

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y ENGAGEMENT LABORAL EN COLABORADORES

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

Camilla Paola Cisneros Diaz

20162983

Maria Gracia Guerrero Ruiz

20163155

Daniela Milagros Gutierrez Pereyra

20170693

Asesor

Jorge Luis Linares Weilg

Lima – Perú

Marzo de 2024



**RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS
AND WORK ENGAGEMENT IN EMPLOYEES**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	1
ABSTRACT	1
INTRODUCCIÓN	1
MATERIAL Y MÉTODO	2
CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN	2
ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA	3
RESULTADOS	4
DISCUSIÓN	9
CONCLUSIONES	11
REFERENCIAS	11

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Características del estudio	4
Tabla 2 Hallazgos principales de cada estudio	5



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.1 Flujograma del proceso de selección de artículos analizados.....3



RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y ENGAGEMENT LABORAL EN COLABORADORES

Daniela Milagros Gutierrez Pereyra, Camilla Paola Cisneros Diaz, Maria Gracia Guerrero Ruiz

20170693@aloe.ulima.edu.pe¹, 20162983@aloe.ulima.edu.pe², 20163155@aloe.ulima.edu.pe³

Universidad de Lima

Resumen: Dentro del ambiente laboral se encuentran diversos factores estresores que influyen en el engagement laboral del colaborador. Estos se ocasionan a partir de las demandas laborales que presenta el colaborador en dicho entorno, siendo percibida como un aspecto habitual; no obstante, pueden conllevar inclusive a un impacto en su bienestar personal si es que no se logra regular. El objetivo de este estudio es identificar la relación entre estrés laboral y engagement laboral en los colaboradores. Se realizó una investigación aplicada tomando en cuenta las recomendaciones metodológicas de la guía PRISMA. La búsqueda de información de los diez artículos se elaboró empleando las bases de datos SCOPUS, Ebsco, Proquest y APA PsycNET. Como resultado se encontró que la mayoría de las investigaciones relacionaban de manera negativa ambas variables. Se concluyó que el nivel de engagement laboral dependerá del tipo de estresor que se presente, la valoración que el colaborador realice del mismo y las variables mediadoras que se presentan en el ambiente laboral.

Palabras clave: *Estrés laboral, engagement laboral, lugar de trabajo, carga laboral*

Abstract: Within the work environment there are several stressors that influence the employee's work engagement. These are caused by the work demands presented by the employee in this environment, being perceived as a habitual aspect; however, they can even lead to an impact on their personal well-being if they are not able to regulate them. The objective of this study is to identify the relationship between work stress and work engagement in employees. A applied investigation was carried out taking into account the methodological recommendations of the PRISMA guide. The search for information on the ten articles was carried out using the SCOPUS, Ebsco, Proquest and APA PsycNET databases. As a result, it was found that most of the research related both variables negatively. It was concluded that the level of work engagement will depend on the type of stressor, the employee's assessment of it and the mediating variables present in the work environment.

Keywords: *Work stress, employee engagement, workplace, workload*

Introducción

Las personas se encuentran en constante búsqueda de nuevas experiencias y actividades enfocadas en su bienestar, especialmente dentro del contexto laboral (Carava-Sánchez et al., 2022), las cuales contribuyen a disminuir la tensión laboral y mejoran su productividad, generando un mayor *engagement* laboral hacia el lugar de trabajo (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022).

El *engagement* laboral permite a los trabajadores focalizar sus recursos personales al logro de objetivos, debido a que la labor que realizan la consideran atractiva, invirtiendo un mayor esfuerzo hacia las metas, mejorando el desempeño personal y organizacional. Dentro de este contexto, una de las principales dificultades que encontramos es el estrés laboral, el cual va generando cansancio físico y mental haciendo que sea más complicado mantenerse comprometidos con el trabajo (Lang et al., 2023).

Fukuzaki e Iwata (2023) señalan que el *engagement* laboral está relacionado a un estado mental positivo, satisfactorio que se caracteriza por el vigor, dedicación y la absorción. Ello beneficia a los trabajadores y también a la organización. Asimismo, indican que el *engagement* laboral está asociado a una mejor salud física y mental, las cuales repercuten en el desempeño laboral y el crecimiento empresarial.

Para que los empleados tengan un alto nivel de *engagement* laboral deben tener la capacidad para enfrentar y solucionar los diferentes conflictos laborales diarios. Ante ello, se emplean los recursos

materiales, sociales, personales, y psicológicos, resaltando las creencias, habilidades, y factores de la personalidad (Mondelo & Remor, 2021).

En el ambiente laboral encontramos diversos tipos de estresores que afectan nuestra salud psicológica, tales como horarios irregulares, acoso laboral, demandas físicas y psicológicas de la tarea (Parent-Lamarche et al., 2021). La presencia de estresores interpersonales y relacionados a la tarea impactan física y mentalmente a las personas, pero los efectos generados no solo se limitan a comportamientos y actitudes desfavorables, bajo rendimiento e intenciones de renuncia, estudios demuestran que las demandas laborales pueden generar creencia de logro personal y social, encontrar un significado al trabajo y mayor *engagement* laboral (Tong & Spitzmueller, 2024).

El estrés laboral se define como el estado de tensión en el que se manifiestan reacciones a nivel físico y/o mental a partir de una situación compleja dentro del ambiente laboral. Esta respuesta puede suceder debido a eventos inusuales o experiencias que no puede lidiar el propio colaborador (Díaz et al., 2022). Si los recursos no son suficientes para compensar los factores estresantes y equilibrar las demandas laborales, estos factores estresantes conducen a la insatisfacción, alta rotación y resultados negativos a corto plazo. Del mismo modo, a largo plazo perjudican en la salud física y mental provocando bajas por enfermedades a largo plazo (Greulich et al., 2024).

El estrés laboral puede experimentarlo cualquier trabajador; sin embargo, el impacto que tendrá en su bienestar será diferente, ya que depende de las estrategias que utilice (OMS, 2023a). El estrés

laboral es un aspecto fundamental que debe ser considerado en toda compañía, dado que repercute negativamente en el comportamiento del colaborador, y por consiguiente, en su *engagement* laboral. Inclusive, el estrés laboral puede volverse crónico, afectando desde aspectos cognitivos, como su proceso de aprendizaje y atención, hasta en la calidad de vida personal y laboral del individuo (Cassaretto et al., 2024).

