

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



**Correlación entre los niveles de engagement laboral y síndrome de burnout en una empresa minera del Perú**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y  
Negocios Internacionales

**Autor:**

Esmeralda Azaña Condemayta  
David Cabrera Herrera

**Asesor:**

Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez

Lima, 13 de diciembre de 2022

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Maritza Soledad Arana Rodríguez, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Correlación entre los niveles de engagement laboral y síndrome de burnout en una empresa minera del Perú”** de los autores Esmeralda Azaña Condemayta y David Cabrera Herrera tiene un índice de similitud de 13% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 15 días del mes de noviembre del año 2023.



Maritza Soledad Arana Rodríguez

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 13 días del mes de diciembre del año 2022 siendo las 15:00 horas., se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mg. Danny Lita Alomia Lozano el secretario: Mg. Ricardo Elias Jarama Soto y como miembro: Mg. Yessica Del Rocío Erazo el asesor Dr. Maritza Soledad Arana Rodríguez con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: *“Correlación entre los niveles de engagement laboral y síndrome de burnout en una empresa minera del Perú”* de los Bachilleres:

- a. David Cabrera Herrera
- b. Esmeralda Azaña Condemayta

Conducente a la obtención del Título profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES,

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

- a. Candidato (a): David Cabrera Herrera

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy Bueno	Sobresaliente

- b. Candidato (b): Esmeralda Azaña Condemayta

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobada	17	B+	Muy Bueno	Sobresaliente

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Presidente	 <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Secretario	
<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Asesor	<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Miembro	<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Miembro
<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Candidato/a (a)	<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Candidato/a (b)	

## Contenido:

1.	Introducción .....	3
2.	Marco teórico .....	4
2.1.	Definición del Síndrome de Burnout .....	4
2.2.	Dimensiones .....	4
2.2.1.	Desgaste emocional .....	4
2.2.2.	Despersonalización o Cinismo .....	5
2.2.3.	Eficacia Profesional .....	5
2.3.	Definición del engagement laboral .....	6
2.4.	Dimensiones .....	7
2.4.1.	Vigor .....	7
2.4.2.	Dedicación .....	7
2.4.3.	Absorción .....	7
3.	Metodología .....	8
3.1.	Población y muestra .....	8
3.2.	Análisis de confiabilidad .....	8
4.	Resultados .....	9
4.1.	Normalidad en los datos .....	9
4.2.	Correlación no paramétrica entre las escalas .....	9
4.3.	Tablas de frecuencias en los resultados de los instrumentos (UWES) y (MBI – GS) aplicados a los trabajadores de la minera .....	11
5.	Discusión y Conclusiones .....	12
6.	Referencias .....	13

# **Correlación entre los niveles de engagement laboral y síndrome de burnout en una empresa minera del Perú**

*Correlation between levels of work engagement and burnout syndrome in a mining company in Peru*

Esmeralda Azaña Condemayta  
Universidad Peruana Unión  
esmeraldaazana@upeu.edu.pe

David Cabrera Herrera  
Universidad Peruana Unión  
davidcabrera@upeu.edu.pe

## Resumen

La competitividad y el dinamismo de la industria minera requiere que las organizaciones fomenten múltiples estrategias para mejorar su crecimiento en el mercado. En este contexto, el engagement laboral y el síndrome burnout desempeñan un rol importante para su desarrollo. El objetivo del estudio es determinar la relación entre el engagement laboral y el síndrome de burnout en los trabajadores de la minera SOTRAMI S.A. Dicha indagación se realizó sobre una muestra de 178 colaboradores. Donde se utilizaron los cuestionarios de Maslach Burnout Inventory (MBI), para medir la variable del síndrome de burnout y el Utrecht Work Engagement Scale (UWES), que medirá la variable del engagement laboral. Dicho estudio es de tipo correlacional, diseño no experimental y corte transversal. Los resultados mediante la prueba Rho de spearman, demuestran que existe una relación inversa entre los factores del engagement laboral y síndrome de burnout.

**Palabras clave: engagement, burnout, demandas y recursos, compromiso laboral**

The competitiveness and dynamism of the mining industry requires organizations to foster multiple strategies to enhance their growth in the market. In this context, work engagement and burnout syndrome play an important role in its development. The objective of the study is to determine the relationship between work engagement and burnout syndrome in the workers of the mining company SOTRAMI S.A. This inquiry was carried out on a sample of 178 collaborators. Where the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaires were used to measure the variable of burnout syndrome and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), which will measure the variable of work engagement. This study is of a correlational type, non-experimental design and cross-sectional. The results using the Spearman's Rho test show that there is an inverse relationship between the factors of work engagement and burnout syndrome.

Keywords: engagement, burnout, demands and resources, work commitment

## 1. Introducción

Actualmente, pocos toman en cuenta la repercusión que tiene la ejecución del trabajo que es procedente al estrés, debido a que es una de las causas vitales de enfermedades laborales, generando en algunos casos ausentismo del puesto de trabajo y disminución del compromiso laboral por parte de los colaboradores, es por ello que nos enfocaremos en el síndrome de burnout y engagement laboral. Ambas variables han cobrado gran protagonismo en el ámbito laboral dentro de las organizaciones, tanto así que se puede decir que entre la empresa y el trabajador existe un vínculo laboral. Partiendo de esta premisa surge la necesidad que el colaborador cumpla con un proceso de adaptación al cargo o a las actividades laborales, y de manera similar que tenga un gusto, satisfacción, interés por las políticas y objetivos de la empresa.

Asimismo, la organización deberá de satisfacer las necesidades de los trabajadores, entre las que sobresalen son: estabilidad laboral, retribución económica, ejercicio o puesta en práctica de la profesión adquirida, flexibilidad laboral, entre otras. Por lo tanto, se puede afirmar que ambas partes deberán estar implicadas, de manera que se pueda afrontar situaciones tanto negativas como positivas a nivel organizacional, el síndrome de burnout y engagement laboral son parte de estas situaciones.

