



ESCUELA DE SALUD Y BIENESTAR

Tema:

**RELACIÓN ENTRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR
PSICOLÓGICO. REVISIÓN SISTEMÁTICA**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de
Licenciada en Psicología.**

Línea de investigación:

**ADMINISTRACIÓN EFICIENTE Y EFICAZ DE LAS ORGANIZACIONES PARA
LA COMPETITIVIDAD**

Autora:

Deneb Estefania Gavilanes Villacís

Director:

M.A. Segundo Gonzalo Pazmay Ramos

Ambato – Ecuador

Julio 2026

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **DENEB ESTEFANIA GAVILANES VILLACIS**, con cédula de ciudadanía **1850607878**, autor del trabajo de graduación titulado: "RELACIÓN ENTRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO. REVISIÓN SISTEMÁTICA"; previa a la obtención del título profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**, en la escuela de **SALUD Y BIENESTAR**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, julio 2026



Deneb Estefania Gavilanes Villacís

CC. 1850607878

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

Tema:

**RELACIÓN ENTRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR
PSICOLÓGICO. REVISIÓN SISTEMÁTICA**

Línea de Investigación:

ADMINISTRACIÓN EFICIENTE Y EFICAZ DE LAS ORGANIZACIONES PARA LA
COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE GLOBAL

Autora:

Deneb Estefania Gavilanes Villacís

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos. Lic. MA.

CC. 1801564418

f. 

CALIFICADOR

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Lic. Mg.

CC. 1802828473

f. 

CALIFICADOR

Freddy Patricio Mayorga Valle, Dr. Esp.

DIRECTOR ESCUELA DE SALUD Y BIENESTAR

Diego Gonzalo Coca Chanalata, Dr. Mg

PROSECRETARIO PUCE AMBATO

f. 

f. 

**PUCE | AMBATO
PROSECRETARÍA**

Ambato – Ecuador

Julio 2026

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a quienes nunca dudaron ni un segundo en que lo iba a lograr y siempre tenían su fe intacta en mí, mi Padre, mi Madre y mis hermanos merecen esto y el mundo entero. Espero que se sientan orgullosos por todo lo que hemos logrado juntos.

Dedico este trabajo a Majito, Karlita, José y Criss, por ser un apoyo fundamental en mi formación práctica como pasante en la institución que me dio la oportunidad de conocerlos, son unas personas tan generosas y excelentes profesionales en las áreas que se desempeña cada uno, por aportar siempre con conocimientos para la vida en general y por su arduo trabajo. A cada uno de ustedes le dedico este esfuerzo, gracias por ser unos excelentes tutores y brindarme los consejos necesarios en este camino.

AGRADECIMIENTO

Gracias, mi Dios por permitirme llegar hasta aquí con salud y vida, sé que esto no sería posible sin tu voluntad y por enseñarme que tu tiempo siempre es perfecto.

Infinitas gracias a mi padre Ángel, por brindarme la oportunidad de estudiar en esta prestigiosa universidad y poder llegar tan lejos, gracias a sus enseñanzas pude convertirme en lo que soy ahora, todo lo que he conseguido y he logrado es gracias al arduo trabajo de mi padre. El caminó para que yo pudiera volar.

A mi mamita hermosa, ella fue mi todo, fue mi motor y mi guía para seguir, yo solamente tenía que estudiar y ella siempre me tenía la comida lista, un abrazo y un beso para que yo pudiera continuar estos 4 años, una madre superpoderosa que siempre ha estado a mi lado en todo momento, todo su esfuerzo es y será recompensado por el resto de mi vida.

A mis hermanos Gabrielito y Vivianita, gracias por siempre hacerme reír, por sus palabras de apoyo y ánimo siempre, por brindarme su ayuda cuando lo necesito y por el simple hecho de estar para mí toda la vida, nuestra hermandad es de las mejores cosas en el mundo, los amo mucho, aunque no siempre se los diga.

A mi novio Alejito, gracias por llegar a mi vida y ser el mejor novio que se puede tener, por tu apoyo constante, por tu forma de ser, por siempre confiar en mí, incluso cuando a mí me cuesta. Por ser esa alegría en cada día que compartimos, tu amor ha sido un pilar fundamental en este recorrido de la vida y estoy segura de que lo que nos espera más adelante, seguiremos apoyándonos mutuamente.

A mi tía Faty y su esposo Fabian, por siempre preguntarme como estoy, por darme ánimo, tal vez la distancia no permita tantos momentos, pero una llamada y un mensaje siempre lo tengo de su parte, por siempre estar dispuestos ayudarme, muchas gracias.

A mi grupo de amigos de mi corazón, mis girls: Vivi, Bri, Cami, Gaby Gaby y nuestro mejor elemento Martín. Ustedes han hecho que cada momento que compartimos fuera tan especial, sea donde sea o lo que hubiéramos hecho como siempre decimos el hecho de estar juntos, es lo que lo hace único. Gracias por enseñarme que su amistad es sincera y valiosa, por demostrarme que están para mí y por su ánimo para poder lograr mis metas. Por cada momento que hemos creado y los que aún falta por realizarlos, estemos juntos para toda la vida.

A los que me han demostrado que su amistad es valiosa; mis exiliados: Alejo, Mica, David, Mary, Mika y Dany. Ustedes han hecho que cada día tenga un recuerdo divertido en mi corazón, cada uno con sus ocurrencias y también con su apoyo, han logrado quedarse en mi memoria y mi corazón, por siempre sacarme una sonrisa en cada clase y fuera de la U compartir gratos momentos, ustedes son de lo mejor que me llevo de esta etapa de mi vida y deseo que podamos continuar creando más momentos lindos, aun nos falta mucho por hacer.

A mis mascotitas, Lily, Anya y Tessa; por ser tan adorables y siempre esperarme con su amor incondicional hasta llegar de la U.

*A mi tutor Gonzalo, por guiarme en la elaboración de este trabajo y a mis profes:
Esteban, Santy y Eleonor, sus conocimientos combinados con su calidad humana,
han hecho de la educación un grato aprendizaje y una linda amistad de futuros
colegas.*

RESUMEN

El Compromiso Organizacional juega un papel primordial en las organizaciones y en definitiva es algo esencial para los colaboradores de una empresa, con importantes efectos en el bienestar de estos. El objetivo de esta revisión sistemática fue analizar la relación entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico en trabajadores a partir de estudios empíricos.

Se realizó una revisión sistemática de la literatura científica utilizando la metodología PRISMA y la base de datos académica Scopus. Con criterios de inclusión de año y población y pertinencia. Posterior a colocar todos los filtros pertinentes se seleccionaron nueve estudios cuantitativos, los cuales fueron organizados en una matriz de análisis en Microsoft Excel, examinando todas sus características metodológicas y resultados principales que muestran la relación de las variables objetivo. Los resultados evidenciaron que existe una relación significativa y positiva entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico, con una magnitud estimada moderada ($r \approx 0.43$).

Se identificó además que el compromiso organizacional actúa como un factor protector frente al malestar psicológico. Se concluye que el compromiso organizacional y el bienestar psicológico mantienen una relación positiva y relevante, lo que resalta la importancia de promover entornos laborales saludables que fortalezcan el compromiso como estrategia para mejorar la salud mental de los trabajadores.

Palabras clave: compromiso organizacional, bienestar psicológico, trabajadores, organización.

ABSTRACT

Organizational Commitment plays a key role in organizations and is ultimately essential for a company's employees, with significant effects on their well-being. The objective of this systematic review was to analyze the relationship between organizational commitment and psychological well-being among workers based on empirical studies.

A systematic review of the scientific literature was conducted using the PRISMA methodology and the Scopus academic database, using inclusion criteria based on year, population, and relevance. After applying all relevant filters, nine quantitative studies were selected and organized into an analysis matrix in Microsoft Excel, examining all their methodological characteristics and main results that demonstrate the relationship between the variables of interest. The results showed that there is a significant and positive relationship between organizational commitment and psychological well-being, with a moderate estimated magnitude ($r \approx 0.43$).

It was also found that organizational commitment acts as a protective factor against psychological distress. The findings suggest that organizational commitment and psychological well-being have a positive and significant relationship, highlighting the importance of promoting healthy work environments that strengthen commitment as a strategy for improving workers' mental health.

Keywords: *organizational commitment, psychological well-Being, workers, organization.*

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA	6
1.1. Compromiso Organizacional	6
1.2. Bienestar Psicológico	16
1.3. Relación entre el Compromiso Organizacional y el Bienestar Psicológico.	23
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	27
2.1. Diseño de la investigación.....	27
2.2. Fase de Identificación.....	28
2.3. Fase de Cribado	31
2.4. Fase de elegibilidad	31
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN...	33
3.1. Identificación de estudios	33
3.2. Principales características de los estudios	35
3.3. Discusión.....	39
CONCLUSIONES.....	42
RECOMENDACIONES	43
BIBLIOGRAFÍA	44

INTRODUCCIÓN

Una organización sin colaboradores puede compararse con un barco sin tripulación, incapaz de avanzar hacia el cumplimiento de sus objetivos. En el contexto actual, las organizaciones dependen en gran medida de sus trabajadores para alcanzar sus metas institucionales; sin embargo, surge la interrogante acerca de qué ocurre si los colaboradores no se identifican con los valores organizacionales o no se sienten parte de la institución.

En estas circunstancias, se produce una disminución del compromiso organizacional, entendido como un estado psicológico que refleja el vínculo del individuo con la organización y que influye en su disposición a permanecer, involucrarse y contribuir al logro de los objetivos organizacionales (Stark, Smith, & Carter, 2025).

Desde una perspectiva contemporánea, el compromiso organizacional es concebido como un paradigma dinámico que se construye a partir de la interacción entre el trabajador y su entorno laboral, a fin de integrar factores emocionales, cognitivos y normativos. (Salanova, Llorens, & Cruz, 2024) han evidenciado que niveles bajos de compromiso organizacional se asocian con menores niveles de satisfacción laboral, escasa identificación institucional y actitudes desfavorables hacia el trabajo, lo que repercute negativamente en el bienestar psicológico del trabajador.

Al mencionar el Bienestar Psicológico (BP) (van Agteren et al., 2021) lo definen como un estado integral que incluye el funcionamiento positivo del individuo, la estabilidad emocional, la percepción de sentido y la satisfacción con la vida, aspectos que se ven significativamente influenciados por el contexto laboral. En el ámbito del trabajo, el BP no se limita a la ausencia de malestar psicológico, sino que implica el desarrollo óptimo de recursos personales que permiten afrontar las demandas organizacionales de manera adaptativa (Bhoir & Sinha, 2024).

El compromiso organizacional constituye un elemento esencial para la promoción del bienestar psicológico. No obstante, en muchas organizaciones persiste una tendencia a priorizar los resultados productivos por encima del bienestar integral del personal, lo que dificulta la creación de entornos laborales saludables. Esta situación favorece la aparición de desmotivación, desgaste emocional y bajo desempeño laboral y ayuda a la eficiencia organizacional (Bhoir & Sinha, 2024).

