



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Estrés Laboral y Engagement en Trabajadores Jóvenes - Adultos  
del distrito de Huaral, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

**AUTOR:**

García Chavez, Jorge Luis (ORCID:0000-0001-7139-0606)

**ASESOR:**

Dr. Concha Huarcaya, Manuel Alejandro (ORCID:0000-0002-8564-7537)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

LIMA — PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

A mi madre Jenny por darme su amor, motivación y apoyo incondicional a lo largo de mi vida y claro de mi formación académica, se lo dedico a mi amiga Angelica por su esfuerzo, paciencia y dedicación. Y a todos los que desinteresadamente me mostraron su apoyo en este proceso.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización .....	11
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	13
3.5. Procedimientos .....	15
3.6. Métodos de análisis de datos .....	16
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSION .....	21
VI. CONCLUSIONES .....	24
VII. RECOMENDACIONES .....	25
REFERENCIAS .....	26
ANEXOS .....	31

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Datos Sociodemográficos de muestra total (N=203) .....	13
Tabla 2 Confiabilidad de consistencia interna (N=203) .....	17
Tabla 3 Relación entre la variable Estrés Laboral y la variable Engagement (N=203) .....	19
Tabla 4 Relación entre el Estrés Laboral y las dimensiones del Engagement (N=203) .....	20

## Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre el estrés laboral y engagement en trabajadores jóvenes – adultos del distrito de Huaral, 2021. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, correlacional, no experimental y de corte transversal. Los instrumentos utilizados fueron, la escala de estrés laboral de la OIT – OMS de Ivancevich y Matteson (1989) y la escala de compromiso laboral de Utrech (UWES) de Schaufeli y Bakker (2003). La muestra estuvo conformada por 203 trabajadores jóvenes y adultos. Los resultados evidenciaron que existe una correlación inversa y significativa ( $r= -0.221$ ,  $p=0.048 < 0.05$ ) entre el estrés laboral y engagement; esto quiere decir que al presentarse desequilibrio físico y mental en respuesta a múltiples factores el compromiso positivo en el trabajo será menor.

**Palabras clave:** Estrés laboral, engagement, trabajadores.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between work stress and engagement in young workers - adults of the Huaral district, 2021. The research had a quantitative, basic, correlational, non-experimental and cross-sectional approach. The instruments used were the ILO - WHO work stress scale by Ivancevich and Matteson (1989) and the Utrecht work commitment scale (UWES) by Schaufeli and Bakker (2003). The sample consisted of 203 young and adult workers. The results showed that there is an inverse and significant correlation ( $r = -0.221$ ,  $p = 0.048 < 0.05$ ) between work stress and engagement; This means that when physical and mental imbalance occurs in response to multiple factors, positive engagement at work will be less.

**Keywords:** Work stress, engagement, workers.

## I. INTRODUCCIÓN

La presencia de la pandemia por COVID-19 en el mundo ha traído consigo cambios estructurales a nivel social, económico, laboral y en el ámbito de la salud, asociado a factores de desarrollo económico que los países afectados no han sabido cómo afrontar los efectos de esta enfermedad.

Uno de los ámbitos afectados en nuestro país producto de la pandemia y cambios a nivel social y laboral, como la cuarentena, aislamiento social y reducción de aforos en centros de consumo o cierres de establecimientos productivos-laborales, es la salud mental; conocer cómo el estrés laboral ha podido afectar el compromiso e implicación del trabajador con su empresa.

En este sentido el estrés es la manifestación física y emocional de un daño causado por un desequilibrio entre lo que el sujeto percibe y sus capacidades, recursos o necesidades para enfrentar estas exigencias en el ámbito laboral. (OIT, 2013)

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016) en un estudio realizado en México evidenció que los trabajadores en dicho país muestran altos niveles de estrés laboral, ocupando el primer lugar a nivel mundial con un 75 % y a su vez Estados Unidos muestra un 59% de estrés laboral en sus trabajadores.

En América Latina, un estudio en 6 países de Latinoamérica como Perú, Honduras, Argentina, Colombia, Panamá mostró que los colaboradores de diferentes organizaciones que afrontan factores de estrés en el trabajo, el factor que muestran con más probabilidad de padecer es la depresión. (Mejía 2019). Así como estudios realizados en Colombia y en Perú sobre el estrés, en colaboradores del ámbito de la salud se revela altos niveles de estrés. (Lizandro 2016)

Así mismo, el Ministerio de Salud en su estudio de estrés en el ámbito laboral en colaboradores del área asistencial, presentó en sus resultados que el 31,4% sufre de estrés laboral en un nivel medio, siendo los voluntarios de 30 a 39 años el mayor porcentaje de casos de estrés laboral con un 44,5%. Según su estudio el género que sufre en mayor porcentaje el estrés laboral es el femenino con un 79,3%. (MINSa, 2018)

El engagement es considerado uno de los factores claves en la psicología positiva, el sujeto reconoce sus propias metas y habilidades desarrollando una confianza que es básica para las relaciones interpersonales con los compañeros de la organización o empresa.

Estudios realizados en Estados Unidos muestran que el 37% de la población trabajadora presenta altos niveles de engagement (Harter, 2020), mientras que en América Latina un estudio realizado da a conocer la realidad del engagement, así en Argentina muestra un 16% de altos niveles, en comparación con Brasil 27%, Bolivia 22%, Honduras 19%, México 12%, Chile 23%, y Perú 16% (Harter, Schmidt, Kilham, Agrawal, 2019)

Considerando lo anteriormente descrito, la presente investigación se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y engagement en trabajadores jóvenes - adultos del distrito de Huaral, 2021?

Existen estudios relacionados, sin embargo, el mismo amerita porque permitirá ahondar en nuevos aportes en muestras de estudio diferentes, y se justifica por lo siguiente:

A nivel social, el estrés laboral es un problema que está en aumento hoy en día en la sociedad, por lo que atender esta variable se atribuye a la investigación de este problema.

A nivel teórico, este trabajo será relevante para futuros estudios en la línea de investigación, lo que permitirá sumar como fuente de revisión empírica, con conocimientos científicos ampliando de esta manera el conocimiento existente.

A nivel práctico, en base al estrés laboral y engagement aplicado en trabajadores del distrito de Huaral, ayudará a valorar el bienestar de los trabajadores y la vinculación positiva con su trabajo.

A nivel metodológico, sumará como un antecedente más en la investigación, del área científica futura, con las variables y muestra estudiada.

En este sentido, el objetivo general planteado fue, determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el engagement en trabajadores jóvenes -

adultos del distrito de Huaral, 2021. Y para lograrlo se tiene como objetivos específicos los siguientes:

Determinar la relación que existe entre las dimensiones del estrés laboral (clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, falta de cohesión, influencia del líder y respaldo de grupo) y el engagement (vigor, dedicación y absorción) en trabajadores jóvenes-adultos del distrito de Huaral, 2021.

En este sentido nos hemos planteado la siguiente hipótesis general: Existe relación entre el estrés laboral y el engagement en trabajadores jóvenes – adultos del distrito de Huaral, 2021. Y con respecto a eso, se han planteado como hipótesis específicas:

Existe relación entre las dimensiones del estrés laboral (clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, falta de cohesión, influencia del líder y respaldo de grupo) y el engagement (vigor, dedicación y absorción) en trabajadores jóvenes-adultos del distrito de Huaral, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Al respecto de la revisión realizada a nivel de antecedentes y fundamentación teórica, sobre las variables en contextos tanto a nivel internacional como a nivel nacional, detallo a continuación los hallazgos.

En un estudio realizado en Colombia, Aristizábal, Mejía, Quiroz (2018) trabajaron una investigación no experimental, correlacional con el objetivo de determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el engagement en los colaboradores del área de producción en una empresa de Dosquebradas. Para esta investigación se utilizó una muestra de 238 trabajadores, entre 218 mujeres y 20 hombres, los resultados señalan una relación negativa entre el estrés laboral con las dimensiones del engagement en el nivel de  $p < .01$ .