El desarrollo del vocablo síndrome de burnout tiene como procedencia en Estados Unidos (E.E.U.U), vinculándose directamente a los colaboradores de Freudenberg (1974) donde se define como “una sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador” (Montoya y Moreno 2012) . Las primeras indagaciones sobre este tema se iniciaron a partir de los procesos provenientes de las emociones y la manera en que las personas hacen frente a ellas.

Para Maslach y Jackson (1981) citado por León et al. (2012), indican que el síndrome de burnout es un proceso que aparece como consecuencia del estrés, la cual se mezclan diferentes variables de carácter individual, social y organizacional. Es por ello que se trata de un síndrome con vinculaciones afectivas adversas el cual repercute en el trabajador a diferentes niveles (personal, colectivo y laboral). Una definición más actual y ampliamente aceptada es propuesta por Maslach et al. (2001), quienes precisan como contestación a estresores crónicos a nivel personal y laboral a partir de las dimensiones conocidas como: agotamiento, cinismo y eficacia profesional.

Por otro lado, surge la perspectiva de la psicología, quien busca el lado positivo de los sentimientos laborales, dando surgimiento así al concepto de engagement laboral, se puede decir que es un vocablo que surge en oposición al síndrome de burnout en el trabajo. De manera que Schaufeli et al. (2002), lo explican como un constructo netamente motivacional relacionado con el trabajo que está caracterizado por el vigor, dedicación y absorción. Las personas con engagement se sienten enérgicas y eficazmente unidos a sus actividades laborales, es decir se sienten totalmente capaces de responder a las demandas de su puesto con completa eficacia.

En este contexto el objetivo del presente trabajo es establecer el nivel de correlación que existe entre el síndrome de burnout y el engagement laboral en la minera SOTRAMI S.A. Con el desenlace de la pesquisa se pretende profundizar y ampliar la base teórica de la conexión entre dichas variables al mismo tiempo que contribuye a un mejor entendimiento. En cuanto a la aportación práctica, busca comprender la importancia del engagement laboral y el síndrome de burnout como factores clave para la determinación directa e indirecta en el crecimiento empresarial, donde se optimiza el capital humano.

## **2. Marco teórico**

### **2.1. Definición del Síndrome de Burnout**

El burnout es el síndrome de quemarse por el trabajo, el cual se da como resultado de estar expuesto constantemente a situaciones de estrés que sobrepasan las reservas emocionales de la persona y se caracteriza por la presencia de actitudes y pensamientos negativos.

Bajo esta deducción para Martínez y Salanova (2003), indican que el burnout traducido al español sería estar quemado por el trabajo, el cual hace referencia a una comparación de apagarse como una vela, que se va consumiendo poco a poco, llevándolo a quedarse sin energía, recursos personales o fuerza espiritual al trabajador. Por su parte para Salanova y Llorens (2008), hacen referencia que el colaborador presenta un estado de agotamiento y pérdida de energía.

Por otro lado, Maslach (2009), citado por Díaz y Carolina (2016), acota que el burnout es el resultado de la exposición prolongada al estrés generado en el medio laboral, de manera que podría permanecer en el futuro de una manera estable. Asimismo, Alvarez y Fernandez (1991), señalan que se da al final de un proceso continuo de estrés, el cual ocasiona la pérdida de motivación y sentimientos de fracaso. De la misma manera Fidalgo (2006), citado por Molina y Moreno (2012), afirma que el síndrome responde al estrés cuando fallan las estrategias de afrontamiento. De manera similar para Carlin y Garces de los Fayos (2010), indican que el estrés excede las reservas emocionales del trabajador, como los esfuerzos cognitivos y conductuales las cuales son desarrollados para manejar situaciones difíciles que sobrepasan la capacidad de tolerancia del trabajador, de modo que si disminuyen los recursos propios incrementa la posibilidad de originar el síndrome.

Para Jackson y Maslach (1986), citado por Raigosa y Marin (2010) se refieren al burnout como un estado mental y/o profesional muy complejo, el cual esta caracterizado mediante tres dimensiones: la primera se refiere al agotamiento emocional, la segunda a la despersonalización y finalmente refieren sobre la carencia de eficacia profesional. Del mismo modo para Burke (1987), citado por Martínez (2010), señala que el burnout es el transcurso de adecuación del estrés laboral, la cual es identificado mediante confusión profesional, frialdad, distanciamiento emocional o aislamiento laboral, sentimientos de culpa por la falta de éxito profesional.

Finalmente, se podría indicar que el burnout es un síndrome psicológico, el cual se clasifica en tres dimensiones, cansancio emocional, despersonalización o cinismo y eficacia profesional, esto se desarrolla cuando el trabajador está expuesto constantemente a situaciones que son estresantes y que sobrepasan sus reservas emocionales lo cual es originado por la sobrecarga, exigencia del mismo trabajador y las relaciones interpersonales con sus compañeros. Este síndrome no solo afecta de manera negativa la habilidad de la persona para desempeñar su trabajo eficazmente sino también afecta al ambiente y a las personas con quien se relaciona, generando consecuencias perjudiciales en las organizaciones como alta tasa de ausentismo, problemas interpersonales que afecta el clima laboral y a su vez provoca disminución de la productividad y rentabilidad de la empresa.

### **2.2. Dimensiones**

#### **2.2.1. Desgaste emocional**

El cansancio emocional se puede definir como la pérdida de energía y de recursos emocionales, la cual da una sensación de no poder dar más, haciendo que la persona pueda llegar a sentir que ha llegado a su límite de oportunidades y medios para resolver emocionalmente e intelectualmente los problemas cotidianos.

