

Universidad de Lima  
Facultad de Psicología  
Carrera de Psicología



# **RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL ENGAGEMENT EN TRABAJADORES DE SECTORES PÚBLICOS Y PRIVADOS**

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en  
Psicología

**Maria Pia Mosquera Basas**

**20110834**

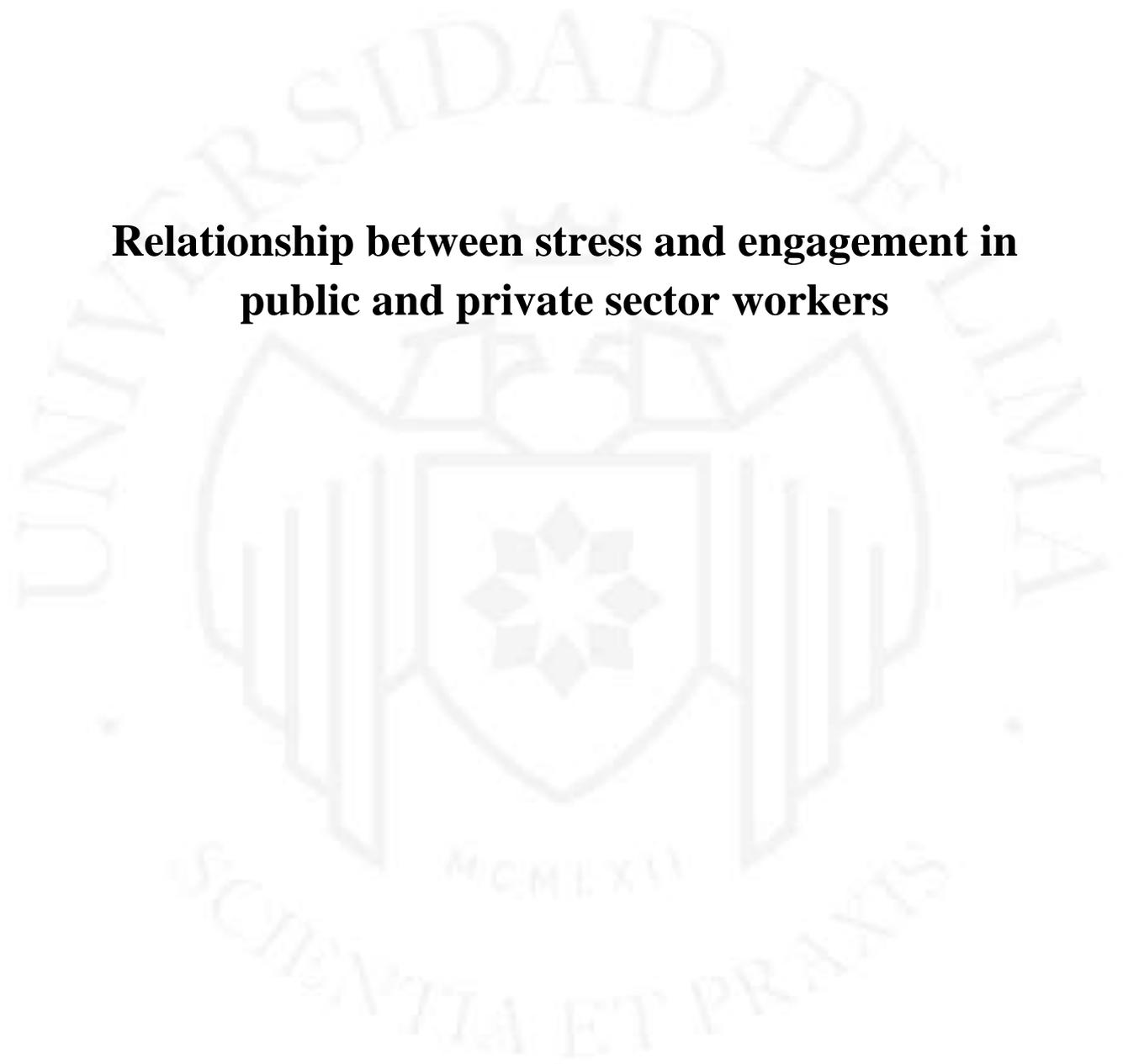
**Asesor**

Carlos Flores Flores

Lima – Perú  
Marzo de 2021



**Relationship between stress and engagement in  
public and private sector workers**

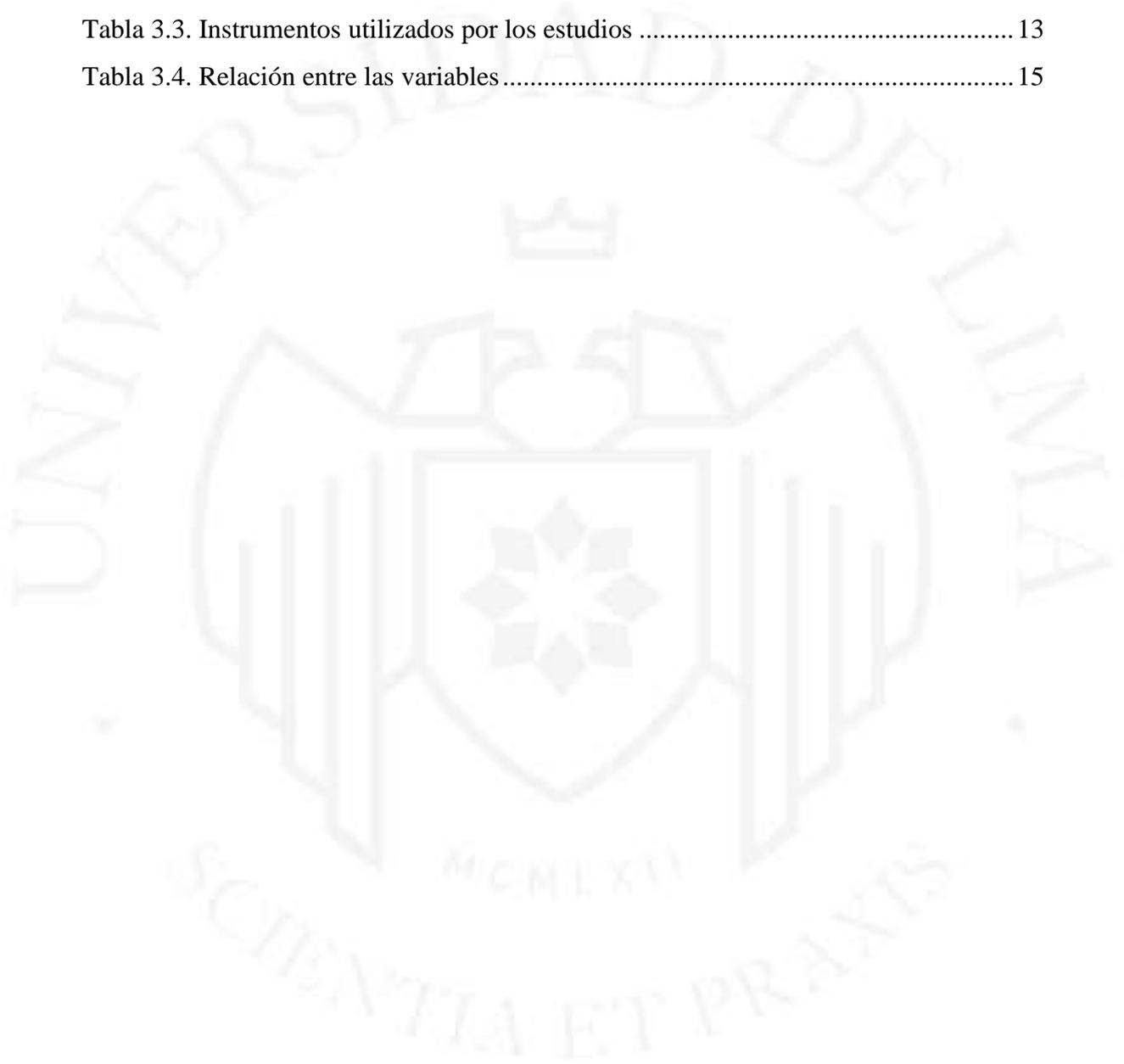


# TABLA DE CONTENIDO

<b>RESUMEN.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>viii</b>
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO II: MÉTODO .....</b>	<b>7</b>
2.1 Criterios de elegibilidad .....	7
2.1.1 Criterios de inclusión.....	7
2.1.2 Criterios de exclusión.....	8
2.2 Estrategia de búsqueda .....	8
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS.....</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN</b>	
¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.	8
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>22</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>233</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1. Artículos revisados .....	11
Tabla 3.2. Características de los estudios .....	12
Tabla 3.3. Instrumentos utilizados por los estudios .....	13
Tabla 3.4. Relación entre las variables .....	15



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1. Diagrama de flujo del proceso de selección de los artículos ..... 10



## RESUMEN

El estrés es una variable psicológica presente en la vida de todas las personas en mayor o menor medida, sin embargo, cuando este se manifiesta de forma negativa es cuando genera un impacto nocivo en el individuo, el cual puede llegar a afectar diversos aspectos como el engagement o compromiso laboral. El objetivo de este estudio, es identificar la relación entre el estrés y el engagement en trabajadores de sectores públicos y privados, mediante la recopilación y contraste de evidencia empírica. Para ello, se realizó una búsqueda sistemática en diversas bases de datos y siguiendo los lineamientos de la guía PRISMA (Urrútia y Bonfill, 2010), se aplicó una serie de criterios de exclusión e inclusión tras los cuales, quedaron seleccionados siete artículos científicos que respondían al objetivo del reporte. Tras el análisis de las investigaciones seleccionadas, se evidenció que seis de siete confirmaban una correlación negativa entre el estrés y el engagement en trabajadores. Sin embargo, el artículo que rechazó la hipótesis permitió visualizar la necesidad de profundizar en investigaciones futuras la relación de ambas variables en diversos contextos y poblaciones. Por lo tanto, se concluyó que a mayor nivel de estrés en trabajadores, menor será su nivel de engagement.