El *Challenge-Hindrance Stress Model* (CHM) propone que los estresores laborales se dividen en dos grupos. El primero, *challenge stressors*, son observados de manera positiva, ya que tienen el potencial de ofrecer una oportunidad al colaborador, si bien implican tensión, también generan sentimientos de logro. Su presencia se asocia con la obtención de resultados deseables en el trabajo. Encontramos factores como la carga laboral, plazos de trabajo y la complejidad del rol. El segundo, *hindrance stressors*, son apreciados de manera negativa, puesto que son variables que implican una potencial pérdida. Generan tensión en el individuo e interfieren con el logro de objetivos y el desempeño. En este grupo podemos encontrar las condiciones y políticas organizacionales, equipos deficientes, conflicto del rol y ambigüedad del rol. Ambos estresores coexisten en el ambiente laboral. Los nuevos cambios en el paradigma plantean que un mismo estresor se podría experimentar como *hindrance* y *challenge*, pero es un aspecto que requiere mayor investigación (Du et al., 2023; Horan et al., 2020; Yang & Li, 2021).

El *engagement* laboral, es un estado mental de carácter positivo y satisfactorio en el trabajo que destaca por estar relacionado con el vigor, dedicación y absorción en las personas. Se considera, también, que es el resultado de la combinación de esfuerzos individuales y factores contextuales. Como el *engagement* laboral implica estar en un estado satisfactorio y positivo se necesita de una fuerza interna que aliente a las personas a invertir más en su tiempo y energía en el trabajo, es importante tomar en cuenta su rasgo de personalidad y la manera en la que se enfrentan a las diferentes situaciones laborales con el fin de aumentar su compromiso laboral (Zhu, 2023).

Cabe destacar que los entornos laborales son estimuladores para que los empleados se esfuercen y desarrollen habilidades en las tareas laborales. Lo cual permitirá el cumplimiento de los objetivos propuestos aumentando su motivación y mejorando su bienestar (Ybema et al., 2020).

Con la finalidad de comprender la situación actual de la relación entre el estrés laboral y el *engagement* laboral, se debe considerar diferentes contextos. Uno de ellos es el contexto económico, la OMS (2023b) halló una pérdida de 1 billón de dólares al año por el constante ausentismo de colaboradores que sufren estrés, ansiedad o

depresión. Ante ello surge la necesidad de tomar acciones preventivas; sin embargo, sólo el 35% de países llevan a cabo programas sobre promoción y prevención de la salud mental en el ambiente laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), ha establecido que la jornada laboral a nivel mundial es de máximo 48 horas semanales. En la mayoría de los países, las horas efectivamente trabajadas por semana son superiores a la norma; por ello, dicho exceso de horarios y los períodos inadecuados de descanso y recuperación, pueden ser nocivos para la salud de los trabajadores aumentando el riesgo de accidentes de trabajo. Esta dificultad, incrementa el nivel de estrés del trabajador pues no se cuenta con un buen balance vida trabajo y se siente una gran demanda laboral. En el aspecto tecnológico, en los últimos años se ha desarrollado una revolución de nuevas tecnologías como el de la inteligencia artificial (IA). Un estudio realizado por la OIT en el 2023 señala que el desarrollo de la IA permite la automatización del trabajo operativo diario mejorando la productividad y calidad del empleo. Ello ha creado preocupación e incertidumbre sobre la estabilidad laboral en los trabajadores (Gmyrek et al., 2023).

Ante la problemática explicada y revisión de la literatura de las variables mencionadas, el presente estudio busca responder a la pregunta ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el *engagement* laboral en colaboradores?, por lo que se plantea como objetivo identificar la relación entre estrés laboral y *engagement* laboral en colaboradores.

Material y método

A continuación, se detalla el proceso empleado para la selección de artículos de la presente revisión aplicada. Se tomó como guía los principios recomendados por el modelo PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis*) (Page et al., 2021).

Criterios de inclusión

Se seleccionaron los estudios que cumplieron con los siguientes criterios: a) estudios que relacionan estrés laboral y *engagement* laboral, b) investigaciones cuantitativas, c) estudios publicados en revistas científicas de psicología, d) estudios en español e inglés, e) estudios que especifiquen los instrumentos empleados y número de participantes, f) se consideran estudios en el rango de 2014 a 2023 y g) estudios con población de trabajadores.

Criterios de exclusión

Fueron excluidos aquellos estudios que presentaban las siguientes características: a) estudios cualitativos, b) metaanálisis, c) libros, d) tesis.

Estrategia de búsqueda

Entre los meses de enero y febrero del 2024 se realizó la búsqueda de información empleando las bases de datos SCOPUS, Ebsco, Proquest y APA PsycNET. Se emplearon las siguientes palabras claves: *work stress*, *work engagement*, *employee engagement*, *stressors*, *distress*, *stress appraisal*, *engagement appraisal*, compromiso laboral, estrés laboral y estresores. Se emplearon los siguientes operadores booleanos: AND y OR, usando las siguientes combinaciones de palabras en las bases de datos SCOPUS, Ebsco, APA PsycNET y Proquest (“employee engagement” OR “work engagement”

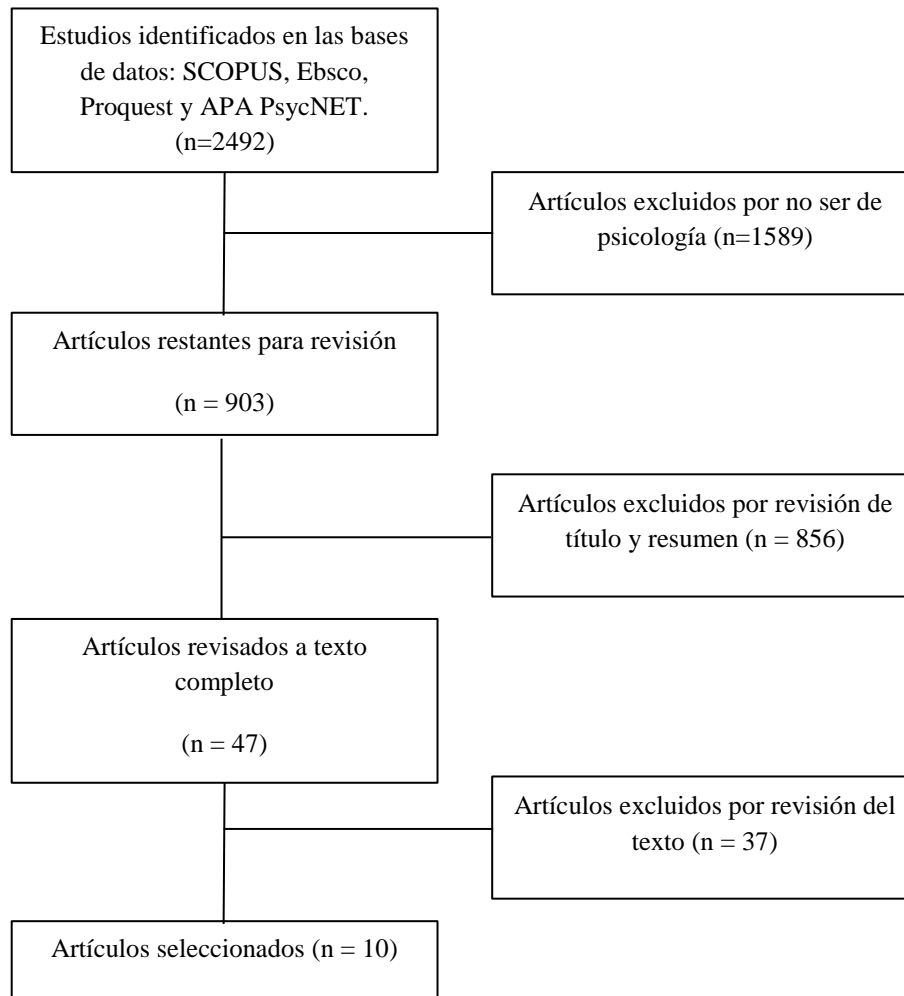
OR engagement OR “compromiso laboral” OR compromiso) AND (stress OR “laboral stress” OR “organizational stress” OR “estrés organizacional” OR stressors OR “workplace stress” OR “work stress”).

