

RELACIÓN ENTRE LA AUTOEFICACIA Y EL ENGAGEMENT EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA AGRO QUIMICA EN LIMA

RELATIONSHIP BETWEEN SELF-EFFICACY AND ENGAGEMENT IN THE EMPLOYEES OF AN AGROCHEMICAL COMPANY IN LIMA

Dean Fidel Castro¹

Resumen

La autoeficacia y el compromiso son elementos esenciales para el rendimiento de los trabajadores dentro de una organización. La autoeficacia se refiere a la seguridad que tiene un empleado en su habilidad para llevar a cabo sus funciones de forma eficiente, mientras que el compromiso indica el nivel de dedicación y entusiasmo hacia su trabajo. Cuando los empleados tienen una alta autoeficacia tienden a estar más involucrados, lo que beneficia su rendimiento y bienestar, creando un entorno laboral más productivo y favorable. La meta de esta investigación es establecer la conexión entre la autoeficacia y el grado de compromiso de los empleados en una empresa agro química en Lima, durante el año 2024. El enfoque utilizado fue cuantitativo, de tipo aplicado y descriptivo, con un diseño no experimental, de corte transversal y correlacional, considerando a 37 colaboradores. Los hallazgos de esta investigación mostraron que los empleados, al sentir una mayor satisfacción en sus tareas, en el ambiente laboral, en la autoevaluación personal y/o social, y en las recompensas económicas, incrementarán su esfuerzo en el trabajo, lo que les permitirá alcanzar objetivos y resultados en la organización.

Palabras clave: Autoeficacia, Engagement, Colaboradores, Clima Organizacional.

Abstract

Self-efficacy and commitment are essential elements for employee performance within an organization. Self-efficacy refers to an employee's confidence in their ability to perform their duties efficiently, while commitment indicates their level of dedication and enthusiasm for their work. When employees have high self-efficacy, they tend to be more engaged, which benefits their performance and well-being, creating a more productive and favorable work environment. The goal of this research is to establish the connection between self-efficacy and the level of employee commitment of an agrochemical company in Lima, Peru, during 2024. The approach used was quantitative, applied, and descriptive, with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design, considering 37 employees. The findings of this research showed that employees, when they feel greater satisfaction with their tasks, the work environment, personal and/or social self-evaluation, and financial rewards, will increase their effort at work, allowing them to achieve organizational goals and results.

Keywords: Self-efficacy, Engagement, Employees, Organizational climate.

Recepción: 13 de abril de 2026 / Evaluación: 20 de abril de 2026 / Aprobado: 01 de mayo de 2026

¹ Ingeniero Industrial. Investigador en la Editorial Mundo Interdisciplinario. Argentina. Email: financiera@editorialmundointerdisciplinario.org ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-5698-0995>



En el entorno laboral, la importancia de los colaboradores y de cómo su destacado desempeño diferencia a una entidad de las otras compañías, según los responsables de recursos humanos, puesto que admiten que los empleados son cruciales para el triunfo de la misma. Por lo tanto, es común que las empresas esperen que los trabajadores lleven a cabo sus tareas diarias con una actitud positiva y un rendimiento óptimo, ya que al lograr esto, pueden sentir felicidad, entusiasmo, responsabilidad y establecer una conexión positiva con su empleo (Romero et al., 2021; Flores, Méndez y Bermúdez, 2020).

En el entorno laboral se pone de manifiesto el entusiasmo por las tareas, observable en distintos niveles de la organización, ya que llevar a cabo una actividad de forma reiterada puede provocar que una persona desarrolle pasión por querer asimilarse (De Moura et al., 2020; González y Cruz, 2021). Así, las empresas enfrentan continuamente varios retos como alta rotación, escaso compromiso, fatiga, estrés, entre otros. Por lo tanto, es crucial que las organizaciones prevengan que estas situaciones se presenten en el ámbito laboral, además indican que estos elementos pueden reducir la motivación en el trabajo, lo que impactará de manera notable en la eficiencia de las personas (Effendi et al., 2021).