De esta manera para Oramas Viera et al. (2007), señalan que se manifiesta al final de la jornada laboral con una sensación de estar acabado. En relación Maslach (1976), citado por Montoya y Moreno (2012), afirman que esta sensación de no poder dar más es producto del excesivo esfuerzo físico y emocional del trabajador, el cual se origina por las constantes interacciones con sus compañeros de trabajo y clientes.



Para comprender mejor Guevara y Ocampo (2016), afirman que cuando se agotan los recursos emocionales que posee el individuo, es cuando presenta agotamiento, tensión y fatiga pues el afectado se siente que ha perdido la motivación de su trabajo. Asimismo, Díaz y Carolina (2016), mencionan que cuando no se poseen los medios de reposición de recursos emocionales, se carece de energía para enfrentar otro día más de labor y afrontar los conflictos que se generen en el medio laboral.

Por lo que finalmente se podría precisar que es la sensación de estar agotado y de no poder dar más de uno mismo, caracterizado por la constante pérdida de energía, originada por las demandas laborales diarias y la sobrecarga de trabajo, que agotan los recursos emocionales de la persona las cuales son utilizadas para enfrentar situaciones difíciles, por lo que cuando se acaban dichos recursos el individuo se siente desgastado provocando pérdida de la motivación en cuanto a la ilusión de lograr sus objetivos.

### **2.2.2. Despersonalización o Cinismo**

La despersonalización se puede abordar en base a dos aspectos: presencia de actitudes negativas la cual se da como respuesta al exceso de agotamiento emocional y la deshumanización hacia las personas con quien se trabaja, afectando a la calidad del trabajo y a la organización.

En esta dimensión se desarrollan actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con quien se trabaja llevándolos a un distanciamiento laboral (Albaladejo et al. 2004). Por lo que, Cavero et al. (2017), señalan que dichos sentimientos son irritabilidad, indiferencia e insensibilidad, los cuales van atribuir a terceros sus obstáculos y fracasos con el fin de mitigar su tensión por la que están pasando. Por su parte Alvarez y Fernandez (1991), acotan que tienden a alejarse de su grupo de trabajo lo cual puede generar la pérdida de dirección y de sus ideales, lo que conlleva con el tiempo a una reacción negativa hacia las personas y el trabajo.

Por otro lado, Guevara y Ocampo (2016), se manifiestan bajo la premisa de deshumanización la cual es entendida como indiferencia o falta de importancia hacia las funciones que están bajo su responsabilidad y hacia el compañero de trabajo que se da como una actitud de defensa ante las actividades agotadoras del trabajo (Moreno et al., 2001).

Esta dimensión se da a un nivel interpersonal debido a que inquieta a las personas con las que se relaciona el afectado, las cuales pueden ser clientes, compañeros de trabajo y familiares, porque son tratadas con frialdad e indiferencia, además las personas con este síndrome suelen alejarse del grupo de trabajo cuando este está inmerso en su labor, este alejamiento es generado como un componente de defensa producto del agotamiento emocional, esta dimensión incapacita al trabajador para desarrollar su trabajo eficazmente.

Mientras que la falta de realización de logros laborales se caracteriza por incumplimiento de los logros trazados (Ramos, 2018). Por ende, presentan sentimientos de incompetencia como desilusión, fracaso y baja autoestima con tendencia a la depresión (Delgado, 2003). De la misma forma Kulakova et al. (2017), mencionan que los trabajadores se sienten insatisfechos con el trabajo que realizan y enojados consigo mismo.

Esta dimensión se da a nivel personal debido a que el afectado se autoevalúa, de acuerdo a sus logros obtenidos y al trabajo que realizan, generando de esta manera sentimientos negativos de sí mismo, al no lograr sus objetivos, por lo que se frustra y se siente fracasado, disminuyendo así la confianza en sí mismo para poder realizar sus funciones eficazmente, volviéndose incompetente en el trabajo que realiza.

### **2.2.3. Eficacia Profesional**

Esta dimensión según la teoría encontrada menciona que parece funcionar de manera autónoma o independiente de las dos anteriores agotamiento y cinismo, es por ello que para (Moreno-Jiménez, 2007; Moreno-Jiménez, Herrera, Hernández y Adán, 2006; Salanova et al. 2000; Schaufeli et al., 2002), dichos autores lo consideran como consecuencia y no como un elemento propio del síndrome de burnout.

Por su parte para Leiter (1993), citado por González-Romá et al. (2006). “el cinismo parece que se desarrolla en respuesta al agotamiento, mientras la eficacia profesional aparenta desarrollarse independientemente y paralelamente”. De la misma manera para Maslach y Leiter (2008) señalan que en algunas ocasiones la eficacia se asocia a las otras dimensiones y en otras se presenta de forma más independiente.

Se puede decir que surge cuando el trabajador considera no ser ya competente para el desarrollo de su cargo y de sus actividades laborales, por consecuencia se evita de las relaciones personales y profesionales, bajo desempeño laboral, disminución de las expectativas en el trabajo e insatisfacción generalizada (Quiceno y Vinaccia, 2007; Hernández, Terán, Navarreta, y León, 2007; Marsollier, 2019; Apiquian, 2007). De la misma manera para Maslach y Jackson (1982). aportan que es un sentimiento de bajo logro o realización en la profesión y que surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen al sujeto, exceden su capacidad para atenderlas de forma competente.

El así llamado tercer componente del burnout (eficacia profesional), se ha criticado en muchos sentidos. Por ejemplo, algunos autores señalan que la eficacia profesional es un constructo cercano a una dimensión más estable de la personalidad (Cordes y Gougherty, 1993; Shirom, 1989) y no tanto un componente central del burnout. Desde un punto de vista empírico, la eficacia profesional desempeña un papel distinto (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Los resultados de un metaanálisis reciente confirman el papel independiente de la eficacia profesional de las otras dos dimensiones del burnout con una correlación menor y en algunos casos no significativa (Lee y Ashforth, 1996). Otros estudios han mostrado que las creencias de eficacia desempeñan un rol modulador y amortiguador entre las demandas laborales y el burnout (Salanova, Peiró y Schaufeli, 2002).