Selección de estudios

Se obtuvieron un total de 2492 artículos, de los cuales fueron eliminados 1589 por no ser de revistas de psicología. De los 903 restantes, 856 se descartaron después de una revisión del título y resumen. 47 artículos se revisaron a texto completo, seleccionan 10 para la investigación (Figura 1).

Figura 1.

Flujograma del proceso de selección de artículos analizados



Resultados

A continuación, se presenta los 10 artículos seleccionados para ser analizados:

Tabla 1

Características del estudio

Autor	Año	Título	País	N° participantes
Holmberg et al.	2020	Psychological Flexibility and Its Relationship to Distress and Work Engagement Among Intensive Care Medical Staff	Suecia	144
Miranda et al.	2020	Examining the relationship between engagement and perceived stress-related cognitive complaints in the Argentinian working population	Argentina	240
Scharp et al.	2021	Using playful work design to deal with hindrance job demands: A quantitative diary study.	Países Bajos	202
Sawhney & Michel	2022	Challenge and Hindrance Stressors and Work Outcomes: the Moderating Role of Day-Level Affect	Estados Unidos	Muestra 1: 144 Muestra 2: 214
Moura et al.	2014	Role Stress and Work Engagement as Antecedents of Job Satisfaction	Portugal	312
Landells & Albrecht	2019	Perceived organizational politics, engagement, and stress: The mediating influence of meaningful work	Australia	Muestra 1: 303 Muestra 2: 353
Lajom et al.	2023	Passionate and psychologically-undetached: A moderated-mediated investigation of psychological distress among engaged employees.	Japón	202
Lin et al.	2014	Why employees with higher challenging appraisals style are more affectively engaged at work? The role of challenging stressors: A moderated mediation model	Taiwan	117
Wobeto et al.	2023	Emotion regulation and mental health among professionals of long-term care institutions for older adults: The mediating role of work engagement	Brasil	104
Orgambidez & Extremera	2020	Understanding the link between work engagement and job satisfaction: Do role stressors underlie this relationship?	España	634

Tabla 2

Hallazgos principales de cada estudio

Autor	Instrumentos	Relación entre estrés laboral y <i>engagement</i> laboral	Hallazgos principales
Holmberg et al.	<p>Estrés laboral: Perceived Stress Scale-10 (PSS-10) y General Health Questionnaire-12 (GHQ-12)</p> <p>Engagement laboral: <i>Utrecht Work Engagement Scale (UWES)</i></p> <p>Psychological flexibility: <i>The Work-related Acceptance and Action Questionnaire (WAAQ)</i></p>	Negativa moderada por <i>psychological flexibility</i> .	Efecto lineal del tiempo en el UWES. El <i>engagement</i> laboral se reduce a medida que el estrés laboral aumenta.
Miranda et al.	<p>Estrés laboral: Perceived Stress Scale (PSS-10),</p> <p>Engagement Laboral: <i>Utrecht Work Engagement Scale (UWES)</i></p> <p>Cognitive Complains: <i>Memory Failures in Everyday (MFE)</i>, <i>Executive Complaint Questionnaire (ECQ)</i>.</p>	Negativa	Menor <i>engagement</i> laboral y más quejas cognitivas.
Scharp et al.	<p>Daily Agency Hindrance Job Demands: Daily work underload (Bakker et al.) Daily work monotony (Lennon) Daily task simplicity: <i>Work Design Questionnaire</i>.</p> <p>Daily Communion Hindrance Job Demands: Interpersonal conflict: <i>Interpersonal Conflict at Work Scale</i> Social isolation: <i>UCLA loneliness scale to work</i> Daily emotional demands: <i>Emotional Demands Scale</i>.</p> <p>Engagement Laboral: <i>Utrecht Work Engagement Scale (UWES)</i></p> <p>Daily In Role Performance scale (Casimir et al.)</p> <p>Daily Extra Role Performance: daily OCB scale</p> <p>Playful Work Design (PWD): 2D instrument.</p>	Negativa entre los <i>agency hindrance job demands</i> y los <i>communion hindrance job demands</i> con el <i>engagement</i> laboral	La relación negativa de los <i>agency hindrance job demands</i> y el <i>engagement</i> laboral fue menor en los días en que los empleados diseñaron la competencia, mientras que la relación negativa entre los <i>communion hindrance job demands</i> y el <i>engagement laboral</i> fue menor en los días en que los empleados diseñaron sus actividades de manera lúdica.
Sawhney & Michel	<p>Estrés laboral: escala mide <i>challenge</i> y <i>hindrance stressors</i> en base a lo propuesto por Zhang et al.</p> <p>Engagement laboral: escala de Schaufeli et al.</p> <p>Workday Affect: escala PANAS</p> <p>Workday Exhaustion: escala en base a lo propuesto por Shirom & Melamed's</p>	Positiva entre <i>challenge stressor</i> y <i>engagement</i> laboral.	Los <i>challenge stressors</i> pueden ser vistos como recursos, ya que proveen oportunidades de desarrollo y crecimiento. Ante la presencia de los <i>hindrance stressors</i> , encontramos menor <i>engagement</i> y mayor agotamiento.