Valorar a los empleados como un elemento esencial de la estrategia a nivel mundial es vital, puesto que sus aportes positivos ayudan a alcanzar los objetivos de la organización. Los estudios indican que las organizaciones se benefician de altos niveles de compromiso entre sus empleados, lo que resulta en una mayor inclinación a alcanzar resultados sobresalientes (De La Hoz Suárez et al., 2021; Villamizar, Vargas y Montes, 2022). Así que es fundamental diseñar una estrategia para aumentar la involucración de los empleados que produzca ventajas (Ruiz et al., 2020; Hernández, Novoa y Mendoza, 2023).

Los factores presentes en el entorno empresarial tienen un impacto considerable en el compromiso y la dedicación en el trabajo, siendo la cultura organizacional un aspecto clave que influye en el compromiso, dado que los trabajadores se ven afectados por variaciones que pueden alterar su dedicación. Como resultado, las organizaciones deben resaltar la importancia de desarrollar una cultura empresarial que incentive el compromiso para abordar de manera efectiva los desafíos competitivos (Bakker et al., 2023).

Un aspecto fundamental en las organizaciones es el engagement o compromiso laboral, puesto que desean que los trabajadores exhiban actitudes de servicio y proactividad, colaboren entre sí, realicen sus tareas con excelencia y se esfuercen por perfeccionar sus habilidades. Asimismo, las empresas requieren colaboradores sumamente dedicados, ya que son los más idóneos para realizar sus tareas generando un valor interno para la organización. Así, el engagement impacta en la productividad laboral y la satisfacción en el empleo, y también tiene un efecto positivo en el bienestar mental de las personas (Arias & López, 2020).

Hoy en día, las organizaciones enfrentan circunstancias inesperadas, sumamente demandantes y en continuo movimiento, por lo que todas estas causas, unidas al avance tecnológico constante, crean un interés creciente en las empresas por ser competitivas y atractivas para los consumidores; esta rivalidad las motiva a enfocarse en la productividad empresarial y en el talento interno (Romero & Palacini, 2020). Las empresas reconocen que los individuos son quienes deben administrar todos los recursos de forma eficiente para alcanzar las metas de la organización mediante la generación de bienes y servicios; por lo tanto, cualquier esfuerzo por mejorar la productividad se fundamenta en los recursos humanos (Quiroga & Pelaez, 2021).

En este sentido, es esencial mencionar que en las organizaciones, la producción y/o entrega de servicios está asociada al desempeño de los trabajadores, quienes juegan un

papel crucial al llevar a cabo sus funciones y colaborar para alcanzar los objetivos (Bernabé et al., 2024). Por lo tanto, es fundamental que los trabajadores confíen en sus capacidades de autoeficiencia para enfrentar las exigencias que aparezcan en su entorno, ya sea profesional, personal o de otro tipo.

Desde el enfoque de la Autoeficiencia en las organizaciones, se puede sostener que esta se fundamenta en las percepciones de cada individuo sobre sus capacidades, las cuales empleará para organizar y realizar sus actividades, con la meta de alcanzar la eficiencia anhelada. Por esta razón, si los individuos poseen una elevada autoeficacia, es probable que experimenten motivación y compromiso, alcanzando un buen rendimiento en sus labores y fomentando su bienestar laboral (En contraste, las personas menos eficaces se consideran con escasa capacidad para afrontar las demandas de su entorno y exageran sus debilidades y obstáculos, lo que provoca que este pensamiento negativo sobre sí mismos les genere estrés y les impida enfocarse en su objetivo, complicando el uso de los recursos disponibles al no ser reconocidos (García-Álvarez, 2024).

Según Wibawa y Takahashi (2021), las personas que se ven a sí mismas como poco competentes ante las demandas del entorno tienden a enfatizar sus limitaciones y los posibles obstáculos en su contexto, mientras que quienes se sienten capaces se centran en los retos que la situación les ofrece. La autoeficacia afecta nuestra forma de ver los obstáculos, pues individuos con alta autoeficacia ven los obstáculos como retos a vencer, lo que incrementa su esfuerzo y tenacidad.