### **2.3. Definición del engagement laboral**

El engagement puede ser definido como un estado mental positivo frente al trabajo en donde se obtiene el bienestar del trabajador en la organización asimismo se lo determina como una variable opuesta al Burnout.

De acuerdo a Schaufeli y Bakker (2004), citado por Orgambidez et al. (2015), mencionan que el engagement laboral se caracteriza por altos niveles de vigor, dedicación y absorción lo cual genera un estado mental positivo en el empleado con respecto a su trabajo. Por esta razón León et al. (2012), lo definen como un efecto psicológico positivo por el trabajo que incluye dimensiones que se puede dar en cualquier persona que ejerce alguna actividad laboral. De tal manera que los trabajadores que muestran alto nivel de engagement presentan altos niveles de energía y resistencia mental que al conectarse con su trabajo perciben las tareas de su cargo como un reto en lugar de algo estresante que finalmente conlleva a un alto compromiso laboral (Montoya y Moreno, 2012). Sin embargo, Raigosa y Marin (2010), mencionan que el engagement es producido por estados satisfactorios tanto en su dimensión física, cognitiva y emocional que se da a través de un funcionamiento óptimo de las personas en las organizaciones.

Por otro lado, Spontón et al. (2012), indican que el engagement es una variable que otorga una experiencia de bienestar del trabajador que surge de un nivel alto de vínculo positivo con su centro laboral y es definida teóricamente contrario al burnout. Mientras que Schaufeli y Salanova (2007), citado por Montoya y Moreno (2012), consideran al engagement como antítesis del síndrome burnout y como un estado psicológico de desarrollo y realización personal. Incluso la literatura considera al engagement como una variable protectora frente a la posibilidad de presentar Síndrome Burnout (Kahn, 1990).

Finalmente, el vocablo engagement se puede afirmar que es un término inglés utilizado en el mundo laboral donde la palabra que más se asemeja a su significado en castellano es el “compromiso laboral”. El engagement es definido como un estado psicológico positivo que el individuo tiene frente al trabajo. Las consecuencias de que el personal cuente con un alto nivel de engagement se relacionan con una buena actitud frente al trabajo, un buen desempeño en las actividades asignadas al trabajador, satisfacción laboral, deseo de permanecer en la empresa, motivación para cumplir con el objetivo de la organización y mayores ingresos para la empresa.

## **2.4. Dimensiones**

### **2.4.1. Vigor**

El vigor es contextualizado como un alto nivel de energía, que se identifica por la voluntad de invertir esfuerzo en el trabajo y permanecer pese a las dificultades que se presenten.

Fernández y Yáñez (2014), mencionan que mientras el empleado se encuentre laborando, el vigor se caracteriza como un alto nivel de energía y resistencia mental. Por ende, Salanova y Schaufeli (2009) citado por Borrego (2016), definen al vigor como un “componente conductual energético del engagement” que posee altos valores de energía como también buena resistencia mental mientras trabaja, con el objetivo de que el trabajador no se agote fácilmente.

Por otro lado, el vigor se caracteriza por el esfuerzo de voluntad que el trabajador emplea para realizar su trabajo y cumplir con las tareas que se le han sido asignadas ante cualquier presentación de dificultades (Chiang Vega et al., 2017). De igual modo Schaufeli et al. (2002), citado por Cumpa (2015), hace referencia a la caracterización por los altos niveles de energía mientras desempeñan su labor, que puede conceptualizarse como el deseo fuerte de esforzarse en el trabajo y excelente disposición para invertir esfuerzo, incluso muestra persistencia al enfrentar dificultades consigo mismo. Bajo esta premisa Hernandez et al. (2016), describen al vigor como la voluntad de invertir esfuerzo en el trabajo y así el trabajador pueda permanecer aun cuando se le presente cualquier dificultad. Sin embargo, para Schaufeli y Bakker, (2004) citado por Vallejo et al. (2018) El vigor se entiende como opuesto al agotamiento, y corresponde con altos niveles de energía y esfuerzo, aunque surjan dificultades y contratiempos.

Es el grado de intensidad o fuerza que el hombre o individuo utiliza para realizar su trabajo. El vigor se caracteriza por presentar altos niveles de energía, resistencia mental mientras el individuo se encuentra laborando con la finalidad de que este persista ante cualquier obstáculo que se le presente.

### **2.4.2. Dedicación**

La dedicación se puede definir en base a dos aspectos como una alta implicación laboral en el cual se identifica el nivel de compromiso del trabajador con sus tareas y la motivación frecuente dentro de su centro laboral como motor principal de la persona.

La dedicación se define como la inmersión en el trabajo relacionado con una revelación de sentimientos positivos como el entusiasmo, la inspiración y el orgullo (Moreno et al., 2010). Por tanto, la dedicación está fuertemente enlazada con el trabajo y experimenta emociones positivas que contribuyen a la persona (Contreras, 2015). Asimismo Garrosa et al. (2014), determinan que esta dimensión está fuertemente involucrada en la actividad que cada persona realiza, experimentando así factores que involucran la realización de los trabajadores.

Según Armijo y Portalanza (2017), el motor principal para la motivación laboral es la dedicación, que ayuda a promocionar intereses de la organización con sentimientos positivos. Por ello, Flores et al. (2015), mencionan que la dedicación está fuertemente vinculada con la motivación en el trabajo y que esto experimenta un sentido de desafío. Y finalmente para los autores Schaufeli y Bakker (2003), citado por Granados (2015), mencionan que este vocablo se refiere a concederse completamente a su actividad laboral, de manera que llega a sentirse entusiasmado y apasionado por la labor que este realice.