Moura et al.	<p>Estrés laboral: Rol Stress Scale (Rizzo et al.)</p> <p>Engagement laboral: <i>Utrecht Work Engagement</i> (UWES) (tres dimensiones: vigor, absorción y dedicación)</p> <p>Satisfacción laboral: <i>Job Satisfaction Scale</i> (Lima, Vala, & Monteiro)</p>	Negativa.	<p>Ambigüedad del rol y el conflicto de rol (estrés laboral) se relacionan negativamente con el <i>engagement</i> laboral.</p> <p>A mayor <i>engagement</i> laboral, mayor satisfacción con el trabajo tendrá el colaborador.</p>
Landells & Albrecht	<p>Política organizacional: Escala en base al modelo Landells & Albrecht.</p> <p>Engagement laboral: <i>Utrecht Work Engagement</i> (UWES) - Vigor y dedicación</p> <p>Estrés: Escala de 4 ítems desarrollada por Vigoda-Gadot y Talmud.</p> <p>Significación del trabajo: Escala desarrollada por May et al.</p>	Negativa	<p>La política organizacional presenta un impacto indirecto sobre el compromiso laboral a través del desarrollo del estrés y la significación del trabajo.</p>
Lajom et al.	<p>Engagement laboral: <i>Utrecht Work Engagement</i> (UWES-9).</p> <p>Distrés: 10-item <i>Psychological Distress Scale</i>.</p> <p>Work passion: <i>Passion Scale</i> (Valerand et al.)</p> <p>Apego psicológico: <i>Recovery Experiences Questionnaire</i> (Sonnentag & Fritz)</p>	Negativa moderada por el apego psicológico y el Work passion	<p>Los colaboradores que presentan <i>engagement</i> laboral son más susceptibles a presentar distrés dado que sus niveles de desapego psicológico disminuyen.</p>
Lin et al.	<p>Challenge appraisal: Adaptación de Stress Appraisal Measure (SAM)</p> <p>Challenging stressors: Escala basada en estudios de Van Yperen and Hagedoorn</p> <p>Positive affect at work: escala PANAS</p>	Negativa	<p>Trabajadores que experimentan <i>challenge stressors</i>, tienen mayor posibilidad de experimentar un positive affect (<i>engagement</i> emocional laboral).</p>
Wobeto et al.	<p>Estrés: The Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS-21)</p> <p>Engagement Laboral: <i>Utrecht Work Engagement Scale</i> (UWES-17)</p> <p>Regulación emocional: <i>Emotion Regulation Questionnaire</i> (ERQ)</p>	Negativa	<p>La subescala vigor destacó por relacionarse positivamente con la supresión expresiva y negativamente con el estrés, ansiedad y depresión.</p>
Orgambidez y Extremera	<p>Role Stressors: Role Stress Scale (Rizzo et al.) - dimensiones: ambigüedad y conflicto</p> <p>Engagement Laboral: <i>Utrecht Work Engagement Scale</i> (UWES-17)</p> <p>Satisfacción laboral: <i>Job Satisfaction Scale</i> (Meliá y Peiró)</p>	Negativa	<p>Escala de ambigüedad de rol y conflicto de roles generan un retroceso en el <i>engagement</i> laboral y, por ende, una disminución en la satisfacción laboral.</p>

Holmberg et al. (2020) estudió la relación entre el distrés, el *engagement* laboral y la flexibilidad psicológica, para entender el papel que cumplen las variables respecto a la salud ocupacional y tener una guía para el desarrollo de estrategias de intervención. Tuvo una población de 144

trabajadores del área médica, de los cuales 129 fueron mujeres y 14 hombres. El estrés laboral se midió mediante el *Perceived Stress Scale - 10* (PSS-10), el *engagement* laboral con el *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) y la flexibilidad psicológica con el *Work - related Acceptance and*

Action Questionnaire (WAAQ). Demostraron que existe una relación negativa entre el estrés laboral y el *engagement* laboral. El estrés tiene una correlación negativa con las tres dimensiones del *engagement* laboral (vigor, dedicación y absorción). Asimismo, señalan que la edad no es un factor que se correlacione significativamente con las variables; sin embargo, la experiencia laboral presenta una correlación negativa con la variable estrés, pero no con el *engagement*. Con respecto a la variable moderadora, flexibilidad psicológica, tiene una relación negativa con el estrés, y positiva con el *engagement* laboral. Concluyeron que una posible estrategia de intervención sería trabajar con la flexibilidad psicológica, para incrementar el *engagement* laboral y disminuir el estrés laboral, de manera que la persona tendría más recursos para hacer frente a las dificultades del ambiente (estresores).

Miranda et al. (2020) resalta que el estrés tiene un impacto en las funciones cognitivas y en el bienestar ocupacional. Es por ello por lo que el estudio se enfocó en evaluar la relación entre el estrés percibido, *cognitive complains* y el *engagement* laboral, específicamente en los empleados públicos de Córdoba, Argentina. Se administraron cuestionarios a 240 participantes, siendo el 86% mujeres. La variable de estrés laboral se evaluó por medio de la Escala de Estrés Percibida (PSS - 10) compuesta por 10 ítems que evaluaron el nivel de estrés percibido durante el último mes. Por otro lado, el *engagement* laboral fue medido con el cuestionario *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) versión en español, la cual estaba compuesta por 17 ítems agrupados en tres subescalas denominadas “vigor”, “dedicación” y absorción”. La variable *Cognitive Complaints* fue evaluada por medio de dos cuestionarios modificados al español: *Memory Failures of Everyday* (MFE), la cual midió la atención, el reconocimiento perceptivo y el lenguaje; y el *Executive Complaint Questionnaire* (EQC), que explora las quejas subjetivas sobre las funciones ejecutivas en 15 ítems dividido en cinco subescalas. Los resultados demostraron que las mujeres presentaron niveles más altos de estrés en la escala de Estrés Percibido y en la subescala de “vigor” de UWES que los hombres. En general, se concluyó que las personas con estrés percibido alto poseen bajos niveles de *engagement* laboral.

Scharp et al. (2021), asoció los *agency hindrance job demands* y los *communion hindrance job demands* con el *engagement* laboral y el desempeño laboral. Del mismo modo, se añadió como moderador un proceso denominado *playful work design* (PWD) el cual crea actividades de competencia y diversión. Se evaluó a 202 personas, de los cuales el 54.5% eran hombres y el 45.5% mujeres. Las variables fueron evaluadas de la siguiente manera: la variable *Daily Agency Hindrance Jobs Demands* compuesta por el *daily*

work underload (Bakker et al), *daily work monotony* (Lennon) y *el daily task simplicity* (*Work Design Questionnaire*). La variable *Daily Communion Hindrance Job Demands* compuesta por el *interpersonal conflict* (*Interpersonal Conflict at Work Scale*), *social isolation* (*UCLA Loneliness scale to work*) y el *daily emotional demands* (*Emotional Demands Scale*). La variable *Daily Work Engagement* se midió con el *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). La variable de *Daily In Role Performance* se midió con la escala de Casimir et al. La variable *Extra-Role Performance* se midió con el *daily OCB scale*. Por último, la variable de PWD se midió con la *2D instrument*. Los resultados mostraron que los días en que los empleados se enfrentan a los *agency hindrance job demands* y los *communion hindrance job demands* son menos capaces de ayudar a sus compañeros y trabajar de manera competente porque están menos comprometidos con el trabajo. Asimismo, los resultados indicaron que la relación negativa de *agency hindrance job demands* y los *communion hindrance job demands* con el compromiso laboral y los resultados de desempeño de los empleados es menos desfavorable en los días en que los empleados diseñan sus actividades laborales de manera lúdica. Es así como se concluyó que la relación negativa de los *agency hindrance job demands* y el *engagement* laboral fue menor en los días en que los empleados diseñaron la competencia y que la relación negativa entre los *communion hindrance job demands* y el *engagement* laboral también fue menor en los días en que los empleados diseñaron sus actividades de manera lúdica.