**Palabras clave:** Estrés, compromiso laboral, trabajadores, organizaciones.

## **ABSTRACT**

Stress is a psychological variable present in everyone's lives to a greater or lesser extent, however, when it manifests itself negatively is when it generates a harmful impact on the individual, which can have repercussions in various aspects, one of them being work engagement or commitment. The objective of this study is to identify the relationship between stress and engagement in public and private sector workers, through the collection and exploration of empirical evidence. In order to do this, a systematic research was carried out, on several data bases and following the guidelines of the PRISMA guide (Urrútia & Bonfill, 2010), a series of exclusion and inclusion criteria were applied, after which 7 scientific articles that responded to the objective of the report, were selected. After the analysis of the selected investigations, it was evidenced that 6 out of 7 confirmed a negative correlation between stress and engagement in workers. However, the article that rejected the hypothesis allowed to visualize the need to deepen in future research the relationship of both variables in different contexts and populations. Therefore, it is concluded that higher stress levels on workers, means lower levels of engagement.

**Keywords:** Stress, work engagement, workers, organizations.

# CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia de la humanidad, diversos sucesos globales han ido impactando en el mundo laboral de maneras positivas y negativas; por un lado, las guerras y crisis económicas ocasionaron desempleo, mientras que, por el otro, numerosas protestas sindicales permitieron que los trabajadores gocen de derechos laborales más justos. Algunas profesiones han pasado de ser muy valoradas a casi desaparecer por la industrialización y otras a tener mayor demanda y, consecuentemente, una remuneración superior.

Asimismo, el factor demográfico también ha tenido un impacto significativo en el ámbito laboral, ya que la tendencia que viene sucediendo en los últimos años es de un mayor acceso a una educación superior, ocasionando a su vez, un aumento en la demanda de oportunidades laborales, lo cual también genera un incremento en la competencia por un puesto de trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), menciona que el incremento de la tasa de participación implica que más personas se encuentren trabajando o buscando trabajar, lo cual genera una presión en el mercado laboral que puede elevar la tasa de desocupación (p. 29). En ese sentido, la OIT (2019), indica que en el caso de los Países Andinos y en América Central y México los jóvenes más educados presentan una mayor probabilidad de estar desocupados (p. 71).

Contrastando los datos obtenidos de los últimos censos nacionales en el Perú, los resultados del Censo de Población del 2007, realizados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2008), evidenciaron un incremento del 118% en la educación superior no universitaria y 106% en la educación superior universitaria respecto a la población del Censo de Población de 1993. Asimismo, el Censo Nacional del 2017 (INEI, 2018) reveló un aumento del 7.8% y de 39.6% respectivamente, en la población en edad de trabajar. Es decir, que a lo largo de los años, se ha incrementado el número de peruanos en edad de trabajar que cuentan con una educación superior y que probablemente se encuentren desempleados.

El trabajo es favorable para la salud mental y física, tal como indica La Comisión Europea (2008), al referirse que “La salud mental y el bienestar de los trabajadores son

un factor clave para la productividad y la innovación (...). El ritmo y la naturaleza del trabajo están cambiando, ejerciendo mucha presión sobre la salud mental y el bienestar” (p. 5). En un contexto tan competitivo y volátil, es predecible que proliferen o se acrecienten padecimientos físicos y/o mentales como respuesta a las demandas externas que una persona debe responder. Una de las variables que se estudiará a profundidad en el presente reporte será el estrés, el cual según Morris y Maisto (2009) se experimenta cuando la persona se encuentra amenazada física o psicológicamente, cuando se cuestiona si puede hacerle frente a las demandas del ambiente. En este contexto, el estrés hace referencia a la tensión o presión psicológica, es decir a las manifestaciones emocionales y corporales incómodas ante situaciones estresantes (p. 474).

Es inevitable padecer de cierto grado de estrés, y hasta cierto punto puede llegar a ser benéfico, como lo viene siendo el eutrés o estrés normal, el cual nos posibilita responder ante situaciones adversas. Sin embargo, tal como lo menciona Rostagno (2005), demasiado estrés puede llegar a ser peligroso para la salud en general, debido a que se alteran de forma prolongada y perjudicial las funciones de muchos sistemas del organismo; ese estrés negativo se conoce como diestrés, el cual sería el causante de la ansiedad y demás respuestas físicas y psicológicas nocivas (p. 10).

El estrés no es un término reciente, pero sí es un padecimiento que en las últimas décadas ha cobrado mayor relevancia de estudio. Uno de primeros psicólogos que se interesó por el estrés fue Lazarus (2000), el cual menciona que, aunque el origen del estudio de este constructo fue a raíz de la primera y segunda guerra mundial, el verdadero interés llegó en las últimas décadas del siglo XX, sobretodo acerca del estrés laboral y familiar, donde se evidenció el papel preponderante que tienen las condiciones laborales y la personalidad del individuo (p. 141). Según la Oficina Internacional del Trabajo (2016), o ILO por sus siglas en inglés, cuando las condiciones laborales y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo genera un sentimiento de dominio y confianza en uno mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción y mejora la salud (p2).

El estrés laboral es uno de los padecimientos más frecuentes de las últimas décadas, el cual es cuasi considerado como la “epidemia de los tiempos modernos” ya que aqueja a personas de diversas clases sociales, razas, países, edades y se intensifica con la capacidad de trabajo y nivel de responsabilidad, generando un impacto negativo en diversas aristas en la vida del trabajador. Para la ILO (2016), el estrés laboral está

determinado por las relaciones laborales, el diseño y organización del trabajo, y ocurre cuando las demandas de la ocupación no coinciden o exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. También puede presentarse cuando los conocimientos o habilidades de un empleado o grupo de trabajadores no corresponden con las expectativas de la cultura organizacional de una empresa. Los riesgos psicosociales son factores del entorno laboral que pueden causar estrés y repercutir en la salud, desempeño y satisfacción laboral del trabajador, generando una interacción negativa entre el ambiente de trabajo y los factores humanos. (p. 2). Las organizaciones deben ser conscientes de los efectos negativos de los riesgos psicosociales y del impacto nocivo que tienen en los trabajadores tales como alteraciones emocionales, problemas de comportamiento, cambios bioquímicos y neuro-hormonales, presentando riesgos adicionales como enfermedades físicas o mentales. Desafortunadamente, los empleadores son conscientes de que se ha alcanzado un nivel de estrés dañino una vez que sus efectos negativos han afectado el trabajo del empleado. Hacer que los empleadores y los trabajadores estén conscientes, informados y sean competentes al momento de abordar estos nuevos riesgos crea un trabajo seguro, un ambiente saludable, construye una cultura preventiva positiva y constructiva en la organización, protege la salud y el bienestar de los trabajadores y aumenta la productividad, el engagement y la eficacia (p.30).

El estrés en el trabajo tiene un vínculo estrecho con las condiciones de trabajo y la forma en que el trabajo está organizado. Según la ILO (2013), la prevención del estrés en el centro laboral debe estar basada en políticas claras y estrategias para garantizar el trabajo decente. Para ello, es necesaria la sinergia entre la gerencia y los trabajadores, ya que con el esfuerzo continuo se obtiene una mejora continua (p. 2).

La conservación de los recursos (COR) es una teoría propuesta por Stevan Hobfoll (2011), la cual estudia el estrés y la motivación en el ámbito organizacional, así como, brinda un marco para entender, predecir y examinar las variables que se relacionan con ambos constructos. Para lograr una comprensión del estrés organizacional, es fundamental conocer los desafíos que ocurren en la vida de las personas y los recursos que éstas tienen para hacerle frente. En el ámbito laboral, es común que el estrés se manifieste debido a una sobrecarga de trabajo y / o por las demandas del entorno y, ante ello, aun se tiene un bajo nivel de intervención para hacerle frente (p.120).