La evidencia científica reciente indica que el compromiso organizacional y el bienestar psicológico mantienen una relación bidireccional como (Leite Carneiro & Bittencourt Bastos, 2024) han demostrado que los trabajadores con mayores niveles de bienestar psicológico presentan un compromiso organizacional más sólido, especialmente en su dimensión afectiva, mientras que aquellos con mayor compromiso reportan menores niveles de estrés, ansiedad laboral y conflicto trabajo familia.

Asimismo, (Stark et al., 2025) han evidenciado que los empleados con altos niveles de compromiso afectivo muestran los mejores indicadores de bienestar psicológico, en comparación con aquellos cuyo compromiso se sustenta predominantemente en factores de continuidad o normativos. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de analizar ambos constructos de manera integrada, lo que evidencia su influencia mutua dentro del entorno laboral.

En la actualidad, los cambios acelerados en las condiciones de trabajo han incrementado los riesgos psicosociales, lo que genera un deterioro del bienestar psicológico de los trabajadores. (Nunes, Proença, & Carozzo-Todaro, 2023) señalan que entornos laborales caracterizados por una baja percepción de apoyo organizacional y una débil alineación entre valores personales y organizacionales incrementan la probabilidad de agotamiento emocional y disminuyen el compromiso organizacional

Si los trabajadores no encuentran claridad respecto a su rol dentro de la organización o perciben una falta de coherencia entre sus valores y los de la institución, su bienestar psicológico se ve directamente afectado. Esta situación

incrementa el estrés, reduce la satisfacción personal y debilita el vínculo psicológico con la organización, lo que impacta negativamente en la permanencia y el desempeño laboral (Leite Carneiro & Bittencourt Bastos, 2024).

Ante este escenario, se evidencia la necesidad de sistematizar la producción científica existente que analice la relación entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico. Comprender cómo se ha estudiado esta relación, cuáles han sido sus principales hallazgos y qué vacíos persisten permitirá fortalecer la toma de decisiones organizacionales basadas en evidencia científica. En este contexto, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la evidencia disponible sobre la relación entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico?

Objetivo general:

Analizar la relación entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico según la literatura científica.

Objetivos específicos de la investigación

1. Fundamentar teóricamente los conceptos de compromiso organizacional y bienestar psicológico a partir de modelos y enfoques existentes en la literatura científica.
2. Recopilar información de estudios científicos publicados en bases de datos académicas que analicen el compromiso organizacional y el bienestar psicológico.
3. Sistematizar información obtenida de los estudios seleccionados, organizando los principales hallazgos, metodologías y conclusiones entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico.

JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo se justifica en el interés de aportar evidencia científica que permita comprender la relación que tiene el compromiso organizacional en el bienestar psicológico de los trabajadores, en un entorno donde las exigencias laborales van en aumento resulta fundamental comprender de qué manera este compromiso impactará significativamente en el bienestar psicológico de los colaboradores.

Puesto que en la actualidad muchos de los trabajadores solo asisten a un entorno el cual no les genera alguna emoción positiva, sino que más bien les genera rechazo y falta de conexión con sus valores o metas personales y organizacionales. Es así como, al no tener este vínculo de identificación con su institución se evidencian problemas directamente en su bienestar y calidad de vida, por lo que la relevancia de este trabajo radica en evidenciar teóricamente este factor del compromiso organizacional que potencia o limita el bienestar psicológico de los trabajadores.

Finalmente, acorde con los objetivos nacionales del Plan Nacional de Desarrollo “Ecuador no se detiene 2025-2029” (SENPLADES, 2025), el proyecto se enfoca en el Eje 1: Social, en el cual está descrito el objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Objetivo1: Mejorar el bienestar social y la calidad de vida de la población, para garantizar el goce efectivo de los derechos y la reducción de las desigualdades, es decir la promoción de políticas que garanticen el bienestar integral de la población económicamente activa que responde al cumplimiento de la política

1.4: Fortalecer la prevención y control de enfermedades transmisibles y no transmisibles, incluyendo vigilancia sanitaria e implementación de sistemas de calidad en los servicios de salud que, a su vez se alinea con la estrategia d: Garantizar el acceso universal, equitativo y continuo a servicios de salud mental integrales, comunitarios y culturalmente pertinentes, promoviendo el bienestar

psicosocial de la población y la prevención de trastornos mentales, con enfoque de derechos humanos, género e interculturalidad, esto acorde con el objetivo

8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible(PNUD, 2015).

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. Compromiso Organizacional

Uno de los primeros enfoques explicativos sobre el Compromiso Organizacional (CO) fue propuesto por (Mowday, Steers, & Porter, 1979), quienes definieron el CO como el grado en que un individuo se identifica con la organización, se involucra en ella y desea continuar como miembro de la misma. Esta conceptualización inicial permitió el desarrollo teórico posterior del constructo, al destacar el componente actitudinal y el vínculo emocional del trabajador con la organización.

Posteriormente, se evidenció que esta aproximación resultaba limitada para explicar la complejidad del constructo, particularmente en contextos donde los empleados permanecen en la organización pese a contar con otras alternativas laborales. En respuesta a ello, el CO comenzó a entenderse como un estado psicológico con implicaciones conductuales relevantes, capaz de influir en la permanencia, el desempeño y las conductas de los trabajadores (Meyer & Allen, 1991).

Desde esta perspectiva, el CO no constituye un estado único, sino una combinación multidimensional, lo cual permite integrar la diversidad de hallazgos empíricos. (Salanova et al., 2024) sostienen que el compromiso refleja distintas formas de vínculo psicológico que explican por qué un individuo decide permanecer en una organización y cómo esta decisión se traduce en su comportamiento laboral. Este aporte representó un avance sustancial para el contexto organizacional.

A nivel conceptual, el CO se diferencia de otros constructos laborales como la satisfacción o la motivación, puesto que implica una relación más estable y profunda con la organización. (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002) lo definen como una fuerza psicológica que vincula al trabajador con una línea de acción relevante para un objetivo específico, lo que destaca su carácter dinámico y regulador.

Este modelo general del compromiso permite explicar por qué individuos con niveles similares de compromiso manifestarían conductas distintas, dicha fuerza estaría acompañada de diferentes estados mentales (Meyer & Herscovitch, 2001). En consecuencia, el análisis del compromiso organizacional requiere considerar no solo su intensidad, sino también su naturaleza y calidad, aspecto fundamental para comprender sus efectos sobre el bienestar psicológico y el desempeño laboral.

Por otra parte, como mencionan (Meyer et al., 2002) el CO es un constructo dinámico, susceptible de fortalecerse o debilitarse en función de las experiencias laborales y del contexto organizacional. (Dordunoo, 2025) destaca que este vínculo psicológico se ve influido por prácticas organizacionales, relaciones interpersonales y condiciones de trabajo, se consolida como una variable central para comprender la salud psicológica y la estabilidad laboral de los trabajadores.

No obstante, la evolución del CO también estuvo acompañada de críticas conceptuales. (Solinger, van Olffen, & Roe, 2008) señalaron que la coexistencia de múltiples definiciones y medidas generó confusión conceptual y limitó la acumulación sistemática de información. En este sentido, cuestionaron el uso indiscriminado del término compromiso organizacional y señalan la necesidad de distinguir con mayor claridad entre actitudes, vínculos y decisiones conductuales.

El CO también ha sido analizado desde enfoques contemporáneos que enfatizan su carácter contextual y relacional dentro de entornos laborales cambiantes. En este sentido, (Asotie, Ehigie, Aderibigbe, Ehigie, & Oriade, 2025) destacan que el compromiso no se desarrolla de manera aislada, sino en interacción con factores organizacionales como la cultura institucional, el liderazgo transformacional y las prácticas de gestión del talento humano.

A su vez se ha evidenciado que los entornos caracterizados por apoyo organizacional percibido y liderazgo positivo favorecen el desarrollo del compromiso afectivo, considerado el componente más estable y predictor de resultados organizacionales favorables (Alshaabani, Hamza, & Rudnák, 2021; Park & Kim, 2014).

Modelo Tridimensional del Compromiso Organizacional

Uno de los aportes más influyentes en el estudio del compromiso organizacional es el modelo tridimensional propuesto por (Meyer & Allen, 1991), el cual sostiene que el compromiso está compuesto por tres dimensiones diferenciables: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Este enfoque ha contribuido significativamente a la literatura organizacional para comprender y sistematizar sus componentes.

Los trabajadores con alto compromiso afectivo se identifican con los valores organizacionales, experimentan un fuerte sentido de pertenencia y se mantienen en la organización por voluntad propia. Según (Salanova et al., 2024) el Compromiso Afectivo se refiere al deseo emocional del colaborador de permanecer en la organización. Esta dimensión se asocia principalmente con experiencias laborales positivas, relaciones interpersonales satisfactorias y prácticas organizacionales percibidas como justas y de apoyo (Meyer et al., 2002).

El compromiso de continuidad se basa en la necesidad de permanecer en la organización debido a los costos de abandonar el empleo (Solinger et al., 2008). En este caso, el vínculo organizacional se sustenta en consideraciones económicas, profesionales o sociales, más que en el apego emocional. Según (Meyer & Allen, 1991), esta dimensión se desarrolla a partir de inversiones acumuladas, como la antigüedad laboral, los beneficios adquiridos o las competencias específicas del puesto.

Por su parte, el compromiso normativo hace referencia al sentimiento de obligación moral que experimenta el trabajador para permanecer en la organización. Esta dimensión se forma a partir de normas internalizadas, procesos de socialización organizacional y experiencias que generan un sentido de lealtad institucional. Desde esta perspectiva, la persona permanece en la organización porque considera que es lo correcto, independientemente de su nivel de satisfacción personal (Allen & Meyer, 1990).

Por otro lado, la perspectiva reciente de (Dordunoo, 2025) ha cuestionado la equivalencia funcional de las tres dimensiones del modelo, señala que el compromiso afectivo mantiene una relación significativamente más fuerte con indicadores de desempeño, bienestar y satisfacción laboral en comparación con el compromiso de continuidad y normativo.

En particular, estudios de metaanálisis han demostrado que el compromiso de continuidad puede incluso asociarse con resultados negativos, como menor motivación intrínseca y mayor intención de abandono psicológico del trabajo (Mercurio, 2015; Stanley, Vandenberghe, Vandenberg, & Bentein, 2013). Estos hallazgos refuerzan la necesidad de interpretar el compromiso organizacional no solo en términos de permanencia, sino en función de la calidad del vínculo psicológico.

Autores como (Koon & Ho, 2021) ampliaron este enfoque al proponer un modelo general del compromiso aplicable a distintas perspectivas laborales, como la organización, la ocupación o el equipo de trabajo. Además, (Meyer et al., 2002) han señalado que estas dimensiones no son independientes, sino que pueden coexistir en distintos niveles dentro de una misma persona.

A pesar de su amplia aceptación, el modelo tridimensional del CO ha sido objeto de críticas conceptuales que han sido parte del constructo. Como señalan (Adamska-Chudzińska & Pawlak, 2025) no todas las formas de compromiso organizacional representan un vínculo positivo desde la experiencia del trabajador, además plantean la necesidad de diferenciar entre tipos de compromiso deseables y no deseables.