Sawhney y Michel (2022), estudiaron la relación de las variables estrés laboral y *engagement* laboral mediante dos tipos de estresores: *challenge* y *hindrance*, para el cual emplearon dos muestras. La primera conformada por una población de 144 trabajadores de universidades, siendo la mayoría mujeres (72%), y un segundo grupo conformado por 214 trabajadores. En base a la experiencia de la primera muestra se realizaron ajustes para la segunda, con el objetivo de lograr resultados generalizables. Para medir el *engagement* laboral se utilizó la escala en base a lo propuesto por Schaufeli et al., que abarca las tres dimensiones de la variable (vigor, absorción y dedicación). Por otro lado, los *challenge stressors* fueron medidos con una escala en base a lo propuesto por Zhang et al. Estos hacen referencia a la carga del rol, presión del tiempo y altos niveles de responsabilidad, si bien generan estrés en los trabajadores, pueden tener un efecto motivador, generando una relación positiva con el *engagement* laboral en ambas muestras. Los *hindrance stressors* fueron medidos por una escala en base a lo propuesto por Schaufeli et al., encontrando una relación negativa, con mayor nivel de agotamiento en los trabajadores. Este factor se midió con el *Workday Exhaustion* de Shirom y

Melamed's. Es importante agregar que la afectividad cumple un rol importante, ya que ante una afectividad negativa las personas están menos motivadas a enfrentar los obstáculos de su trabajo, generando una pérdida de recursos y menor *engagement* laboral. Asimismo, el estudio encontró que los *challenge stressors* son claves para aumentar el *engagement* laboral en aquellos que tienen una afectividad negativa, ya que las personas que experimentan una afectividad positiva son más propensas a tener un mejor *engagement*, independientemente del tipo de estresor que se presente. Concluyeron que los *challenge stressors* se relacionan positivamente con el *engagement* laboral y no se relacionan con el agotamiento, mientras que los *hindrance stressor* presentan una relación negativa con el *engagement* laboral, pero positiva con agotamiento, resaltando la importancia de la valoración positiva que modera la asociación entre los dos tipos de estresores y sus resultados.

Moura et al. (2014) examinaron el rol del *engagement* laboral y estrés laboral ante la necesidad de contar con trabajadores que tomen la iniciativa y sean creativos ante las dificultades del trabajo. Tuvo una población conformada por 312 trabajadores portugueses. Para medir el estrés laboral empleó el *Role Stress Scale* en base a lo propuesto por Rizzo et al. La variable *engagement* laboral se midió con el *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). También, midió la satisfacción laboral con el *Job Satisfaction Scale* de Lima, Vala y Monteiro. Encontró una correlación negativa entre el estrés laboral y el *engagement* laboral. La variable estrés laboral se estudió por medio del estrés del rol que incluye la ambigüedad y el conflicto. Ante mayor claridad de lo que se espera del rol de trabajo y las tareas a realizar, se genera mayor concentración y aumenta el nivel de absorción. Los autores mencionan que el *engagement* es un predictor clave de la satisfacción laboral, cuando un trabajador presenta emociones positivas, es más probable que obtenga resultados positivos como la satisfacción. Las demandas del ambiente laboral generan presión para tomar decisiones, lo que genera mayor estrés y reduce el nivel de satisfacción. Se concluye que los resultados laborales positivos, como la satisfacción laboral, son producto de procesos motivacionales y demandas laborales como los estresores, el resultado dependerá de cómo nos enfrentemos a estas dificultades.

Landells y Albrecht (2019) consideraron la importancia del impacto de la política organizacional en el *engagement* laboral, estrés y agotamiento de un individuo, aspectos esenciales para que las compañías sean exitosas. A partir de ello, buscaron encontrar una relación entre política organizacional, estrés en dicho ámbito y *engagement* laboral; así como, determinar si la significación del trabajo es una variable mediadora entre esta relación. Para este estudio se tuvo en cuenta dos

muestras, debido a que se empleó dos distintos métodos de selección de muestra. En cuanto a la primera, esta se tomó en cuenta 303 participantes a través de un muestreo de bola de nieve; con respecto a la segunda muestra, se consideraron 353 colaboradores de una institución gubernamental del país. Para evaluar dicha relación entre variables, se tomó en cuenta la escala desarrollada por Landells y Albrecht que mide la política organizacional percibida por colaboradores a través de 5 dimensiones: relaciones, reputación, recursos, comunicación y decisión. Además, para medir el *engagement* laboral se utilizó la *Utrecht Work Engagement*, específicamente las escalas de vigor y dedicación. Por otro lado, para medir el estrés del colaborador se empleó una escala de 4 ítems desarrollada por Vigoda-Gadot y Talmud; por último, se usó una escala de May et al. para obtener la significación del trabajo. Uno de los hallazgos que se alcanzó fue el efecto negativo que posee el estrés hacia el *engagement* laboral. Del mismo modo, se encontró que la política organizacional cuenta con un efecto indirecto hacia el *engagement* laboral en base a la significación de su trabajo, así como el estrés. En base a ello, se concluyó que el estrés y la significación del trabajo influyen en el *engagement* laboral. Adicionalmente, se especifica que el estrés del colaborador posee un rol significativo y de alta incidencia entre la política organización con la significación de su trabajo sobre el *engagement* laboral, puesto que, al tener un efecto directo, proporciona un rol importante para medir estas variables.

Lajom et al. (2023), se enfocaron en el bienestar de los empleados con *engagement* laboral que presentan problemas al trabajar horas extras. Tomando en cuenta el modelo dualista de la pasión, la investigación buscó examinar la relación entre el *engagement* laboral, la pasión laboral, el desapego y el distrés psicológicos, específicamente en trabajadores japoneses. Para ello, se realizó una prueba filtro que, de 525 personas, quedaron 202. A estas 202 personas se les aplicó los siguientes 4 instrumentos: el *the Utrecht Work Engagement Short-Form Scale* (UWES-9) para medir el *engagement* laboral, el *Passion Scale* que evalúa la pasión laboral, *Recovery Experiences Questionnaire* que mide el desapego psicológico y el *Psychological Distress Scale* que mide el distrés psicológico. Se halló que los trabajadores con *engagement* laboral tienen más probabilidades de presentar distrés debido a que sus niveles de desapego psicológico son menores. Se concluyó que los empleados con *engagement* laboral son menos probables de desconectarse de sus labores lo que genera en ellos malestar en el trabajo.