Un factor de estrés que se suele presentarse en el trabajo es la inseguridad, es decir la ausencia de garantía de empleo a largo plazo, generalmente asociada con bajos niveles

de productividad, menor capacitación a sus trabajadores y mayor grado de informalidad, lo cual deriva en empleos precarios. Estas condiciones de trabajo pueden ser consideradas como estresores, los cuales, según Morris y Maisto (2009) son eventos o circunstancias que requieren que el individuo deba cambiar o adaptarse a estas nuevas situaciones (sean favorables o no), lo cual resulta en estrés (p. 503). Según un estudio de la OIT (2019), en Argentina, México y Perú, 4 de cada 10 jóvenes empleados trabajan en empresas de hasta 5 trabajadores (p. 73), las cuales suelen ofrecer condiciones de trabajo precarias e inseguras. Asimismo, en el Perú menos del 30% de los jóvenes trabajadores de entre 15 a 24 años manifestaron aportar al sistema de pensiones y menos del 60% en el caso de adultos entre 25 y 64 años. Mientras que en contraste con el promedio de países que conforman América Latina y el Caribe, menos del 50% de los jóvenes trabajadores reportaron aportar al sistema de pensiones, mientras que menos del 70% de adultos aportan al sistema de pensiones (p.78).

En ese sentido, la ILO (2013) precisa que la falta de seguridad en el trabajo dificulta el engagement o compromiso con el trabajo bien hecho, así como las buenas relaciones humanas, y repercuten en el bienestar y salud de los trabajadores. Es por ello que se insiste en establecer medidas para mejorar las condiciones laborales en todas las organizaciones (públicas o privadas) a fin de incrementar la seguridad laboral, ya que es preponderante la claridad en las condiciones y medidas de empleo, con el objetivo de aumentar la estabilidad en el empleo y reducir el estrés en el trabajo (p. 97).

La segunda variable que se revisará a profundidad en el presente reporte será el “engagement” o “compromiso”, la cual se encuentra siendo estudiada desde la década de los 90’s por William Kahn (2010) quien, en sus inicios, solía conceptualizar al engagement como una manera tradicional de estudiar la motivación laboral y de cómo cada decisión que tomaba el trabajador impactaría en su desempeño, asimismo la manera más evidente de observar el engagement en un trabajador era mediante su esfuerzo y trabajo duro. Por lo cual, una definición que inicialmente empleó para explicar el engagement fue la manera que tienen las personas de engancharse o involucrarse en su trabajo (p. 21) e identificó tres condiciones necesarias para que las personas estén satisfechas en el trabajo: cuando sienten que es seguro, significativo y estén disponibles para hacerlo. De esta manera, ellos mismos son los líderes o actores principales de su propio trabajo y es más probable que se involucren en sus labores (p. 22).

Otros autores que siguieron la visión de Kahn (2010) y evidenciaron su interés en el engagement fueron Bakker et al., (2008), los cuales definieron el concepto de compromiso laboral como un constructo multidimensional referido a un estado de bienestar positivo, afectivo, motivacional y satisfactorio en relación al trabajo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción. Entendiendo la dimensión vigor como altos niveles de energía y resistencia mental y esfuerzo en la tarea; dedicación como la alta implicancia laboral junto con el orgullo y reto por el trabajo y, finalmente, se entiende absorción como un estado en el que el trabajador se encuentra totalmente concentrado en su tarea perdiendo la noción del tiempo a su alrededor. Asimismo, muchos académicos aceptan el postulado que un empleado comprometido evidencia niveles altos de energía y se identifica fuertemente con su trabajo (p. 187).

A su definición inicial, Kahn (2010) ha ido sumando más características al engagement laboral, una de ellas es que tiene la capacidad de incorporar la identidad de la persona (la manera en la que es) sus roles, es decir, que cada característica del trabajador puede contribuir a su engagement laboral (la creatividad, su religión, su género, su raza, entre otras) (p. 26). Además, menciona que el empleado será capaz de tomar riesgos y de expresarse cómodamente cuando sabe que está en un ambiente en el que puede regresar si tiene problemas (p. 27). Es decir, que un adecuado engagement laboral permite que el trabajador pueda tomar decisiones más arriesgadas sabiendo que tiene el respaldo de su empresa y que en caso no obtenga los resultados esperados, podrá recular sin mayor objeción para replantear su plan de trabajo. Una señal para conocer si el engagement del trabajador es bienvenido es mediante el interés que tienen los líderes de conocer si el ambiente laboral es el propicio para el empleado, incluyendo la relación que puedan tener con él (p. 28), esto es debido al papel importante que desarrollan los líderes en el nivel de engagement del trabajador.

La naturaleza del engagement, tras varios años de estudio, Kahn (2010) la define como “relativamente sencilla”, inicialmente el engagement laboral del trabajador es delicado y frágil pero bastante resiliente. Explica que la fragilidad del engagement es una función de cuán vulnerable se siente y del riesgo que toma el estar presente en una situación, es decir, cuanto más empeño y diligencia le dedica a su labor, el empleado se ve más involucrado en su trabajo, por lo cual, se vuelve más relevante la respuesta de los demás hacia su esfuerzo en el entorno laboral. Asimismo, menciona que el engagement

es resiliente debido a que aunque el ambiente laboral en el que se desempeña el trabajador no pueda ser el óptimo, el compromiso puede mantenerse presente (p. 29).

Mientras que el engagement laboral es definido como la dedicación y energía que coloca el empleado en su trabajo, el estrés laboral está más asociado a un constructo negativo que resulta de la sobrecarga laboral. Por lo cual, acorde a la literatura, se esperaría que a mayor nivel de estrés laboral, el trabajador experimentaría un menor nivel de engagement. Es por ello, que el objetivo del estudio es identificar la relación entre el estrés y el engagement en trabajadores de sectores públicos y privados. En relación a la variable estrés, esta será abordada bajo la teoría COR, mientras que la variable engagement bajo el marco propuesto por Kahn (2010) y Bakker et al. (2008). Mediante una revisión de diversos artículos académicos, se buscará responder a la pregunta ¿cuál es la relación entre el estrés y el engagement en trabajadores de sectores públicos y privados?



## **CAPÍTULO II: MÉTODO**

### **2.1 Criterios de Elegibilidad**

A continuación, se mencionarán los criterios de inclusión y exclusión que fueron tomados en cuenta al momento de la elegibilidad de los artículos de investigación científicos, en función de la problemática y las variables.

#### **2.1.1 Criterios de Inclusión**

Fueron seleccionados los estudios que cumplieron con los siguientes criterios de inclusión: a) estudios que vinculaban la variable estrés y engagement, en trabajadores de diversas organizaciones, ya que este es el objetivo del estudio; b) estudios cuantitativos, pues debían permitir el contraste estadístico entre las diferentes investigaciones y a partir de ello, generalizar (o no) la relación de ambas variables (estrés y engagement) en diversos contextos; c) estudios que presentaban diseños experimentales o cuasi experimentales, con la finalidad de conocer la situación de las variables en torno a la persona, obtener información sistematizada y comprobar (o no) las hipótesis entorno el objetivo del estudio; d) estudios que no tuvieran una antigüedad mayor a 5 años, ante la necesidad de presentar información reciente que sea relevante en el contexto actual en que se presentan las variables; e) estudios que fueran abordados desde un enfoque psicológico para conocer la relación de ambas variables en diversas dimensiones de la persona (emocional, cognitivo, social, físico, entre otras); f) debe ser un artículo científico ya publicado en una revista perteneciente a los primeros 3 cuartiles, con la finalidad de garantizar la calidad de la información revisada, ya que permite evaluar la importancia relativa de una revista dentro del total de revistas de su área; g) escritos en inglés o español, debido a que el inglés es la lengua más empleada en el mundo académico y científico, por lo cual, permite acceder a mayor cantidad de investigaciones que solo limitándose al español; h) estudios que incluyeran ambas variables en el título; y, i) estudios que tengan como palabras claves al engagement y estrés. Estos dos últimos criterios se dispusieron para agilizar, facilitar y garantizar que el artículo de investigación realmente relacione el estrés y el engagement.

### **2.1.2 Criterios de Exclusión**

Como criterios de exclusión, además de la omisión de los criterios de inclusión mencionados anteriormente, se tuvo en cuenta que a) los accesos a la revisión de los artículos de investigación no tuvieran alguna limitación, con el fin de acceder a la información completa; b) no fueran capítulos de libros, actas no publicadas en revistas científicas, tesis, revistas de divulgación, manuales, congresos o resúmenes, para evitar que los datos revisados no hayan sido verificados rigurosamente; y, c) no fueran estudios cualitativos, ya que no permite el contraste estadístico de los resultados.