En el contexto empresarial de Perú, Agro Química Silva SAC es una compañía peruana que fue constituida el 06/01/2001, ya que es una de las compañías principales en la distribución mayorista y minorista de productos agrícolas y veterinarios en el país, y también tiene distribuidores autorizados de laboratorios tanto nacionales como internacionales. Nos sentimos orgullosos de ser un recurso confiable para expertos en salud animal, ganadería y fertilizantes vegetales. En cambio, las secciones que posee la empresa son las siguientes: logística, almacenamiento y ventas.

Concretamente, la empresa Agro Química Silva SAC muestra que la falta de comprensión sobre el compromiso de los empleados es una debilidad detectada en el Perú, reflejada en la inadecuada energía al asumir sus responsabilidades, su limitada fortaleza mental ante retos técnicos y sociales, la escasez de entusiasmo laboral, la dificultad para conservar la calma en situaciones complicadas, y la motivación para laborar por extensos periodos de tiempo. Asimismo, existe una carencia de compromiso, lo que provoca que los empleados no vean su trabajo como relevante ni inspirador. Por lo tanto, durante su tiempo en la compañía, siente escasa emoción, manifiestan escaso interés en solucionar problemas y tienen poco orgullo de pertenecer a la organización. Asimismo, hay una asimilación deficiente, lo que hace que el trabajador pierda la concentración en sus tareas; además, sienten incomodidad al realizar sus funciones y piensan que el tiempo pasa muy lentamente mientras laboran (Martin et al., 2024).

En el ámbito de la economía peruana, las empresas como Agro Química Silva SAC son fundamentales, dado que constituyen el 99% de todas las empresas en el territorio. Así, resulta crucial administrar de forma eficiente los procesos de autoeficiencia para potenciar el desarrollo de dichas organizaciones. A pesar de contar con una escasa tasa de supervivencia, su desarrollo es relevante, ya que son cruciales para el avance del país, mejorar la autoeficacia emprendedora y el rendimiento empresarial puede fomentar el crecimiento de los sectores.

De lo anteriormente expuesto, el estudio formula la siguiente pregunta: ¿Cómo se relaciona la autoeficacia y el engagement en los colaboradores de la empresa Agro Química Silva SAC de Lima durante el año 2024?

Adicionalmente, la presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la autoeficacia y el nivel de engagement de los colaboradores en la empresa Agro Química Silva SAC de Lima durante el año 2024. Además, se justifica desde lo práctico, puesto que la investigación tiene razón de ser, dado que tiene una utilidad en la autoeficacia y el compromiso de los empleados de una organización, y busca proporcionar a la empresa una base sólida para el desarrollo de estrategias y políticas que promuevan un ambiente laboral saludable, una adecuada gestión de conflictos y, finalmente, el aumento del rendimiento de los empleados. También, desde lo metodológico es estudio se justifica porque será provechoso para otros investigadores, se ofrece una descripción minuciosa que facilite la evaluación de su replicabilidad en diversos contextos de investigación.

Método

El estudio se desarrolló dentro de un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y descriptiva, con un diseño no experimental y correlacional, con una muestra de 37 empleados de la empresa Agro Química Silva SAC de Lima. La información referente al objeto de estudio se obtuvo a través del análisis de contenido de documentos y la entrevista semiestructurada realizada a los colaboradores. Se utilizó el cuestionario UWES-17 que mide el engagement que incluye 3 dimensiones con 17 preguntas y una escala Likert de 5 opciones para evaluar el compromiso laboral. Además, para evaluar la Autoeficiencia, se aplicó el AU-10, el cual tiene una sola dimensión y está compuesto por 10 preguntas con 7 opciones de respuesta que van del 0 al 6.