Lin et al. (2014) estudiaron cómo los *challenge stressors* afectan al *engagement* laboral. Emplearon una población de 117 trabajadores, el 48% era hombre y 52% mujeres. Mencionan que un

factor importante a tomar en cuenta es la percepción que la persona realiza acerca de las situaciones estresantes, ya que pueden ser vistas como oportunidad o como un factor nocivo. Aplicaron diversas encuestas, para la variable *challenge appraisal* una adaptación de *Stress Appraisal Measure* (SAM), *challenging stressors* con una escala basada en los estudios de Van Yperen and Hagedoom (2003) y el *positive affect* con escala PANAS, esta última hace referencia al *engagement* laboral emocional. Encontraron que los *challenging stressors* impactan en el *positive affect*, es decir el *engagement* laboral. A ello, agregaron que mientras un empleado tenga una percepción positiva de las situaciones estresantes de su ambiente laboral (*challenge appraisal*), tendrá una mayor predisposición a enfrentar los estresores y obtener un resultado favorable. Por tanto, se concluyó que los *challenging stressors* por sí solos no necesariamente traen como resultado un *engagement* positivo, ya que en aquellas personas que tienen un bajo nivel de *challenge appraisal*, serán percibidos como situaciones desfavorables. Por ello, es importante investigar cómo las diferencias individuales impactan en el estrés y el *engagement* laboral.

Wobeto et al. (2023) se centró en los trabajadores brasileños, específicamente, en las personas que se encargan de cuidar a los adultos mayores. Resalta que el cuidado de ellos se caracteriza por una gran carga laboral que puede perjudicar su salud mental causando en ellas estrés, ansiedad o depresión que se ve reflejado en su *engagement* laboral. Frente a esto, el estudio tuvo como objetivo examinar si el *engagement* laboral estaba mediado por la asociación entre la regulación emocional y la salud mental, esta última compuesta por el estrés, ansiedad y depresión. Para ello, se convocó a 104 profesionales, de los cuales el 81.7% eran mujeres y el 18.13% hombres, que laboraban en instituciones de atención a personas mayores en Brasil. Se aplicaron tres instrumentos: *Emotion Regulation Questionnaire* (ERQ) que mide la regulación emocional (supresión expresiva y reevaluación cognitiva), *the Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-17) que evaluó el *engagement* laboral (vigor, dedicación y absorción) y *the Depression, Anxiety and Stress Scale* (DASS-21) que midió la salud mental (estrés, depresión y ansiedad). Los resultados mostraron que la supresión expresiva estaba más relacionada con el vigor y menos relacionada con la ansiedad y el estrés. Del mismo modo, se resalta que el vigor se relaciona de manera positiva con la regulación emocional y de manera negativa con la ansiedad, depresión y estrés. Por lo expuesto, se concluyó que la supresión expresiva y la reevaluación cognitiva se relacionan mayormente con el vigor para lidiar con las demandas profesionales. Es por ello que los trabajadores que tienen mayor regulación emocional

tienen más dedicación y energía para enfrentar el estrés ante las demandas laborales.

Orgambidez y Extremera (2020) enfocaron su estudio en la importancia de ciertos factores como el estrés laboral en la relación del *engagement* laboral y satisfacción laboral. A partir de ello, buscaron estudiar qué efecto poseen los *roles stressors* a partir de ser un aspecto moderador entre el *work engagement* y la satisfacción laboral. Se consideraron 634 colaboradores españoles de empresas del rubro servicios como muestra de este estudio, de los cuales el 50% eran hombres y 49% eran mujeres. En adición a ello, se especificó que estos participantes tengan como mínimo un año de experiencia en su puesto dentro de la misma compañía. Para la ejecución de la investigación, se emplearon diversas pruebas, una de ellas fue *Role Stress Scale* en el que se midió los *role stressors* a través de las escalas “ambigüedad de roles” con 6 ítems y “conflictos de roles” con 8 ítems. Asimismo, se utilizó el cuestionario *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-17) para medir el *engagement* laboral; por último, se aplicó un instrumento para medir la satisfacción laboral del colaborador llamada *Job Satisfaction Scale*. A partir de ello, se obtuvo como resultado que el *engagement* laboral influye negativamente en la satisfacción laboral del colaborador cuando se muestra un alto nivel de estrés en el ámbito laboral. Además, la “ambigüedad de roles” que puede poseer un colaborador influye negativamente en el *engagement* laboral, repercutiendo en la satisfacción laboral. Por otro lado, el estrés percibido como un “conflicto en rol” no presenta cambios significativos. En base a ello, se concluyó que los *role stressors* influyen en el *engagement* laboral en gran medida al ser un factor de riesgo psicosocial dentro del ámbito laboral. Eso se debe a que si el propio colaborador no cuenta con herramientas necesarias como el esclarecimiento de tareas o en el mismo rol que desempeña impactará negativamente dentro de su *engagement* laboral y por ende en su satisfacción en el trabajo.

Discusión

Con respecto a la ubicación de las muestras estudiadas en las 10 investigaciones, se resalta que cuatro de ellas (Holmberg et al., 2020; Sharp et al., 2021; Moura et al., 2014; Orgambidez & Extremera, 2020) fueron realizadas en diferentes países de Europa, tres en América (Miranda et al., 2020; Sawhney & Michel, 2022; Wobeto et al., 2023), dos en Asia (Lajom et al., 2023; Lin et al., 2014) y una en Oceanía (Landells & Albrecht, 2019), encontrando resultados similares en los diversos continentes. Después de la selección y análisis se encontró que principalmente se encuentra una relación negativa entre el estrés laboral y el *engagement* laboral. Ante ello, los estudios han evidenciado que, ante un mayor nivel de estrés

laboral, los trabajadores tendrán menos conexión con su trabajo. Sin embargo, la revisión permitió ahondar en los diferentes tipos de estresores y como algunos de estos si pueden tener una relación positiva con el *engagement* laboral. Los autores emplearon diversos tipos de herramientas de medición, para el *engagement* laboral se aprecia una preferencia por la escala *Utrecht Work Engagement* (UWES), lo cual contribuye a la estandarización de la medición de la variable. En cuanto al estrés laboral se utilizaron diversas escalas, pero se obtuvieron resultados similares demostrando a nivel general que existe una relación entre *engagement* laboral y estrés laboral.