### **2.2. Estrategia de búsqueda**

La búsqueda se realizó entre enero y febrero del 2021, en las bases de datos electrónicas de la Universidad de Lima (Scopus, APA PsycNET, Ebsco, Proquest y Redalyc) mediante la combinación de las siguientes palabras claves: Engagement, occupational stress, job stress, employee engagement, work engagement, employee, professional, worker, organizations, professional personnel, estrés laboral, estrés, compromiso laboral, compromiso organizacional, trabajador, profesional, empleado y organizaciones. Asimismo, estas palabras fueron empleadas en diversas combinaciones a fin de lograr las siguientes búsquedas: estrés laboral/ stress/ compromiso laboral/ engagement/ trabajadores/ workers/ employees/ empleados; estrés laboral/ stress/ compromiso laboral/ engagement/ compromiso organizacional/ professionals/ profesionales/ empleados/ employees/ trabajadores/ workers; occupational stress/ employee engagement/ professional personnel. Además, haciendo uso del thesaurus en conjunto a los operadores booleanos se obtuvieron las siguientes relaciones asociativas: (“estrés laboral” OR stress) AND (“Compromiso laboral” OR Engagement) AND (trabajadores OR workers OR employees OR empleados), (“estrés laboral” OR stress) AND (“Compromiso laboral” OR engagement OR “Compromiso organizacional”) AND (professionals OR profesionales OR empleados OR employees OR trabajadores OR workers), {Occupational Stress} AND {Employee Engagement} AND (“Management Personnel” OR Personnel OR “Personnel Recruitment” OR “Personnel Selection” OR “Professional Personnel”) y (“Occupational Stress”) AND (“Employee Engagement”) AND

(“Professional Personnel”). Asimismo, fueron revisadas las referencias de algunos artículos de investigación relevantes.

El proceso de búsqueda sistemática, siguiendo las indicaciones la declaración PRISMA propuesta por Urrutía y Bonfill (2010), dio como resultado total de 594 referencias, que permitió la selección de 7 artículos que cumplieran con los criterios de inclusión (ver figura 2.1). En la figura 2.1 se muestra el flujograma donde aparece sintetizado el proceso de selección de los artículos analizados.



**Figura 2.1**

*Diagrama de flujo del proceso de selección de los artículos*



## CAPÍTULO III: RESULTADOS

Realizando un análisis más detallado a cada artículo revisado en la Tabla 3.1, se destacan algunos aspectos relevantes. Uno de ellos son los años de publicación, los cuales oscilan entre el 2015 y el 2020, esto con el fin de emplear información relevante y actualizada. En cuanto al idioma, todas las investigaciones revisadas fueron publicadas en inglés. Asimismo, los modelos teóricos que abordan las variables estudiadas corresponden en su mayoría a autores clásicos como Kahn (2010), Bakker et al. (2008) y Hobfoll (2011).

**Tabla 3.1**

*Artículos revisados*

Autor	Año	Título	Modelo teórico que aborda el Estrés y el Engagement
<b>Pocnet et al.</b>	2015	Influence of Individual Characteristics on Work Engagement and Job Stress in a Sample of National and Foreign Workers in Switzerland	El estrés es abordado bajo los modelos teóricos de Lazarus y Folkman, mientras que el engagement bajo la visión de Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker
<b>Anthony-McMann et al.</b>	2016	Exploring Different Operationalizations of Employee Engagement and Their Relationships With Workplace Stress and Burnout	Se evaluó la relación entre el estrés laboral y el engagement laboral bajo el marco de satisfacción de necesidades de Kahn's de 1990
<b>Pérez-Fuentes et al.</b>	2018	The Mediating Role of Perceived Stress in the Relationship of Self-Efficacy and Work Engagement in Nurses	El objetivo del estudio fue realizado bajo la perspectiva de la Psicología De La Salud Ocupacional Positiva (POHP por sus siglas en inglés)
<b>Holmberg et al.</b>	2020	Psychological Flexibility and Its Relationship to Distress and Work Engagement Among Intensive Care Medical Staff	El diestrés es abordado bajo enfoque de Cohen mientras que el engagement laboral bajo la visión de Bakker, Demerouti y Schaufeli; todo ello en el contexto de la salud psicológica ocupacional entre el personal médico de cuidados intensivos
<b>Miranda et al.</b>	2020	Examining the Relationship Between Engagement and Perceived Stress- Related Cognitive Complaints in the Argentinian Working Population	El engagement está íntimamente ligada a la teoría de la conservación de los recursos (COR por sus siglas en inglés) de Hobfoll, que incorpora diversos enfoques para comprender los efectos del estrés
<b>Landells &amp; Albrecht</b>	2019	Perceived Organizational Politics, Engagement, and Stress: The Mediating Influence of Meaningful Work	No
<b>Olugbade &amp; Karatepe</b>	2018	Stressors, work engagement and their effects on hotel employee outcomes	Mediante los principios transaccionales de la teoría del estrés de Cavanaugh, Boswell, Roehling y Boudreau en el 2000

La Tabla 3.2 describe el número de la muestra y el tipo de población, evidenciando que es una cantidad y tipo heterogénea, permitiendo tener una idea sobre ambas variables en diferentes grupos étnicos como el latinoamericano, europeo, africano y oceánico en diversos contextos laborales como el médico, hotelero, TI, entre otros.

**Tabla 3.2**

*Características de los estudios*

<b>Autor</b>	<b>Número de muestra</b>	<b>Población</b>	<b>País donde se realizó el estudio</b>
<b>Pocnet et al.</b>	618 participantes: 394 Suizos (200 mujeres y 194 varones) y 224 extranjeros que viven y trabajan en Suiza (117 mujeres y 107 varones)	Trabajadores con nacionalidad Suiza y extranjeros que viven y trabajan en Suiza	Suiza
<b>Anthony-McMann et al.</b>	472 participantes (199 mujeres y 273 varones)	Profesionales de la tecnología de la información (TI) que trabajen en la implementación del registro de salud electrónico (EHR por sus siglas en inglés) en hospitales comunitarios	Estados Unidos
<b>Pérez-Fuentes et al.</b>	1777 participantes (1517 mujeres y 260 varones)	Enfermeros profesionales de Andalucía	España
<b>Holmberg et al.</b>	144 participantes (129 mujeres, 14 varones y uno que no se precisa), divididos en 98 de ICU y 46 de PICU	Personal que trabaje en una unidad de cuidados intensivos de adultos (ICU por su siglas en inglés) y personal que trabaje en una unidad de cuidados intensivos pediátrica (PICU por su siglas en inglés) de dos hospitales diferentes	Suecia
<b>Miranda et al.</b>	240 participantes (206 mujeres y 34 varones)	Empleados públicos de Córdoba	Argentina
<b>Landells &amp; Albrecht</b>	656 participantes divididos en dos muestras: Primera muestra: 303 participantes (230 mujeres y 73 varones) Segunda muestra: 353 participantes (212 mujeres, 137 varones y 4 no precisaron su género)	La primera muestra fue conformada por mayores de 18 años que hayan trabajado por lo menos 3 meses en una empresa 15 empleados como mínimo. Mientras que la segunda muestra fue conformada por trabajadores de la organización del gobierno Australiano	Australia
<b>Olugbade &amp; Karatepe</b>	287 participantes (147 mujeres y 140 varones)	Trabajadores de un hotel de 4 o 5 estrellas que se desempeñen en posiciones de contacto con los clientes y supervisores	Nigeria

En relación con los instrumentos de evaluación del estrés y el engagement, la Tabla 3.3 evidencia que por un lado, las investigaciones realizadas por Anthony-McMann et al. (2016), Holmberg et al. (2020), Miranda et al. (2020), Pérez-Fuentes et al. (2018) y Pocnet et al. (2015) emplearon The general work stress scale (GWSS), The 22-item Workplace Stressors Assessment Questionnaire (WSAQ), The Percived Stress Questionnaire from Levenstein (PSQ) y The Perceived Stress Scale -10 (PSS-10) para medir el estrés en los trabajadores, mientras que para evaluar el engagement utilizaron The Utrecht Work Engagement Scale (UWES), The 18-item Rich Scale y The nine-item ISA Scale. Por otro lado, Landells & Albrecht (2019) y Olugbade & Karatepe (2018) emplearon su propio cuestionario tomando ítems de otras escalas o cuestionarios que cuentan ya con validez y confiabilidad. Asimismo, todos los instrumentos obtuvieron una buena confiabilidad, presentando un Alfa de Cronbach superior al .75, salvo por el artículo de Olugbade & Karatepe (2018) quienes obtuvieron una varianza promedio igual o superior a .50 para su cuestionario.