Cordioli et al. (2019) Brasil realizaron un estudio correlacional, y transversal, cuyo objetivo fue analizar los niveles de estrés laboral y engagement en trabajadores del área de la salud. En una población muestral de 85 trabajadores se utilizaron dos instrumentos, la Escala de Estrés en el trabajo y el test de UWES. Obteniéndose como resultados que el 36,5% de los trabajadores presentaron estrés importante; el 4,1% presentó nivel medio de estrés y 4,4% presentó clasificación alta en todas las dimensiones. Con relación al engagement los colaboradores manifestaron altos niveles de engagement. Concluyendo que a los niveles altos de estrés laboral tienen la tendencia a manifestar niveles más bajos de engagement. El estrés laboral y engagement se correlaciona inversamente ( $r = -0.333$ ),  $p = 0.002$  en el nivel de  $p < .01$ .

Porto (2015) en Brasil realizó un estudio de diseño correlacional, empírico, cuyo objetivo fue identificar los niveles de estrés, burnout, resiliencia y del engagement en teleoperadores, en 500 colaboradores, obteniendo como resultados que existen elevados índices de estrés laboral evidenciados en 60.8% los síntomas psicológicos y los físicos en un 85,6%, en relación al engagement el estudio demuestra un nivel medio en sus tres dimensiones; absorción en un 41,8%, dedicación en 34,3% y vigor en 32,4%, lo que se interpreta que en la mayoría de colaboradores demostraron un moderado o poco engagement en su trabajo.

Pando y Colunga (2020) en su estudio realizado en México, con metodología transversal - correlacional analítico, con el objetivo de analizar el impacto de la socialización organizacional sobre el engagement en una muestra de 187 trabajadores mexicanos, obtuvieron como resultado que existe relación entre el engagement y sus dimensiones con los factores de la socialización organizacional así como, los análisis realizados de regresión evidenciaron que entre la comprensión funcional y las perspectivas de futuro existe combinación para la aparición de vigor (0.29, 0.21), absorción (0.23, 0.23) y dedicación (0.34, 0.25) con respecto al engagement.

A nivel nacional, Padilla (2020) en su estudio de diseño correlacional, transversal, con el objetivo de identificar la relación entre el engagement y estrés ocupacional en trabajadores de una empresa de la ciudad de Trujillo, en una muestra de 280 colaboradores. Concluyó que existe una correlación altamente significativa, mostrando un tamaño de efecto mediano entre las variables del estudio en trabajadores de una empresa de la ciudad de Trujillo, ( $Rho = -0.728$ ;  $p < 0.01$ )

Quispe (2018) en su estudio de tipo correlacional, diseño no experimental y corte transversal; con el objetivo de identificar la relación entre el estrés laboral y el engagement en trabajadores de un call center del distrito de Cercado de Lima, con una muestra de 180 colaboradores. Los resultados obtenidos muestran una correlación significativa e inversa entre el estrés laboral y engagement ( $Rho = -0.361$ ,  $p < 0.05$ ) lo cual se entiende que mayor estrés laboral menor engagement.

Montoya (2019) en su estudio de diseño correlacional, con el objetivo de identificar la correlación que existe entre Engagement laboral y Estrés en colaboradores, con una muestra de 148 colaboradores. Los resultados evidenciaron que existe una relación inversa entre las variables del estudio con valores de ( $r_s = -0.265$  y  $r_s = -0.273$ ). Llegando a la conclusión que si existe relación entre el engagement y estrés laboral y a su vez rechazando la hipótesis nula, por ello si el nivel de estrés de los colaboradores es alto, el nivel del engagement se verá disminuido.

Sánchez (2018) en su estudio de diseño no experimental, correlacional en la que se planteó el siguiente objetivo, determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el Engagement en trabajadores de la ciudad de Chiclayo, la población estuvo conformada por 50 trabajadores, entre hombres y mujeres de rango de edad entre 18 a 45 años. Los resultados obtenidos fueron que existe una relación inversa entre el Síndrome de Burnout y el Engagement ( $r = -0,481$ ), siendo el primero con resultados altos y el segundo en un nivel promedio con tendencia a bajo. Con respecto a la relación del engagement con uno de los factores que destaca del Síndrome de Burnout es el agotamiento emocional el cual muestra una relación negativa ( $r_s = -0.529$ ), a su vez con respecto a la relación del engagement con despersonalización los resultados evidenciaron una relación negativa ( $r_s = -0.585$ ), finalmente el engagement con la dimensión de realización personal mostraron una relación positiva alta ( $r_s = -0.783$ ).

Gallo (2018) en su estudio con metodología de tipo correlacional, no experimental, transversal; cuyo objetivo fue el de identificar la relación entre el estrés laboral y engagement en colaboradores de Lima Metropolitana, la muestra estuvo conformada por 120 colaboradores del área de ventas de una entidad bancaria, se estudió a los colaboradores femeninos y masculinos. Los resultados que se obtuvieron del estudio fueron que, existe una relación significativa e inversa entre el estrés laboral y engagement ( $p = 0.043 < 0.05$ ). con respecto al coeficiente de correlación (Rho de Spearman) se obtuvo una relación inversa de nivel débil ( $r_s = -0.185$ ).

En relación a Estrés Laboral, Selye (1989), realizó un estudio a una variedad de sujetos que padecen una enfermedad o dolencia que presente una sintomatología parecida en relación a cómo el organismo afronta el estrés que surge al padecer la enfermedad, denominando a este conjunto de síntomas Síndrome del estrés, o Síndrome de Adaptación General (SGA)

El estrés es un factor de la especie humana que permite la activación cognitiva y física, generando así una buena eficacia, supervivencia y adaptación. Edwards y Cooper (1988) asignan al estrés una valoración positiva y negativa, esta se desarrollará de acuerdo a la personalidad y la resiliencia del sujeto.

La Organización Internacional del Trabajo [OIT, 2013] señala que el Estrés Laboral es el desequilibrio mental y físico en respuesta al entorno, que es determinado por el diseño y estructura de la organización, además de la relación con los demás colaboradores, también se da cuando las exigencias de las responsabilidades o la actividad dentro de la organización superan la capacidad de los encargados, al igual que los recursos o necesidades. Las habilidades del personal, así como los recursos deben ir acorde con las exigencias y cultura de la organización.

Tomando lo planteado por la OIT (2013) el estrés laboral se clasifica en las siguientes dimensiones:

Clima organizacional; entendido como el ambiente en que los colaboradores desarrollan sus labores, desarrollado por los colaboradores, por ello el clima determina la conducta que adoptan los colaboradores, de esta manera se ve un clima relajado o tenso, así como equilibrado.

La estructura organizacional; hace referencia a la distribución de las responsabilidades y funciones de los trabajadores de la organización de forma jerárquica, orientados en el cumplimiento de los objetivos de la organización. Por ello el espacio en el que el trabajador desempeñara sus funciones, actividades con responsabilidad; debe ser satisfactorio y cómodo para el cumplimiento de estas.

El territorio organizacional, es aquella denominación que se le asigna al espacio en el que el trabajador desarrolla sus actividades. Los colaboradores desarrollan un vínculo personal y emocional con el territorio en el cual desarrollan sus funciones.

La tecnología es considerada uno de los aspectos que contribuye al estrés, por la gran necesidad del manejo operativo que se da en el ámbito laboral, en la sociedad la tecnología proporciona información necesaria para el desarrollo de actividades en el comercio, transporte, entre otros.

La Influencia del líder; es la forma que el líder decide conducir a un grupo humano, la palabra líder designa una postura de autoridad, esta puede ser percibida por los colaboradores como un factor estresante ya que el líder es el

encargado de dar órdenes y a su vez corregir los errores; el líder es aquel que está bien o mal, es quien recompensa el buen desempeño, el experto o la cabeza ante los problemas del trabajo, es uno de los factores claves para el caminar y cumplimiento de metas en las organizaciones.

