



5 Estrés laboral y *engagement* en los trabajadores de una empresa de manufactura

Work stress and engagement in a manufacturing company workers

Estresse no trabalho e engagement nos trabalhadores de uma empresa de fabricação

*Daniela Aristizábal Bedoya

**Catalina Mejía González

***Eliana Yulieth Quiroz González

Resumen:

El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre el estrés laboral y el *engagement* en los trabajadores del área de producción de una empresa de manufactura de Dosquebradas (Colombia). Para esto, se realizó un estudio no experimental con una muestra conformada por 238 trabajadores (M=218 - H=20). Se utilizó el cuestionario para la Evaluación del Estrés y el Utrecht Work *Engagement* Scale (UWES-9). La confiabilidad de los instrumentos (Alfa de Cronbach) fue de 0.90 y 0.88, respectivamente. Los resultados señalan una relación inversamente proporcional del perfil del estrés laboral con las dimensiones del *engagement*, por lo que se acepta la hipótesis de trabajo. Además, se encuentran diferencias con relación al tipo de contrato. Se recomienda a las empresas de manufactura proponer programas de intervención tanto para la prevención del estrés laboral como para la promoción del *engagement*.

* Psicóloga. Universidad Católica de Pereira.
daniaristizabal23@hotmail.com

** Psicóloga. Universidad Católica de Pereira.
catalinamejiago@gmail.com

***Psicóloga, especialista en Gerencia del Talento humano, Magister en Gerencia del Talento Humano. Docente de la Universidad Católica de Pereira.
eliana.quiroz@ucp.edu.co

Recibido:
30 de enero de 2018

Aprobado:
21 de febrero de 2018



Palabras clave:

Estrés laboral, *engagement*, Dedicación, Absorción, Vigor.

Abstract:

The objective of this study is to analyze the relationship between work stress and work *engagement* in the production area of a manufacturing company in Dosquebradas (Colombia). For this aim, a non - experimental study was performed by having a 238 workers sample (F = 218 - M = 20), as a Stress Test Questionnaire and the Utrecht Work *Engagement* Scale (UWES-9) was applied.

The reliability of the instruments (Cronbach's alpha) was 0.90 and 0.88 respectively. Results point to an inversely proportional relationship between the work profile stress and the *engagement* dimensions, for which the working hypothesis is accepted. Additionally, differences regarding the type of contract were found. It is recommended to manufacturing companies to propose intervention programs for the prevention of both work stress and *engagement* promotion.

Key words:

Work stress, *engagement*, Dedication, Absorption, Vigor.

Resumo:

O objetivo deste estudo foi analisar a relação entre estresse no trabalho e *engagement* em trabalhadores na área de produção de uma empresa de fabricação em Dosquebradas (Colômbia). Para isso, um estudo não experimental foi realizado em uma amostra composta por 238 trabalhadores (M = 218 - H = 20). O Questionário de Avaliação de Estresse e a Escala de *engagement* de Trabalho de Utrecht (UWES-9) foram utilizados. A confiabilidade dos instrumentos (Cronbach's Alpha) foi de 0,90 e 0,88, respectivamente. Os resultados apontam para

um relacionamento inversamente proporcional ao perfil do estresse no trabalho com as dimensões do compromisso, para as quais a hipótese de trabalho é aceita, além das diferenças com o tipo de contrato. Recomenda-se a empresas de fabricação proporá programas de intervenção tanto para a prevenção do estresse no trabalho como para a promoção do compromisso.

Palavras-chave:

Estresse no trabalho, Engagement, Dedicção, Absorção, Vigor.

El estrés es “La reacción fisiológica y/o psicológica del cuerpo a circunstancias que requieren un ajuste comportamental” (Nakao, 2010. p, 18). Por su parte, el estrés laboral ha sido abordado como una experiencia subjetiva “Producida por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas” (Peiró y Rodríguez, 2008. p, 69), constituyéndose en una respuesta física y emocional nociva, que aparece cuando los requisitos de un trabajo no coinciden con las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador (Nakao, 2010).

En la actualidad, el estrés laboral debe ser entendido tanto como una problemática individual como organizacional, pues es un fenómeno que afecta el factor humano, el cual es el pilar fundamental de las instituciones. Por este motivo, el estrés laboral se constituye en un obstáculo para el mejoramiento empresarial (Ahumada, Uribe, Alba-Gómez y Zea-Acosta, n.d.).

En la literatura internacional se reporta que el estrés-distrés es la principal consecuencia de la exposición a condiciones psicosociales adversas en el trabajo (Vieco y Abello, 2014). El estrés laboral genera secuelas en la calidad del trabajo, en el compromiso organizacional, en la satisfacción laboral y en la vida en general (Paris y Omar, 2009).