La dedicación se define como una alta implicación laboral en donde se identifica el grado de compromiso que presenta el trabajador con las actividades asignadas y manifiesta sentimientos positivos como orgullo y entusiasmo.

### **2.4.3. Absorción**

La absorción es definida a través de la concentración total en el trabajo y el problema en desconectarse de la actividad que está realizando debido a que el trabajador disfruta de lo que está

haciendo.

En primer aspecto, Salanova (2009) citado por Tripiana y Llorens, (2015), definen que la absorción se produce cuando el trabajador está plenamente concentrado en su trabajo, ya que siente cierto grado de satisfacción en lo que hace, debido a esto el trabajador no se da cuenta que el tiempo pasa rápido y finalmente experimenta dificultades o problemas en despegarse de su trabajo.

Por otro lado, para Rodríguez, Muñoz y Bakker (2011), citado por Ruiz (2020), mencionan que la absorción inicia cuando se pierde la percepción del tiempo ya que el trabajador disfruta de las actividades que realiza en su centro de trabajo. No obstante, Bakker y Leiter (2010) citado por Agurto et al. (2020), hace referencia al grado de concentración y la forma en cómo se siente el colaborador con el desarrollo de su trabajo, tomando como característica típica de esta dimensión la sensación de que el tiempo pasa sin darse cuenta. Por último, Peña y Extremera (2012), citado por Ávila et al. (2017), mencionan que dicho vocablo hace referencia a los sentimientos de bienestar cuando el colaborador está embelesado y metido en su puesto de trabajo.

La absorción se presenta en el individuo por la existencia de concentración en el trabajo, que se genera gracias a la satisfacción que el trabajador siente frente a las tareas que se le han asignado y que sin darse cuenta el tiempo va pasando rápidamente que esta tan concentrado en terminarlo que no se percata del tiempo que ha pasado.

### 3. Metodología

#### 3.1. Población y muestra

El presente trabajo de investigación será aplicado en los trabajadores de la empresa minera SOTRAMI S.A., ubicada en el centro poblado Santa Filomena, Distrito de Sancos, Provincia de Lucanas, Departamento de Ayacucho.

La población lo conforman todos los trabajadores administrativos y operativos de la empresa minera SOTRAMI S.A, la cual está conformada por 330 trabajadores. Los participantes para este trabajo de investigación fueron determinados a través del método de muestreo no probabilístico, mediante la fórmula de cálculo del tamaño de la muestra para poblaciones finitas o conocidas, donde se obtuvo una muestra de 178 colaboradores, los cuales van a dar representatividad de la población.

#### 3.2. Análisis de confiabilidad

Para determinar el nivel de confiabilidad se realizó una prueba piloto. Para esto, se encuestó a 50 trabajadores del sector minero en la empresa FIDAMI la cual está ubicada geográficamente en el distrito de Sancos. Tal como se muestra en la tabla 1, en la variable del síndrome de burnout se encontró un coeficiente de alfa de Cronbach de 0,868 lo que indica que el instrumento aplicado es fiable.

**Tabla 1**

*Análisis de confiabilidad - variable síndrome de burnout*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.868	16

En la tabla 2, en la variable del engagement laboral se evidenció un coeficiente de Cronbach de 0.897 lo que indica que el instrumento aplicado es fiable.

**Tabla 2***Análisis de confiabilidad - variable engagement laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.897	17

#### 4. Resultados

##### 4.1. Normalidad en los datos

Para confirmar la normalidad y la afinidad de los datos reunimos mediante los instrumentos de medición Utrecht Work Engagement Scale (UWES) y Maslach Burnout Inventory (MBI), durante el proceso de reconocimiento de los niveles de Burnout y Engagement en trabajadores participantes. Se aplicó la prueba no paramétrica de Kolmogorov Smirnov, de los resultados obtenidos de dicha prueba se puede concluir que todas las escalas de los instrumentos aplicados tanto del burnout: “Desgaste emocional, cinismo y eficacia profesional”, como del Engagement: “Vigor, dedicación y absorción”; no superan el 0,05 como se puede apreciar en la tabla N° 3, como resultado se puede afirmar que los datos poseen una distribución no específica o anormal, con un nivel de significancia de 0.

**Tabla 3***Pruebas de normalidad*

	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Desgaste Emocional	0,120	178	0,000
Cinismo	0,210	178	0,000
Eficacia Profesional	0,161	178	0,000
Vigor	0,105	178	0,000
Dedicación	0,166	178	0,000
Absorción	0,095	178	0,000

##### 4.2. Correlación no paramétrica entre las escalas.

Con el objetivo de determinar la objetividad de una correlación tanto como en fuerza y dirección de la relación lineal entre cada una de las escalas de dichos instrumentos ya antes mencionados (UWES) y (MBI), determinando de manera similar el nivel de significancia estadística de dichas relaciones, llevándose a cabo mediante la prueba no paramétrica de Rho se Spearman ( ver cuadro N° 4), como resultado de este estudio estadístico se determinó que existe una correlación inversa entre los factores de desgaste emocional y cinismo escalas que pertenecen a la variable del Burnout (MBI), y los factores vigor, dedicación y absorción escalas que corresponde a la variable del engagement (UWES), del cual se puede concluir que los trabajadores que presentan niveles superiores de desgaste emocional y cinismo en el Burnout, mostraran niveles inferiores en las tres escalas del engagement “vigor dedicación y absorción”. Corroborándose de esta manera que el engagement Laboral es una contraposición del Síndrome de Burnout, por ende, las dimensiones del engagement se relacionan de manera inversa o negativamente con las dimensiones del Burnout.