Falta de cohesión; hace referencia a la falta de trabajo en equipo o unión del grupo designado por la empresa para el cumplimiento de las metas y objetivos, es considerado un factor estresor para el logro de satisfacciones en la organización. La cohesión del equipo de trabajo es primordial para el cumplimiento exitoso de los objetivos de la empresa u organización.

Respaldo del grupo; considerado un factor importante para el colaborador este debe sentirse identificado con la organización y sus funciones, el colaborador al sentirse respaldado por el grupo tendrá más seguridad, tendrá iniciativa y será proactivo y de esta manera podrá lograr los objetivos de la empresa, pero al desarrollarse una situación contraria la inseguridad será un factor estresor, desequilibrando el desempeño del colaborador.

En cuanto el Engagement, Kahn (1990) lo describe como el aprovechamiento de roles de los miembros de la organización; en el engagement, los sujetos se expresan a sí mismas emocional, mental, cognitiva, físicamente durante el desarrollo de sus actividades.

Por otro lado, se entiende al Engagement como la disposición positiva del sujeto en el trabajo, reconociendo sus metas, valores y capacidades de tal forma que el colaborador desarrollara niveles óptimos de confianza para las relaciones interpersonales con los demás colaboradores. (Meneses et al., 2006).

El Engagement es un modo de vida del colaborador en su rol laboral, expresado como experiencia (de motivación y estímulo), actividad (de significado y valor) e inspiración (de interés y pasión) que produce un sentimiento de felicidad ligado con el trabajo (Berardi, 2015; Juárez, 2015), resultaría ser un proceso afectivo del trabajador que lo vincula a su rol laboral, reflejado en el bienestar del trabajador (Aguillón, Berrún, Peña y Treviño, 2015).

Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker (2002) definen el engagement como un estado mental y emocional del trabajador que lo identifica e involucra con su desempeño laboral en beneficio de la organización, caracterizado por la inversión de su mayor esfuerzo y mejor rendimiento en su rol de trabajo, con sus capacidades y competencias, a través del desarrollo de sus aptitudes físicas, cognitivas, emocionales y mentales que el trabajador expresa de manera positiva con vigor y energía, y lo motiva con su dedicación e involucramiento con sus obligaciones laborales para contribuir al logro y la consecución de metas (Salanova, González-Romá y Bakker, 2002).

Tomando lo planteado por Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002), el engagement se clasifica en las siguientes dimensiones:

El Vigor, representa la perspectiva energética del Engagement, se refiere al nivel de energía y fortaleza mental evidenciada en su desempeño en el ámbito laboral y ligado a la contribución al trabajo, se expresa a través de la entrega y predisposición para brindar su mayor aporte en el trabajo, incluso en situaciones adversas.

La dimensión Dedicación, está identificada en los indicadores: energía, fortaleza, voluntad, resistencia, persistencia y resiliencia. El nivel de energía es la expresión de la intensidad de la capacidad física y mental del trabajador aplicada en sus actividades laborales en la organización. La fortaleza está referida a la capacidad física y mental aplicada con firmeza y constancia en el trabajo. La voluntad se evidencia en la contribución libre y autónoma del esfuerzo del trabajador. La resistencia es entendida como la capacidad de sostenimiento y de entrega voluntaria de un esfuerzo adicional. La persistencia es la firmeza y constancia aplicada para realizar una actividad. La resiliencia se identifica como la capacidad expuesta por las personas en circunstancias críticas al enfrentar y superar las adversidades. La dedicación representa la perspectiva emocional del Engagement, se evidencia en una sólida vinculación afectiva con el trabajo, así como en la implicación expresada en inspiración y orgullo de su rol laboral.

La dimensión Absorción será explicada como un estado de concentración y sensación de felicidad en relación al trabajo realizado. De acuerdo a

Orgambídez, Pérez, y Borrego, (2015); Raigosa Gallego, Dayhana y Marín Londoño, (2011), la absorción se da cuando el trabajador se encuentra totalmente inmerso en su trabajo, con la sensación como si el tiempo pasara volando. Es decir, no solo implica estar concentrado, sino también sentirse feliz.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Hernandez y Mendoza (2018) señalan que la investigación es de diseño no experimental porque no se da la manipulación de variables, de corte transversal porque el sujeto es estudiado solo una vez, diseño correlacional por lo tanto responde a las relaciones de los sujetos u objetos investigados, y de tipo básica ya que no se dará la realización de programas.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variable: Estrés laboral**

A. Definición conceptual: El estrés es aquella fuerza que el sujeto posee para hacer frente a las amenazas o exigencias, que, al no ajustarse a sus conocimientos, capacidades; sus habilidades se ponen a prueba para enfrentar al factor estresor (OIT, 2004).

B. Definición operacional: El estrés laboral se evaluará mediante la Escala de Estrés Laboral de la OMS-OIT de Ivancevich y Matteson (1989), la cual se mide a través de rangos que van de nivel muy bajo al muy alto; es adaptada por Suarez (2013).

C. Indicadores:

- Clima organizacional (1, 10, 11, 20)
- Estructura organizacional (2, 12, 16, 24)
- Territorio organizacional (3, 15, 22)
- Tecnología (4, 14, 25)
- Influencia del líder (5, 6, 13, 17)
- Falta de cohesión (7, 9, 18, 21)
- Respaldo de grupo (8, 19, 23)

D. Escala de medición: Ordinal.

## **Variable: Engagement**

A. Definición conceptual: El engagement se entiende como la disposición positiva en el trabajo, con un desempeño óptimo en beneficio de la organización en la que se labora (Khan, 1990; Salanova y Schaufeli 2004)

B. Definición operacional: El engagement se evaluará mediante la Escala de Compromiso Laboral de Utrech (UWES) de Schaufeli y Bakker (2003), la cual consta de 3 dimensiones, es adaptada por Cárdenas (2016).

C. Indicadores:

- Vigor (1, 4, 8, 12, 15, 17)
- Dedicación (2, 5, 7, 10, 13)
- Absorción (3, 6, 9, 11, 14, 16)

D. Escala de medición: Ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Para Sánchez y Reyes (2015) la población es el grupo de sujetos que comparten características semejantes para el estudio. La población de la investigación estuvo conformada por 16 253 Jóvenes y 31 058 Adultos del distrito de Huaral. (INEI 2018)

Para el criterio de inclusión se consideró: edades de 18 a 59 años, de sexo masculino y femenino, que radiquen y trabajen en el distrito de Huaral y hayan aceptado participar y responder la encuesta.

Así mismo se tuvo para los criterios de exclusión, a trabajadores menores de 18 años y mayores de 59 años, que no trabajen en el distrito de Huaral y trabajadores que no aceptaron ser parte de la investigación.

Entendiéndose por muestra a los sujetos o individuos extraídos de una población determinada, a criterio del investigador (Taherdoost, 2016). La muestra estuvo representada por 203 trabajadores que cumplieron los criterios de inclusión. El muestreo fue de tipo no probabilístico intencional; Hernandez y

Mendoza (2018), la unidad de análisis se conformó por trabajadores del distrito de Huaral.

En la Tabla 1 se muestra los datos sociodemográficos de la muestra total usada en el estudio, siendo jóvenes entre las edades de 18 a 29 años (n=36) y adultos de 30 a 59 años (n=167), pertenecientes a los tipos de trabajadores independientes, dependientes, fijo y temporal. Dentro de los 203 participantes, el 41,9% son hombres (n=85) y el 59,1% son mujeres (n=118).

Tabla 1

Datos sociodemográficos de muestra total (n=203)

		Cantida d	Tot al	Porcentaje
SEXO	Hombre	85	203	41.9
	Mujer	118	203	58.1
EDAD	Joven = 18 a 29	36	203	17.7
	Adulto = 30 a 59	167	203	82.3
TIPO DE TRABAJO	Trabajo Independiente	11	203	5.4
	Trabajo Dependiente	64	203	31.5
	Trabajo Fijo	102	203	50.2
	Trabajo Temporal	26	203	12.8

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos se llevó a cabo a través de la encuesta, por ser considerada como un tipo de técnica de recolección de datos a través de la interrogación del sujeto con la finalidad de obtener de manera sistematizada medidas sobre la problemática de la investigación que ha sido construida, esta recolección de datos se hace mediante un cuestionario. (López y Fachelli, 2015).