Los estudios en salud ocupacional han establecido evidencia sólida del impacto del estrés laboral sobre la salud (Lunau, Siegrist, Dragano y Wahrendorf, 2015). Por ejemplo, en una investigación realizada con un grupo de personas mayores de cincuenta años se encontró que niveles elevados de estrés laboral podrían contribuir al riesgo de desarrollar futuras enfermedades cardiovasculares (Black, Balanos y Whittaker, 2017).

Los sucesos vitales más frecuentes que se relacionan con el estrés en los trabajadores son los cambios en los hábitos de alimentación y de sueño, las condiciones de vida, el estatus económico y el logro personal (Arias, 2012). También se han hallado asociaciones consistentes entre la educación inferior y los altos niveles de estrés laboral en 16 países europeos (Lunau *et al.*, 2015).

Por su parte, los principales eventos estresores relacionados con las organizaciones están asociados a la presión en el trabajo, el clima y la dinámica organizacional (Cirera, Aparecida, Rueda y Ferraz, 2012), los turnos de trabajo (Ahumada *et al.*, n.d.; García, Pérez, y Luceño, 2015), y la escasez de personal (Alba, 2015). De otro lado, la actividad física presenta un efecto protector sobre el estrés (Ramon, Zapata y Cardona-Arias, 2014), como también algunas estrategias de afrontamiento, tales como aquellas centradas en la resolución de problemas y el distanciamiento, las cuales pueden tener un impacto positivo sobre el bienestar (Paris y Omar, 2009).

Una de las respuestas al estrés laboral crónico es el síndrome de burnout, entendido como una experiencia de carácter negativa compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo, círculo social con el que se relaciona el trabajador y hacia el propio rol como profesional (Gil-Monte, 2005).

El síndrome de burnout es un constructo opuesto al *engagement*. Este último está relacionado con el compromiso e implicación del colaborador con la organización (Salanova y Schaufeli, 2004). Aunque el *engagement* fue planteado como la antítesis del síndrome de burnout, actualmente se considera que estos son constructos contrarios mas no directamente opuestos, pues la presencia de uno no implica la ausencia del otro, y viceversa (Schaufeli y Bakker, 2004).

El *engagement* es definido como “Un estado cognitivo-afectivo más persistente en el tiempo, que no está focalizado sobre un objeto o conducta específica” (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000. p, 119) y se caracteriza por la presencia de vigor, dedicación y absorción.

El vigor se caracteriza por altos niveles de energía mientras se trabaja, de persistencia y de un fuerte deseo de esforzarse en el trabajo. La dedicación se manifiesta por altos niveles de significado del trabajo, de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto relacionados con el trabajo que uno realiza (...). La absorción se caracteriza por estar plenamente concentrado y feliz realizando el trabajo, mientras se tiene la sensación de que el tiempo pasa volando y uno se deja llevar por el trabajo (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000. p, 119-120).

El *engagement* ha sido estudiado desde el Modelo de Demandas-Recursos Laborales (DRL), el cual permite explicar resultados positivos

(*engagement*) y negativos (síndrome de burnout). Este modelo muestra cómo los trabajadores equilibran las demandas del trabajo con los recursos (personales y organizacionales), produciendo resultados positivos tales como el *engagement*, lo cual promueve otros resultados organizacionales positivos, pues genera mayor productividad y mejor desempeño laboral (Bakker y Demerouti, 2008). Desde este modelo, determinados recursos laborales modifican las percepciones y cogniciones generadas por las demandas, reduciendo los niveles de tensión y las consecuencias del estrés (Kahn, 1992).

El *engagement* se puede aumentar y promover de diversas formas. Por ejemplo, se ha encontrado que la búsqueda de retos en el trabajo mejora el *engagement*, evita el aburrimiento y genera otros comportamientos de elaboración de trabajos (Harju, Hakanen y Schaufeli, 2016). La autonomía laboral y el apoyo social, tanto del supervisor como de los compañeros, están positivamente relacionados con el *engagement* (Vera, Martínez, Lorente y Chambel, 2016). Una adecuada socialización organizacional se relaciona con factores motivacionales y puede facilitar el *engagement*, el cual es mayor cuando los trabajadores conocen las oportunidades de promoción y comprenden la manera de ser de la organización, motivos por los cuales se hacen las cosas y tienen las competencias para desempeñar su trabajo (Lisbona, Morales y Palací, 2009). Asimismo, se fomenta cuando las personas perciben que son tratadas en el trabajo de forma justa, lo que, a su vez, predice los comportamientos de ciudadanía organizacional (Rodríguez, Martínez y Salanova, 2014).