De manera similar de los resultados obtenidos se puede determinar la existencia de una correlación directamente proporcional entre la escala de Eficacia profesional del cuestionario del Burnout y las tres escalas del engagement, logrando deducir que a mayor eficacia profesional en los trabajadores mineros se obtendrá mayor vigor dedicación y absorción o de engagement en general. Esto puede darse debido a que los Ítems del burnout se encuentran expresados de manera positiva, por lo que se puede decir de manera contraria se encuentran redactados los Ítems de las dimensiones de desgaste emocional y cinismo pertenecientes a la variable del Burnout, dicho lo anterior no se pretende inferir que la eficacia profesional pertenezca al engagement, sino que encontrar la falta de eficacia profesional desde el burnout, por lo que requerirá de manera prioritaria atender e invertir en dicha escala.

Y finalmente del resultado obtenido se puede sostener que las escalas del engagement laboral, manifiestan una relación directamente proporcional, la cual permite confirmar que los colaboradores de la minera que presenten altos niveles de algunas de estas dimensiones mostrarán altos niveles en las dos escalas del engagement.

**Tabla 4**

*Correlación no paramétrica entre las escalas*

		Correlaciones					
		Desgaste Emocional	Cinismo	Eficacia Profesional	Vigor	Dedicación	Absorción
Desgaste Emocional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,466**	-,305**	-,318**	-,304**	-,171*
	N	178	178	178	178	178	178
Cinismo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,466**	1,000	-,332**	-,271**	-,432**	-,328**
	N	178	178	178	178	178	178
Eficacia Profesional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,305**	-,332**	1,000	,418**	,533**	,414**
	N	178	178	178	178	178	178
Vigor	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,318**	-,271**	,418**	1,000	,508**	,502**
	N	178	178	178	178	178	178
Dedicación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,304**	-,432**	,533**	,508**	1,000	,549**
	N	178	178	178	178	178	178
Absorción	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,171*	-,328**	,414**	,502**	,549**	1,000
	N	178	178	178	178	178	178

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

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**4.3. Tablas de frecuencias en los resultados de los instrumentos (UWES) y (MBI – GS) aplicados a los trabajadores de la minera.**

**Tabla 5**

*Tabla de frecuencia - engagement laboral*

<b>Engagement Laboral</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	50	28,1	28,1
	Medio	76	42,7	42,7
	Alto	52	29,2	29,2
	Total	178	100,0	100,0

Partiendo de la revisión teórica del engagement se puede afirmar que el colaborador presentara un estado mental positivo hacia su trabajo caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Dicho lo anterior se puede observar en la tabla N° 5 que los trabajadores de la empresa minera obtienen un 29,2% como resultado, esto nos indica que solo (52 de 178) colaboradores encuestados realizan su trabajo con niveles de engagement que se posicionan en un nivel Alto, por lo que se puede afirmar que solo esa cantidad realiza sus actividades laborales con altos niveles de energía, resistencia física, entusiasmados, con alta implicación laboral y alta nivel de implicación.

**Tabla 6**

*Tabla de frecuencia - Síndrome de Burnout*

<b>Síndrome de Burnout</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	42	23,6	23,6
	Medio	89	50,0	50,0
	Alto	47	26,4	26,4
	Total	178	100,0	100,0

De la revisión teórica antes descrita se puede afirmar que el burnout se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Mencionado lo anterior se puede observar en la tabla N° 6 que el 26,4% de los trabajadores presentan un alto nivel de burnout, por ende, se puede decir que (47 de 178) colaboradores realizan su labor con una actitud indiferente, se perciben emocionalmente fatigados por la dinámica organizacional, menosprecian su propio trabajo, llevándolos a intuir que su función en las labores no contribuye o no interesan en la empresa.

**Tabla 7**

*Tabla cruzada - Síndrome de burnout y Engagement laboral*

<b>Tabla cruzada Síndrome de Burnout *Engagement Laboral</b>					
		Engagement Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Síndrome de Burnout	Bajo	18	17	7	42
	Medio	18	39	32	89
	Alto	14	20	13	47



Total	50	76	52	178
-------	----	----	----	-----

Elaborando una tabla cruzada entre ambas variables como muestra la tabla N° 7 se observa que el 29,21% (52 trabajadores) muestran un nivel alto de Engagement laboral, y de manera similar, se puede ver que el 26,4% que representa a (47 colaboradores) exhiben un nivel alto de Síndrome de burnout. Después de haber analizado lo anterior se puede afirmar la poca relación en los constructos de ambas variables en los trabajadores, por lo que se puede afirmar de manera muy probable, que el personal que presenta un nivel alto de burnout en las escalas de cinismo y desgaste emocional, las escalas de vigor, dedicación y absorción están siendo usados como estrategia para afrontar las actividades laborales que les genere un nivel considerable de desgaste.

Por otro lado, se puede apreciar que el 70,79% de la población participante, es decir que (126 trabajadores), tienen un nivel medio – bajo de engagement. Dicho reporte muestra que el personal se encuentra en su zona de confort, la cual le permite estar calmado y relajado con sus actividades laborales.

## 5. Discusión y Conclusiones

Esta indagación tiene como objetivo de determinar si existe una correlación directa o inversa tanto en fuerza y dirección entre dichas variables. Dicha indagación concluye que existe una correlación inversamente proporcional entre las variables UWES y (MBI – GS), por ende sus dimensiones también están relacionados de manera negativa, es decir que los factores de vigor, dedicación y absorción componentes del engagement son la contraposición de los factores de cinismo, desgaste emocional y eficacia profesional componentes del síndrome de burnout, en el estudio realizado se determinó que en la población encuestada (178 colaboradores), que si los niveles del engagement son Altos, el burnout presenta un nivel bajo, dicho de otra manera se puede afirmar que mientras una tenga una tendencia a aumentar la otra disminuirá. Esto siempre será visible siempre y cuando se presentan niveles altos en uno de las dos variables. Por lo que en este estudio se observa una coexistencia entre el engagement y burnout siempre y cuando los trabajadores presenten un nivel bajo – medio de las escalas del engagement o burnout. Por lo que conlleva a deducir que el engagement y sus dimensiones teóricas aparecen como una táctica para hacer frente al surgimiento del burnout y sus factores. Resulta factible que un trabajador pueda presentar un nivel (bajo – medio), de engagement y al mismo tiempo padecer de síntomas asociados al burnout. Dicha situación no le permite al colaborador desarrollarse de manera profesional, personal y laboral, por ende, dicho trabajador no podrá alcanzar un estatus engaged dentro de la organización. Como lo expuesto por Salanova y Schaufeli (2009) quienes señalan que el engagement va de la mano con el burnout, vinculándose de manera negativa o inversa. De la misma manera, el estudio realizado por Raigosa y Marín (2010) valida que a mayor nivel de engagement hay menor probabilidad de que se genere el síndrome de burnout en los trabajadores.