La Escala de Estrés Laboral OIT-OMS fue creada por Ivancevich y Matteson (1989) y adaptada en el Perú por Suarez (2013), la cual fue aplicada en colaboradores de una empresa en la capital del Perú, para medir el nivel de estrés laboral en los trabajadores y de esta manera poder responder el objetivo planteado. Esta prueba está constituida por 25 ítems, de respuestas tipo Likert con valores de 1 al 7 (nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente, siempre) su aplicación es individual y colectiva, en un tiempo aproximado de 10 minutos.

### **Validez y Confiabilidad**

La validez original fue tomada de Medina, Preciado y Pando de México (2007) al no obtenerse evidencia de la prueba original. Utilizaron la escala de 25 ítems la cual posee un nivel adecuado de los ítems demostrando un 65% de validez.

La confiabilidad del instrumento expresada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach fue de  $\alpha = ,922$ ; que hace considerar que el instrumento es altamente confiable.

Suarez (2013) en la adaptación del instrumento, obtuvo valores de validez entre ,548 y ,811 en  $\alpha$  para la primera dimensión y de 0.554 y 0.705 en  $\alpha$  para la segunda dimensión. Mientras que su confiabilidad para el alfa de Cronbach fue de  $\alpha = ,966$  considerado aceptado y muy alto.

La Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) cuyo nombre original es Utrecht Work Engagement Scale, fue creada por Schaufeli y Bakker (2003) y adaptada en el Perú por Cárdenas (2016), la cual fue aplicada en trabajadores de una empresa en San Juan de Lurigancho para medir el engagement y de esta manera poder responder el objetivo planteado. Esta prueba conformada por 17 ítems, dividida en tres dimensiones como son vigor, dedicación y absorción de respuestas tipo Likert con valores de 0 a 5 (nada de acuerdo, poco de acuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo, totalmente de acuerdo) su aplicación es individual y colectiva, en un tiempo de 10 a 15 minutos.

## **Validez y Confiabilidad**

La validez original Schaufeli y Bakker (2003) validada en 2396 voluntarios del Servicio de Policía pertenecientes a Sudáfrica, utilizaron la escala de 17 ítems la cual evidencia a través de la relación entre las tres dimensiones, cuya correlación es de 0.65

La confiabilidad de dicho instrumento fue de  $\alpha = .93$  para los valores de alfa de Cronbach, puntaje que hace considerar el instrumento altamente confiable, y valores para las dimensiones Vigor de .82, Dedicación .89 y Absorción de .83.

A nivel nacional Cárdenas (2016) en su estudio aplicado en colaboradores de una empresa privada perteneciente al distrito de San Juan de Lurigancho los valores de validez demuestran que los 17 ítems cumplen los valores. La consistencia interna alcanzada es de 0.87 y un valor de la Prueba de esfericidad de Bartlett altamente significativo.

Cárdenas (2016) se muestra una confiabilidad de  $\alpha = 0.89$  para la totalidad del UWES, con respecto a sus dimensiones vigor  $\alpha = 0.70$ , dedicación  $\alpha = 0.80$  y absorción  $\alpha = 0.76$ .

Mediante el estudio piloto realizado, la aplicación de las dos pruebas estuvo dirigida a una muestra de 27 colaboradores, obteniéndose en los resultados un Alfa de Cronbach ( $\alpha = 0.781$ ) y de Mc Donald's ( $\omega = 0.946$ ) para el estudio, lo que indica la confiabilidad aceptable de las pruebas.

### **3.5. Procedimientos**

El proceso de desarrollo del estudio, se realizó mediante una indagación en distintos artículos, repositorios universitarios, revistas electrónicas (Scopus, HOST, EBSCO, Scielo, etc.), libros físicos y virtuales. La exploración del estudio realizada en inglés y español, luego se inició el parafraseo con la información observada y recolectada, para la elaboración del contenido uno de ellos fue el marco teórico que en su contenido muestra diversos datos estadísticos, cifras, la realidad problemática, a su vez se realizó la exploración en diversos estudios

para la realización de los antecedentes, teorías y definiciones que resultaron relevantes para el estudio. Así mismo se realizó la investigación sobre los antecedentes psicométricos de los instrumentos utilizados, comprobando su adaptación adecuada con la población dirigida.

Con respecto a la búsqueda de resultados, se sintetizó el asentimiento informado, dado que la muestra del estudio está comprendida entre las edades de 18 y 59 años, para el estudio no se hizo uso de la solicitud de autorización por lo que no estuvo enfocada en una organización en particular, el estudio estuvo dirigido a aquellos que cumplieron con los criterios establecidos. Por último, se concluyó que para la participación en el estudio solo era necesario el asentimiento informado que se hizo llegar a los participantes mediante un formulario de Google.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El análisis de datos del estudio se realizó a través de los programas siguientes, en primer lugar, para el vaciado y para el ordenamiento de datos se hizo uso de Microsoft Excel (versión 2016) donde se encuentran registrados los datos de los sujetos a investigar, luego se hizo uso del Jamovi (versión 1.6.15) y el estadístico SPSS (versión 26) para la interpretación de los resultados. Se hizo uso de la ficha sociodemográfica en la investigación, posteriormente se hizo el análisis del instrumento, para medir la confiabilidad se hizo uso de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, el rango de Spearman fue utilizado para el análisis inferencial de los resultados cuya finalidad fue de encontrar la relación entre la variable estrés laboral y engagement con sus respectivas dimensiones.

Por último, siguiendo lo indicado por Cohen (1988), se calculó el intervalo de confianza fundado en un 95% de confianza, además se interpretó una medida de tamaño del efecto para estudios correlacionales de dos variables, en donde se hará uso del cuadrado del coeficiente de correlación  $r^2$ , llamado coeficiente de determinación, que son los siguientes valores, donde el tamaño del efecto pequeño es ( $r_s = .10$  donde  $r^2 = .01$ ); mientras que el tamaño del efecto mediano ( $r_s = .30$  donde  $r^2 = .09$ ); y por último, el tamaño del efecto grande es ( $r_s = .50$  donde  $r^2 = .25$ ).

En la Tabla 2, se muestra el análisis de confiabilidad de las variables estrés laboral y engagement y sus respectivas dimensiones del estudio; reflejando que los valores de  $\alpha$  son mayores a 0.70 para las variables, dando como resultado que ambas son aceptables para aplicación, así como los valores de  $\omega$  son mayores a 0.70 siendo aceptables para el estudio (Hernandez y Mendoza, 2018) así también como para las dimensiones el valor aprobado es de 0.60 para propósitos empíricos, entonces, siendo que los valores de  $\alpha$  son mayores a 0.70 así como los de  $\omega$  ello quiere decir que son aceptables para su aplicación.

Tabla 2  
Confiabilidad de consistencia interna para (n=203)

Factores	Ítems	$\alpha$	$\omega$
ESTRÉS LABORAL	25	0.927	0.931
Clima Organizacional	4	0.916	0.923
Estructura Organizacional	4	0.915	0.919
Territorio Organizacional	3	0.924	0.929
Tecnología	3	0.916	0.920
Influencia del Líder	4	0.918	0.931
Falta de Cohesión	4	0.907	0.940
Respaldo de Grupo	3	0.917	0.946
ENGAGEMENT	17	0.909	0.846
Vigor	6	0.851	0.861
Dedicación	5	0.862	0.862
Absorción	6	0.898	0.907

$\alpha$  = Coeficiente alfa de Cronbach,  $\omega$ = Coeficiente de Mc Donald's

### **3.7. Aspectos éticos**

En la investigación el consentimiento informado de los trabajadores jóvenes - adultos de Huaral fue de total importancia. Así como se respetó la confiabilidad de los participantes

En otro aspecto, la integridad académica definió el compromiso del estudiante hacia la investigación, el respeto, la responsabilidad, la honestidad y de esta manera acatar las normas de la universidad.