Asimismo, las fuentes de información para la elaboración del presente estudio se fundamentan en artículos científicos, bases de datos como Scopus, ProQuest, Dialnet, Science, y más, además de tesis de grado, libros y otros recursos. Al obtener los datos, se organizó y procesó las unidades hermenéuticas utilizando herramientas informáticas como SPSS v27 y Excel, además de tablas dinámicas según el cruce, el análisis de información y las variables definidas en esta investigación, lo que facilitó llegar a los resultados y conclusiones correspondientes.

Resultados

La Tabla 1 muestra que el p – valor es 0.001, siendo menor que < 0.05 , afirmándose que hay una conexión importante entre la Autoeficacia y el Engagement de los trabajadores de la empresa Agro Química Silva SAC, Lima, en el año 2024. En contraste, el coeficiente de compensación alcanza 0.983, indicando una relación extremadamente positiva. Se dice que cuanto mayor sea el nivel de Autoeficacia, los empleados tendrán mayor compromiso con la empresa.

Tabla 1. Correlaciones entre Autoeficacia y Engagement

			Autoeficacia	Engagement
Rho de Spearman	Autoeficacia	Coeficiente de correlación	1.000	,983**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	37	37
	Engagement	Coeficiente de	,983**	1.000

correlación

Sig. (bilateral)	0.000
N	37

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 2 muestra que el valor p es 0.001, inferior a α que es <0.05 , lo que indica una relación significativa entre la seguridad en mis habilidades y el grado de compromiso de la empresa Agro Química Silva SAC, Lima con un coeficiente de correlación de 0.982, indicando una relación efectiva elevada, lo que demuestra que a mayor nivel de Seguridad de mis habilidades, mayor será el compromiso de los colaboradores con la empresa.

Tabla 2. . Correlaciones entre Seguridad de mis capacidades y Engagement

			Engagement	Seguridad de mis capacidades
Rho de Spearman	Engagement	Coeficiente de correlación	1.000	,982**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	37	37
	Seguridad de mis capacidades	Coeficiente de correlación	,982**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	37	37

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Elaboración propia

La Tabla 3 muestra que el p-valor es 0.001, por lo tanto se descarta H_0 y se acepta H_1 , indicando una conexión importante entre la capacidad de resolver problemas y el compromiso de los empleados en Agro Química Silva SAC. El coeficiente de correlación es de 0.971, representando una relación es positiva muy alta, lo que revela que a mayor grado de capacidad para analizar y solucionar problemas mayor compromiso tendrán los colaboradores con la empresa.

Tabla 3. Correlaciones entre capacidad para analizar y solucionar problemas y Engagement

			Capacidad para analizar y solucionar problemas	Engagement
Rho de Spearman	Capacidad para analizar y solucionar problemas	Coeficiente de correlación	1.000	,971**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	37	37
	Engagement	Coeficiente de correlación	,971**	1.000

Sig. (bilateral)	0.000	
N	37	37

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Elaboración propia

La Tabla 4 muestra que el p valor es menor 0.05, confirmando una relación entre la autoeficacia para el cambio y el nivel de engagement de los colaboradores de Agro Química Silva SAC. La correlación es de 0.955, presentando una relación positiva fuerte, indicando que cuanto más alto sea el nivel de autoeficacia para el cambio, mayor será el compromiso de los empleados con la empresa.

Tabla 4. Correlaciones entre autoeficacia para el cambio y Engagement

			Autoeficacia para el cambio	Engagement
Rho de Spearman	Autoeficacia para el cambio	Coefficiente de correlación	1.000	,955**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	37	37
	Engagement	Coefficiente de correlación	,955**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	37	37

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Elaboración propia.