Ahora bien, diversas investigaciones se han dedicado a estudiar la relación entre el síndrome de burnout y el *engagement* (Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen y Schaufeli, 2001; Durán, Extremera, Montalbán y Rey, 2005; Jiménez, Zúñiga, Sanz-Vergel, Rodríguez-Muñoz y Pérez, 2010; Martínez-Alvarado, Guillén y Feltz, 2016; Silva, Carena y Canuto, 2013; Timms, Brough y Graham, 2012; Villavicencio-Ayub, Jurado-Cárdenas y Valencia-Cruz, 2014); sin embargo, aún quedan muchos vacíos sobre la relación entre el estrés laboral y el *engagement*. Solo se encontró un estudio sobre el estrés laboral, el síndrome de burnout y *engagement* con un personal de enfermería (Viejo y Gonzalez, 2013). No obstante, es necesario continuar fortaleciendo las evidencias, dado que el estrés laboral favorece la aparición del síndrome de burnout (Bernaldo de Quirós-Aragón y Labrador-Encinas, 2006).

Además, el estudio de estas variables en el sector manufacturero es escaso. Cabe mencionar que “Las actividades manufactureras están representadas por la transformación continua y a gran escala de materias primas en productos transformables” (Rebolledo, Duque, López y Velasco, 2013. p, 50) y que “La participación del sector manufacturero en el PIB total de un país es uno de los indicadores que evidencia su mayor o menor grado de desarrollo (...) entre mayor sea el nivel progreso de la industria de un país, ello es sinónimo de mayor nivel de desarrollo económico” (Rebolledo et al., 2013. p, 65). De manera que es relevante, en medio de un contexto globalizado, estudiar las repercusiones tanto positivas como negativas que impactan a los trabajadores de este sector productivo.

En este orden de ideas, nuestro objetivo es analizar la relación entre el estrés laboral y el *engagement* en los operarios del área de producción de una empresa de manufactura. La hipótesis de trabajo que planteamos señala que el estrés laboral se relaciona de manera negativa con el *engagement*. Estudiar dicha relación tiene implicaciones teóricas y prácticas, pues permite pensar en el diseño de intervenciones en la gestión del talento humano desde la perspectiva de la psicología organizacional positiva, orientada a la promoción de la salud mental en el trabajo. Al tener en cuenta estos estados positivos como el *engagement* pueden compartirse y contagiarse entre los trabajadores (Acosta, Torrente, Llorens y Salanova, 2013); además, cuando un trabajador experimenta emociones positivas y estas amplían su panorama hacia una conducta más explorativa, este aumenta sus habilidades y sus capacidades y, por ende, le hace encajar mejor en su trabajo (Juárez, 2015).

Metodología

Diseño y participantes

Se llevó a cabo un estudio no experimental (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) y, a partir de un muestreo no probabilístico, participaron 218 operarias (91.6 %) y 20 operarios (8.4 %) del área de producción de una empresa de manufactura del municipio de Dosquebradas-Risaralda (Colombia).

Técnicas e instrumentos

Se utilizó el cuestionario sociodemográfico que indagaba por variables como el género, el estado civil, el nivel de escolaridad, el estrato, el tipo de contrato. Para medir el estrés laboral se recurrió

al Cuestionario para la Evaluación del Estrés (Tercera versión revalidada por la Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010). Este cuestionario hace parte de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Evalúa cuatro categorías principales: los síntomas fisiológicos (8 ítems), los síntomas de comportamiento social (4 ítems), los síntomas intelectuales y laborales (10 ítems) y los síntomas psicoemocionales (9 ítems). El Alfa de Cronbach para este instrumento fue de 0,889 (Ministerio de Protección Social, 2010). El coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido en el total de la prueba y estimado para este estudio fue de 0.90.

También se utilizó la versión en español del Utrecht Work *Engagement* Scale (UWES-9) (Schaufeli, Bakker y Salanova, 2006), el cual mide tres dimensiones: el vigor (3 ítems), la dedicación (3 ítems) y la absorción (3 ítems). El UWES-9 ha sido validado en una muestra de profesionales de la docencia en Perú (Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet, 2015), en una muestra de trabajadores de Puerto Rico (Rodríguez-Montalbán, Martínez-Lugo y Sánchez-Cardona, 2014) y en una muestra de profesionales de la salud en México (Hernández, Llorens, Rodríguez y Dickinson, 2016). En los tres estudios se evidenció adecuadas propiedades psicométricas y la estructura tridimensional del instrumento. El coeficiente de Alfa de Cronbach estimado para este estudio fue de 0.88.

Procedimiento y consideraciones éticas

Se contactó a los directivos de la empresa de manufactura, quienes aprobaron la ejecución del estudio. La recolección de la información se llevó a cabo en las instalaciones de la empresa. Se realizó una prueba piloto y posteriormente se hizo la aplicación a los participantes del estudio.