Con respecto a las variables mediadoras, estas permiten un mayor análisis de la relación estudiada en la investigación. Holmberg et al. (2020) consideró a la flexibilidad psicológica como un factor de resiliencia que nos permite poner en práctica nuestros recursos psicológicos, de manera que tenemos un funcionamiento efectivo ante las dificultades, generando que la exposición al estrés no implique una reducción significativa del *engagement* laboral. De igual manera, en la investigación de Wobeto et al., (2023) se resalta la importancia de contar con estrategias para afrontar las demandas profesionales, en este caso menciona dos: la supresión expresiva y la reevaluación cognitiva. Estas herramientas permiten tener una mayor regulación emocional, resultando en incremento del *engagement* laboral al haber mayor dedicación al trabajo, y aumento de energía para hacer frente al estrés.

Es importante tomar en cuenta que para desempeñarnos en el trabajo requerimos de energía; Miranda et al. (2020) investigó cómo los *cognitive complains* afectan al trabajador, provocando una disminución en la energía cognitiva; esto conlleva a que la persona sea menos capaz de inhibir los distractores y concentrarse en sus actividades laborales. En consecuencia, se evidencia un menor vigor y dedicación, y dificultades para aprender, así como desarrollar habilidades que son necesarias para el trabajo. Los recursos psicológicos amortiguan el efecto de las demandas laborales que generan estrés, ya que estimulan procesos motivacionales cuyo resultado es el *engagement* laboral. Por ello, los trabajadores comprometidos incrementan sus recursos y reducen las demandas, ya que están intrínsecamente motivados para desarrollar comportamientos de *job-crafting*, transformar las características del trabajo para amoldarse a las necesidades personales (Kuhlmann & Süß, 2024). Así también se resalta que las investigaciones de Orgambidez y Extremera (2020) y la de Moura et al (2014) destacan que, ante una mayor presencia del estrés laboral, tendremos menor *engagement* laboral, lo cual repercute en la satisfacción laboral.

En cuanto a los estresores laborales *hindrance* y *challenge*, se encontró que los primeros se relacionan negativamente con el *engagement* laboral (Sharp et al., 2021), es decir a mayor nivel de agotamiento en los trabajadores, será mayor la dificultad del desarrollo de sus tareas diarias. Por otro lado, el segundo tipo de estresor presenta una relación positiva, ya que los retos son percibidos por el trabajador como oportunidades, y esto sería clave para aumentar el *engagement* laboral. Adicionalmente, en la investigación de Sawhney y Michel (2022) resaltan la importancia de un nuevo rol como la afectividad, pues cuando es positiva el trabajador se encuentra con mayor motivación para enfrentar los obstáculos del ambiente laboral. Por tanto, la valoración que cada persona genere de la situación o dificultad podría ser determinante para el nivel de *engagement* laboral. Lin et al. (2014) plantea que independientemente del tipo de estresor podemos incrementar el *engagement* laboral al valorar positivamente la situación, ya que tendremos más disposición a enfrentar aquello que nos perjudica en el trabajo. Esto se ve evidenciado en el estudio de Landells & Albrecht (2019), donde las políticas organizacionales (*hindrance stressors*) generan mayor estrés laboral y menor *engagement* laboral cuando son valoradas de manera negativa, pero cuando la percepción hacia estas es positiva se genera un trabajo significativo.

Hubo tres investigaciones que analizaron las dos variables de estudio por medio de los subdimensiones de los instrumentos. Dos estudios se enfocaron en la relación de los subdimensiones del UWES (Wobeto et al., 2023; Miranda et al., 2020), demostrando que el subdimensión vigor destaca sobre los otros dos subdimensiones (dedicación y absorción) en tener mayor relación negativa con el estrés laboral. Por otro lado, en el estudio de Orgambidez & Extremera (2020), emplean la escala de *Role Stress* compuesta por dos dimensiones, ambigüedad y conflicto. Señalan que a medida que el nivel de estas dos dimensiones aumenta, el nivel de *engagement* laboral baja.

Es importante tomar en cuenta la distribución de la población empleada en los estudios, en su mayoría se conformó por mujeres (Holmes et al., 2020; Miranda et al., 2020; Sawhney & Michel, 2022; Wobeto et al., 2023), por lo que futuros estudios pueden comparar muestras entre hombre y mujeres que tengan una distribución más equitativa, para determinar si existe una diferencia significativa en la relación de las variables por cada grupo, y de ser así tomar en cuenta las variables mediadoras para entender que explicaría dicha relación.

Una de las limitaciones del presente estudio fue que algunos instrumentos de medición para la variable estrés laboral consideraron diversos subdimensiones. Si bien se pudieron analizar los resultados y se hallaron similitudes, dificultó la

búsqueda de investigaciones (Scharp et al., 2021; Lajom et al., 2023; Lin et al., 2014). De igual manera, se halló dificultades durante el proceso de revisión de artículos en el cual había un grupo menor de investigaciones que relacionaban la variable *engagement* laboral y estrés laboral, pues existían mayores referencias a artículos donde una de estas variables se presentaba como variable mediadora.

Conclusiones

En base a los resultados obtenidos, se concluye que sí existe una relación negativa entre el estrés laboral y el *engagement* laboral, a pesar de que las muestras han tomado lugar en diferentes partes del mundo. Asimismo, se evidencia que las variables de estudio impactan en otras variables como satisfacción laboral y bienestar emocional y mental. De igual manera, es importante conocer qué tipo de estrés o estresores se presenta en el ambiente laboral, ya que ante la presencia de los *challenge stressors* existe la posibilidad de incrementar el *engagement* laboral. También, se resaltó la importancia de las variables mediadoras y de contar con recursos psicológicos, para utilizar más herramientas que ayuden a aminorar los efectos negativos del estrés y hacer frente a las dificultades del ambiente.