Discusión

El propósito del presente estudio fue determinar la relación entre la autoeficacia y el nivel de engagement de los colaboradores en la empresa Agro Química Silva SAC Lima durante el año 2024, se observa que existe una relación significativa entre la Autoeficacia y el Engagement de los colaboradores de la empresa Agro Química Silva SAC, durante el año 2024, con una significancia de < 0.05 y una correlación Rho de Spearman de 0.983, lo que indica una relación muy positiva. Los hallazgos previamente mencionados coinciden con el estudio efectuado por Quiroga y Pelaez (2021), quienes determinaron el grado de vinculación entre la autoeficacia general y el engagement, encontrando una correlación de 0,230, lo que indica que existe una relación directa positiva moderada entre ambas variables, sugiriendo que a mayor autoeficacia corresponde un nivel de engagement más elevado. Asimismo, esta relación directa indica un porcentaje notable de 0.001, evidenciando que hay una diferencia significativa entre la autoeficacia y el compromiso, así como la edad, determinando que las personas, a medida que avanzan en el tiempo, pueden cultivar más habilidades al enfrentar diversos desafíos y exigencias que les impulsan a obtener las competencias y destrezas requeridas para alcanzar lo planteado.

En contraste, los hallazgos del estudio realizado por Llanos (2021) sugieren que la autoeficacia de los trabajadores antes de trasladarse a su hogar no está relacionada con la variable de Autoeficacia previa a la transición, mostrando una correlación no significativa de $r = -0.017$ y $p=0.803$. Respecto al engagement, se observó que antes de la transición del trabajo a casa no hay una relación con la variable Engagement después del cambio, mostrando una correlación no significativa de $r = -0.041$, $p - val = 0.545$. Este

descubrimiento sugiere que los empleados, al lidiar con diferentes riesgos y experimentar un aumento en el agotamiento laboral (o síndrome de burnout), deben ajustarse a nuevos procedimientos y tecnologías.

Por otra parte, otros hallazgos coinciden con el estudio llevado a cabo por Ocampo-Álvarez et al. (2021), quienes encontraron una relación positiva entre el engagement y el optimismo $<0,01$, vigor $<0,01$, dedicación $<0,01$ y absorción $<0,01$. De manera similar, los hallazgos coinciden con los de Peralta et al. (2023), quienes sostienen que, conceptualmente, el compromiso en el trabajo y la autoeficacia están estrechamente relacionados en el ámbito profesional, donde esta relación implica una valoración positiva de destrezas y competencias, siendo visto como competente lo que lleva a un mayor compromiso y a contribuciones constantes y provechosas para el desarrollo laboral eficiente. Asimismo, los resultados de este estudio coinciden con los hallazgos expuestos por Álvarez y Dicovski (2024), indicando que los docentes exhiben altos niveles de compromiso, aunque la dimensión de dedicación mostró el nivel de evaluación más alto. Igualmente, no hay diferencias significativas entre las variables de engagement y el género, y el valor de engagement era muy similar para ambos sexos ($p = 0.605 > 0,05$). Asimismo, se pudo observar que hay una tendencia a altos niveles de las dimensiones del engagement en el personal docente, quienes estaban profundamente comprometidos con su labor.

En cuanto a si hay una relación relevante entre la seguridad en mis habilidades y el grado de engagement de los empleados de Agro Química Silva SAC, se deduce una significancia de $0.001 < \alpha = 0.05$ y un coeficiente Rho de Spearman de 0.982, indicando una relación positiva extremadamente alta. Se sostiene que a mayor nivel de Seguridad en mis habilidades, mayor será el compromiso de los colaboradores con la empresa.

Simultáneamente, Rivera et al. (2023) hallaron resultados similares que sugieren una conexión positiva entre el manejo efectivo de situaciones laborales y la implicación de los empleados, con un coeficiente de correlación de Spearman bilateral positivo de 0.341 que resulta significativo a un nivel de 0.045. Además, Bernabé et al. (2024) evidencia a través de sus hallazgos que existe una correlación significativa entre la proactividad y el comportamiento proactivo de los empleados ($p = 0.001$ y $p = .001$), respectivamente. De manera similar, Arias y López (2020) presentan sus hallazgos mostrando que el compromiso en el trabajo tiene una relación moderada con la productividad y la calidad laboral, lo que promueve la fidelidad y la lealtad hacia la organización, con correlaciones moderadas de 0.594 y 0.555 entre los empleados. Estos resultados indican que tales factores influyen de manera directa y positiva en el compromiso de los trabajadores con la empresa y sus objetivos, evidenciando la relevancia de la Autoeficacia como un elemento fundamental en la gestión empresarial.