La investigación se encuentra bajo las disposiciones de la ley 1090 (Congreso de la República de Colombia, 2006) y el código deontológico y bioético del ejercicio de la psicología en Colombia (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2012). La participación fue voluntaria y se tuvo en cuenta el consentimiento informado. Finalmente, se llevó a cabo la devolución de resultados y recomendaciones a la organización.

Se ejecutó un análisis descriptivo e inferencial. La distribución de frecuencias, medidas de tendencia central y dispersión fueron estimadas para la descripción de las características de los participantes. La relación entre estrés laboral y *engagement* se calculó con el coeficiente de correlación de Pearson. La comprobación de la hipótesis fue analizada a través del ANOVA, comparándose las medidas de las variables dependientes en función al contrato laboral. El valor estimado de $p < .05$. Para ello, se utilizó una matriz de datos en Microsoft Excel 2011 para digitar y codificar los datos; posteriormente, fue exportada al SPSS v. 20 en el cual se realizó el análisis estadístico de los datos.

La caracterización de los participantes es descrita en la Tabla 1. Se encuentra que 9 de cada 10 participantes son del género femenino. El 57.6 % están casados o viven en unión libre. En cuanto al nivel de escolaridad, el 70 % reportaron tener estudios en Básica Secundaria. En el grupo etario en que se observaron mayores frecuencias fue en la franja de superior a los 45 años, seguidos por los de 36 a 45 años. En cuanto al estrato socioeconómico y el tipo de vivienda, estos corresponden mayoritariamente a estrato 2 y de propiedad, respectivamente. Además, 6 de cada 10 participantes mencionan tener más de 10 años vinculados con la empresa, mientras que para el 97 % de los funcionarios el tipo de contratación se combina entre indefinido y definido.

Tabla 1. Caracterización de los participantes

Variable	n	%	Variable	n	%
<i>Género</i>			<i>Edad (años)</i>		
Femenino	218	91.6	18 a 25	17	7.1
Masculino	20	8.4	26 a 35	38	16.0
<i>Estado Civil</i>			36 a 45	89	37.4
Soltero	54	22.7	> 45	94	39.5
Casado	64	26.9	<i>ESE</i>		
Unión Libre	73	30.7	Estrato 1	62	26.1
Separado	25	10.5	Estrato 2	118	49.6
Divorciado	9	3.8	Estrato 3	58	24.4
Casado	13	5.5	<i>Tipo de vivienda</i>		
<i>Nivel de Escolaridad</i>			Propia	148	62.2
Ninguno	2	0.8	Arrendada	90	37.8

Primaria Incompleta	33	13.9	<i>Tiempo vinculado a la Empresa</i>		
Primaria Completa	22	9.2	1 a 3	40	16.8
Secundaria Incompleta	70	29.4	3 a 6	30	12.6
Secundaria Completa	96	40.3	6 a 10	18	7.6
Tec/tecnológico incompleto	3	1.3	> 10	149	62.6
Tec/tecnológico completo	9	3.8	Sin responder	1	0.4
Profesional Incompleto	2	0.8	<i>Tipo de contrato</i>		
Profesional Completo	1	0.4	Indefinido	100	42.0
			Definido	128	53.8
			Por obra Labor	6	2.5
			Sin responder	4	1.7

Nota: ESE = Estrato Socioeconómico

Síntomas del estrés laboral y dimensiones del engagement

Las puntuaciones de los síntomas del estrés laboral y las dimensiones del *engagement* se evidencian en la tabla 2 y la figura 1 (A-B). Los datos de los síntomas intelectuales-laborales y los psicoemocionales presentaron una concentración de los valores tal y como es observado en las cifras de las Desviaciones Estándar (DE). En la comparación con el tipo de contrato no se establecen diferencias significativas en el comportamiento de los síntomas de estrés laboral, como tampoco en las dimensiones del *engagement*, lo cual sugiere que el tipo de contratación no discrimina ni el estrés laboral ni el *engagement*. Aunque los puntajes son muy homogéneos entre las muestras del grupo de contratación, cabe destacar que los puntajes observados en los síntomas de estrés son superiores en el grupo indefinido, mientras que las dimensiones de *engagement* fueron favorables para el contrato por obra o labor.