Desde un enfoque crítico, para (Brusila-Meltovaara, Torkkeli, & Pennanen, 2025) enfatizan que promover únicamente la permanencia organizacional, sin atender el vínculo psicológico, conducirían a interpretaciones limitadas de lo que implica el compromiso. Además, proponen una conceptualización más precisa del

compromiso, centrada en el vínculo voluntario hacia un objetivo específico, lo que permite distinguirlo de otras actitudes laborales.

Instrumentos de Evaluación del Compromiso Organizacional

La medición del compromiso organizacional ha representado un desafío constante en la investigación. Uno de los primeros instrumentos desarrollados fue el *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* de (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974) el cual se centró en la identificación, el involucramiento y la lealtad hacia la organización. Este instrumento tuvo una amplia difusión en los estudios iniciales sobre compromiso organizacional.

Posteriormente, (Meyer & Allen, 1991) desarrollaron una escala basada en su modelo tridimensional, diseñada para medir de forma diferenciada los componentes afectivos, de continuidad y normativo. Esta escala ha sido ampliamente utilizada y validada en todos los contextos laborales, se consolida como uno de los instrumentos más aceptados en la investigación y aplicación organizacional.

Sin embargo, (Solinger et al., 2008) han cuestionado la estructura del modelo tridimensional, argumentan que el compromiso debería abordarse desde una perspectiva más unitaria o centrada en el vínculo psicológico con un objetivo específico. En respuesta a estas críticas, se han propuesto alternativas de medición más breves y focalizadas, como las escalas desarrolladas por (Klein, Cooper, Molloy, & Swanson, 2014), que buscan mejorar la precisión conceptual y empírica del constructo.

En consecuencia, la elección del instrumento de evaluación del compromiso organizacional según (Klein et al., 2014) debe basarse en los objetivos de la investigación y en las características del contexto cultural en el que se aplique. La adecuada adaptación y validación de las escalas resulta fundamental para garantizar la fiabilidad de los resultados y la pertinencia de las conclusiones obtenidas.

En la actualidad, la tendencia en la medición del compromiso organizacional se orienta hacia instrumento conceptualmente más precisos, que permitan captar el vínculo psicológico sin redundancias entre dimensiones. En este contexto, (Klein et al., 2014) sugiere escalas breves como la *Unidimensional Target-Free Commitment Scale*, han sido validadas, también demuestran adecuados niveles de confiabilidad y validez. Este avance metodológico responde a la necesidad de superar las limitaciones del modelo tridimensional tradicional.

Perfiles de compromiso organizacional

Es preciso profundizar en el análisis de perfiles como lo destacan (Stark et al., 2025) que permite describir la diversidad de vínculos psicológicos presentes en las organizaciones, superan enfoques simplificados basados únicamente en el nivel general de compromiso. Desde una perspectiva teórica, este planteamiento refuerza la idea de que el CO no es un constructo lineal específicamente.

Este enfoque permite entender el compromiso como un fenómeno heterogéneo, en el cual distintas configuraciones de dimensiones generan experiencias psicológicas diferenciadas (Reisberger & Copuš, 2025). Los perfiles teóricos de compromiso ofrecen una visión más amplia y matizada del vínculo organizacional, al reconocer que no todos los trabajadores experimentan el compromiso de la misma manera.

Desde el desarrollo del CO, (Mercurio, 2015; Meyer et al., 2002) lo han referenciado como un proceso progresivo que se construye a partir de la interacción entre el individuo y la organización. (Solinger et al., 2008) plantean que dicho desarrollo implica experiencias que favorecen la identificación organizacional, la internalización de valores y la construcción de un vínculo psicológico significativo.

En enfoques más recientes como los de (Mercurio, 2015), enfatiza la necesidad de diferenciar entre formas de compromiso vinculadas a la voluntad personal y aquellas asociadas a obligaciones percibidas, resalta la importancia de analizar la calidad del vínculo organizacional desde una perspectiva conceptual.

Es así que (Dordunoo, 2025), reconoce que el compromiso organizacional ofrece un marco conceptual que permite integrar actitudes, valores y estados psicológicos dentro de una misma categoría analítica. Añade que una de las principales contribuciones del compromiso organizacional a la teoría es su utilidad para diferenciar distintos tipos de vínculos organizacionales, así como la comprensión del comportamiento humano en contextos laborales complejos.

Determinantes del compromiso organizacional

Es imprescindible mencionar que existen diversos factores que influyen en el desarrollo del compromiso organizacional. Entre los determinantes organizacionales se destacan el estilo de liderazgo, la calidad del clima laboral, la percepción de justicia organizacional, el apoyo institucional y las oportunidades de desarrollo profesional (Schaufeli & Bakker, 2004). Estas variables influyen especialmente en el compromiso afectivo, al generar experiencias laborales positivas que fortalecen el vínculo emocional con la organización.

Asimismo, factores individuales como la edad, la antigüedad, los valores personales y las expectativas profesionales también inciden en la configuración del compromiso. De igual manera, los factores psicosociales, tales como el apoyo social, la autonomía y el significado del trabajo, desempeñan un rol fundamental en la consolidación de un compromiso organizacional saludable.

Adicionalmente, estudios recientes han incorporado variables emergentes como el bienestar digital, el teletrabajo y la flexibilidad laboral como factores influyentes en el compromiso organizacional. En el contexto post-pandemia, se ha evidenciado que las condiciones de trabajo híbridas afectarían tanto positiva como negativamente el compromiso, sin embargo depende del nivel de apoyo organizacional y de la capacidad de adaptación del trabajador (Rowley, Simonovic, & Vione, 2025).

Efectos del compromiso organizacional

El compromiso organizacional se asocia con una amplia variedad de resultados laborales y psicológicos. Los estudios de (Reisberger & Copuš, 2025) han evidenciado que. Un mayor compromiso se relaciona con niveles superiores de desempeño, menor intención de rotación, conductas organizacionales positivas y mayor estabilidad laboral. De manera específica, el compromiso afectivo ha sido identificado como el predictor más consistente de bienestar psicológico en el trabajo (Dordunoo, 2025).

No obstante, (Nunes et al., 2023) advierten que no todas las formas de compromiso generan beneficios equivalentes para el trabajador. El compromiso basado exclusivamente en la continuidad o en la obligación puede coexistir con elevados niveles de estrés, desgaste emocional y malestar psicológico, lo cual invita a analizar la calidad del vínculo organizacional más allá de su intensidad (Krekel, Ward, & De Neve, 2019).

Es importante reconocer la utilidad explicativa del modelo tridimensional, pero a su vez enfatizar la importancia de distinguir entre formas de compromiso deseables y no deseables, especialmente en relación con el bienestar psicológico del trabajador como sugiere (Koon & Ho, 2021). Sin dejar de lado que el promover la permanencia organizacional sin considerar la naturaleza del vínculo resultaría contraproducente,

A pesar de su amplia aceptación, el modelo clásico de (Meyer & Allen, 1991) presenta limitaciones conceptuales, no todas sus características y dimensiones implican un vínculo positivo con la organización. En particular, el compromiso de continuidad estaría asociado a permanencia por necesidad más que por identificación, lo cual podría relacionarse con niveles más bajos de bienestar psicológico (Nunes et al., 2023).

El Engagement y el Compromiso Organizacional

El *Engagement* se define como un estado psicológico positivo, persistente y vinculado a la actividad laboral, caracterizado por vigor, dedicación y absorción (Schaufeli & Bakker, 2004). Este constructo ha sido considerado un indicador del

funcionamiento saludable del trabajador y un componente central del bienestar laboral (Schaufeli, Taris, & Van Rhenen, 2008).

En las investigaciones de (Bakker et al., 2023), el *engagement* ha sido conceptualizado como un mediador clave entre las condiciones organizacionales y los resultados laborales. Específicamente, se ha demostrado que los recursos laborales, como el apoyo social, la retroalimentación y la autonomía, influyen indirectamente en el desempeño a través del *engagement*. Este enfoque refuerza su papel como un indicador central del funcionamiento psicológico positivo en el lugar de trabajo.

En la literatura de (Schaufeli et al., 2008) se ha abordado de manera conjunta el compromiso organizacional y el *engagement* laboral dentro del marco de la psicología organizacional positiva, reconociéndolos como constructos relevantes para comprender los estados psicológicos de los trabajadores en el contexto laboral. El *engagement* ha sido conceptualizado como un estado psicológico positivo caracterizado por vigor, dedicación y absorción en el trabajo, que refleja una implicación activa y persistente en las tareas laborales (Schaufeli, 2015).

Desde esta perspectiva, el *engagement* laboral se interpreta como una manifestación del funcionamiento psicológico óptimo en el trabajo indican (Salanova et al., 2024). Analizado en función de sus dimensiones constitutivas y de los recursos organizacionales que lo favorecen y lo describen como un indicador de bienestar psicológico eudaimónico, en tanto implica experiencias laborales significativas y una conexión positiva con el trabajo.

En el ámbito organizacional, ambos constructos han sido incluidos de manera recurrente en modelos teóricos orientados a la comprensión de la experiencia laboral. (Reisberger & Copuš, 2025) han destacado que tanto el compromiso organizacional como el *engagement* forman parte de los marcos conceptuales utilizados para explicar actitudes laborales positivas, conductas organizacionales y el funcionamiento saludable en el trabajo.

Asimismo, el *engagement* ha sido analizado desde el modelo de demandas y recursos laborales, el cual permite explicar su configuración a partir de condiciones organizacionales favorables, tales como el apoyo social, la autonomía y las oportunidades de desarrollo (Schaufeli & Bakker, 2004). Estos enfoques teóricos han contribuido a consolidar el *engagement* como un constructo central dentro del estudio del bienestar psicológico en contextos laborales.

Es fundamental precisar que el compromiso organizacional es una actitud centrada en el vínculo con la entidad, para (Reisberger & Copuš, 2025) es visualizar a la organización como destino. Mientras que el *engagement* es un estado psicológico caracterizado por energía, dedicación y absorción en las tareas lo que da como resultado la actividad laboral como foco (Alshaabani et al., 2021). Aunque ambos son constructos positivos, el primero se refiere más a la permanencia y lealtad, mientras que el segundo refleja el funcionamiento óptimo del trabajador en su día a día

Finalmente, se reconoce que el compromiso cumple un rol integrador en los modelos teóricos del comportamiento humano en el trabajo, al permitir comprender los distintos significados que los individuos asignan a su pertenencia organizacional (Adamska-Chudzińska & Pawlak, 2025).

1.2. Bienestar Psicológico

El Bienestar Psicológico (BP) se refiere a un estado relativo de equilibrio psicológico en el cual la persona es capaz de afrontar, adaptarse y responder de forma funcional a las demandas y tensiones propias de la vida cotidiana (Wells, 2010). De esta manera se lo observa como un constructo amplio, complejo y de carácter eminentemente subjetivo, cuyo significado varía según el enfoque teórico.

El estudio del bienestar estuvo asociado al modelo biomédico de salud, el cual equiparaba el bienestar con la ausencia de síntomas o trastornos psicológicos. No obstante, el desarrollo de la psicología positiva impulsó un cambio de paradigma, orientado a comprender los factores que permiten a las personas prosperar y funcionar de manera óptima (Seligman, 2011). Desde esta visión, el bienestar psicológico no se limita a la ausencia de trastornos mentales, sino que implica la presencia de recursos personales que favorecen el funcionamiento psicológico adecuado.