Por otro lado, se halló que el engagement laboral está relacionada de manera inversa con la dimensión desgaste emocional, lo cual es confirmado por Schaufeli y Backker en el 2003, en un análisis teórico por dimensiones, donde el engagement presenta factores opuestos al corazón del síndrome de burnout: el desgaste emocional y el cinismo. Es decir, el vigor se concibe como opuesto al desgaste emocional, citado por ( Marsollier, 2015). Dando como resultado lo mencionado por Rodríguez y Bakker en el 2013 que los empleados que se encuentran desgastados por su trabajo perciben su tarea como estresante y demandante; mientras que los empleados con engagement perciben su tarea como desafiante.

Así también el engagement laboral se relaciona de manera inversa con la dimensión cinismo. Por ello, en un estudio realizado por Marsollier y Aparicio (2013) afirman que a mayores niveles de vigor, se espera una disminución en los niveles de cinismo. Además, en los resultados obtenidos en su investigación, el engagement también se asocia negativamente al cinismo, como era de esperarse. Por último, el engagement laboral se relaciona de manera directa con la dimensión eficacia profesional. Dando como respaldo, el estudio realizado por Liébana, Fernández, Vásquez, López y Rodríguez



(2018) que mencionan que la eficacia presenta una correlación directa con las variables del engagement. Además, los resultados que se obtuvieron en dicha investigación evidencian que cuanto mayor sea la eficacia, menores son las puntuaciones obtenidas para el agotamiento y cinismo y mayor es el engagement.

Cabe señalar que en dicha indagación se realizó la prueba de normalidad donde se encontró que dichos datos presentan una distribución anormal, de la misma manera también se realizó un análisis de fiabilidad en una empresa del mismo rubro (minera), donde se tomaron muestra de 50 trabajadores donde se obtuvieron como resultados para engagement laboral se evidenció un coeficiente de Cronbach de 0.897 lo que indica que el instrumento aplicado es fiable, por otro lado, para el síndrome de burnout se encontró un coeficiente de alfa de Cronbach de 0,868 lo que indica que el instrumento aplicado es fiable.

Como conclusión final con este aporte científico se pretende que estos aportes sean considerados no solo por factores académicos, sino que también por el sector empresarial, permitiéndoles enfocarse en el desarrollo de la gestión del talento humano en las organizaciones peruanas.

Dentro de la organización que se realizó el estudio no se percibe una gestión conducida a la identificación del engagement, la ilusión, el sentido de pertenencia, bienestar laboral , y todos los factores positivos, por lo que generalmente se pasa por alto o se desconocen las características y/o cualidades positivas con la que el personal llega a la organización, a partir de la experiencia profesional adquirida por los investigadores, se recomienda a las organizaciones orientar tanto como la gestión administrativa y gestión económica hacia los factores positivos del engagement, siendo estas un punto clave para que el trabajador pueda sobrellevar y responder de manera óptima a las exigencias laborales, de manera que la inversión económica y esfuerzo administrativo se verá reflejada inmediatamente, obteniendo como resultado mayor cantidad de colaboradores engaged.

## 6. Referencias

- Agurto Ruiz, Karla; Mogollon Gracia, Francisco Segundo; Castillo Chung, L. B. (2020). *El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores*. 2020, 112–119.
- Albaladejo, R., Villanueva, R., Ortega, P., Astasio, P., Calle, M. E., & Domínguez, V. (2004). Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de un Hospital de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 78(4), 505–516. <https://doi.org/10.1590/s1135-57272004000400008>
- Alvarez Gallego, E., & Fernandez Rios, L. (1991). El Síndrome de “Burnout” o el desgaste profesional (1): revisión de estudios. *Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq.*, 7(1), 257–265. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.10.004>
- Armijo Mora, M. I., & Portalanza Chavarría, C. A. (2017). *Diagnóstico de la calidad de vida laboral , engagement y burnout en trabajadores de una institución de educación superior del Ecuador*. 2(12), 153–165.
- Ávila Dávila, M. M., Portalanza Chavarría, C. A., & Duque Oliva, E. J. (2017). *Evaluación del engagement en trabajadores de una institución de educación superior en Ecuador*. 4(4), 1–26.
- Borrego Alés, Y. (2016). *El engagement en el trabajo : antecedentes y resultados organizacionales*.
- Carlin, M., & Garces de los Fayos Ruiz, E. J. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología*, 26(1), 169–180.
- Cavero Prado, K. S., Condor Orihuela, M. G., & Ramos Salinas, E. C. (2017). Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del servicio de la unidad de cuidados intensivos neonatales en una clínica, marzo Lima 2017. *Universidad Peruana Cayetano Heredia*, 1–34. <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/808>