Tabla 2. Puntajes Y ANOVA de los síntomas de estrés laboral, *engagement*

Variables	Todos		Tipo de contratación				F (3,234)	P		
	Indefinido (n=100)	Definido (n=128)	O b r a		Labor (n=6)					
			M	DE		M			DE	
Síntomas Estrés										
	M	DE	M	DE	M	DE				
Fisiológicos	7.0	1.7	7.1	1.7	7.0	17.9	6.3	1.6	0.39	.754
Comportamiento Soc.	4.2	1.1	4.2	1.1	4.2	12.2	3.6	0.8	0.91	.433
Intelectuales-Laboral	3.2	0.7	3.2	0.6	3.3	0.8	2.8	0.7	2.02	.111
Psicoemocionales	1.3	0.3	1.3	0.3	1.3	0.3	1.2	0.2	0.44	.724
Puntaje total	26.1	5.5	26.1	5.3	26.1	5.8	22.8	3.9	0.87	.456
<i>Engagement</i>										
Vigor	4.3	1.30	42.5	13.2	43.9	12.8	46.6	16.4	0.35	.783
Dedicación	4.5	1.31	45.9	12.6	45.7	13.2	47.7	15.5	0.96	.962
Absorción	4.2	1.33	41.5	13.4	43.4	13.1	46.6	12.2.	1.94	.123

Nota: a= Cuatro casos no reportaron esta información. IC= Intervalo de confianza a la media del 95 %.

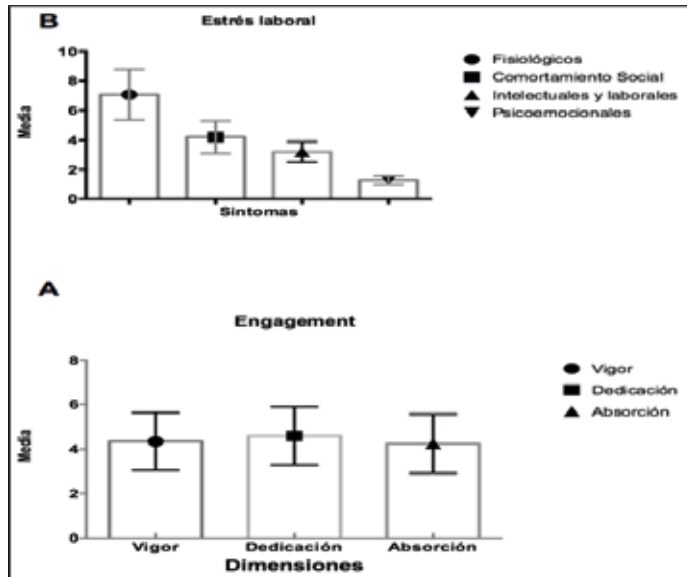


Figura 1. Puntajes de los síntomas de estrés laboral y las dimensiones de *engagement*.

Relación entre estrés laboral y engagement

En cumplimiento del objetivo general, los coeficientes de correlación de Pearson permiten evidenciar una relación inversamente proporcional del perfil del estrés laboral con las dimensiones del *engagement*: Vigor ($r = -.51$, $p < .01$), dedicación ($r = -.38$, $p < .01$), y absorción ($r = -.34$, $p < .01$). Los datos demuestran que el perfil del estrés se encuentra en una dirección contraria al comportamiento de las variables de *engagement*. Estos hallazgos confirman la hipótesis de trabajo. Por otro lado, los demás pesos de correlación son significativos entre los factores del estrés laboral y las dimensiones de *engagement* (véase la tabla 3).

Tabla 3. Coeficientes de correlación entre los factores de estrés y las dimensiones del *engagement*

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Fisiológicos	1	.523**	.596**	.582**	.888**	-.496**	-.271**	-.273**
2. Comportamiento Soc.			.635**	.554**	.815**	-.318**	-.238**	-.247**
3. Intelectuales-Laboral				.677**	.822**	-.471**	-.386**	-.425**
4. Psicoemocionales					.745**	-.405**	-.182**	-.191**
5. Puntaje total						-.514**	-.329**	-.342**
6. Vigor							.664**	.541**
7. Dedicación								.671**
8. Absorción								1

Nota: En negrillas las relaciones destacadas del puntaje total del perfil del estrés con las dimensiones de *engagement*.

**p < .01, *p < .05

Discusión

El objetivo del presente estudio consistía en analizar la relación entre el estrés laboral y el *engagement* en los operarios del área de producción de una empresa de manufactura. Los resultados describen la relación inversamente proporcional del estrés laboral con el *engagement*.

Los puntajes para el perfil del estrés laboral y el *engagement*, según el tipo de contratación, son homogéneos; lo que indica que no hay diferencias en el comportamiento de los síntomas de estrés laboral, como tampoco en las dimensiones de *engagement* de acuerdo con el tipo de contratación. Lo hallado se relaciona con un estudio de estrés laboral en enfermeras, el cual mostró que no hay diferencias significativas entre el grado de tensión y el tipo de contrato (Alba, 2015).