El BP se reconocerá como una experiencia integral, que no depende exclusivamente de un solo aspecto de la vida de una persona. (Wells, 2010) argumenta que el equilibrio psicológico resulta de la interacción armoniosa de múltiples componentes, lo que implica que el bienestar no puede explicarse de forma reduccionista. De este modo, el BP se configura como una experiencia más compleja que abarca tanto aspectos internos como relacionales.

Desde una perspectiva teórica más integradora, el BP se entiende como un estado dinámico que se construye a lo largo del tiempo, en interacción constante con el entorno social, cultural y organizacional en el que se desarrolla el individuo. (Nunes et al., 2023) enfatiza que el BP comprende la capacidad de las personas para mantener una relación equilibrada consigo mismas y con su entorno, lo cual incluye la regulación emocional, la adaptación a cambios y la preservación de un sentido de coherencia y estabilidad interna.

El BP posee una naturaleza multidimensional, (Leite Carneiro & Bittencourt Bastos, 2024) coinciden en señalar los componentes emocionales, cognitivos y sociales. Destacan que este constructo incluye dimensiones como emociones positivas, autonomía, relaciones interpersonales satisfactorias, bajo predominio de emociones negativas, sentido y propósito vital, así como oportunidades de desarrollo personal (Delle Fave, 2023). Esta conceptualización resalta que el bienestar psicológico no depende de una única condición, sino de la integración armoniosa de múltiples aspectos del funcionamiento humano.

El BP también ha sido vinculado con el concepto de *flourishing*, el cual, según (Seligman, 2011) es entendido como un estado de funcionamiento óptimo que integra emociones positivas, relaciones satisfactorias y sentido de vida. Este enfoque, desarrollado dentro de la psicología positiva, amplía la comprensión del bienestar más allá de la ausencia de malestar e incorpora dimensiones relacionadas con el bienestar (Wells, 2010).

La variedad de enfoques y definiciones dificulta la consolidación de un concepto unificado (Asotie et al., 2025) han señalado la aplicabilidad universal de algunos modelos y consideran que la percepción de bienestar varía en función de factores culturales, sociales y contextuales. En este sentido, el bienestar psicológico será entendido como un constructo dinámico y contextualizado, cuya interpretación requiere considerar las particularidades del entorno en el que se desarrolla el individuo.

Enfoques del Bienestar Psicológico

El bienestar psicológico ha sido explicado históricamente desde dos grandes tradiciones conceptuales: el enfoque hedónico y el enfoque eudaimónico. Estas aproximaciones, aunque diferenciadas en su origen y énfasis, han contribuido significativamente a la comprensión del funcionamiento psicológico humano (Delle Fave, 2023) señala que el enfoque hedónico se centra en la experiencia subjetiva de placer, satisfacción y emociones positivas, mientras que el enfoque eudaimónico enfatiza el desarrollo del potencial humano, el sentido de vida y la autorrealización.

Desde el enfoque hedónico, el bienestar psicológico se concibe como la presencia predominante de experiencias agradables y la reducción de experiencias negativas. Esta aproximación ha sido ampliamente utilizada en estudios sobre satisfacción con la vida y emociones positivas, se destaca la dimensión subjetiva del bienestar. Sin embargo, diversos autores han señalado que esta perspectiva resulta limitada para comprender aspectos más profundos del funcionamiento psicológico, como el crecimiento personal o el significado existencial (Dwidienawati, Ratnasari, Nugraha, Maharani, & Arsan, 2025)

En contraste, el enfoque eudaimónico propone que el bienestar psicológico se alcanza a través del desarrollo de las capacidades humanas, la búsqueda de metas valiosas y la vivencia de una vida con significado. (Delle Fave, 2023) sostiene que esta perspectiva concibe el bienestar como un proceso activo de autorrealización, en el cual las personas despliegan sus potencialidades en armonía con valores personales y sociales. En el ámbito psicológico, este enfoque ha permitido ampliar la comprensión del bienestar más allá del placer inmediato, con la integración de dimensiones como el crecimiento personal y la autenticidad.

En este sentido, el BP ha sido abordado desde un enfoque eudaimónico, el cual enfatiza el desarrollo del potencial humano y la autorrealización como elementos centrales del funcionamiento saludable. De acuerdo con (Hako & Mbongo, 2023), este enfoque pone el énfasis en el crecimiento personal, la construcción de significado y la percepción de una vida con sentido, elementos que permiten a los individuos experimentar una sensación sostenida de plenitud psicológica.

Dimensiones del bienestar psicológico

Uno de los modelos más influyentes en el estudio del bienestar psicológico es el propuesto por (Ryff, 2014) quien conceptualiza el bienestar desde un enfoque eudaimónico, estructurado en seis dimensiones fundamentales: autoaceptación, relaciones positivas con otros, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal.

Este modelo ha sido ampliamente validado en distintos contextos culturales y se considera una de las aproximaciones más sólidas para evaluar el funcionamiento psicológico óptimo del individuo. Su relevancia radica en que permite comprender el bienestar no solo como una experiencia subjetiva, sino como un proceso de desarrollo integral a lo largo del ciclo vital. (Shanmugam & Ganapathi, 2019) describen estas dimensiones como componentes fundamentales del bienestar psicológico en distintos contextos, destacan que su presencia permite a las personas afrontar de manera eficaz las exigencias personales y sociales.

El crecimiento personal se refiere al desarrollo continuo de las capacidades individuales y al esfuerzo por alcanzar el propio potencial. Incluye la apertura a nuevas experiencias, el aprendizaje constante y la búsqueda de mejora personal. Las personas con alto crecimiento personal perciben su vida como un proceso dinámico de evolución y autorrealización (Ryff, 2014).

La dimensión de autoaceptación hace referencia a la capacidad del individuo para reconocerse y aceptarse a sí mismo de manera positiva, además de sus fortalezas como limitaciones. Esta dimensión se considera esencial para el equilibrio psicológico, favorece una relación interna más adaptativa y una autoestima estable (Ryff, 2014; Shanmugam & Ganapathi, 2019). La aceptación personal constituye una base psicológica importante para el mantenimiento del bienestar a lo largo del tiempo.

Por su parte, el dominio del entorno se vincula con la percepción de competencia para manejar eficazmente las demandas externas y organizar la vida cotidiana de manera funcional. Esta dimensión se asocia con la capacidad para ejercer control sobre el contexto inmediato y adaptarse a los cambios del entorno. (Wells, 2010) destaca que esta sensación de dominio contribuye a una mayor estabilidad psicológica y a una percepción positiva de la propia funcionalidad.

El propósito en la vida constituye otra dimensión central del bienestar psicológico, al referirse a la percepción de que la vida tiene significado, dirección y objetivos claros. De acuerdo con (Shanmugam & Ganapathi, 2019), contar con un sentido de propósito permite al individuo orientar sus acciones y otorgar coherencia a sus experiencias vitales. Esta dimensión resulta especialmente relevante en contextos de cambio o exigencia.

Asimismo, las relaciones positivas con otros constituyen una dimensión clave del bienestar psicológico. (Hako & Mbongo, 2023) destacan que la capacidad de establecer vínculos interpersonales satisfactorios y significativos cumple un rol central en el equilibrio psicológico, al proporcionar apoyo social, sentido de pertenencia y validación emocional.

Por su parte, la autonomía implica la capacidad de autorregular la propia conducta y tomar decisiones basadas en criterios personales, sin depender excesivamente de la aprobación externa. Las personas con alta autonomía tienden a ser independientes, seguras de sus convicciones y capaces de resistir presiones sociales. Esta dimensión refleja el grado de autodeterminación de una persona en su vida cotidiana (Ryff, 2014).

Bienestar Psicológico en el Contexto Laboral

En el ámbito de la psicología organizacional, el bienestar psicológico ha sido abordado como un componente central de la experiencia subjetiva del trabajador. (Shanmugam & Ganapathi, 2019), señalan que el bienestar psicológico en entornos laborales integra aspectos personales y contextuales, constituyéndose como una

experiencia global que abarca tanto la vida laboral como la personal. Desde este enfoque, el trabajo se concibe como un espacio relevante para la construcción del BP.

Para (Wells, 2010) el entorno laboral puede convertirse en un escenario clave para la manifestación del bienestar psicológico, en la medida en que influye en la calidad de vida, la percepción de estabilidad y la salud mental de las personas. El BP en el trabajo no se reduce exclusivamente a las condiciones laborales objetivas, sino que incorpora la percepción subjetiva que cada persona tiene sobre su capacidad de afrontamiento y adaptación.

Asimismo, el BP en contextos laborales ha sido conceptualizado como un proceso dinámico susceptible de variaciones a lo largo del tiempo. (Schaufeli & Bakker, 2004) indican que los cambios en las demandas laborales, las responsabilidades y las condiciones organizacionales modificarían la experiencia psicológica del trabajador. Desde esta perspectiva, el bienestar psicológico se entiende como una construcción que se actualiza constantemente en función de la interacción entre el individuo y su entorno (Wells, 2010).

En este sentido, (Bosle, Fischer, & Herr, 2021) aportan una descripción que resalta la coexistencia de distintos estados psicológicos dentro del bienestar, proponen el concepto de *engaged well-being*. Este enfoque reconoce que el bienestar psicológico no se experimenta de forma uniforme, sino que puede manifestarse en perfiles diferenciados que describen la diversidad de experiencias subjetivas presentes en los contextos laborales.

El bienestar psicológico en el trabajo no depende exclusivamente de las condiciones objetivas del empleo, sino de la interacción entre las características del entorno laboral y los recursos psicológicos del trabajador. Factores como el apoyo organizacional, la autonomía, las relaciones interpersonales y el significado del trabajo desempeñan un rol clave en la configuración del bienestar psicológico laboral (van Agteren et al., 2021).

(Nunes et al., 2023) reconocen que el bienestar psicológico en contextos laborales es un proceso dinámico, susceptible de variar en función de cambios en las demandas laborales, el clima organizacional y las prácticas de gestión del talento humano. Esta concepción dinámica refuerza la necesidad de promover entornos de trabajo que favorezcan tanto el desempeño como la salud psicológica de los trabajadores.

El BP no solo constituye un indicador de salud individual, sino también un elemento estratégico para la sostenibilidad organizacional. Estudios de (Bosle et al., 2021) han demostrado que niveles adecuados de bienestar psicológico se asocian con menor ausentismo, mayor compromiso organizacional, mejor desempeño y mayor estabilidad laboral.

Desde esta perspectiva (Reisberger & Copuš, 2025) mencionan que promover el bienestar psicológico en las organizaciones implica trascender enfoques centrados únicamente en la productividad, incorporan estrategias que favorezcan el desarrollo integral de los trabajadores. En consecuencia, el BP se configura como un constructo clave para comprender la calidad de la relación entre el individuo y la organización, así como su impacto en el compromiso organizacional.

El BP ha cobrado relevancia debido al incremento de riesgos psicosociales asociados al trabajo, como el estrés laboral, la sobrecarga de tareas y la inseguridad laboral (Dwidienawati et al., 2025). En este escenario, el bienestar no solo se concibe como un resultado, sino también como un recurso que permite a los trabajadores afrontar de manera eficaz las demandas laborales.