De manera similar, se puede verificar que hay una relación relevante entre la habilidad para analizar y resolver problemas con el nivel de compromiso de los empleados de la empresa Agro Química Silva SAC, deduciendo una significancia de $0.001 < \alpha = 0.05$ y un coeficiente Rho de Spearman de 0.971, que indica una relación positiva muy alta. Demostrando también que a mayor nivel de habilidad para analizar y resolver problemas, mayor será el compromiso de los colaboradores con la empresa.

Los resultados mencionados anteriormente coinciden con la investigación efectuada por Mendoza-Vega et al. (2020), dado que se muestra que hay un alto nivel de correlación entre las dimensiones de vigor y relación con los superiores (0,331), vigor y trabajo (0,331), vigor y participación en las decisiones (0,299), así como vigor y reconocimiento por mis habilidades (0,317). Así, las relaciones sólidas entre los empleados influyen

considerablemente su disposición para esforzarse en el trabajo, ya que estos inspiran y aportan energía a sus subordinados mediante interacciones positivas, además de las metas y objetivos fijados en sus funciones, los cuales establecen el grado de satisfacción laboral de un trabajador.

Asimismo, Vásquez et al. (2024) muestran que sus hallazgos coinciden con los del presente estudio al indicar que la toma de decisiones en el ámbito laboral está significativamente relacionada ($0.00 \leq 0.05$) con el compromiso en el trabajo, y que la dimensión de Vigor se asocia de manera significativa ($0.00 \leq 0.05$) con el rendimiento de los empleados. Así, estos resultados indican que aunque existe una conexión significativa entre las variables, la fuerza de esa relación puede verse afectada por la percepción que el trabajador tiene sobre su rol esperado.

Se observa una relación notable entre la autoeficacia para el cambio y el compromiso de los trabajadores de Agro Química Silva SAC, con una significancia de $0.001 < \alpha = 0.05$ y un coeficiente Rho de Spearman de 0.955, lo que indica que a medida que aumenta la autoeficacia para el cambio, también crece el compromiso de los trabajadores con la empresa.

Así, Rangel et al. (2024) identificaron que la autoeficacia percibida ($p = 0,000$) y la actitud ($p = 0,000$) ejercieron efectos positivos y significativos en el compromiso laboral, subrayando la relevancia de estos elementos en el desarrollo de un compromiso laboral eficiente. Encontraron Setyaningsih y Sunaryo (2021) que la Autoeficacia tiene un efecto favorable en el Compromiso laboral, con un coeficiente de trayectoria ($\rho = 0,400$), y que la Satisfacción Laboral influye positivamente en el Compromiso laboral, con un coeficiente de trayectoria ($\rho = 0,250$). Así, el desarrollo de habilidades, la autoeficacia y la satisfacción laboral puede potenciar la dedicación de los empleados, así como optimizar resultados para mejorar las competencias, la autoconfianza y la satisfacción laboral con el objetivo de aumentar el compromiso y esfuerzo de los trabajadores.

Asimismo, los resultados de Ospina-Cano et al. (2023) coinciden con este estudio, evidenciando relaciones moderadas y significativas entre la autoeficacia y las diversas dimensiones del engagement (vigor $p < ,01$), (dedicación $p < ,01$) y (absorción $p < ,01$). Esto indica que la confianza en las propias habilidades motivacionales, junto con comportamientos autoregulados y proactivos para lograr un objetivo, genera correlaciones significativas y robustas entre las dimensiones del compromiso laboral

Conclusiones

Se observa una relación significativa entre la Autoeficacia y el Engagement de los empleados en la empresa Agro Química Silva SAC Lima, en 2024, con una significancia de $0.001 < 0.05$ y un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.983.