Por otra parte, el Código de Ética del Psicólogo, en el art. 79, que hace referencia que todo profesional debe salvaguardar con responsabilidad los derechos de todos los encuestados.

A su vez la autorización del comité y el Código de Ética de la institución universitaria, en el art 10, hace referencia que el investigador debe solicitar el consentimiento informado del sujeto que se desee hacer parte de la investigación.

#### IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados para dar respuesta al objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y el engagement en trabajadores jóvenes – adultos del distrito de Huaral, 2021.

En la Tabla 3 se observa que entre la variable Estrés laboral y Engagement existe una relación negativa o inversa, altamente significativa ( $r_s = -0.221$ ,  $p = 0.002$ ) (Hernández y Mendoza, 2018), siendo el tamaño del efecto débil ( $r^2 = 0.048$ ). (Cohen, 1988). Esto quiere decir que a mayor presencia del estrés laboral menor será el compromiso o engagement en el ámbito laboral.

**Tabla 3**

Relación entre la variable Estrés Laboral y la variable Engagement para (n=203).

		Engagement
Estrés Laboral	$r_s$	-0.221
	$p$	0.002
	$r^2$	0.048

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

$r_s$ = coeficiente Rho de Spearman,  $p$ = nivel de significancia,  $r^2$ = tamaño del efecto

En la Tabla 4, se observa que si existe una relación inversa y altamente significativa entre estrés laboral y la dimensión vigor del engagement ( $r_s = -0.198$ ,  $p = 0.005$ ), a su vez existe una relación inversa y altamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión dedicación del engagement ( $r_s = -0.235$ ,  $p = 0.001$ ), y finalmente existe relación inversa y altamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión absorción del engagement ( $r_s = -0.197$ ,  $p = 0.005$ ). Hernández y Mendoza (2018). Con un tamaño del efecto débil en vigor ( $r^2 = 0.039$ ), dedicación ( $r^2 = 0.055$ ), absorción ( $r^2 = 0.038$ ).

**Tabla 4**

Relación entre Estrés Laboral y las dimensiones del Engagement para (n=203)

		Vigor	Dedicación	Absorción
Estrés laboral	$r_s$	-.198**	-.235**	-.197**
	$p$	0.005	0.001	0.005
	$r^2$	0.039	0.055	0.038

$r_s$ = coeficiente Rho de Spearman,  $p$ = nivel de significancia,  $r^2$ = tamaño del efecto

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

## V. DISCUSIÓN

Este estudio buscó determinar la relación entre las variables estrés laboral y engagement en jóvenes – adultos del distrito de Huaral, 2021, siendo comprobado por medio del análisis de datos estadísticos

De manera general, de los hallazgos encontrados en los resultados obtenidos sobre el objetivo general, se determinó que existe una correlación negativa o inversa y a su vez estadísticamente muy significativa entre estrés laboral y engagement ( $r_s = -0.221$ ,  $p = 0.002$ ) con un tamaño del efecto débil ( $r^2 = 0.048$ ), por lo que al evidenciarse mayor presencia del estrés laboral menor será el desempeño óptimo del trabajador en beneficio de su organización o compromiso con el trabajo. (Tabla 3), similares resultados se presentan por Aristizábal, Mejía, Quiroz (2018), quienes hallaron relación entre Estrés y Engagement el cual obtuvo como resultado que el estrés laboral y el engagement se relacionan indirectamente, concluyendo que a mayor presencia de niveles de estrés laboral entendido como el desequilibrio físico y mental del sujeto, menores niveles de engagement se evidenciara en los trabajadores, además se observó que los puntajes obtenidos del estrés laboral son superiores a los obtenidos con relación a la variable engagement. Al igual, Cordioli et al. (2019) obtuvieron como resultado una correlación inversa y significativa ( $p = 0.002$ ,  $r_s = -0.333$ ), entre el estrés ocupacional y engagement concluyendo que los trabajadores presentaron en su mayoría altos niveles de engagement y a su vez más del 30% presento altos niveles de estrés laboral; los colaboradores con altos niveles de estrés laboral tienden a mostrar niveles de engagement más bajo, por último Gallo (2018) determino que existe una relación de débil entre el estrés laboral y engagement ( $r_s = -0.185$ ,  $p = 0.043 < 0.05$ ), dando como conclusión que a mayores niveles de engagement menor nivel de estrés ocupacional presentaran los colaboradores, a su vez se observa que en la muestra el engagement se manifiesta en un nivel muy bajo, y el estrés laboral en niveles muy altos. Los resultados anteriormente descritos explican la correlación entre el estrés ocupacional y engagement, recordemos que en la actualidad se está viviendo una situación que de por sí ya genera estrés, siendo el engagement nuestro principal motor para hacer frente a las condiciones actuales.

Por otro lado, en relación al objetivo específico, sobre la relación entre el estrés laboral y la dimensión vigor del engagement, se determinó que existe una correlación altamente significativa e inversa con un tamaño del efecto débil ( $p=0.005$ ,  $r_s=-0.198$ ,  $r^2=0.039$ ), concluyendo que los factores estresantes influyen negativamente a la dimensión vigor, esto quiere decir que la energía y fortaleza necesaria para el desempeño en la organización se verá disminuida por la presencia de estrés; hallando una similitud con los resultados encontrados por Padilla (2020) quienes en su investigación para determinar la relación entre Estrés laboral y Engagement en colaboradores, se determinó una relación significativa e indirecta entre el vigor y estrés laboral ( $p=0.000$ ,  $r=-0.741$ ), conocemos que el vigor en el trabajador es aquella capacidad para sostener altos niveles de energía mientras se trabaja (Schaufeli, 2013); al generarse compromiso los colaboradores experimentarían emociones placenteras y plenas por sus componentes de activación.

Al respecto al objetivo específico, sobre la relación entre el estrés laboral y la dimensión dedicación del engagement, se determinó que existe una relación negativa y altamente significativa con un tamaño del efecto débil ( $p=0.001$ ,  $r_s=-0.235$ ,  $r^2=0.055$ ), se entiende que a mayor presencia del estrés laboral menor será la dedicación del engagement, Salanova y Schaufeli (2004) mencionan a la dedicación como la participación proactiva y voluntaria que caracteriza al colaborador en las actividades de su centro laboral; siendo contrario a lo encontrado por Gallo (2018) quien reflejó en sus resultados que no existe relación entre estrés laboral y la dimensión dedicación del engagement en trabajadores ya que la significancia es mayor a  $p=0.05$  ( $p=0.281$ ); esto quiere decir que a mayor o menor estrés laboral la dedicación no se vería afectada ni disminuida. Esto se podría dar por que la dedicación está directamente ligada a los retos que el trabajo presenta, por ello la sensación de tener que lograr los objetivos es un reto diario; la misma exigencia del puesto laboral de la muestra está vinculada con las ganas de cumplir y sobrepasar los retos que su trabajo presenta, aunque esto se vincule con la sensación de angustia y temor. (Bakker y Demerouti (2018)

Por último, en cuanto al objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión absorción del engagement, se determinó que existe una relación negativa y altamente significativa con un tamaño del efecto débil ( $p=0.005$ ,  $r_s= -0.197$ ,  $r^2=0.038$ ), concluyendo que a mayor presencia del estrés laboral menor será el vigor del trabajador; esto quiere decir que el desequilibrio mental y físico en respuesta al entorno del trabajador influenciara negativamente al compromiso del sujeto con la organización. Hallando una similitud con los resultados encontrados por Montoya (2019) quien muestra una relación negativa y significativa entre engagement y estrés laboral en trabajadores ( $r_s= -0.233$ ;  $p=0.049<0.05$ ); la Organización Internacional del Trabajo [OIT, 2013] define al estrés laboral como el desequilibrio mental y físico en respuesta al entorno del sujeto, que es determinado por la estructura y diseño del lugar en que se trabaja, influenciada por la relación que se tiene con los compañeros de labores donde sus resultados demostraron una confiabilidad aceptable en su estudio; y la dimensión absorción entendida como la concentración en el trabajo. Concluyendo así que, si el valor del estrés laboral aumentara la dimensión absorción del engagement se verá disminuido, y viceversa.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se evidenció que existe una correlación inversa y estadísticamente significativa ( $r_s = -0.221$ ,  $p = 0.002 < 0.05$ ) entre la variable estrés laboral y la variable engagement, lo cual sugiere que al evidenciarse mayor presencia del estrés laboral menor será el compromiso con el trabajo.