Desde modelos como el *Job Demands-Resources (JD-R)*, se plantea que los recursos laborales favorecen el bienestar psicológico, el cual a su vez potencia estados positivos como el engagement y el compromiso organizacional (Asotie et al., 2025).

1.3. Relación entre el Compromiso Organizacional y el Bienestar Psicológico

La relación teórica entre compromiso organizacional y bienestar psicológico ha sido confirmada en diversos estudios. En este sentido, (Nunes et al., 2023) evidenciaron que los colaboradores con mayores niveles de compromiso organizacional presentan también niveles superiores de bienestar psicológico, especialmente en dimensiones como la autoaceptación, el crecimiento personal y el propósito en la vida. Estos hallazgos refuerzan la idea de que el compromiso organizacional actúa como un factor protector frente al estrés laboral y otros riesgos psicosociales (Koon & Ho, 2021).

Desde el enfoque del compromiso organizacional, se ha demostrado que este ejerce una influencia significativa sobre el bienestar psicológico. En particular, el compromiso afectivo se asocia de manera consistente con mayores niveles de satisfacción laboral, emociones positivas y estabilidad emocional, lo cual repercute favorablemente en el bienestar psicológico del trabajador (Meyer et al., 2002). Si los colaboradores se identifican con los valores y objetivos de la organización, desarrollan un sentido de pertenencia que fortalece su autoestima, su percepción de realización personal y su equilibrio psicológico.

Desde el modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), se plantea que el bienestar psicológico actúa como un recurso personal que favorece el *engagement*. Los trabajadores con mayor bienestar psicológico disponen de mayores recursos emocionales y cognitivos para afrontar las demandas laborales, lo que se traduce en niveles más elevados de vigor, dedicación e implicación en el trabajo (Schaufeli & Bakker, 2004).

En esta línea, (Tesi, Aiello, & Giannetti, 2019) encontraron que el bienestar psicológico se relaciona positivamente con el *engagement* en trabajadores sociales, además un rol amortiguador frente a altas demandas laborales. Resultados similares fueron reportados por (Rowley et al., 2025), quienes analizaron la relación entre satisfacción con la vida, estrés percibido, proactividad y *engagement* en docentes de contextos educativos alternativos.

Es así que hallazgos de (Meyer et al., 2002) indicaron que la satisfacción con la vida como componente del bienestar subjetivo predice de manera positiva las tres dimensiones del *engagement*, mientras que el estrés percibido impacta negativamente en este estado psicológico. Estos resultados refuerzan la idea de que un adecuado bienestar psicológico potencia la energía, el involucramiento y la conexión emocional con el trabajo.

Asimismo, investigaciones centradas en el equilibrio entre la vida laboral y personal han evidenciado la interacción entre bienestar psicológico y *engagement*. (Asotie et al., 2025) identificaron que el bienestar psicológico de los trabajadores millennials está significativamente influido por el balance trabajo-vida, y que el *engagement* cumple un rol mediador en dicha relación. De acuerdo con estos autores, los trabajadores que experimentan mayor dedicación, vigor y absorción reportan niveles más elevados de bienestar psicológico.

El bienestar psicológico también ha sido analizado como un mecanismo mediador entre variables organizacionales y el *engagement*. El estudio de (Koon & Ho, 2021) demostró que el liderazgo auténtico influye positivamente en el *engagement* a través del bienestar laboral, destacan que un entorno de trabajo que promueve el bienestar psicológico favorece el compromiso y la implicación de los empleados.

Por otro lado, el estudio de (Shimazu & Schaufeli, 2009) establece una clara distinción entre el *engagement* y fenómenos disfuncionales como el *workaholism*. Además, (Adamska-Chudzińska & Pawlak, 2025) coinciden en que, mientras el *engagement* se asocia con indicadores positivos de bienestar psicológico, satisfacción vital y salud mental, el *workaholism* se relaciona con agotamiento emocional, estrés y menor calidad de vida. Esta diferenciación refuerza la concepción del *engagement* como una forma saludable de compromiso laboral estrechamente vinculada al bienestar psicológico (Shimazu & Schaufeli, 2009).

Desde una perspectiva organizacional más amplia, (Adamska-Chudzińska & Pawlak, 2025), así como (Wongmahesak, Marzo, & Ghosh, 2025), señalan que las

organizaciones que priorizan el bienestar psicológico mediante el apoyo psicosocial, el liderazgo empático y el equilibrio laboral favorecen mayores niveles de *engagement*, compromiso organizacional y retención del talento humano. En este sentido, el BP no solo constituye un resultado deseable, sino también una condición necesaria para el compromiso sostenible de los trabajadores.

Además, la relación entre compromiso organizacional, *engagement* y bienestar psicológico puede entenderse a partir de modelos explicativos como el *Job Demands-Resources (JD-R)*, el cual plantea que los recursos laborales no solo reducen el impacto de las demandas, sino que también promueven estados psicológicos positivos. En este marco, el compromiso organizacional y el *engagement* actúan como mecanismos a través de los cuales los recursos organizacionales se traducen en bienestar psicológico, un sistema dinámico de retroalimentación positiva entre el trabajador y su entorno laboral (Bakker et al., 2023).

En este marco, ambos constructos se potencian mutuamente, como ejes fundamentales para comprender la experiencia laboral contemporánea y justificar el desarrollo de investigaciones orientadas a su análisis integrado. (Bhoir & Sinha, 2024; Solinger et al., 2008) indican que un mayor compromiso especialmente de tipo afectivo favorece experiencias laborales positivas y un mejor equilibrio psicológico, mientras que niveles elevados de bienestar psicológico fortalecen la capacidad del trabajador para involucrarse activamente en su trabajo.

El compromiso organizacional y el bienestar psicológico se retroalimentan mutuamente (Stark et al., 2025). Un trabajador con bienestar psicológico elevado tiende a establecer vínculos más positivos con la organización, mientras que un entorno laboral que favorece el compromiso organizacional contribuye al desarrollo de estados psicológicos saludables. Esta interacción genera un ciclo positivo que impacta tanto en el desempeño como en la estabilidad laboral.

Es importante destacar que no todas las formas de compromiso organizacional se relacionan de manera positiva con el bienestar psicológico. Mientras que el

compromiso afectivo se asocia con experiencias laborales satisfactorias, el compromiso basado en la necesidad o en la obligación puede coexistir con niveles más bajos de bienestar, se muestra que la calidad del vínculo organizacional es un factor determinante en esta relación (Alshaabani et al., 2021).

Entonces, la evidencia teórica sugiere que el compromiso organizacional y el bienestar psicológico no serán analizados de forma aislada, sino como componentes interdependientes que configuran la calidad de la relación entre el colaborador y la organización.(Bosle et al., 2021) indica que esta perspectiva no solo aporta a la explicación del comportamiento organizacional, sino que también fundamenta la importancia de promover entornos laborales que favorezcan tanto el vínculo emocional con la organización como el desarrollo del bienestar psicológico.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de la investigación

Es importante mencionar que la presente investigación se enmarca dentro del paradigma pospositivista, que postula que la realidad puede conocerse objetivamente, aunque de forma aproximada, debido a las limitaciones del investigador y de los métodos de medición. (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018) mencionan que este enfoque se caracteriza por el uso de metodologías cuantitativas, análisis estadístico y la verificación de hipótesis mediante evidencia empírica.

En este sentido, los estudios incluidos en la revisión emplean un enfoque cuantitativo, utilizan técnicas como correlaciones, lo que permite analizar la magnitud y la dirección de la relación entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico.

Esta investigación corresponde a una revisión de fuentes secundarias, puesto que implica realiza un análisis sistemático de estudios científicos previamente publicados. (Petticrew & Roberts, 2006) destacan que este tipo de investigación resulta especialmente adecuado si el objetivo es integrar y evaluar el conocimiento existente sobre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico (Sampieri, Collado, & Lucio, 2014).

Este enfoque resulta fundamental para fortalecer la toma de decisiones basada en evidencia y para construir conclusiones fundamentadas que trasciendan los hallazgos aislados de cada estudio individual (Gough & Richardson, 2024)

Para llevar a cabo la revisión sistemática, se utilizó el método PRISMA, el cual establece lineamientos estandarizados para la identificación, selección, elegibilidad e inclusión de estudios científicos. La aplicación del método PRISMA se justifica por su capacidad para garantizar la transparencia y un rigor metodológico en revisiones sistemáticas, así se reduce el riesgo de sesgos en el proceso de

selección de estudios. Asimismo, PRISMA permite documentar de forma clara cada etapa del proceso de revisión y facilita la evaluación crítica de la calidad metodológica de la investigación además aporta solidez y credibilidad a los resultados obtenidos (Page et al., 2021).

2.2. Fase de Identificación

La fase de identificación de la presente investigación se realizó a través de la base de datos Scopus, una de las plataformas bibliográficas más reconocidas a nivel internacional por su amplia cobertura multidisciplinaria y su editorial. Scopus es una base de datos de resúmenes y citas de literatura científica revisada por pares, desarrollada por Elsevier, que indexa revistas, libros y actas de congresos de alta calidad en áreas como psicología, ciencias sociales y salud. ("Scopus Content | Elsevier", s/f)

La elección de Scopus se justifica por sus estrictos criterios de selección de contenidos, evaluados por un comité independiente, así como por sus herramientas avanzadas de búsqueda y filtrado, que permiten construir estrategias de búsqueda replicables y alineadas con las recomendaciones del método PRISMA. Estas características facilitan una identificación exhaustiva, transparente y sistemática de la literatura científica relevante.

Las palabras clave que se utilizaron para la búsqueda fueron: *Work engagement, Job engagement, Employee engagement, Psychological well-being, Mental well-being, Wellbeing, Relationship, Correlation, Influence.*

Y se obtuvo la siguiente ecuación de búsqueda:

Scopus: TITLE-ABS-KEY (("work engagement" OR "job engagement" OR "employee engagement" OR "worker engagement") AND ("psychological well-being" OR "psychological well-being" OR "mental well-being" OR "mental wellbeing")) correlation OR relationship OR association OR influence OR effect

Al colocar la cadena de búsqueda en Scopus, el primer paso fue aplicar un filtro por rango de tiempo de publicación, delimitado entre los años 2021 y 2026, con el propósito de incluir evidencia científica reciente y actualizada. Este criterio permitió incluir únicamente estudios recientes y actualizados, alineados con los enfoques contemporáneos sobre compromiso organizacional, *work engagement* y bienestar psicológico en el contexto laboral.

Luego, se aplicó el filtro por tipo de documento, se seleccionaron exclusivamente artículos científicos, *articles* publicados en revistas académicas. Este filtro permitió excluir otros tipos de documentos tales como editoriales, cartas al editor, revisiones, notas breves y publicaciones en congresos. La exclusión de estos documentos se fundamentó en, si bien aportan valor conceptual, no presentan resultados empíricos primarios comparables ni se ajustan al objetivo de sistematizar evidencia basada en estudios originales.