**Tabla 3.3**

*Instrumentos utilizados por los estudios*

<b>Autor</b>	<b>Instrumento de evaluación del Estrés y el Engagement</b>	<b>Confiabilidad y/o validez de los instrumentos</b>
<b>Pocnet et al.</b>	Estrés: The general work stress scale (GWSS) que explora 4 dimensiones (emocional, cognitiva, motivacional y social) Engagement: The 9 ítem versión of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) que explora 3 dimensiones (vigor, dedicación y absorción)	GWSS: Alfa de Cronbach de .88 UWES: Alfa de Cronbach de .93
<b>Anthony-McMann et al.</b>	Estrés: The 22-item Workplace Stressors Assessment Questionnaire (WSAQ) Engagement: The 18-item Rich Scale que explora 3 dimensiones (física, emocional y cognitivo) y the nine-item ISA Scale que explora 3 dimensiones (intelectual, afectiva y social)	WSAQ: Alfa de Cronbach de .95 Rich Scale: Alfa de Cronbach de .95 ISA Scale: Alfa de Cronbach de .91
<b>Pérez-Fuentes et al.</b>	Estrés: The Percived Stress Questionnaire from Levenstein (PSQ) en su adaptación española que explora 6 dimensiones (acoso-aceptación social, sobrecarga, irritabilidad-tensión-fatiga, energía-alegría, miedo-ansiedad y autorrealización-satisfacción) Engagement: The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) que explora 3 dimensiones (vigor, dedicación y absorción)	PSQ: Confiabilidad general de .79 UWES: Niveles apropiados de confiabilidad y validez. La confiabilidad interna de cada dimensión fue de 0.84 para vigor, 0.89 para dedicación y 0.81 para absorción

(continúa)

(continuación)

Autor	Instrumento de evaluación del Estrés y el Engagement	Confiabilidad y/o validez de los instrumentos
<b>Holmberg et al.</b>	Estrés: The Perceived Stress Scale -10 (PSS-10) y The General Health Questionnaire-12 (GHQ-12) generalmente usado para medir la salud mental y el diestrés psicológico. Engagement: The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) que explora 3 dimensiones (vigor, dedicación y absorción)	PSS-10: Validada en Suecia y en este estudio evidenció un alfa de Cronbach de .85 GHQ-12: Cuenta con la versión Sueca, la cual fue validada utilizando una población general. El alfa de Cronbach en la muestra del estudio fue de .90 UWES: La versión Sueca fue validada y evidenció un alfa de Cronbach en la muestra del estudio de .90 para la puntuación total, .78 para el vigor, .86 para la dedicación y .74 para la absorción
<b>Miranda et al.</b>	Estrés: The Perceived Stress Scale -10 (PSS-10) en su versión española Engagement: The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en su versión española que explora 3 dimensiones (vigor, dedicación y absorción)	PSS-10: Alfa de Cronbach de .78 UWES: El alfa de Cronbach .94 para la puntuación total, .85 para el vigor, .91 para la dedicación y .82 para la absorción
<b>Landells &amp; Albrecht</b>	Estrés: se tomó 4 ítems de la escala de Vigoda-Gadot y Talmud del 2010 Engagement: se tomó 6 ítems que miden las dimensiones de vigor y dedicación de la escala de The 9 ítem Utrecht Work Engagement Scale (UWES)	Estrés: Alfa de Cronbach de .75 Engagement: La confiabilidad de alfa fue previamente aceptable para la escala de engagement de 6 ítems
<b>Olugbade &amp; Karatepe</b>	Estrés: se aplicó un cuestionario que midió los factores estresantes de desafío y obstáculo en 6 y 5 ítems respectivamente Engagement: se utilizó un cuestionario basado en los 9 ítems del modelo de Schaufeli, Bakker y Salanova del 2006.	La varianza promedio extraída (AVE) por cada variable latente fue igual o superior a .50. En consecuencia, se logró la validez convergente

Referente al objetivo del presente reporte, la Tabla 3.4 describe los resultados obtenidos, los cuales reflejan que seis de los siete artículos consultados evidencian como efecto una correlación negativa entre el estrés y el engagement en trabajadores de diversas organizaciones (Anthony-McMann et al., 2016; Holmberg et al., 2020; Landells & Albrecht, 2019; Miranda et al., 2020; Pérez-Fuentes et al., 2018; Pocnet et al., 2015). En otras palabras, cuanto mayor nivel de estrés evidencien los trabajadores, probablemente menos nivel de engagement demuestren en su centro laboral. Por otro lado, la investigación liderada por Olugbade y Karatepe (2018) evidenció una correlación

positiva entre el estrés obstaculizador y el engagement y una correlación negativa entre el estrés desafiante y el engagement, rechazando la hipótesis inicial.

**Tabla 3.4**

*Relación entre las variables*

Autor	Relación entre estrés y engagement	Hallazgos principales
<b>Pocnet et al.</b>	El estrés laboral y el engagement laboral están negativamente correlacionadas ( $r = -.32, p < .01$ )	La nacionalidad de los participantes evidenció un impacto en el nivel del engagement laboral (específicamente en las dimensiones de absorción y dedicación) mientras que no mostró una influencia significativa en los niveles del estrés laboral
<b>Anthony-McMann et al.</b>	El estrés laboral y el engagement laboral (en ambas medidas generales) están negativamente correlacionadas. Rich overall engagement ( $r = -.28, p < .01$ ) ISA overall engagement ( $r = -.49, p < .01$ )	Se encontró relación significativa entre el estrés laboral y las dimensiones físicas y cognitivas del engagement. Asimismo, la relación entre el estrés laboral y el engagement emocional es significativo y pequeño ( $SPC = -.28, p < .01$ ) en comparación del modelo base
<b>Pérez-Fuentes et al.</b>	Se encontró una correlación negativa entre la mayoría de las dimensiones del estrés y el engagement (no evidenció resultados generales)	En las relaciones entre las dimensiones del engagement y los componentes del estrés percibido, vigor ( $r = .43, p < .001$ ), dedicación ( $r = .43, p < .001$ ) y absorción ( $r = .30, p < .001$ ) correlacionaron positivamente con energía- alegría. Asimismo, vigor, dedicación y absorción correlacionaron negativamente con los otros factores de estrés como acoso-aceptación social ( $r = .25, r = .29, r = .16; p < .001$ ), sobrecarga ( $r = .09, r = .08; p < .001$ ), irritabilidad-tensión-fatiga ( $r = .28, r = .28, r = .18; p < .001$ ), miedo-ansiedad ( $r = .26, r = .25, r = .16; p < .001$ ) y autorrealización-satisfacción ( $r = .07; p < .01$ ) respectivamente En cuanto al estudio longitudinal, los resultados mostraron que hay como un efecto lineal significativo del tiempo en UWES, lo que ilustra una disminución en el engagement en los tres puntos de evaluación ( $b = 0.140, p < .01$ ). En todas las evaluaciones, los resultados evidenciaron que el aumento en los valores de PSS-10 se asoció significativamente con disminuciones en UWES El grupo con mayor percepción de estrés evidenció puntuaciones más bajas en engagement. Además, se encontraron niveles más bajos de "vigor" y "dedicación", pero no de "absorción", en sujetos con estrés percibido bajo y moderado
<b>Holmberg et al.</b>	El diestrés y el engagement laboral están negativamente correlacionadas, en la escala PSS-10 ( $r = -.39, p < .01$ ) y en la GHQ-12 ( $r = -.45, p < .01$ )	Relación que existe entre el estrés y el engagement tiene un componente individual y organizacional que influyen en el bienestar
<b>Miranda et al.</b>	El estrés y el engagement están negativamente correlacionadas ( $r = -.37, p < .0001$ )	Los signos de los efectos de los factores estresantes de desafío y obstáculo en el engagement laboral son inconsistentes con la hipótesis del estudio. Inesperadamente, los hallazgos sugieren que los factores estresantes desafiantes mitigan el
<b>Landells &amp; Albrecht</b>	Se evidenció una correlación significativa entre el estrés ( $r = .65$ ) y el engagement ( $r = -.68$ ) Por un lado, el estrés desafiante y el engagement laboral están negativamente correlacionadas ( $r = -.029$ ), mientras que el estrés obstaculizador y el engagement	
<b>Olugbade &amp; Karatepe</b>		

laboral están positivamente  
correlacionadas ( $r = .151, p < .05$ )

engagement, mientras que los factores estresantes  
desafiantes aumentan el compromiso laboral

---



De forma más concreta, se procederá a describir algunos datos resaltantes que se obtuvo de cada artículo revisado.

El estudio realizado por Pocnet et al. (2015) proporcionó datos relevantes al contrastar las variables estrés y engagement en dos poblaciones diferentes (suizos y extranjeros). Por un lado, como conclusión general, se evidenció que el estrés laboral y el engagement laboral están negativamente correlacionadas ( $r = -.32$ ,  $p < .01$ ) pero, contrario a todo lo esperado, también se halló que los trabajadores extranjeros reportaron estar menos comprometidos y menos estresados en el trabajo. Asimismo, se concluyó que la nacionalidad tiene un efecto solo en dos dimensiones del engagement (dedicación y absorción), pero no evidenció tener una influencia significativa sobre el nivel del estrés laboral. Revisando a detalle los resultados de las dimensiones del engagement en relación con el estrés laboral, se encontraron los siguientes hallazgos: vigor ( $r = -.40$ ,  $p < .01$ ), dedicación ( $r = -.35$ ,  $p < .01$ ) y absorción ( $r = -.11$ ,  $p < .01$ ). Asimismo, aunque el sexo y la edad no obtuvieron un efecto significativo en el nivel de engagement laboral y estrés laboral, en cuanto a la nacionalidad, se encontró que los trabajadores extranjeros de entre 50 y 60 años, reportaban un nivel menor de engagement en comparación a los trabajadores suizos. Es decir, se encontró que el nivel en engagement tendía a incrementarse en función de la edad en la muestra suiza, evidenciando un patrón opuesto en sus pares extranjeros. Además, al contrastar la nacionalidad de los trabajadores con los grupos etarios, se encontró una diferencia significativa con el primer grupo de edad (18 a 29 años), en los cuales, los trabajadores extranjeros reportaron niveles altos de estrés laboral en contraste a sus pares nacionales (p. 21).