Pese a estos resultados estadísticos, se destacan algunos hallazgos interesantes; por ejemplo, los puntajes de los síntomas de estrés laboral son superiores en el grupo de contrato a término indefinido, mientras que en las dimensiones de *engagement* se obtuvieron puntajes superiores para el contrato por obra o labor. Estos resultados se distancian de lo hallado en diversas investigaciones, que señalan que tener un contrato a término fijo se asocia al estrés laboral (Torres, Ahumada, Cárdenas y Licon, 2014), y cómo los tipos de contrato temporal y fijo van en detrimento de la calidad de la vida laboral, a diferencia del tipo de contrato indefinido, el cual genera estabilidad y tranquilidad en los trabajadores (Uribe-Rodríguez, Garrido-Pinzón y Rodríguez, 2011).

Ahora bien, el resultado obtenido en este estudio puede ser explicado si se tiene en cuenta que los trabajadores que llevan más tiempo en la organización sienten mayor responsabilidad, lo cual podría generar mayor estrés, pues deben mostrar mejores resultados en comparación con aquellos que no cuentan con un tipo de contrato a término indefinido. Por otro lado, puede jugar un papel importante la conexión positiva que establecen con el trabajo los empleados nuevos que tienen un contrato por obra o labor, y que esperan realizar muy bien las actividades a cargo para así tener continuidad laboral.

En esta investigación se destaca la falta de distribución homogénea en las características de la muestra, pues se evidencia que participaron más mujeres que hombres. En este sentido, otros estudios han comprobado que

las mujeres son más propensas al estrés (Loaiza y Peña, 2013). Las mujeres pueden experimentar algunos síntomas estresores con mayor frecuencia que los hombres, por ejemplo: los conflictos familiares y los laborales como el hostigamiento o el acoso sexual.

Las mujeres se ven afectadas por la doble presencia, lo cual puede ser explicado por los diferentes roles que asumen actualmente, porque las responsabilidades de tipo laboral, familiar y doméstico se constituyen en factores de riesgo que conducen al estrés laboral (García, Iglesias, Saleta y Romay, 2016). Las mujeres, contrario a los hombres, se enfrentan de manera considerable a diversas situaciones en el contexto laboral, tales como ser madre, esposa e incluso, en algunos casos, ser víctimas de violencia familiar, lo cual indica que tienden a ser más propensas al padecimiento del estrés laboral. Sin embargo, no se descarta el hecho de que los hombres también estén inmersos en situaciones y condiciones similares a estas (Segura, 2015).

Cabe mencionar que el conflicto y la ambigüedad de rol son los estresores que más afectan negativamente el *engagement*, por lo que el estrés de rol puede ser considerado como una demanda obstaculizadora según el modelo de DRL (Orgambídez-Ramos, Pérez-Moreno y Borrego-Alés, 2015).

En esta investigación se encontró que la dimensión de *engagement* con menos puntuación fue la absorción y la de mayor puntuación fue la dedicación, lo cual coincide con lo descubierto en un estudio realizado en México (Ocampo, Juárez, Arias y Hindrichs, 2015), y va en consonancia con el planteamiento que afirma que el vigor y la dedicación constituyen el corazón del *engagement* (Ruiz de Chávez-Ramírez, Pando-Moreno, Aranda-Beltrán y Almeida-Perales, 2014).

Finalmente, esta investigación permite afirmar que existe una relación inversamente proporcional del perfil del estrés laboral con las dimensiones de *engagement* en la muestra de trabajadores de la empresa de manufactura participante, por lo cual se acepta la hipótesis de trabajo. Esto quiere decir que a mayor nivel de estrés laboral menor *engagement*. Se destaca en el tipo de contratación, la falta de distribución homogénea en las características de la muestra. Asimismo, se evidenció que los puntajes en los síntomas de estrés laboral fueron superiores para el contrato a término indefinido, mientras que por obra o por labor fueron favorables para las dimensiones de *engagement*.

Este estudio tiene algunas limitaciones, tales como la muestra, que fue elegida por conveniencia, lo cual puede afectar la generalización de los resultados. Es un estudio transversal, por lo que no se pueden hacer inferencias causales.

Partiendo de los resultados obtenidos, las políticas y las intervenciones de los departamentos de gestión humana deben orientarse de forma estratégica no solo a la prevención del estrés laboral, sino también a la promoción de *engagement* desde el marco de la psicología organizacional positiva, en la cual se fomentan entornos laborales saludables y se invita a la participación activa en todos los niveles de la empresa, tanto gerenciales como operativos.

Se recomienda, para futuras investigaciones, estudiar estas relaciones en diferentes sectores (empresas de bienes y servicios), obteniendo una muestra homogénea de hombres y mujeres y analizando el papel que tienen las condiciones laborales en la aparición tanto del estrés laboral como de *engagement*.