A continuación, se incorporó el filtro por idioma, lo que permitió la búsqueda a publicaciones en inglés y español. La selección de estos idiomas se justificó tanto por razones de accesibilidad y comprensión analítica, como por el hecho de que concentran la mayor parte de la producción científica internacional en los ámbitos de la psicología organizacional, la salud laboral y el comportamiento organizacional. En consecuencia, se excluyeron estudios publicados en otros idiomas para evitar sesgos derivados de traducciones imprecisas.

Posteriormente, se aplicó el filtro por fuente de publicación, lo que limitó los resultados a *journals*. Esta decisión permitió centrar la revisión en literatura revisada por pares y se excluyó documentos procedentes de libros, capítulos de libro o actas de congreso, lo cual contribuye a fortalecer el rigor metodológico y la calidad científica de los estudios incluidos.

Asimismo, se utilizó el filtro por campos de búsqueda *title abs key*, de esta manera se toma en cuenta que las palabras clave relacionadas con, compromiso organizacional y bienestar psicológico estuvieran presentes en el título, el resumen o las palabras clave de los artículos. Este procedimiento permitió excluir estudios

en los que estos conceptos aparecían de manera tangencial o no constituían el foco central de la investigación, lo que fortalece la pertinencia temática del corpus seleccionado.

Posterior a la aplicación de todos los filtros se obtuvo la ecuación final de búsqueda:

TITLE-ABS-KEY (("work engagement" OR "job engagement" OR "employee engagement" OR "worker engagement") AND ("psychological well-being" OR "psychological wellbeing" OR "mental well-being" OR "mental wellbeing")) correlation OR relationship OR association OR influence OR effect AND (LIMIT-TO (OA , "all")) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE , "ar")) AND (LIMIT-TO (LANGUAGE , "English") OR LIMIT-TO (LANGUAGE , "Spanish"))

2.3. Fase de Cribado

La fase de elegibilidad tuvo como objetivo confirmar la inclusión definitiva de los estudios mediante la revisión detallada del texto completo de los artículos que superaron la fase de cribado. Esta etapa permitió verificar que los estudios identificados cumplieran efectivamente con los criterios metodológicos y conceptuales establecidos previamente, en concordancia con las directrices del método PRISMA.

Tras la fase de cribado, se procedió a la búsqueda, descarga y revisión de los artículos completos que cumplieran con los filtros aplicados. En este proceso, los documentos fueron gestionados mediante el software Zotero, el cual permitió organizar las referencias, acceder a los textos completos y facilitar su lectura sistemática. De forma complementaria, se utilizó Microsoft Excel para registrar y clasificar los artículos, y tener de manera estructurada las decisiones metodológicas adoptadas.

Es así que se utilizó una clave de colores en el Excel de los documentos, de color rojo los artículos que fueron descartados al leer el título y el *abstract*. De color amarillo artículos que con el título y el *abstract* pudieran ser de ayuda al momento de la revisión completa. Mientras de que de color verde aquellos artículos que al leer el título y el *abstract* sí cumplen con la información necesaria y valiosa para su lectura y análisis.

2.4. Fase de elegibilidad

Posteriormente, los artículos fueron descargados y leídos en su totalidad, con el propósito de analizar en profundidad su contenido teórico y metodológico. Esta lectura permitió comprobar de manera rigurosa que los estudios cumplieran con los criterios definidos en las fases anteriores y asegurarse de la inclusión de investigaciones que, aunque pertinentes en título o resumen, no presentaban coherencia en el análisis completo.

Extracción de datos

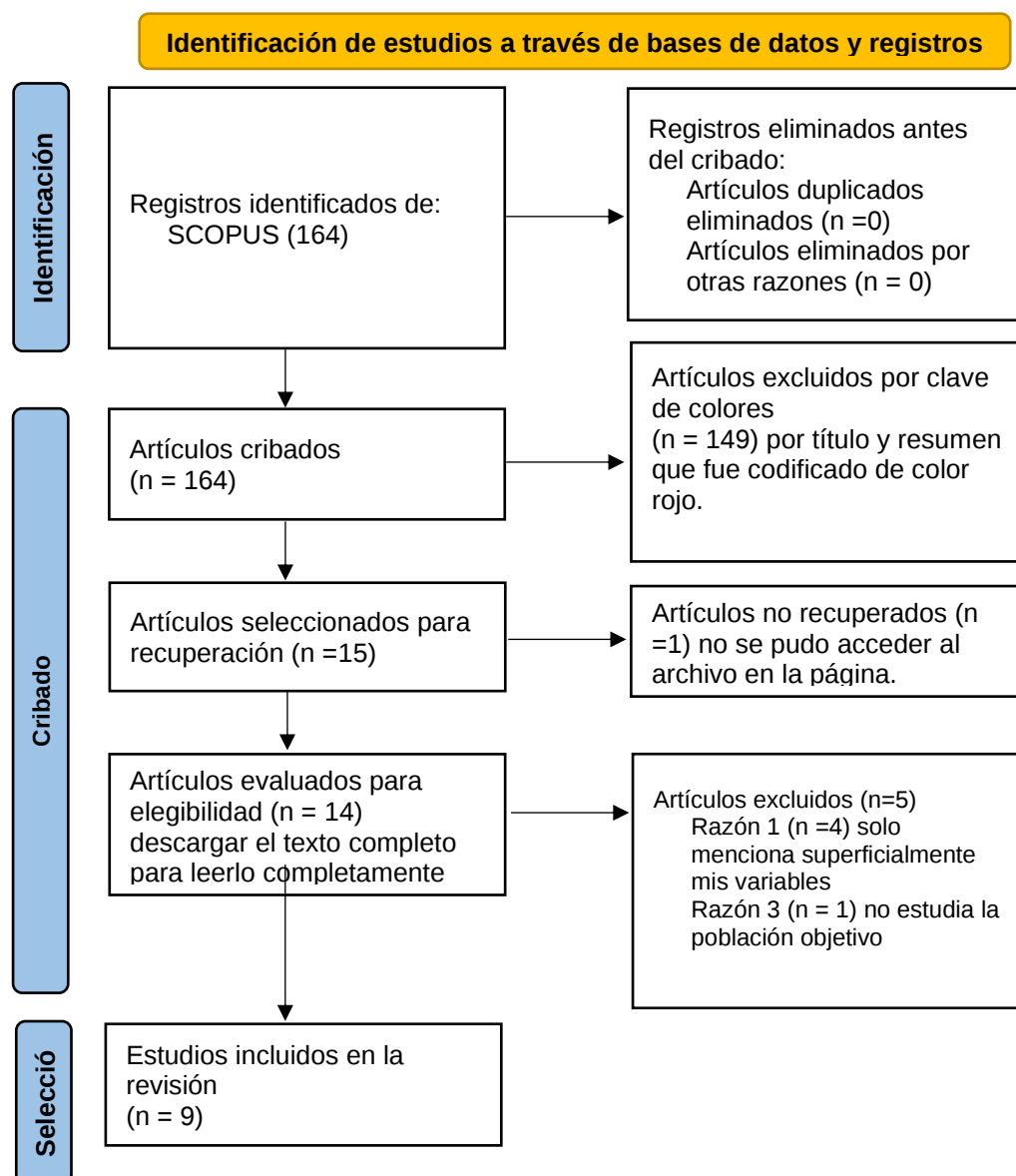
Durante esta fase, se verificó que los estudios seleccionados:

- Presenten de manera explícita la relación entre compromiso organizacional y el bienestar psicológico para evitar estudios donde estas variables aparecían de forma superficial o aislada.
- Se confirmó que los artículos incluidos se alineaban con la pregunta de investigación, junto con el descarte de aquellos que, tras la lectura completa, no cumplían de manera integral con los criterios establecidos.
- Los estudios revisados presentan diseños cuantitativos, orientados a analizar relaciones entre variables mediante modelos estadísticos avanzados.
- Los artículos analizados corresponden a publicaciones recientes en el campo de la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos. La mayoría de estos estudios fueron publicados entre 2021 y 2026, en revistas indexadas de alto impacto.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Identificación de estudios

Figura 1. Identificación de estudios a través de bases de datos y registros



Fuente: Datos obtenidos del proceso de filtración en la base de datos Scopus y de la aplicación de criterios de exclusión a través de la matriz de Excel.

En la figura 1 se muestra el proceso que se utilizó para el proceso de la metodología prisma, el uso de filtros en Scopus fue esencial al momento de identificar la información pertinente, para el análisis del trabajo se resume el proceso de: identificación, cribado, recuperación, elegibilidad e inclusión de los estudios.

En primer lugar, se identificó 164 documentos; de estos, no se encontraron artículos duplicados, por lo que se mantienen los 164 artículos para el cribado. Posteriormente, tras la revisión de títulos y resúmenes según los criterios de inclusión y exclusión, se descartó 149 artículos, por no responder directamente a la pregunta de investigación.

De esta manera, 15 artículos fueron buscados para recuperación; sin embargo, 1 no se recuperó debido a la falta de acceso al texto completo desde Scopus. Al finalizar el proceso se obtienen 14 para la revisión completa, una vez leídos los artículos se excluyó 5 por no estudiar a fondo las variables completamente. Finalmente, se pudo incluir 9 artículos, los cuales si cumplieron con los criterios establecidos en la revisión sistemática.

3.2. Principales características de los estudios

Tabla 1.
Artículos seleccionados

N	Autor	Título	Nombre de la revista	Objetivo	Tipo de estudio	País	Número de participante	Resultados relevantes
1	(Arhin, Ampofo, Minadzi, DeSouza, & Swanzy, 2025)	Happy-productive worker hypothesis in the context of education: the role of work engagement and its dimensions	Current Psychology	Examinar cómo el bienestar psicológico y la satisfacción laboral influyen en el desempeño laboral, considerando el work engagement como variable mediadora.	Cuantitativo, longitudinal (diseño de tres momentos),	Ghana	431 trabajadores	El estudio evalúa la relación entre bienestar psicológico, engagement y desempeño laboral. Los resultados evidencian una relación positiva fuerte ($\approx r = 0.60$) entre bienestar psicológico y engagement, confirmando que mayores niveles de bienestar favorecen el compromiso laboral.
2	(Calcagni et al., 2021)	Differential Effects of Mindfulness-Based Intervention Programs at Work on Psychological Wellbeing and Work Engagement	Frontiers in Psychology	Explorar los efectos diferenciales en distintas facetas de la atención plena, dimensiones del bienestar psicológico, compromiso laboral, rendimiento y estrés de los participantes	Cuantitativo, experimental (diseño pre-post con grupo control)	España	28 grupo intervención + 27 grupo control (N = 55)	Este estudio evalúa el efecto de intervenciones basadas en mindfulness en el bienestar y el engagement. Los resultados evidencian una relación positiva alta ($\approx r = 0.50$ o más) entre la mejora del bienestar psicológico y el aumento del compromiso laboral.
3	(Duong, Do, Giang, & Hoang, 2025)	The Impact of Nurses' Psychological Well-Being on Organizational Commitment: The	Iranian Journal of Public Health	Analizar la relación entre el bienestar psicológico, el work engagement, el apoyo organizacional percibido y el	Cuantitativo, transversal,	Vietnam	302 trabajadores	Este estudio analiza la influencia del bienestar psicológico en el compromiso organizacional. Se evidencia una relación positiva moderada-alta ($\approx r =$

		Mediating Role of Work Engagement and the Moderating Role of Perceived Organizational Support		compromiso organizacional.				0.40 – 0.50), indicando que el bienestar favorece significativamente el engagement y la vinculación del trabajador con la organización.
4	(García-Iglesias, Gómez-Salgado, Ortega-Moreno, & Navarro-Abal, 2021)	Relationship Between Work Engagement, Psychosocial Risks, and Mental Health Among Spanish Nurses: A Cross-Sectional Study	Frontiers in Public Health	Describir el compromiso organizacional, los riesgos psicosociales y el bienestar psicológico en enfermeros españoles, analizando las relaciones entre estas variables y su asociación con problemas de salud mental	Cuantitativo, transversal, correlacional	España	1,704 teletrabajadores	La investigación analiza la relación entre engagement y salud mental en enfermeros. Se reporta una correlación positiva moderada ($r = 0.342$) entre engagement y bienestar psicológico, indicando que mayores niveles de compromiso se asocian con mejor salud mental.
5	(Hafstad, Ebrahimi, & Fostervold, 2025)	The Dialectical Relationship Between Burnout and Work Engagement: A Network Approach	WILEY	Analizar la relación entre burnout y work engagement desde un enfoque de red, para comprender su interacción dentro del bienestar psicológico laboral	Cuantitativo, transversal, análisis de redes	Noruega, EE.UU. y Reino Unido	2469 Noruega Y 879 EE.UU./UK	Esta investigación examina la relación entre engagement y burnout mediante un modelo de redes. Los hallazgos muestran una relación inversa moderada ($\approx r = -0.30$ a -0.40) entre engagement y agotamiento, indicando que mayores niveles de compromiso laboral se asocian con menor deterioro del bienestar, aunque con patrones complejos entre variables.