Profundizando en los resultados, quizás a priori podrían parecer contradictorio, sin embargo, si analizamos a detalle, que el incremento del engagement laboral en trabajadores suizos en una edad mediana / avanzada sea lo opuesto en sus pares extranjeros podría deberse a factores laborales tales como el “techo de cristal” o aspectos culturales. Por lo cual, los empleados extranjeros, a cierta edad, imposibilitados a poder acceder a un ascenso, verían limitadas sus opciones laborales, lo cual ocasionaría menor satisfacción en el trabajo.

En cuanto a los resultados obtenidos en el artículo de investigación de Anthony-McMann et al. (2016), el emplear dos escalas diferentes para medir el mismo constructo (engagement) en profesionales de TI que trabajan en hospitales comunitarios de Estados Unidos, permitió obtener información de diversas dimensiones del trabajador. De esta

manera, se obtuvo como conclusión general que el estrés laboral y engagement laboral (en ambas medidas generales) están negativamente correlacionadas tanto en la escala Rich overall engagement ( $r = -.28, p < .01$ ) como en la ISA overall engagement ( $r = -.49, p < .01$ ); siguiendo a su vez, lo postulado en el modelo de satisfacción de necesidades de Kahn (2010). Es decir, que el estrés laboral repercute negativamente en diversos aspectos del trabajador, pudiendo verse afectado en aspectos físicos, emocionales, cognitivos, intelectuales, afectivos y sociales. Profundizando en el resultado, se encontró relación significativa entre el estrés laboral y las dimensiones físicas y cognitivas del engagement. Asimismo, la relación entre el estrés laboral y el engagement emocional fue significativo y pequeño ( $SPC = -.28, p < .01$ ) en comparación del modelo base. Esto puede ocurrir debido a que la atención del empleado puede verse obstaculizada por el estrés laboral y de acuerdo a resultados no significativos hallados en el estudio, podría afectar el compromiso físico y la energía en el trabajo.

En la investigación realizada por Pérez-Fuentes et al. (2018) en enfermeros de hospitales de Andalucía, se concluyó que existe una correlación negativa entre la mayoría de las dimensiones del estrés y el engagement. Analizando la información a mayor detalle, se halló que en las relaciones entre las dimensiones del engagement y los componentes del estrés percibido, vigor se correlacionó positivamente con energía-alegría ( $r = .43, p < .001$ ) y correlacionó negativamente con los otros factores de estrés (acoso-aceptación social:  $r = .25, p < .001$ ; sobrecarga:  $r = .09, p < .001$ ; irritabilidad-tensión-fatiga:  $r = .28, p < .001$ ; miedo-ansiedad:  $r = .26, p < .001$ ; autorrealización-satisfacción:  $r = .07, p < .01$ ). Mientras que la dedicación se correlacionó positivamente con energía-alegría ( $r = .43, p < .001$ ) se correlacionó negativamente con: acoso-aceptación social ( $r = .29, p < .001$ ), sobrecarga ( $r = .08, p < .001$ ), irritabilidad-tensión-fatiga ( $r = .28, p < .001$ ) y miedo-ansiedad ( $r = .25, p < .001$ ). Finalmente, la absorción también se correlacionó positivamente con la energía-alegría ( $r = .30, p < .001$ ) y negativamente con el acoso-aceptación social ( $r = .16, p < .001$ ), irritabilidad-tensión-fatiga ( $r = .18, p < .001$ ) y miedo-ansiedad ( $r = .16, p < .001$ ).

En la investigación realizada por Holmberg et al. (2020), se interesaron por los trabajadores de una unidad de cuidados intensivos de adultos (ICU por sus siglas en inglés) y por personal que trabaje en una unidad de cuidados intensivos pediátrica (PICU por sus siglas en inglés) de Suecia, para el cual se realizó un estudio de sección transversal para contrastar los constructos de estrés y engagement en la población ICU y para la muestra

PICU realizó un estudio longitudinal. Ante ello, se obtuvo que el diestrés y el engagement laboral están negativamente correlacionadas, en la escala PSS-10 ( $r = -.39, p < .01$ ) y en la UWES ( $r = -.45, p < .01$ ). También, se halló resultados por cada dimensión del engagement correlacionada con el diestrés, encontrando que tanto en vigor ( $r = -.46, p < .01$ ), dedicación ( $r = -.37, p < .01$ ) como en absorción ( $r = -.24, p < .01$ ) se halló una correlación negativa. En cuanto al estudio longitudinal, los resultados mostraron que hay como un efecto lineal significativo del tiempo en UWES, lo que ilustra una disminución en el engagement en los tres puntos de evaluación ( $b = 0.140, p < 0.01$ ). En conclusión, todas las evaluaciones evidenciaron que el aumento en los valores de PSS-10 se asoció significativamente con disminuciones en UWES.

El estudio realizado por Miranda et al. (2020) en empleados públicos de Argentina, reveló que el estrés y el engagement están negativamente correlacionadas ( $r = -.37, p < .0001$ ). En cuando a las dimensiones del engagement, se halló que el estrés percibido tiene un correlación negativa significativa con vigor ( $r = -.42, p < .0001$ ), dedicación ( $r = -.39, p < .0001$ ) y absorción ( $r = -.26, p < .0001$ ). Asimismo, encontraron que el grupo con mayor percepción de estrés, evidenció puntuaciones más bajas en engagement, siendo las puntuaciones medias de la UWES general fueron 87.42 (2.28) para el grupo bajo, 81.78 (1.59) para el grupo moderado y 76.77 (1.96) para el grupo alto, siendo significativamente diferente ( $p = .001$ ). En otras palabras, se encontraron niveles más bajos de vigor y dedicación, pero no de absorción, donde los participantes evidenciaron un nivel bajo y moderado de estrés percibido.

En cuanto a la investigación llevada a cabo por Landells y Albrecht (2019), los cuales se interesaron por conocer la realidad de dos muestras diferentes, una de ellas integradas por personas mayores de edad que hayan trabajado mínimo 3 meses en una empresa de por lo menos 15 empleados y la otra compuesta por trabajadores del gobierno Australiano. Los resultados que obtuvieron fueron los esperados tras la revisión teórica: se evidenció una correlación significante entre el estrés ( $r = -.65$ ) y el engagement ( $r = -.68$ ). Asimismo, se encontró que la relación que existe entre el estrés y el engagement tiene un componente individual y organizacional que influyen en el bienestar. Es decir que tanto el trabajador como la organización en el que se desempeña, tienen la responsabilidad de mantener en un nivel adecuado el estrés laboral a fin de que éste no perjudique el engagement. Asimismo, es necesario precisar que el artículo no presenta

claramente el modelo teórico o enfoque con el que aborda la investigación, lo cual puede dificultar el contextualizar los resultados en un marco teórico.

Finalmente, el artículo elaborado por Olugbade y Karatepe (2018), descubrió que por un lado, el estrés desafiante y el engagement laboral están negativamente correlacionadas ( $r = -.029$ ), mientras que el estrés obstaculizador y el engagement laboral están positivamente correlacionadas ( $r = .151$ ,  $p < .05$ ) en trabajadores de hoteles de 4 o 5 estrellas en Nigeria que tengan contacto con los clientes. Estos hallazgos, rechazan las hipótesis planteadas ya que los signos de los efectos de los factores estresantes de desafío y obstáculo en el engagement laboral son inconsistentes con la hipótesis del estudio. Es por ello que, inesperadamente, los descubrimientos sugieren que los factores estresantes desafiantes mitigan el engagement, mientras que los factores estresantes desafiantes aumentan el compromiso laboral (p. 14). Siendo los estresores desafiantes aquellos que el individuo considera le permiten aprender, lograr sus metas y crecer, mientras que los estresores obstaculizadores, son considerados como aquellos que dificultan el crecimiento, el aprendizaje y la consecución de objetivos.