**Segunda:** Se determinó que existe correlación inversa y altamente significativa, con un tamaño del efecto débil entre el estrés laboral y la dimensión vigor del engagement en trabajadores jóvenes – adultos del distrito de Huaral ( $r_s = -0.198$ ,  $p = 0.005$ ,  $r^2 = 0.039$ ).

**Tercera:** Se comprobó que existe correlación inversa y altamente significativa, con un tamaño del efecto débil entre el estrés laboral y la dimensión dedicación del engagement en trabajadores jóvenes – adultos del distrito de Huaral ( $r_s = -0.235$ ,  $p = 0.001$ ,  $r^2 = 0.055$ ).

**Cuarta:** Por último, Se determinó que existe relación inversa y altamente significativa, con un tamaño del efecto débil entre el estrés laboral y la dimensión absorción del engagement en trabajadores jóvenes – adultos del distrito de Huaral ( $p = 0.005$ ,  $r_s = -0.197$ ,  $r^2 = 0.038$ ).

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda realizar estudios de las variables investigadas considerándose las características de la población, en distintos contextos, con diferentes poblaciones para expandir el conocimiento y ampliar el rango temático.

**Segunda:** Se recomienda trabajar con los voluntarios los temas del compromiso, a partir de sus dimensiones para apoyar de esta manera en la prevención del estrés en el ámbito laboral.

**Tercera:** Se recomienda a las organizaciones, utilizar las técnicas del compromiso o engagement para obtener óptimos resultados dentro de la organización y así prevenir el estrés en los colaboradores.

**Cuarta:** Se recomienda a la comunidad empresarial, utilizando las técnicas del engagement para potenciar el crecimiento laboral y personal dentro y fuera del ámbito laboral, al ponerse en conocimiento el impacto que se da en la práctica.

- Casagrande y Sarfati, G. (2019). The millennials luxury brand engagement on social media: a comparative study of brazilians and italians. Internet. Revista Electrónica de Negocios Internaciones da ESPM. 14 (1), 14-30 <https://dx.doi.org/10.18568/internext.v14i1.442>
- Cordioli, Dezolina Franciele Cardín, Cordioli Junior, João Roberto, Gazette, Claudia Eli, Silva, Albertina Gomes da, & Lourenção, Luciano García. (2019). Occupational stress and engagement in primary health care workers. Revista Brasileira de Enfermagem, 72(6), 1580-1587. Epub October 21, 2019. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0681>
- Daniela Aristizábal Bedoya, Catalina Mejía González, Eliana Yulieth Quiroz González. (2018). Work stress and engagement in a manufacturing company workers. Colombia. February 21, 2018.
- Edwards y Cooper (1988) The determinants and consequences of coping with stress. Causes, coping and consequences of stress al work. New York, John Willey y Soons. 49:11-28.
- Espinoza (2019) Felicidad y Engagement en colaboradores de una empresa distribuidora de productos masivos de Chiclayo. Perú. Tesis para obtener el título de licenciado en Psicología. Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6165>
- Gallo (2018). Engagement y estrés laboral en asesores de un call center de Lima Metropolitana, 2018. Perú. Tesis para obtener el título de licenciado en Psicología. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25507>
- Gallup. Inc. State of the global workplace. (2013). Gallup Report [monograph on line]. Washington: Gallup, Inc; 2013. <http://employeeengagement.com/wp-content/uploads/2013/06/Gallup-2013-State-of-the-American-Workplace-Report.pdf>.
- Gómez Garbero, Lucía, Labarthe, Javier, Ferreira-Umpiérrez, Augusto, & Chiminelli-Tomás, Virginia. (2019). Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de

engagement en el trabajo (UWES). *Ciencias Psicológicas*, 13(2), 305-316. Epub 01 de diciembre de 2019. <https://dx.doi.org/10.22235/cp.v13i2.1888>

Harter, J. K., Schmidt, F. L., Agrawal, S., & Plowman, S. K. (2019). The relationship between engagement at work and organizational outcomes: 2018 Q12 meta-analysis. Washington, DC: Gallup Inc.

Henríquez (2017) Estrés Laboral y el Engagement en los colaboradores del Banco de la Nación de Trujillo. Perú. Tesis para obtener el título de licenciado en Administración. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11511>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2016) Porcentaje de población por etapas de vida. Perú. [comunicado de prensa].

International Trade Union Confederation - ITUC (2018). The Europa Directory of International Organizations. London: Basic Book <https://doi.org/10.4324/9781003138587>

Khan, W. (1990). Psychological Conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/256287>

La Organización Internacional del Trabajo (2013) Porque es importante el estrés en el trabajo. [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS\\_184830/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_184830/lang--es/index.htm)

López-Roldán P, Fachelli S. Metodología de la investigación social cuantitativa. [Internet]. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona; 2015. [citado 7/8/2019]. Disponible en: [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua\\_a2016\\_cap1-2.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf)

Mejía, Christian R, Chacón, Jhosselyn I, Enamorado-Leiva, Olga M, Garnica, Lilia Rosana, Chacón-Pedraza, Sergio Andrés, & García-Espinosa, Yislem Analyn. (2019). Factors associated with work-related stress in workers in six Latin American countries. *Revista de la Asociación Española de*

*Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. Epub 13 de enero de 2020. Recuperado en 25 de abril de 2021. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&tlng=en](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&tlng=en).

Mendizabal (2020) Felicidad y engagement en trabajadores de 20 a 30 años del distrito de Puente Piedra, Lima. Perú. Tesis para obtener el título de licenciado en Psicología. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47821>

Mendoza y Gutiérrez, 2017. Relación del engagement en el desempeño laboral del personal del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. Perú. Tesis para obtener el título de licenciado en Psicología. Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. <http://repositorio.unamad.edu.pe/handle/UNAMAD/317>

Ministerio de Salud (2018). Estrés laboral en la población adulta de Lima. Perú. [comunicado de prensa] <https://www.gob.pe/institucion/minsa/42313-estres-laboral-afecta-a-casi-el-26-de-la-poblacion-adulta-de-lima>

Montoya, Silva (2019). Engagement y estrés de los trabajadores de la UGEL N°02 y UGEL N°03, Trujillo 2019. Perú. Tesis para obtener el título de licenciado en Psicología. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45625>

Orgambidez A., Pérez P, y Borrego Y., (2015) Role stress and job satisfaction: Examining the mediating role of work engagement. España. Editorial Colegio Oficial Psicólogos <http://hdl.handle.net/10400.1/11156>

Organización Internacional del trabajo (2016). Estrés en el trabajo un reto colectivo. Ginebra. Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

OMS. (2010). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. V.Series. Protección de la Salud de los Trabajadores. Serie N°. 6. Francia: Organización Mundial de la Salud.