6	(Kustiawan, Marpaung, Lestari, & Andiyana, 2022)	The Effect of Affective Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Employee Engagement on Job Happiness and Job Performance on Manufacturing Company in Indonesia	WSEAS Transactions on Business and Economics JGH Open	Analizar el efecto del compromiso organizacional afectivo, la satisfacción laboral y el engagement sobre la felicidad laboral (bienestar psicológico) y el desempeño	Cuantitativo, transversal, modelo	Indonesia	275 trabajadores	El estudio analiza la relación entre el compromiso organizacional, el engagement y la felicidad laboral en trabajadores de una empresa manufacturera. Los resultados evidencian una relación positiva moderada ($\approx r = 0.35 - 0.40$) entre el compromiso organizacional afectivo y el bienestar laboral, destacando que el engagement fortalece esta relación e influye también en el desempeño.
7	(Lépine, Busque-Carrier, & Corff, 2025)	The Mediating Role of Psychological Needs in the Association Between Work Values and Well-Being Indicators	The Career Development Quarterly	Investigar el papel mediador de las necesidades psicológicas básicas en el trabajo en la relación entre los valores laborales y los resultados de bienestar psicológico en el trabajo.	Cuantitativo, transversal (dos muestras),	Canadá	479 + 652 trabajadores (N total = 1131)	La investigación examina el rol de las necesidades psicológicas en el bienestar y el engagement. Los resultados muestran una relación positiva moderada ($\approx r = 0.30 - 0.45$) entre la satisfacción de necesidades y el bienestar psicológico, así como una relación negativa con el agotamiento.
8	(Pan, Mao, Zhang, Wang, & Su, 2017)	Psychological capital mediates the association between nurses' practice environment and work engagement among Chinese male nurses	International Journal of Nursing Sciences	Investigar los factores ambientales e individuales que contribuyen al bienestar psicológico de los enfermeros y explorar los mecanismos psicológicos que explican la relación	Cuantitativo, transversal,	China	161 trabajadores	Este estudio analiza la relación entre el entorno laboral, el capital psicológico y el engagement. Se evidencia una relación positiva alta ($\approx r = 0.60$) entre los recursos psicológicos y el compromiso laboral, lo que

				entre el entorno laboral y el work engagement.				repercute en el bienestar de los trabajadores.
9	(Trung, Teh, & Tee, 2026)	The impact of psychological capital on employee work engagement in Vietnam's securities firms: the mediating role of psychological well-being and the moderating role of perceived organizational support	Cogent Business & Manage ment	Examinar los determinantes del work engagement en empleados de empresas de valores en Vietnam, centrándose en el capital psicológico, el bienestar psicológico y el apoyo organizacional percibido.	Cuantitativo, transversal	Vietna m	486 trabajadores	La investigación examina el impacto del capital psicológico sobre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico. Los resultados muestran una relación positiva moderada ($\approx r = 0.30 - 0.40$) entre bienestar psicológico y compromiso laboral, confirmando el rol mediador del bienestar.

Nota: Datos extraídos de la revisión completa de los artículos encontrados.

Fuente: Datos de investigación sistemática. Elaboración propia.

3.3. Discusión

Los resultados de la presente revisión sistemática evidencian de manera consistente que existe una relación positiva, directa y significativa entre el compromiso organizacional (CO) y el bienestar psicológico (BP).

De los nueve estudios analizados, ocho confirmaron esta relación, lo que demuestra una alta consistencia empírica entre contextos y poblaciones. Este hallazgo es coherente con estudios como los de (Duong et al., 2025) y (Trung et al., 2026) , donde se evidencia que el bienestar psicológico y el compromiso organizacional se refuerzan mutuamente, así como con (García-Iglesias, Gómez-Salgado, Fagundo-Rivera, et al., 2021) quienes encontraron que mayores niveles de compromiso se asocian con mejor salud mental en trabajadores.

En relación con la prevalencia, la mayoría de los estudios reportaron niveles medios-altos de compromiso organizacional asociados a niveles elevados de bienestar psicológico. Por ejemplo, (Pan et al., 2017) evidenciaron altos niveles de engagement en enfermeros con condiciones laborales favorables, mientras que (Kustiawan et al., 2022) encontraron que el compromiso organizacional afectivo se relaciona positivamente con la felicidad laboral.

Asimismo,(García-Iglesias, Gómez-Salgado, Fagundo-Rivera, et al., 2021) reportaron que trabajadores con mayor CO presentan mejores indicadores de bienestar psicológico. No obstante, algunos estudios como (Hafstad et al., 2025) muestran que niveles muy altos de CO pueden relacionarse con agotamiento en contextos de alta demanda, lo que evidencia que la relación puede presentar matices dependiendo de las condiciones laborales.

Desde una perspectiva metodológica, los estudios de (Duong et al., 2025) presentan diversidad geográfica, incluyendo países como Vietnam, España, China, Indonesia, Canadá y Ghana, lo que permite una comprensión más amplia del fenómeno. Sin embargo, todos los estudios presentan un enfoque cuantitativo,

predominando los diseños transversales, como se observa en investigaciones de, (Trung et al., 2026) y (Kustiawan et al., 2022).

Los instrumentos más utilizados fueron la *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) y medidas de bienestar psicológico como el GHQ-12, lo que evidencia consistencia en la medición de las variables.

En cuanto a la dirección de la relación, (Duong et al., 2025), demuestra que esta es predominantemente positiva, ya que en todos los estudios se identificó que un mayor nivel de compromiso organizacional se asocia con un mayor bienestar psicológico.

En términos de magnitud, la relación se sitúa en un nivel moderado-alto, con un promedio estimado de $r \approx 0.41$, lo que indica una asociación significativa entre las variables. Este valor es consistente con los hallazgos de (Hafstad et al., 2025), quienes reportan correlaciones moderadas entre compromiso organizacional y bienestar psicológico.

Un hallazgo relevante de la revisión es la influencia del contexto cultural en la magnitud de la relación. Los estudios realizados en países asiáticos, como Vietnam y China, reportaron correlaciones más altas entre compromiso organizacional y bienestar psicológico. Por ejemplo, (Lépine et al., 2025) evidenciaron valores elevados en la relación entre capital psicológico y engagement, mientras que (Trung et al., 2026) reportaron una fuerte asociación entre bienestar y compromiso laboral.

Esto puede explicarse por características culturales como el colectivismo, donde el vínculo con la organización tiene mayor peso en la identidad del individuo, en contraste con contextos occidentales como España, donde (García-Iglesias, Gómez-Salgado, Ortega-Moreno, et al., 2021) reportaron relaciones de menor magnitud.

Se identificó que 8 de los 9 estudios (88.9%) confirmaron la relación positiva entre compromiso organizacional y bienestar psicológico, mientras que únicamente el

estudio de (Lépine et al., 2025) abordó la relación de manera indirecta a través de variables mediadoras como las necesidades psicológicas. Sin embargo, sus resultados también son consistentes con la relación general planteada, lo que refuerza la solidez de la evidencia encontrada.

Los resultados destacan que el compromiso organizacional constituye un factor clave para el bienestar psicológico, por lo que las organizaciones deberían implementar estrategias orientadas a fortalecer el compromiso, como programas de bienestar laboral, desarrollo del capital psicológico e intervenciones como mindfulness, tal como evidencian (Calcagni et al., 2021).

Finalmente, la evidencia analizada confirma que el compromiso organizacional y el bienestar psicológico mantienen una relación positiva, significativa y de magnitud moderada-alta, lo que resalta la importancia de promover entornos laborales saludables. Sin embargo, la ausencia de diseños longitudinales limita la posibilidad de establecer causalidad, por lo que se recomienda continuar investigando esta relación con metodologías más robustas y en diversos contextos culturales.

CONCLUSIONES

- Se fundamentó teóricamente el bienestar psicológico y el compromiso organizacional. Entendiendo el compromiso organizacional como un vínculo que mantiene un trabajador con la organización a la que pertenece, que lo lleva a cumplir objetivos y mantenerse. Por otro lado, se comprende el bienestar psicológico como el estado en el cual una persona se encuentra en equilibrio y afronta las demandas de la vida de manera positiva.
- Se recopiló información de estudios científicos mediante la selección de nueve estudios provenientes de la base de datos Scopus, los cuales analizaron la relación entre compromiso organizacional y bienestar psicológico en distintos contextos laborales y culturales. Los estudios revisados presentaron un predominantemente enfoque cuantitativo y permitieron obtener evidencia empírica consistente sobre la relación entre ambas variables.
- Se sistematizó la información obtenida de los estudios seleccionados, se identificó que existe una relación positiva, significativa y de magnitud moderada entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico ($r \approx 0.41$). En conjunto, los hallazgos demuestran que el compromiso organizacional constituye un factor clave en la ejecución del bienestar psicológico en el ámbito laboral.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda fomentar la realización de investigaciones en contextos latinoamericanos, puesto que en la presente revisión se evidenció una limitada cantidad de estudios provenientes de esta región. El incremento de investigaciones en Latinoamérica permitirá comprender mejor la relación entre compromiso organizacional y bienestar psicológico si se considera factores culturales, sociales y laborales propios del contexto.
- Se sugiere el desarrollo de investigaciones que analicen la relación entre compromiso organizacional y bienestar psicológico en contextos post pandemia, considerando los cambios en el trabajo remoto, la tecnología y el equilibrio vida-trabajo.
- Se recomienda analizar la relación entre compromiso organizacional y bienestar psicológico considerando variables sociodemográficas, como edad, género y tipo de contrato laboral, con el fin de identificar diferencias significativas entre grupos y se evidencie significativamente las variantes.