Es por ello, que profundizando en los resultados, una posible explicación para este fenómeno puede recaer en la naturaleza del trabajo, es decir, que dependería de la industria en la que se desempeñe el que la categorización de las demandas de trabajo pueda ser considerada como estresores desafiantes u obstaculizadores (p. 15). Asimismo, hay que tomar en cuenta el contexto del país, ya que en Nigeria la seguridad laboral es un tema preponderante en la industria hotelera y aunque el empleado pueda sentir que su trabajo es estresante, no quieren que esto sea una complicación en su compromiso laboral. Es por ello que, los trabajadores de cara al público tratan de hacer todo lo posible para concentrarse más en su trabajo y manteniendo un alto desempeño, ya que entienden que si dejan que el estrés laboral afecte su engagement que a su vez repercute en su rendimiento, sienten peligrar sus puestos laborales (p.15). De esta forma, los empleados se motivan a sí mismos a sentirse comprometido con su trabajo y los clientes, generando en ellos la sensación de seguridad; y considerándose esta automotivación como una especie de ajuste para funcionar como el contexto lo requiere.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

Al contrastar los resultados de los siete artículos de investigación, resalta que seis hayan llegado a la misma conclusión: el estrés está negativamente correlacionado con el engagement en un contexto laboral. Ante ello, se podría decir que frente a la manifestación o incremento del estrés negativo o diestrés en el trabajo, se esperaría un menor nivel de engagement laboral en los empleados. Es interesante que a pesar de que los autores emplearan diversos instrumentos (incluso elaborando sus propios cuestionarios), hayan aplicado las pruebas en poblaciones tan diversas (personal médico, de tecnología de la información, trabajadores del sector público y privado, entre otros), y de diversos países (España, Nigeria, Suiza, Australia, Argentina, Suecia y Estados Unidos), se llegara (casi en su totalidad) a una misma conclusión. Esto nos permite deducir que tanto el estrés y el engagement son dos variables inherentes al ser humano, las cuales trascienden fronteras, culturas, razas, edades y género. Aunque, como se detalló en el capítulo de resultados, ciertamente existen factores que pueden afectar en mayor o menor medida tanto al estrés como al engagement, los cuales, deberían ser considerados en futuras investigaciones, ya que, algunos factores podrían servir como agentes protectores que pueden llegar a mermar o evitar el estrés, y a su vez propiciar el engagement.

Asimismo, al comparar las poblaciones evaluadas, se puede evidenciar un nivel de estrés similar, contrario a lo que podríamos suponer en cuanto a los trabajadores del sector de salud, ya que al estar expuestos a un mayor desgaste emocional (propio de la naturaleza de su labor), se podría suponer que su nivel de estrés podría ser mayor al de profesionales de otros rubros. Probablemente, entren en juego otras variables que actúan como factores protectores. Ante lo cual, sería interesante ampliar la exploración a futuro sobre aquellos agentes que funcionan como paliativos ante reacciones negativas al burnout o el estrés, tales como la flexibilidad psicológica, la regulación emocional, entre otros y a su vez, evaluar su relación con el engagement.

Además, el identificar estos agentes protectores, facilitaría y optimizaría las estrategias de las organizaciones ante sus campañas de bienestar laboral. Ya que según Landells y Albrecht (2019), se encontró que la relación que existe entre el estrés y el

engagement tiene un componente individual y organizacional que influyen en el bienestar. Es importante que, fundamentalmente desde el área de Recursos Humanos, no se pierda de vista los riesgos psicosociales y el estrés laboral ya que son estos los principales gestores de problemas físicos, emocionales y mentales en los trabajadores, los cuales, a su vez impactan negativamente en las organizaciones con la reducción del rendimiento, motivación y compromiso y favoreciendo el incremento del absentismo laboral y la rotación de personal. Asimismo, es importante instaurar un plan de acción, no solo durante el proceso de onboarding, sino a lo largo de toda la vida laboral del trabajador, que favorezca una mayor identificación del empleado con la misión, visión y cultura de la organización, a través del cual, genere un fuerte compromiso no solo hacia su trabajo, sino hacia los objetivos de la empresa.

Asimismo, es importante reconocer el cambio fundamental que evidencian las empresas respecto a su preocupación por sus trabajadores, estando siempre en la agenda las capacitaciones, y la seguridad y salud en el trabajo, así como de diversas campañas y activaciones en pro del bienestar y felicidad del empleado. Y es que, una empresa que vela por la integridad de sus trabajadores, es una organización muy bien valorada y reconocida en el mercado y que, aun sabiendo que la exigencia y carga laboral pueda ser considerable, los trabajadores de dichas empresas se sienten satisfechos y comprometidos. Sin embargo, aún queda trabajo por hacer, sobretodo propiciando cambios al nivel de ciertas políticas institucionales muy rígidas, que reducen la participación de los empleados a un nivel nulo o casi inexistente. Es importante aumentar el compromiso y la participación de los trabajadores, permitiéndoles observar de primera mano los resultados palpables de su labor en la organización.

Por otro lado, sería importante investigar una relación de causalidad entre el estrés y el engagement en el contexto laboral, ya que a partir de lo que concluyan las investigaciones, se podrían generar actividades que permitan a los trabajadores identificar aquellos factores que desencadenan en un diestrés, y desarrollar y fortalecer sus recursos a fin de hacerle frente al estrés laboral, así como para generar y mantener el engagement laboral, entendiendo que condiciones lo promueven y mejoran. Desde el ámbito organizacional, contar con dicha información, facilitaría la creación y masificación de campañas de bienestar laboral, que permita describir los factores de riesgo desencadenantes del estrés y cómo hacerles frente, incluso más allá del ámbito laboral, a fin de que el trabajador pueda estrapolar lo aprendido a distintos ámbitos de su vida.

Al realizar la búsqueda de artículos de investigación que relacionen el estrés con el engagement en el contexto laboral durante los últimos cinco años, saltó a la vista que las variables que más se han investigado en los últimos años han sido el burnout con el desempeño. A pesar que estas variables están muy relacionadas con el estrés y el engagement, llegando a encontrar investigaciones que correlacionan el burnout, el desempeño y el engagement, hay una escasez de artículos actuales que indaguen sobre la relación entre las variables del presente trabajo, suponiendo un déficit metodológico.

Otra limitante encontrada, consecuencia del bajo número de investigaciones, es la dificultad para generalizar resultados a partir de las muestras de los artículos revisados. A pesar que, como se mencionó en los resultados, esta variedad en la muestra es interesante, ya que nos brinda un acercamiento a la relación del estrés y el engagement en distintos contextos y poblaciones, lamentablemente no es suficiente para establecer una generalización en diferentes países y sobre todo en otros contextos laborales y culturales. Es decir, el estrés y el engagement son dos variables presentes en el contexto laboral del individuo, sin embargo, existen diversos factores que pueden afectar la relación entre ambas. Un claro ejemplo de lo mencionado es el resultado de la investigación de Olugbade y Karatepe (2018), el cual rechazó ambas hipótesis al obtener que el estrés desafiante y el engagement laboral están negativamente correlacionadas, mientras que el estrés obstaculizador y el engagement laboral están positivamente correlacionadas; ante ello, los autores sugirieron que se llegó a esta conclusión debido al contexto cultural de Nigeria, en el cual los trabajadores se exigen a sí mismos a mantener altos niveles de desempeño y compromiso en su trabajo ante el miedo de perder su empleo. Esta investigación, fue la única que obtuvo un resultado diferente al resto de artículos consultados.

En cuanto a los instrumentos de medición, tal como se mencionó previamente el que los autores de dos artículos de investigación (Landells y Albrecht, 2019; Olugbade y Karatepe, 2018), hayan decidido elaborar sus propios cuestionarios para investigar el estrés y el engagement, a partir de tomar algunos ítems de otros instrumentos, dificulta la posibilidad de contrastarlos a detalle con los otras investigaciones. Contrario a ello, hay 3 artículos (Pocnet et al., 2015; Holmberg et al., 2020; Miranda et al., 2020), que emplearon en algunos casos los mismos instrumentos de medición u otros muy parecidos, siendo empleado el The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) como cuestionario

para medir el engagement y que permite explorar 3 dimensiones (vigor, dedicación y absorción).