Se halló una conexión relevante entre la capacidad de solucionar problemas y el compromiso de los empleados en la empresa Agro Química Silva SAC, con una significancia de $0.001 < \alpha = 0.05$ y un coeficiente Rho de Spearman de 0.971.

Se halló una relación significativa entre la capacidad de resolución de problemas y el compromiso laboral de los empleados en Agro Química Silva SAC, con un nivel de significancia de $0.001 < \alpha = 0.05$ y un coeficiente Rho de Spearman de 0.971.

Los resultados evidencian una relación significativa entre la autoeficacia para el cambio y el compromiso de los empleados en Agro Química Silva SAC, con una significancia de $0.001 < \alpha = 0.05$ y un coeficiente Rho de Spearman de 0.955.

A través de esta investigación se proporciona información pertinente y actual sobre la autoeficacia y el grado de engagement o compromiso laboral, abarcando definiciones, conceptos y métodos de autores destacados, además de datos de estudios confiables en varios sectores empresariales. Asimismo, la autoeficacia y el compromiso laboral en cada organización deben reconocer las particularidades individuales de sus trabajadores, lo que impacta en un aumento de la rentabilidad y productividad, promoviendo la retención de talento, impulsando la creatividad y mejorando la reputación de las empresas.

Referencias Bibliográficas

- Álvarez, D. & Dicovski, L. (2024). Compromiso laboral (engagement) asociado al sexo, edad, categoría y antigüedad del profesorado de la unan-león, Nicaragua, 2019. *Revista de Ciencia y Tecnología El Higo*, 14(01), 20-35. <https://doi.org/10.5377/elhigo.v14i1.17971>
- Arias, S. & López, H. (2020). Gestión del compromiso, prácticas laborales que la fortalecen. Caso de estudio. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 2646. <https://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.2646>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A. y Rodríguez-Muñoz, A. (2023). La teoría de las demandas y recursos laborales: nuevos desarrollos en la última década. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 39(3), 157-167. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a17>
- Bernabé, M., Merhi, R., Lisbona, A. & Palací, F. (2024). Yo laboral futuro y proactividad en la carrera profesional, el efecto mediador serial de la pasión académica y la resiliencia. *Revista de Psicodidáctica*, 29(1), 39-46. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2023.10.002>
- Charry, J.M. & Solórzano, J.R. (2021). Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 8, 26-36. <https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n1.03>
- De La Hoz Suárez, A., Urzola Berrío, H., & De La Hoz Suárez, B. (2021). Gestión operativa ante evento disruptivo covid-19 en comercializadoras de productos ferreteros, construcción, del hogar en Sincelejo. *Conocimiento Global*, 6(S1), 218-232. <https://doi.org/10.70165/cglobal.v6iS1.141>
- De Moura, A., Bernardes, A., Balsanelli, A., Dessotte, C., Gabriel, C. y Zanetti, A. (2020) Liderazgo y satisfacción laboral en el contexto del Servicio Móvil de Atención de Emergencia. *Revista Latino-mericana de Enfermagem* 28, 1-10. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3455.3260>
- Effendi, M., Nimran, U., Utami, H. y Afrianty, T. (2021) Effects of Psychological Capital and Gratitude on Employees Intention to Leave: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8, 1125-1134. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.1125>
- Flores Agüero, F., Méndez Palacios, J. J., & Bermúdez Peña, C. P. . (2020). Estrategias digitales para las pymes. *REVISTA INNOVA ITFIP*, 6(1), 29-49. <https://doi.org/10.54198/innova06.02>
- García-Álvarez, D. (2024). Autoeficacia general y autoeficacia percibida específica de situaciones académicas en estudiantes de educación universitaria en Venezuela. *Encuentro Educativo*, 31(1), 10-28. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12130869>