- OPS/OMS (2005) Manual de Salud Ocupacional de la Organización Mundial de la Salud. Basic Book.
- Padilla, Sánchez (2020) Engagement y Estrés Laboral en colaboradores de una Empresa Privada de Trujillo. Perú. Tesis para obtener el título de licenciado en Psicología. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45814>
- Pando y Colunga (2020) Efectos de la Socialización Organizacional en el Engagement de Trabajadores Mexicanos: Claridad y Futuro. México. <https://doi.org/10.17081/psico.23.43.3084>
- Pompilla (2017) Estrés laboral y compromiso organizacional en colaboradores de un contact center de Lima Metropolitana, Perú. Tesis para obtener el título de licenciado en Psicología. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11338>
- Porto, P. (2015). Salud Laboral en teleoperadores: un enfoque en el estrés, el síndrome de burnout, la resiliencia y el engagement en el trabajo. (Tesis de Doctorado). Recuperado: <https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/674910/port>
- Quispe (2018). Estrés laboral y engagement en colaboradores de una empresa de call center del distrito de Cercado de Lima, 2018. Perú. Tesis para obtener el título de licenciado en Psicología. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30305>
- Raigosa Gallego, Dayhana y Marín Londoño, (2011). Efficacy beliefs training: a proposal to reduce burnout and improve levels of engagement among employees. <https://www.redalyc.org/pdf/2990/299023506010.pdf>
- Ramon, Mateo, Sevilla (2015) Burnout y empatía en cuidadores profesionales de personas. Rioja. European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education 2015, Vol. 5, N° 3 (Págs. 325-333)
- Sampieri, R. H. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México.

- Sánchez, Venegas (2018). Síndrome de Burnout y Engagement en los colaboradores de una compañía de restaurantes de la ciudad de Chiclayo. Perú. Tesis para obtener el título de licenciado en Psicología. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28708>
- Schaufeli, WB, Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, AB (2002). La medición del compromiso y el agotamiento: un enfoque analítico del factor confirmatorio de dos muestras. *Diario de los estudios de la felicidad*, 3, 71-92. Recuperado de <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-cultural Psychology*. doi: 10.1177/0022022102033005003 Recuperado de [https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles\\_arnold\\_bakker\\_7\\_8.pdf](https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_7_8.pdf)
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/chm>. Recuperado de [http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2002\\_Schaufeli-SalanovaGonz%C3%A1lez-Rom%C3%A1-Bakker.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2002_Schaufeli-SalanovaGonz%C3%A1lez-Rom%C3%A1-Bakker.pdf)

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Matriz de Consistencia

Problema	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Dimensiones	Ítems	Medida
¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y engagement en trabajadores jóvenes – adultos del distrito de Huaral, 2021?	Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el engagement en trabajadores jóvenes – adultos del distrito de Huaral, 2021.	Existe relación entre el estrés laboral y el engagement en trabajadores jóvenes – adultos del distrito de Huaral, 2021.	Estrés laboral	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	Escala Likert
	Objetivo Especifico	Hipótesis Especifica		Estructura Organizacional	2, 12, 16, 24	
	Determinar la relación que existe entre las dimensiones del estrés laboral (clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, falta de cohesión, influencia del líder y respaldo de grupo) y el engagement (vigor, dedicación y absorción) en trabajadores jóvenes-adultos del distrito de Huaral, 2021.	Existe relación entre las dimensiones del estrés laboral (clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, falta de cohesión, influencia del líder y respaldo de grupo) y el engagement (vigor, dedicación y absorción) en trabajadores jóvenes-adultos del distrito de Huaral, 2021.	Engagement	Territorio Organizacional	3, 15, 22	Escala Likert
				Tecnología	4, 14, 25	
				Influencia del líder	5, 6, 13, 17	
				Falta de Cohesión	7, 9, 18, 21	
				Respaldo de Grupo	8, 19, 23	
				Vigor	1, 4, 8, 12, 15, 17	
				Dedicación	2, 5, 7, 10, 13	
				Absorción	3, 6, 9, 11, 14, 16	Escala Likert

## Anexo 2

### Matriz de Operacionalización de las Variables

*Matriz de Operacionalización de la Variable Estrés Laboral.*

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta y nivel de medición de ítems y dimensiones
El estrés laboral es aquella fuerza que posee el sujeto ante las amenazas o exigencias, que, al no ajustarse a sus conocimientos, capacidades; sus habilidades se ponen a prueba para enfrentar al factor estresor (OIT, 2004).	El estrés laboral se evaluará mediante la Escala de Estrés Laboral de la OMS-OIT de Ivancevich y Matteson (1989), la cual se mide a través de rangos que van de nivel muy bajo, bajo, promedio, alto y muy alto; es ordinal, es adaptada por Suarez (2013).	Clima Organizacional	Metas y misión de la empresa. Políticas generales de la empresa.	1, 10, 11, 20	Escala Ordinal 1= Nunca 2= Raras veces 3= Ocasionalmente 4= Algunas veces 5= Frecuentemente 6= Generalmente 7= Siempre
		Estructura organizacional	Supervisión recibida por superiores y cumplimiento de objetivos. Respeto hacia los superiores y trabajadores.	2, 12, 16, 24	
		Territorio organizacional	Privacidad en el trabajo. Calidad del ambiente de trabajo.	3, 15, 22	
		Tecnología	Tecnología adecuada Disposición de equipos y recursos materiales	4, 14, 25	
		Influencia del líder	Relación jefe - subordinados. Liderazgo Personalidad Receptiva del jefe	5, 6, 13, 17	
		Falta de cohesión	Falta de trabajo en equipo Falta de compromiso Presión en equipo	7, 9, 18, 21	
		Respaldo de grupo	Trabajo en equipo Apoyo grupal	8, 19, 23	

### Anexo 3

#### *Matriz de Operacionalización de la Variable Engagement.*

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta y nivel de medición de ítems y dimensiones
El engagement se entiende como la disposición positiva en el trabajo, con un desempeño óptimo en beneficio de la organización en la que se labora (Khan, 1990; Salanova y Schaufeli 2004)	El engagement se evaluará mediante la Escala de Compromiso Laboral de Utrech (UWES) de Schaufeli y Bakker (2003), la cual consta de 3 dimensiones, es adaptada por Cárdenas (2016).	Vigor	Energía y persistencia Ganas en el trabajo	1, 4, 8, 12, 15, 17	Escala Ordinal 1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Regularmente 5= Bastantes veces 6= Casi Siempre 7= Siempre
		Dedicación	Entusiasmo e inspiración. Retos que presenta el trabajo	2, 5, 7, 10, 13	
		Absorción	Felicidad. Conexión e inmersión con el trabajo	3, 6, 9, 11. 14, 16	

#### Anexo 4

En la tabla 7, se puede observar el índice de normalidad mediante el estadístico de Kolmogórov-Smirnov ( $n > 50$ ) para las variables del Estrés Laboral y Engagement con sus respectivas dimensiones, mostrando valores menores en la significancia  $p < 0.05$  ( $p = 0.000$ ) por tanto se acepta la hipótesis nula que sostiene que no existe una distribución normal, por lo cual se trabajó con rho de Spearman.

Tabla 7  
Pruebas de Normalidad de Kolmogórov-Smirnov para ( $n = 203$ )

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p
<b>Estrés Laboral</b>	0.112	203	0.000
Clima Organizacional	0.091	203	0.000
Estructura Organizacional	0.101	203	0.000
Territorio Organizacional	0.154	203	0.000
Tecnología	0.118	203	0.000
Influencia del Líder	0.163	203	0.000
Falta de Cohesión	0.146	203	0.000
Respaldo de Grupo	0.105	203	0.000
<b>Engagement</b>	0.105	203	0.000
Vigor	0.145	203	0.000
Dedicación	0.140	203	0.000
Absorción	0.109	203	0.000

gl= grado de libertad, p= significancia

## Anexo 5

Análisis de consistencia interna por coeficiente alfa y coeficiente omega de las variables de estudio de prueba piloto (n=27).