BIBLIOGRAFÍA

- Adamska-Chudzińska, M., & Pawlak, J. (Eds.). (2025). *Work Engagement and Employee Well-being: Psychosocial Support to Build Engaged Human Capital*. Taylor and Francis. <https://doi.org/10.4324/9781032715407>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Alshaabani, A., Hamza, K. A., & Rudnák, I. (2021). Impact of Diversity Management on Employees' Engagement: The Role of Organizational Trust and Job Insecurity. *Sustainability*, 14. <https://doi.org/10.3390/su14010420>
- Arhin, V., Ampofo, S. Y., Minadzi, V. M., DeSouza, M., & Swanzy, E. K. (2025). Happy-productive worker hypothesis in the context of education: The role of work engagement and its dimensions. *Current Psychology*, 44(5), 3940–3955. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-07399-6>
- Asotie, P. O., Ehigie, B. O., Aderibigbe, S. Y., Ehigie, R. I., & Oriade, O. M. (2025). Work-life balance and employee well-being: The moderating effect of employee engagement among millennials in front-line service companies. *Human Resources Management and Services*, 7(1). <https://doi.org/10.18282/hrms3581>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A., Rodríguez-Muñoz, A., Bakker, A. B., Demerouti, E., ... Rodríguez-Muñoz, A. (2023). La teoría de las demandas y recursos laborales: Nuevos desarrollos en la última década. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 39(3), 157–167. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a17>

- Bhoir, M., & Sinha, V. (2024). Employee well-being human resource practices: A systematic literature review and directions for future research. *Future Business Journal*, 10(1), 95. <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00382-w>
- Bosle, C., Fischer, J. E., & Herr, R. M. (2021). Creating a measure to operationalize engaged well-being at work. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 16(1), 9. <https://doi.org/10.1186/s12995-021-00297-0>
- Brusila-Meltovaara, K., Torkkeli, L., & Pennanen, J. (2025). Leadership Traits Maintaining Work Engagement During Change Negotiations. *Proc. Eur. Conf. Manag. Leadersh. Gov.*, 62–68. Academic Conferences and Publishing International Limited. <https://doi.org/10.34190/ecmlg.21.1.4132>
- Calcagni, C. C., Salanova, M., Llorens, S., Bellosta-Batalla, M., Martínez-Rubio, D., & Martínez Borrás, R. (2021). Differential Effects of Mindfulness-Based Intervention Programs at Work on Psychological Wellbeing and Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.715146>
- Delle Fave, A. (2023). Eudaimonic and Hedonic Happiness. En *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (pp. 2206–2212). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-17299-1_3778
- Dordunoo, Lord. (2025). Developing strategy for employee engagement. En D. A. M. Roache (Ed.), *Advancing Safety, Service, and Performance in Organizations With Impactful Leadership* (pp. 163–195). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3373-5686-0.ch007>
- Duong, C. H., Do, T. P. T., Giang, T. T., & Hoang, K. T. T. (2025). The Impact of Nurses' Psychological Well-Being on Organizational Commitment: The Mediating Role of Work Engagement and the Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Iranian Journal of Public Health*, 54(7), 1504–1515. <https://doi.org/10.18502/ijph.v54i7.19157>

- Dwidienawati, D., Ratnasari, E. D., Nugraha, I. O., Maharani, A., & Arsan, M. F. (2025). The Influence of Well-being, Empowering Leadership, and Career Development on Work Engagement in Generation Z in Indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 22, 32–47.
- García-Iglesias, J. J., Gómez-Salgado, J., Ortega-Moreno, M., & Navarro-Abal, Y. (2021). Relationship Between Work Engagement, Psychosocial Risks, and Mental Health Among Spanish Nurses: A Cross-Sectional Study. *Frontiers in Public Health*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.627472>
- Gough, D., & Richardson, M. (2024). Systematic Reviews. En *Advanced Research Methods for Applied Psychology* (2a ed.). Routledge.
- Hafstad, M. D., Ebrahimi, O. V., & Fostervold, K. I. (2025). The Dialectical Relationship Between Burnout and Work Engagement: A Network Approach. *Stress and Health*, 41(2). <https://doi.org/10.1002/smi.3514>
- Hako, A. N., & Mbongo, E. N. (2023). Psychological well-being of students in higher education institutions: A theoretical review. En P. J. O. Aloka (Ed.), *Mental Health Crisis in Higher Education* (pp. 226–246). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-2833-0.ch013>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (First edition). México: McGraw-Hill Education.
- Klein, H. J., Cooper, J. T., Molloy, J. C., & Swanson, J. A. (2014). The assessment of commitment: Advantages of a unidimensional, target-free approach. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 222–238. <https://doi.org/10.1037/a0034751>

- Koon, V.-Y., & Ho, T.-S. (2021). Authentic leadership and employee engagement: The role of employee well-being. *Human Systems Management*, 40(1), 81–92. <https://doi.org/10.3233/HSM-200943>
- Krekel, C., Ward, G., & De Neve, J.-E. (2019, marzo 3). *Employee Wellbeing, Productivity, and Firm Performance* [SSRN Scholarly Paper]. Rochester, NY: Social Science Research Network. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3356581>
- Kustiawan, U., Marpaung, P., Lestari, U. D., & Andiyana, E. (2022). The Effect of Affective Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Employee Engagement on Job Happiness and Job Performance on Manufacturing Company in Indonesia. *WSEAS TRANSACTIONS ON BUSINESS AND ECONOMICS*, 19, 573–591. <https://doi.org/10.37394/23207.2022.19.52>
- Leite Carneiro, L., & Bittencourt Bastos, A. V. (2024). Organizational commitment and well-being at work: Investigating alternative models of association. *Revista CES Psicología*, 17(1), 1–16. <https://doi.org/10.21615/cesp.7076>
- Lépine, F., Busque-Carrier, M., & Corff, Y. L. (2025). The Mediating Role of Psychological Needs in the Association Between Work Values and Well-Being Indicators. *The Career Development Quarterly*, 73(4), 294–306. <https://doi.org/10.1002/cdq.70008>
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Nunes, P. M., Proença, T., & Carozzo-Todaro, M. E. (2023). A systematic review on well-being and ill-being in working contexts: Contributions of self-determination theory. *Personnel Review*, 53(2), 375–419. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2021-0812>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... Alonso-Fernández, S. (2021). Declaración PRISMA 2020: Una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología*, 74(9), 790–799. <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>
- Pan, X., Mao, T., Zhang, J., Wang, J., & Su, P. (2017). Psychological capital mediates the association between nurses' practice environment and work engagement among Chinese male nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 4(4), 378–383. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2017.09.009>
- Park, H., & Kim, Y.-K. (2014). The role of social network websites in the consumer–brand relationship. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 21, 460–467. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2014.03.011>

- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide* (pp. xv, 336). Malden: Blackwell Publishing.
<https://doi.org/10.1002/9780470754887>
- PNUD. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible y Agenda Post 2015 fueron discutidos por el PNUD y la Senplades – Secretaría Nacional de la Administración Pública y Planificación. Recuperado el 14 de junio de 2026, de <https://planificacion.presidencia.gob.ec/objetivos-de-desarrollo-sostenible-y-agenda-post-2015-fueron-discutidos-por-el-pnud-y-la-senplades/>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609.
<https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Reisberger, P., & Copuš, L. (2025). Employee Engagement as a Driver of Satisfaction, Productivity, and Retention. En *Lecture Notes on Data Engineering and Communications Technologies* (Vol. 253, pp. 311–321). Springer Science and Business Media Deutschland GmbH.
https://doi.org/10.1007/978-3-031-89718-4_25
- Rowley, C., Simonovic, B., & Vione, K. C. (2025). The relationship between life satisfaction, proactivity, perceived stress and work engagement in educationalists working in alternative settings in England. *BMC Psychology*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-025-03734-5>
- Ryff, C. D. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in Science and Practice. *Psychotherapy and psychosomatics*, 83(1), 10–28.
<https://doi.org/10.1159/000353263>

- Salanova, M., Llorens, S., & Cruz, V. (2024). Work engagement. En C. Cooper, P. Brough, & V. L. Anderson (Eds.), *Elgar Encyclopedia of Occupational Health Psychology* (pp. 210–213). Edward Elgar Publishing Ltd. <https://doi.org/10.4337/9781035313389.ch64>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.
- Schaufeli, W. B. (2015). Employee Engagement. En C. L. Cooper (Ed.), *Wiley Encyclopedia of Management* (pp. 1–3). wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom050021>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173–203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Scopus content | Elsevier. (s/f). Recuperado el 7 de mayo de 2026, de [Www.elsevier.com](http://www.elsevier.com) website: <https://www.elsevier.com/products/scopus/content>
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being* (pp. xii, 349). New York, NY, US: Free Press.
- SENPLADES. (2025). Plan Nacional de Desarrollo Ecuador No Se Detiene 2025 – 2029 – Secretaría Nacional de la Administración Pública y Planificación. Recuperado el 14 de junio de 2026, de <https://planificacion.presidencia.gob.ec/plan-nacional-de-desarrollo-2025-2029-ecuador-no-se-detiene/>

- Shanmugam, B., & Ganapathi, R. (2019). A Research on Psychological Well Being and Job Performance of Employees in Msme in Coimbatore District. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(6S4), 709–712. <https://doi.org/10.35940/ijitee.F1143.0486S419>
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47(5), 495–502. <https://doi.org/10.2486/indhealth.47.495>
- Solinger, O., van Olffen, W., & Roe, R. (2008). Beyond the Three-Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93, 70–83. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.70>
- Stanley, L., Vandenberghe, C., Vandenberg, R., & Bentein, K. (2013). Commitment profiles and employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 176–187. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.011>
- Stark, H. P., Smith, R. W., & Carter, N. T. (2025). Organizational Commitment Profiles and Employee Well-Being: Exploratory and Confirmatory Latent Profile Analyses. *Occupational Health Science*, 9(3), 639–673. <https://doi.org/10.1007/s41542-025-00225-2>
- Tesi, A., Aiello, A., & Giannetti, E. (2019). The work-related well-being of social workers: Framing job demands, psychological well-being, and work engagement. *Journal of Social Work*, 19(1), 121–141. <https://doi.org/10.1177/1468017318757397>
- Trung, C. T. T., Teh, C. J., & Tee, P. K. (2026). The impact of psychological capital on employee work engagement in Vietnam's securities firms: The mediating role of psychological well-being and the moderating role of perceived organizational support. *Cogent Business & Management*, 13(1), 2654115. <https://doi.org/10.1080/23311975.2026.2654115>

van Agteren, J., Iasiello, M., Lo, L., Bartholomaeus, J., Kopsaftis, Z., Carey, M., & Kyrios, M. (2021). A systematic review and meta-analysis of psychological interventions to improve mental wellbeing. *Nature Human Behaviour*, 5(5), 631–652. <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01093-w>

Wells, I. E. (Ed.). (2010). *Psychological well-being*. Nova Science Publishers, Inc.

Wongmahesak, K., Marzo, R. R., & Ghosh, U. K. (Eds.). (2025). *Prioritizing Employee Mental Health and Well-Being for Organizational Success*. IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3373-2210-0>