Referencias

- Caravaca-Sánchez, F., Pastor-Seller, E., Barrera-Algarín, E., & Luis Sarasola, J. (2022). Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social. *Interdisciplinaria: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 39(1), 179–194. doi:10.16888/interd.2022.39.1.11
- Cassaretto, M., Martínez, P., Tavera, M., & Salim, A. (2024). Salud en trabajadores de una universidad peruana: el rol de variables personales, compromiso y burnout. *Revista De Psicología*, 42(1), 141-173. https://doi.org/10.18800/psico.202401.006
- Díaz, V., Barroilhet, Y., Carrasco, R., Guzmán, A., Carvajal, K., & Galaz, D. (2022). Rol mediador del conflicto trabajo-familia en la relación entre justicia organizacional y estrés laboral. *Revista CES Psicología*, 15(2), 113-134. https://doi.org/10.21615/cesp.5920
- Du, D., Wu, Z., & Lu, C. (2023). In what stressful context does self-efficacy promote job performance? The roles of challenge-hindrance stressors. *International Journal of Stress Management*, 30(1), 27–37. https://doi.org/10.1037/str0000282
- Fukuzaki, T., & Iwata, N. (2023). The impact of negative and positive affectivity on the relationship between work-related psychological factors and work engagement in Japanese workers: a comparison of psychological distress. *BMC Psychology*, 11(1). https://doi.org/10.1186/s40359-023-01250-y
- Gmyrek, P., Berg, J., & Bescond, D. (2023). Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality. *ILO Working Paper*, 96 (1). https://www.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp096/index.html
- Greulich, B., König, C. J., & Fischer, N. (2024). How relative is stress? The influence of social comparisons when responding to work stress surveys. *Journal of Personnel Psychology*, 23(1), 1–11. https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000330
- Holmberg, J., Kemani, M., Holmström, L., Öst, L., & Wicksell, R. (2020). Psychological flexibility and its relationship to distress and work engagement among intensive care medical staff. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-10. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.603986
- Horan, K., Nakahara, W., DiStaso, M., & Jex, S. (2020). A review of the challenge-hindrance stress model: Recent advances, expanded paradigms, and recommendations for future research. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-12. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.560346
- Kuhlmann, R., & Stüb, S. (2024). The dynamic interplay of job characteristics and psychological capital with employee health: A longitudinal analysis of reciprocal effects. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(1), 14–29. https://doi.org/10.1037/ocp0000368
- Lajom, J. A. L., Teo, S., de Carvalho Filho, M. K., & Stanway, A. (2023). Passionate and psychologically-undetached: A moderated-mediated investigation of psychological distress among engaged employees. *Stress and Health*, 39(1), 1026-1036. https://doi.org/10.1002/smi.3239
- Landells, E., & Albrecht, S. (2019). Perceived Organizational Politics, Engagement, and Stress: The Mediating Influence of Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 10. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01612
- Lang, J., Yang, L., Cheng, C, Cheng, X., & Chen, F. (2023). Are algorithmically controlled gig workers deeply burned out? An empirical study on employee work engagement. *BMC Psychology*, 11(1). https://doi.org/10.1186/s40359-023-01402-0
- Lin, S., Wu, C., Chen, M., & Chen, L. (2014). Why employees with higher challenging appraisals style are more affectively engaged at work? The role of challenging stressors: a moderated mediation model. *International journal of psychology. Journal internationale de psychologie*, 49(5), 390–396. https://doi.org/10.1002/ijop.12064
- Miranda, A., Rivadero, L., Bruera, J., Villarreal, V., Bernio, L., de los Ángeles Baydas, L., Brizuela, M., & Serra, S. (2020). Examining the Relationship Between Engagement and Perceived Stress-Related Cognitive Complaints in the Argentinian Working Population. *Europe's Journal of Psychology*, 16(1), 12-31. https://doi.org/10.5964/ejop.v16i1.1832
- Moura, D., Orgambídez-Ramos, A., & Gonçalves, G. (2014). Role Stress and Work Engagement as Antecedents of Job Satisfaction: Results From Portugal. *Europe's Journal of Psychology*, 10(2), 291–300. https://doi.org/10.5964/ejop.v10i2.714
- Mondelo, G., & Remor, E. (2021). Psychological Resources Program-An intervention to foster psychological resources: Evaluation of results in the Brazilian population. *Cogent Psychology*, 8(1). https://doi.org/10.1080/23311908.2021.1892304

- Orgambídez, A., & Extremera, N. (2020). Understanding the link between work engagement and job satisfaction: Do role stressors underlie this relationship? *Scandinavian Journal of Psychology*, 61(3), 443–449. doi:10.1111/sjop.12613.
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCM_S_883389/lang-es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud. (18 de enero de 2023b). *Alocución de apertura del Director General de la OMS en el panel sobre salud mental en el trabajo celebrado en el marco del Foro Económico Mundial - 18 de enero de 2023*. <https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-mental-health-at-work-panel-world-economic-forum---18-january-2023>
- Organización Mundial de la Salud. (21 de febrero de 2023a). *Estrés*. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Organización Mundial de la Salud. (28 de setiembre de 2022). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/mental-health-at-work>
- Page, M., McKenzie, J., Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C., Shamseer, L., Tetzlaff, J., Akl, E., Brennan, S., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J., Hróbjartsson, A., Lalu, M., Li, T., Loder, E., Mayo-Wilson, E., McDonald, S.,...Moher, D. (2021). *The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews*. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Parent-Lamarche, A., Marchand, A., & Saade, S. (2021). A multilevel analysis of the role personality play between work organization conditions and psychological distress. *BMC Psychology*, 9(1), 1-15. <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00703-6>
- Sawhney, G., & Michel, J. (2022). Challenge and hindrance stressors and work outcomes: The moderating role of day-level affect. *Journal of Business and Psychology*, 37(2), 389-405. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09752-5>
- Scharp, Y. S., Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2021). Using playful work design to deal with hindrance job demands: A quantitative diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 175-188. <https://doi.org/10.1037/ocp0000277>
- Sheng, X., Wang, Y., Hong, W., Zhu, Z., & Zhang, X. (2019). The curvilinear relationship between daily time pressure and work engagement: The role of psychological capital and sleep. *International Journal of Stress Management*, 26(1), 25-35. <https://doi.org/10.1037/str0000085>
- Tong, J., & Spitzmueller, C. (2024). To reflect or to detach after work? Relating interpersonal challenge and hindrance stressors to engagement and burnout. *International Journal of Stress Management*. <https://doi.org/10.1037/str0000317>
- Wobeto, M. I., Brites, R., Hipólito, J., Nunes, O., & Brandão, T. (2023). Emotion regulation and mental health among professionals of long-term care institutions for older adults: the mediating role of work engagement. *Health Psychology Report*, 11(2), 124-133. <https://doi.org/10.5114/hpr/156259>
- Yang, Y., & Li, X. (2021). The impact of challenge and hindrance stressors on thriving at work double mediation based on affect and motivation. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.613871>
- Ybema, J. F., Koopman, A., & Peeters, M. (2020). Working in sheltered employment: A weekly diary study. *International Journal of Stress Management*, 27(2), 160-171. <https://doi.org/10.1037/str0000141>
- Zhu, L. (2023). Effects of perfectionism on work engagement: A motivation perspective. *Social Behavior and Personality*, 51(6), 1-10. <https://doi.org/10.2224/sbp.12210>

reporte final GUTIERREZ

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	hdl.handle.net Internet Source	2%
2	repositorio.ulima.edu.pe Internet Source	1%
3	Submitted to Universidad de Lima Student Paper	1%
4	www.researchgate.net Internet Source	<1%
5	dspace.unl.edu.ec Internet Source	<1%
6	Submitted to Universidad Católica San Pablo Student Paper	<1%
7	repositorioslatinoamericanos.uchile.cl Internet Source	<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 20 words

Exclude bibliography Off