Referencias

Acosta, H., Torrente, P., Llorens, S. y Salanova, M. (2013). Prácticas organizacionales saludables: un análisis exploratorio de su impacto relativo sobre el *engagement* con el trabajo. *Revista Peruana de Psicología Y Trabajo Social*, 2, 107–120.

Ahumada, L., Uribe, C., Alba-Gomez, A. y Zea-Acosta, J. (n.d.). Relación del estrés laboral con las condiciones de trabajo y las características sociodemográficas de trabajadores de la central de comunicaciones de una empresa de taxis. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 8(1), 59–76.

Alba, R. (2015). Estrés laboral en Enfermería : La escasez de personal actual en cuidados intensivos. *Enfermería Del Trabajo*, 5, 76–81. Retrieved from [https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5213011%5Cnfile:///C:/Users/Hp/Downloads/Dialnet-EstresLaboralEnEnfermeria-5213011\(1\).pdf](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5213011%5Cnfile:///C:/Users/Hp/Downloads/Dialnet-EstresLaboralEnEnfermeria-5213011(1).pdf)

Arias, W. L. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. (Spanish). *Occupational Stress of Workers Analyzed from an Approach to Vital Events*. (English), 38(4), 525–535. <https://doi.org/10.1590/S0864-34662012000400004>

Bakker, A. y Demerouti, E. (2008). Towards a model of work *engagement*. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>

Bernaldo de Quirós-Aragón, M. y Labrador-Encinas, F. (2006). Evaluación del estrés laboral y burnout en los servicios de urgencia extrahospitalaria. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(2), 323–335.

Black, J. K., Balanos, G. M. y Whittaker, A. C. (2017). Resilience, work *engagement* and stress reactivity in a middle-aged manual worker population. *International Journal of Psychophysiology*, 116, 9–15. <https://doi.org/10.1016/j.ijpsycho.2017.02.013>

Castillo, I., Torres, N., Ahumada, A., Cárdenas, K. y Licon, S. (2014). Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia). *Salud Uninorte*, 30(1), 34–43. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730850005>

Cirera, Y., Aparecida, -Elaine, Rueda, V. y Ferraz, O. (2012). Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones. Análisis de investigaciones publicadas. *Invenio*, 15(29), 67–80.

Demerouti, E., Bakker, A., De Jonge, J., Janssen, P. P. M. y Schaufeli, W. (2001). Burnout and *engagement* at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 27(4), 279–286. <https://doi.org/10.5271/sjweh.615>

Durán, A., Extremera, N., Montalbán, M. y Rey, L. (2005). *Engagement* y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología Del Trabajo Y de Las Organizaciones*, 21.

Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C. y Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (*Engagement*): Un Estudio De Validez En Profesionales De La Docencia En Lima , Perú. *Liberabit*, 4827, 195–206.

García, M., Iglesias, S., Saleta, M. y Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32, 173–182. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.07.001>

García, Y., Pérez, M. y Luceño, L. (2015). Turnos y estrés psicosocial en los policías locales de Madrid. *Ansiedad Y Estrés*, 21(2004), 57–70.

Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse en el trabajo (Burnout)*. Madrid. Ediciones Pirámide.

Harju, L., Hakanen, J. y Schaufeli, W. (2016). Can job crafting reduce job boredom and increase work *engagement*? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96, 11–20. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.001>

Hernández, C., Llorens, S., Rodríguez, A. y Dickinson, M. (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 89–100. <https://doi.org/10.11144/1271>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (Sexta)*. Mexico.

Jiménez, B., Zúñiga, S., Sanz-Vergel, A., Rodríguez-Muñoz, A. y Pérez, M. (2010). El “burnout” y el “*engagement*” en profesores de Perú. Aplicación del modelo de demandas-recursos laborales. *Ansiedad Y Estrés*, 16, 293–307.

Juárez, A. (2015). *Engagement Laboral, Una Concepción Científica: Entrevista Con Wilmar Schaufeli*. *Liberabit*, 21(2), 1729–4827.

Kahn, W. (1992). To be fully there: psychological presence at work. *Human Relations*, 45(4), 321–349. <https://doi.org/10.1177/001872679204500402>

Lisbona, A., Morales, J. F. y Palací, F. J. (2009). El *engagement* como resultado de la socialización organizacional. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 9(1), 89–100.

Loaiza, E. y Peña, A. (2013). Niveles de estrés y síndrome de burnout en contadores públicos colombianos. *Actualidad Contable*, 27–44.

