).
6. Las investigaciones referentes al engagement, no son muy variadas, y por lo general se le asocian a variables positivan, generando la necesidad de relacionarlas a otras que no han sido muy estudiadas.

VI. REFERENCIAS

Abanto, W., García, E., y Vela, O. (2017). Engagement y Satisfacción Laboral en agentes de Empresas de Seguridad y Vigilancia Privada, en la ciudad de Piura. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Perú.

Arciniega, L. (2002). *Compromiso organizacional en México. ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* México: Ed. Limusa

Asenjo, Y. (2016). Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa de seguridad. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Ato, M., López, J., y Benavente, A., (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología, 29* (3), p 1038-1059.

Bakker A., Demerouti E. y Xanthopoulou D., (2011). ¿Cómo los Empleados Mantienen su Engagement en el Trabajo? *Ciencia y Trabajo, 13*(41), 135-142.

Bakker, A. B. y Oerlemans, W. G. M. (2011). Subjective Well-Being in Organizations. En K. Cameron y G. Spreitzer (eds.), *Handbook of Positive Organizational Scholarship.* Oxford: Oxford University Press, pp. 178-189.

Bakker, A., y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of work and organizational pshychology, 29,* 107-115. DOI: http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16

Berardi, A. (2015). Motivación Laboral y Engagement en el Sector Público Nacional. (Tesis de Licenciatura). Universidad Fasta, Argentina. Obtenido de http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1

Bobadilla, M., Callata, C., y Caro, A. (2015). Engagement Laboral Y Cultura Organizacional: El rol de orientación cultural en una empresa global. (Tesis de Maestría). Universidad del Pacífico, Lima

Cárdenas, T., y Jaik, A. (2013). Inventario para la medición del engagement (Ilusión por el trabajo). Un estudio instrumental. *Psicogente, 17*(32), 294 – 306. Extraído de: http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v17n32/v17n32a04.pdf

Davis, K., y Newstrom, J. (2000). *Comportamiento humano en el trabajo.* México. McGraw Hill

Estrada, W., y Vargas, L. (2017). Papel mediador del engagement entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del área de logística de una empresa industrial de alimentos de consumo masivo Callao, 2017 (Tesis de pregrado) Universidad Peruana Unión, Callao, Perú.

Gómez, M,. (2017). 6° Congreso Internacional de Investigación. *Diseños de investigación psicológicas: revisión de dos propuestas de clasificación*, 29-37. La Plata: Universidad Nacional de la Plata. Obtenido de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/68864/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Insel, P., y Moos, R. (1974). *Work enviroment scale.* California: Consulting Psychologist Press

Kahn, W. A. (1990). Condiciones psicológicas de compromiso personal y desconexión en el trabajo. *The Academy of Management Journal, 33*(4), 692. http://doi.org/10.2307/256287

Lodahl, T., y Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology, 49,* 24-33

Loli, A., (2005) Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Instituto de Investigaciones Psicológicas,* UNMSM, Lima, Perú.

Maslach, C. y Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do about It.* San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Meyer, J. P., Allen, N. J., y Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology, 78*(4), 538

Meyer, J., y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*

Ouweneel, E.; Le Blanc, P.; Schaufeli, W. B. y Van Wijhe, C. (2012). Good Morning, Good Day: A Diary Study on Positive Emotions, Hope, and Work Engagement. *Human Relations, 65*, 1129-1154

Pavithra, S. y Barani, G., (2012). Un estudio sobre la calidad de vida laboral de los legisladores en el distrito de Coimbatore. *Indian streams research journal, 2*(8), 1-8.

Porter y Lawler. (1965). Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior. *Psychological Bulletin, 64,* 23-51

Rodríguez, A., y Bakker, A. (2013). *El engagement en el trabajo. Salud laboral: Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral.* Madrid: Pirámide.

Salanova, M., y Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles Del Psicólogo, 29*(1), 59–67. Recuperado de: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829108

Salanova, M., y Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros, 261*.

Schaufeli, W., y Bakker, A. (2003). UWES Utrecht Work Engagement Scale manual Preliminar. *Journal of Occupational Health Psychology*. http://doi.org/10.1037/t01350-000

Schaufeli, Wilmar B. y Bakker, Arnold B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale UWES*. Extraído de: http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_87.pdf