- Chiang Vega, M. M., Fuentealba Elgueta, I. I., & Nova Cabrera, R. A. (2017). Relación Entre Clima Organizacional y Engagement, en Dos Fundaciones Sociales, Sin Fines de Lucro, de la Región del Bio Bio. *Ciencia & Trabajo*, 19(59), 105–112. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492017000200105>
- Contreras Quevedo, C. A. (2015). *Determinación del Nivel de Engagement laboral en Trabajadores de una Planta de Producción de Petróleo y Gas Costa Afuera en México*. 37–42.
- Cumpa Romero, M. D. (2015). *Engagement en colaboradores de trs empresas de comercializacion de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo - 2015*.
- Delgado, A. (2003). El síndrome del “Burnout” en profesores de educación secundaria de Lima metropolitana. *Revista de Investigación En Psicología*, 6(2), 28.
- Díaz Bambula, F., & Carolina Gómez, I. (2016). *La investigación sobre el síndrome de burnout en latinoamérica entre 2000 y el 2010*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21345152008>
- Fernández Merino, Carolina; Yáñez Gallardo, R. (2014). *Describiendo el engagement en profesionales de enfermería de atención primaria de salud*.
- Flores Jiménez, Cinthya; Fernández Arata, Manuel; Juárez García, Arturo; Merino Soto, César; Guimet Castro, M. (2015). *Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en lima, Perú*.
- Garrosa, Eva; Blanco donoso, Luis M; Moreno jiménez, Bernardo; González, Ana; Fraca, Monica; Meniz, M. J. (2014). *Evaluación y predicción del work engagement en voluntarios : el papel del sentido de la coherencia y la reevaluación cognitiva*. 30, 530–540.
- Granados Amaya, C. R. (2015). *Engagement Laboral en la Dirección De Gestión De Talento Humano de la Contraloría General de la Republica*.
- Guevara, M. L., & Ocampo, N. (2016). Propiedades psicométricas de confiabilidad y validez del Maslach Burnout Inventory–General Survey. *Revista Interamericana de ...*, 33(2), 128–142. <https://doi.org/10.21772/ripo.v33n2a04>
- Hernandez Vargas, C. I., Llorens Gumbau, S., Rodriguez Sanchez, A. M., & Dickinson Bannack, M. E. (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México. *Pensamiento Psicológico*, 14(2). <https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi14-2.veup>
- Kahn, W. A. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. 692–724.
- Kulakova, O., Moreno, B., Garrosa, E., Sánchez, M. O., & Aragón, A. (2017). Universalidad del constructo del Maslach Burnout Inventory en un contexto latinoamericano. *Acta de Investigación Psicológica*, 7(2), 2679–2690. <https://doi.org/10.1016/j.aippr.2017.05.001>
- León Duarte, J. A., Romero Dessens, L. F., & Olea Miranda, J. (2012). Estudio de validez factorial del síndrome de Burnout y engagement en estudiantes universitarios de ingeniería. *Alternativas En Psicología*, 42–53.
- Martinez, I., & Salanova, M. (2003). Niveles de burnout y engagement en estudiantes universitarios, relación con el desempeño y desarrollo profesional. *Revista de Educación*, 330.
- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112, 1–40. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.10.004>
- Maslach, Christina; Schaufeli, Wilmar B; Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout*. 397–422.
- Molina Brenes, M. A., & Moreno Salas, M. (2012). Síndrome de burnout y engagement laboral en

- profesionales del sistema penitenciario costarricense. *Ciencias Sociales*, 3(137), 65–81.
- Montoya Zuluaga, Paula Andrea; Moreno Moreno, S. (2012). *Relación entre síndrome de burnout , estrategias de afrontamiento y engagement*.
- Montoya Zuluaga, P. A., & Moreno Moreno, S. (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología Desde El Caribe*, 29(1), 205–227.
- Moreno jimenez, B., Rodríguez Carvajal, R., & Escobar Redonda, E. (2001). La Evaluación del Burnout profesional . Factorialización del MBI-GS . Un FACTORIALIZACION DEL MBI-GS . UN ANALISIS PRELIMINAR. *Ansiedad y Estrés*, 7(May 2014), 69–78.
- Moreno Jimenez, B., Sanz Vergel, A. I., Corso de Zuñiga, S., & Rodriguez Muños, A. (2010). *El “burnout” y el “engagement” en profesores de Perú. aplicación del modelo de demandas-recursos laborales*. June 2015. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2796.5602>
- Oramas Viera, A., González Marrero, A., & Vergara Barrenechea, A. (2007). El desgaste profesional, evaluacion y factorializacion del MBI - GS. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 8(1), 37–45.
- Orgambidez Ramos, A., Pérez Moreno, P. J., & 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>
- Raigosa Gallego, D., & Marin Londoño, B. (2010). *Formación en creencias de eficacia . Una propuesta para reducir el burnout y optimizar los niveles de engagement en empleados .*
- Ramos Olivera, J. L. (2018). *Factores psicosociales, Burnout y engagement en residentes de especialidades clínicas y quirúrgicas del H.R.H.D.E.* 0–72. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA\\_30440897ab66008f3c50c5e898d5bf94%0Afile:///D:/TRABAJOS/EDDY/BURNOUT/44.pdf](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_30440897ab66008f3c50c5e898d5bf94%0Afile:///D:/TRABAJOS/EDDY/BURNOUT/44.pdf)
- Ruiz Cuti, T. (2020). *“Engagement y riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa de tercerización de venta de productos financieros.”* 1–112.
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles Del Psicólogo*, 29(1), 59–67.
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008). Estudio actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles Del Psicólogo*, 29(1), 59–67.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Bakker, A. B., & Gonzales Roma, V. (2002). *The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach*. 71–92.
- Spontón, C., Medrano, L. A., Meffei, L., Spontón, M., & Castellano, E. (2012). *Validación del cuestionario de engagement uwes a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina*. 18(2), 147–154.
- Tripiana, J., & Llorens, S. (2015). *Empleados engaged : influencia de la autoeficacia y del líder Fomentando empleados engaged : el rol del líder y de la autoeficacia* Introducción. May. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.2.179561>
- Vallejo martin, macarena; Aja Valle Jaime; Plaza Angulo, J. J. (2018). *Estrés percibido en estudiantes universitarios: influencia del burnout y del engagement académico* Perceived. 220–236.