<b>Estadístico de Confiabilidad</b>		
	<b><math>\alpha</math></b>	<b><math>\omega</math></b>
<b>Estrés laboral</b>	0.942	0.946
Clima Organizacional	0.936	0.943
Estructura Organizacional	0.928	0.932
Territorio Organizacional	0.912	0.921
Tecnología	0.950	0.954
Influencia del líder	0.922	0.927
Falta de Cohesión	0.920	0.927
Respaldo de Grupo	0.928	0.935
<b>Engagement</b>	0.833	0.846
Vigor	0.702	0.712
Dedicación	0.759	0.759
Absorción	0.843	0.852

$\alpha$  = Coeficiente alfa de Cronbach,  $\omega$ = Coeficiente de Mc Donald's

## Anexo 6

### ASENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UNA INVESTIGACION

**Título del estudio :** “Estrés Laboral y Engagement en trabajadores Jóvenes – Adultos del distrito de Huaral, 2021”.

**Investigador :** Jorge Luis García Chávez.

**Institución :** Escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo.

Estimado lector, el presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y engagement (entendido como el compromiso que tiene la persona hacia el trabajo) en trabajadores de Huaral. Mi nombre es Jorge Luis García Chávez y realizo esta investigación como estudiante de la Universidad Cesar Vallejo.

Su participación será voluntaria y anónima y sus respuestas tendrán un carácter confidencial, por lo que serán de uso exclusivamente para la investigación.

Habiéndose informado sobre los objetivos y condiciones de su participación, me gustaría que de su asentimiento para participar:

- Si
- No

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS				
<i>Sexo</i>	• Hombre		• Mujer	
<i>Edad</i>				
<i>¿Actualmente se encuentra laborando?</i>	• Si		• No	
<i>¿Qué tipo de trabajo tienes?</i>	Trabajo independiente	Trabajo dependiente	Trabajo fijo	Trabajo temporal
<i>La remuneración de tu trabajo es:</i>	Diaria	Semanal	Quincenal	Mensual

## Anexo 7

### ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS

#### Adaptación de Suarez

Puesto de trabajo: \_\_\_\_\_ sexo (F) (M) Edad: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

INTRUCCIONES: El presente cuestionario presenta una lista de 25 ítems, lea cuidadosamente cada una de ellas y elija la respuesta que mejor convenga. Por favor solo dé una respuesta a cada pregunta y no deje ninguna en blanco. Gracias por su colaboración.

A continuación, deberás responder a las 25 preguntas en un periodo no mayor de 15 minutos, marcando con un aspa “X” en los recuadros del 1 al 7:

Marque 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés

Marque 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.

Marque 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés

Marque 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.

Marque 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés

Marque 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.

Marque 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés

N°	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes y/o reportes a mis superiores y subordinados, me genera estrés.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo tecnológico disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi superior no dé la cara por mí ante los jefes, me estresa.							
6	El que mi jefe inmediato no me respete, me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me genera estrés.							

8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés.							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa, me causa estrés							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara, me estresa.							
11	Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño, me genera estrés							
12	El que mi equipo de trabajo tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés.							
13	El que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar, me estresa.							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa, me estresa.							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa, me causa estrés.							
17	El que mi jefe inmediato no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés.							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.							
19	El que mi equipo de trabajo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes, me causa estrés							
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos, me causa estrés.							

21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me acusa estrés.							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otras áreas me estresa.							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés							
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y los que están debajo de mí, me causa estrés.							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés.							

## Anexo 8

### ENCUESTA DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES)

#### Adaptación de Cárdenas

**Edad:** \_\_\_\_\_ años **Sexo:** M ( ) F ( ) **Grupo ocupacional:** Administrativo ( )  
Operario ( )

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. \_\_\_\_ En mi trabajo me siento lleno de energía.
2. \_\_\_\_ Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
3. \_\_\_\_ El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
4. \_\_\_\_ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
5. \_\_\_\_ Estoy entusiasmado con mi trabajo.
6. \_\_\_\_ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.
7. \_\_\_\_ Mi trabajo me inspira.
8. \_\_\_\_ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.
9. \_\_\_\_ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
10. \_\_\_\_ Estoy orgulloso del trabajo que hago.
11. \_\_\_\_ Estoy inmerso en mi trabajo.

12. \_\_\_\_ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.
13. \_\_\_\_ Mi trabajo es retador.
14. \_\_\_\_ Me “dejo llevar” por mi trabajo.
15. \_\_\_\_ Soy muy persistente en mi trabajo.
16. \_\_\_\_ Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo.
17. \_\_\_\_ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.

## Anexo 9

### Instrumento de recolección de información (Formulario Google)



#### Estrés laboral y Engagement en trabajadores Jóvenes - Adultos del distrito de Huaral

Estimado lector, el presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y engagement (entendido como el compromiso que tiene la persona hacia el trabajo) en trabajadores jóvenes - adultos del distrito de Huaral.

Mi nombre es Jorge Luis García Chávez y realizo esta investigación como bachiller de la Universidad Cesar Vallejo.

Su participación será voluntaria y anónima, los resultados de sus respuestas tendrán un carácter confidencial y serán utilizados estrictamente para el objetivo de la investigación.

\*Obligatorio

Habiéndose informado sobre los objetivos y condiciones de su participación, me gustaría que de su consentimiento para participar: \*

- Sí
- No

#### ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT - OMS

Estimado colaborador se está realizando una encuesta para determinar el estrés laboral que padece en su centro de trabajo. Por favor sírvase a leer atentamente cada pregunta y responda con la mayor sinceridad posible marcando la opción que más se ajuste a su sentir. No hay respuesta buena ni mala. Gracias por su participación.

#### TEST DE UWES

Estimado colaborador se está realizando una encuesta para evaluar las dimensiones del engagement en su centro laboral. Por favor sírvase a leer atentamente cada pregunta y responda con la mayor sinceridad posible marcando la opción que más se ajuste a su sentir. No hay respuesta buena ni mala. Gracias por su participación.

## Anexo 10

### Resultados del Turnitin



The screenshot shows the Turnitin interface for a class. At the top, there is a navigation bar with the Turnitin logo and tabs for "Portafolio de la clase", "Mis notas", "Discusión", and "Calendario". Below this, a header indicates "ESTÁS VIENDO: INICIO • REVISIÓN TERCER TALLER".

A blue informational box contains the following text: "¡Bienvenido a la página de inicio de su nueva clase! Podrás ver todos los ejercicios de la clase en la página principal de la clase, así como ver información adicional acerca de los ejercicios, entregar tu trabajo y tener acceso a los comentarios para tus trabajos. Muévelo el cursor sobre cualquier elemento de la página principal de la clase para ver más información."

Below the box is a dark bar with the text "Página de inicio de la clase".

A paragraph explains the submission process: "Esta es la página de inicio de su clase. Para entregar un trabajo, haga clic en el botón de 'Entregar' que está a la derecha del nombre del ejercicio. Si el botón de Entregar aparece en gris, no se pueden realizar entregas al ejercicio. Si está permitido entregar trabajos más de una vez, el botón dirá 'Entregar de nuevo' después de que usted haya entregado su primer trabajo al ejercicio. Para ver el trabajo que ha entregado, pulse el botón 'Ver'. Una vez la fecha de publicación del ejercicio ha pasado, usted también podrá ver los comentarios que le han dejado en el trabajo haciendo clic en el botón de 'Ver'."

At the bottom, a table titled "Barra de estado del ejercicio: REVISIÓN TERCER TALLER" displays submission details:

Título del Ejercicio	Información	Fecha	Estado	Acciones
Revisión final de Tercer		Comienza: 08-may-2021 10:15AM Fecha de entrega: 15-may-2021 11:59PM Publica: 15-may-2021 12:00AM	22% 	<a href="#">Entregar de nuevo</a> <a href="#">Ver</a> 



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, GARCIA CHAVEZ JORGE LUIS estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés Laboral y Engagement en Trabajadores Jóvenes - Adultos del distrito de Huaral, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
GARCIA CHAVEZ JORGE LUIS <b>DNI:</b> 47003292 <b>ORCID</b> 0000-0001-7139-0606	Firmado digitalmente por: JGARCIA01 el 31-05-2021 20:57:08

Código documento Trilce: INV - 0209241