- González Trujillo, G., & Cruz Manzano, D. (2021). Diagnóstico del proceso de selección de empresas de la entidad queretana: perspectiva del talento humano. *REVISTA INNOVA ITFIP*, 8(1), 19–32. <https://doi.org/10.54198/innova08.03>
- Hernández Palma, H., Novoa, D. J., & Mendoza Cásseres, D. (2023). Energía renovables y medidas de eficiencia energética aplicables a las instituciones prestadoras de salud en Colombia. *REVISTA COLOMBIANA DE TECNOLOGIAS DE AVANZADA (RCTA)*, 1(41), 123-131. <https://doi.org/10.24054/rcta.v1i41.2557>
- Llanos, L. (2021). La autoeficacia y el engagement del trabajo en casa: aprendizajes durante la pandemia de Covid 19. *Contaduría y Administración*, 66(5), 1-23. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.3186>
- Martin, M., Dueñas, M. & Rubio, L. (2024). Relación entre Justicia Organizacional y el Engagement para entornos laborales más equitativos e inspiradores. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 25(2), e484. <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/484>
- Mendoza-Vega, R., Murillo-Murillo, E. y García-Méndez, S. (2020). Relación entre satisfacción laboral y engagement en empleados operativos de la empresa de transporte Cotrascal S.A.S. *I+D Revista de Investigaciones*, 15(1), 69-76. <https://doi.org/10.33304/revinv.v15n1-2020008>
- Ocampo-Álvarez, L., Quiroz-González, E. y Villavicencio-Ayub, E. (2021). Engagement y optimismo en un grupo de trabajadores colombianos: análisis de algunos predictores. *Univ. Salud. Suplemento: Especial Psicología y Trabajo*, 23(3), 320-328. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.246>
- Ospina-Cano, S., Quiroz-González, E., Villavicencio-Ayub, E. y Arias Rodríguez, G. M. (2023). Autoeficacia y engagement desde la perspectiva de género. *Equidad y Desarrollo*, (41), e1488. <https://doi.org/10.19052/eq.vol11.iss41.7>
- Quiroga, D. & Pelaez, M. (2021). Autoeficacia y Engagement Académico en estudiantes de la Universidad La Salle de la ciudad de La Paz. Un estudio correlacional. *Fides Et Ratio*, 21(21), 17-33. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2021000100003&lng=es&nrm=iso
- Rangel, L., Ochoa, M. y Azuela, J. (2024). Efectos de la actitud prosocial y autoeficacia percibida en el compromiso académico virtual en pandemia. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 15, e-2060. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v15i0.2060
- Rivera, I., García, T. & Pérez, D. (2023). Condiciones de trabajo y su asociación con el compromiso laboral en una fábrica de alimentos. *Saberes Administrativos*, 3, 24-43.
- Romero, Y., Guerra, S. & Buelvas Parra, J. (2021). Las nuevas competencias del administrador de Empresas en Colombia: Revisión de tema. *Conocimiento Global*, 6(S1), 165-179. <https://doi.org/10.70165/cglobal.v6iS1.138>
- Romero, R. & Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, 7(2), 3-25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02.003>
- Ruiz Cabezas, M., García Moreno, A., Martínez Zabaleta, M., & Vidal Tovar, C. (2020). La gestión del conocimiento en las empresas cooperativas. *Conocimiento Global*, 5(2), 53-69. <https://doi.org/10.70165/cglobal.v5i2.103>

- Setyaningsih, S., y Sunaryo, W. (2021). Optimizing trans-formational leadership strengthening, self efficacy, and job satisfaction to increase teacher commitment. *Inter-national Journal of Instruction*, 14(4), 427-438. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14425a>
- Villamizar Rodríguez, J. P., Vargas Araque, E. N., & Montes Martínez, L. N. (2022). Importancia de la elaboración e implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Formación Estratégica*, 3(02), 48–65. <https://formacionestrategica.com/index.php/foes/article/view/101>
- Wibawa, W. & Takahashi, Y. (2021). The effect of ethical leadership on work engagement and workaholism: Examining self-efficacy as a moderator. *Administrative Sciences*, 11(2), 1-12. <https://doi.org/10.3390/admsci11020050>