Lunau, T., Siegrist, J., Dragano, N. y Wahrendorf, M. (2015). The association between education and work stress: Does the policy context

matter. PLoS ONE, 10(3), 1–17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0121573>

Martínez-Alvarado, J., Guillén, F. y Feltz, D. (2016). Athletes' motivational needs regarding burnout and *engagement*. *Revista de Psicología Del Deporte*, 25(1), 65–71.

Nakao, M. (2010). Work-related stress and psychosomatic medicine. *BioPsychoSocial Medicine*, 4(1), 4. <https://doi.org/10.1186/1751-0759-4-4>

Ocampo, R., Juárez, A., Arias, F. y Hindrichs, I. (2015). Empleados de un restaurante De Morelos , México Psychosocial Factors Associated With *Engagement* in Employees At Restaurant in Morelos , Mexico. *Liberabit*, 21(2), 207–219.

Orgambidez-Ramos, A., Pérez-Moreno, P. y Borrego-Alés, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del *engagement* en el trabajo. *Revista de Psicología Del Trabajo Y de Las Organizaciones*, 31(2), 69–77. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.001>

Paris, L. y Omar, A. (2009). Estrategias de afrontamiento del estrés como potenciadoras de bienestar. *Psicología Y Salud*, 19(2), 167–175. Retrieved from <http://revistas.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/626>

Peiró, J. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles Del Psicologo*, 29(1), 68–82. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1097/AJP.0b013e3181bff8f3>

Ramon, G., Zapata, S. y Cardona-Arias, J. (2014). Estrés laboral y actividad física en empleados. *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, 131–141. Retrieved from http://primo.gsl.com.mx:1701/primo_library/libweb/action/display.do?tabs=detailsTab&ct=display&fn=search&doc=TN_doj_xmloai:doaj.org/article:c0b4855ef4004e2d8305236e9f33a79a&indx=3&recIds=TN_doj_xmloai:doaj.org/article:c0b4855ef4004e2d8305236

Rebolledo, J., Duque, C., López, L. y Velasco, A. (2013). Perfil del sector manufacturero Colombiano. *Magazín Empresarial*, 9(19), 49–61.

Rodríguez-Montalbán, R., Martínez-Lugo, M. y Sánchez-Cardona, I. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work *Engagement* Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1255–1266. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-4.appu>

Rodríguez, R., Martínez, M. y Salanova, M. (2014). Justicia organizacional, *engagement* en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 13(3), 961–965. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-3.joet>

Ruiz de Chávez-Ramírez, D., Pando-Moreno, M., Aranda-Beltrán, C. y Almeida-Perales, C. (2014). Burnout y Work *Engagement* en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Ciencia & Trabajo*, 16(50), 116–120. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000200010>

Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J. M. y Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “*engagement*”: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología Del Trabajo Y de Las Organizaciones*, 16, 117–134.

Schaufeli, W. y Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and *engagement*: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

Schaufeli, W., Bakker, A. y Salanova, M. (2006). The Measurement of Short Questionnaire: A Cross-National Study UWES-9. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

Segura, R. M. (2015). El efecto de los factores estresantes en las mujeres. *Alternativas En Psicología*, Número Esp, 35–47.

Silva, Y., Carena, M. y Canuto, M. (2013). Niveles de *engagement* y burnout en voluntarios universitarios. Un estudio exploratorio y descriptivo. *Boletín de Psicología*, (108), 37–58. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4398083&info=resumen&idioma=SPA>

Timms, C., Brough, P. y Graham, D. (2012). Burntout but engaged: The coexistence of psychological burnout and *engagement*. *Journal*

of Educational Administration, 50(3), 327–345. <https://doi.org/10.1108/09578231211223338>

Uribe-Rodríguez, A., Garrido-Pinzón, J. y Rodríguez, A. (2011). Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 33, 1–16. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/1942/194218961007.pdf>

Vera, M., Martínez, I. M., Lorente, L. y Chambel, M. J. (2016). The Role of Co-worker and Supervisor Support in the Relationship Between Job Autonomy and Work *Engagement* Among Portuguese Nurses: A Multilevel Study. *Social Indicators Research*, 126(3), 1143–1156. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0931-8>

Vieco, G. F. y Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología Desde El Caribe*, 31(2), 354–385. <https://doi.org/10.14482/psdc.31.2.5544>

Viejo, S. y Gonzalez, M. (2013). Presencia De Estrés Laboral, Síndrome De Burnout Y *Engagement* En Personal De Enfermería Del Hospital Del Niño Morelense Y Su Relación Con Determinados Factores Laborales. *European Scientific Journal*, 9(12), 1857–7881. <https://doi.org/1857-7881>

Villavicencio-Ayub, E., Jurado-Cárdenas, S. y Valencia-Cruz, A. (2014). Work *engagement* and occupational burnout: Its relation to organizational socialization and psychological resilience. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 6(2), 45–55.