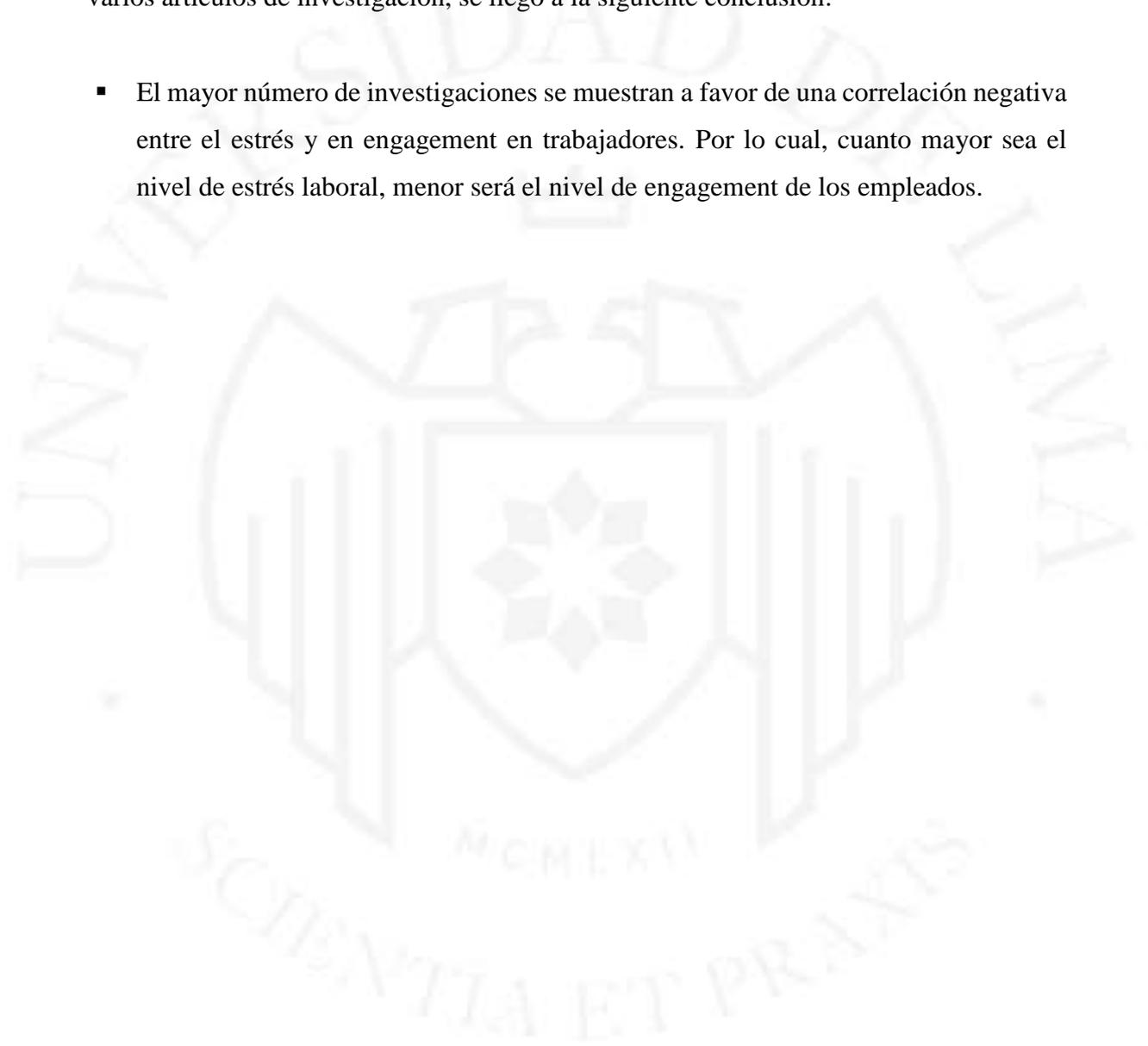
Un aspecto a considerar al contrastar los artículos revisados es la dificultad para identificar los modelos teóricos que emplearon los autores como marco de la investigación, en algunos artículos se menciona claramente, facilitando comprender el enfoque desde el cual se abordará (Pérez-Fuentes et al. 2018; Anthony-McMann et al. (2016), sin embargo en otros casos hay que inferirlos a partir de las definiciones de las variables y/o los instrumentos de medición (Pocnet et al., 2015; Holmberg et al., 2020; Miranda et al., 2020) llegando incluso a ser imposible determinar el modelo teórico como fue el caso con la investigación de Landells & Albrecht (2019). Esta situación puede favorecer a caer en algún tipo de sesgo o error de interpretación al carecer de un marco teórico sobre el cual contrastar los resultados obtenidos.



## CONCLUSIÓN

El objetivo del presente trabajo fue identificar la relación entre el estrés y el engagement en trabajadores de sectores públicos y privados, y mediante una revisión de varios artículos de investigación, se llegó a la siguiente conclusión:

- El mayor número de investigaciones se muestran a favor de una correlación negativa entre el estrés y en engagement en trabajadores. Por lo cual, cuanto mayor sea el nivel de estrés laboral, menor será el nivel de engagement de los empleados.



## REFERENCIAS

- Anthony-McMann, P.E., Ellinger, A.D., Astakhova, M., & Halbesleben, J. R. B. (2016). Exploring Different Operationalizations of Employee Engagement and Their Relationships With Workplace Stress and Burnout [Explorando diferentes operacionalizaciones del compromiso de los empleados y sus relaciones con el estrés y el agotamiento en el lugar de trabajo]. *Human Resource Development Quarterly*, 28(2), 163-195. <https://doi.org/10.1002/hrdq21276>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology [Compromiso laboral: un concepto emergente en psicología de la salud ocupacional]. *Work and Stress*, 22(3), 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Comisión Europea. (2008). *Pacto Europeo para la Salud Mental y el Bienestar*. [https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/mental\\_health/docs/mhpact\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/mental_health/docs/mhpact_es.pdf)
- Hobfoll, S.E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings [Conservación de caravanas de recursos y entornos comprometidos]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 116-122. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x>
- Holmberg, J., Kemani, M. K., Holmström, L., Öst, L.-G., & Wicksell, R. K. (2020). Psychological Flexibility and Its Relationship to Distress and Work Engagement Among Intensive Care Medical Staff [Flexibilidad psicológica y su relación con el estrés y el compromiso laboral entre el personal médico de cuidados intensivos]. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.603986>
- International Labour Organization. (2016). *Workplace Stress: a collective challenge*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466547.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2008). *Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Perfil Sociodemográfico del Perú*. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1136/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1136/libro.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Resultados definitivos de los Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas*. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1544/](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1544/)
- Kahn, W. A. (2010). The essence of engagement: Lessons from the field [La esencia del compromiso: lecciones del campo]. In *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice* (pp. 20–30).

- Landells, E. M., & Albrecht, S. L. (2019). Perceived Organizational Politics, Engagement, and Stress: The Mediating Influence of Meaningful Work [Política organizacional percibida, compromiso y estrés: la influencia mediadora del trabajo significativo]. *Frontiers in Psychology*, *10*, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01612>
- Lazarus, R. S. (2000). *Estrés y emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud*.
- Miranda, A. R., Rivadero, L., Bruera, J. Á., Villarreal, V., Bernio, L. Y., de los Ángeles Baydas, L., Brizuela, M. L., & Serra, S. V. (2020). Examining the relationship between engagement and perceived stress-related cognitive complaints in the argentinian working population [Examinar la relación entre el compromiso y las quejas cognitivas percibidas relacionadas con el estrés en la población trabajadora argentina]. *Europe's Journal of Psychology*, *16*(1), 12–31. <https://doi.org/10.5964/ejop.v16i1.1832>
- Morris, C. G., & Maisto, A. A. (2009). *Psicología* (10th ed.). Pearson Educación.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2013). *La prevención del estrés en el trabajo, puntos de control: Las mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_251057.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_251057.pdf)
- Olugbade, O. A., & Karatepe, O. M. (2018). Stressors, work engagement and their effects on hotel employee outcomes [Factores estresantes, compromiso laboral y sus efectos en los resultados de los empleados del hotel]. *The Service Industries Journal*, *39*(3–4), 1–20. <https://doi.org/10.1080/02642069.2018.1520842>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Panorama laboral de la OIT para América Latina y el Caribe 2016*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_537803.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_537803.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Panorama Laboral 2019: América Latina y el Caribe*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_732198.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf)
- Pérez-Fuentes, M., Molero Jurado, M., Barragán Martín, A., Simón Márquez, M., Martos Martínez, Á., & Gázquez Linares, J. (2018). The Mediating Role of Perceived Stress in the Relationship of Self-Efficacy and Work Engagement in Nurses [El papel mediador del estrés percibido en la relación entre la autoeficacia y el compromiso laboral en las enfermeras]. *Journal of Clinical Medicine*, *8*(1), 1–12. <https://doi.org/10.3390/jcm8010010>
- Pocnet, C., Antonietti, J.-P., Massoudi, K., Györkös, C., Becker, J., de Bruin, G. P., & Rossier, J. (2015). Influence of Individual Characteristics on Work Engagement and Job Stress in a Sample of National and Foreign Workers in Switzerland [Influencia de las características individuales en el compromiso laboral y el estrés laboral en una muestra de trabajadores nacionales y extranjeros en Suiza]. *Swiss Journal of Psychology*, *74*(1), 17–27. <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000146>

Rostagno, H. F. (2005). El abc del estrés laboral. In *El Emporio Libros*.  
[https://psicopedia.org/wp-content/uploads/2014/06/EL\\_ABC\\_DEL\\_ESTRES\\_LABORAL.pdf](https://psicopedia.org/wp-content/uploads/2014/06/EL_ABC_DEL_ESTRES_LABORAL.pdf)

Urrútia, G., & Bonfill, X. (2010). Declaración PRISMA: una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Medicina Clinica*, 135(11), 507–511.

