

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración y Negocios
Internacionales



**Síndrome de Burnout y Engagement en los trabajadores de la
Extractorora Rio Manso Exa S.A.**

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

Autores:

Andrea Camila Reyes Quevedo
Daniel Isaac Borja Guzmán

Asesor:

Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto

Lima, julio de 2024

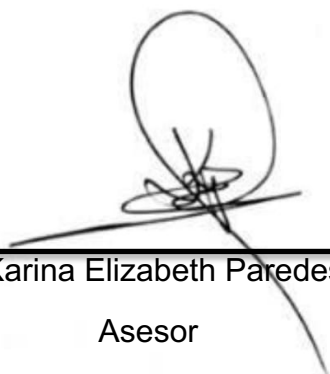
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**Síndrome de Burnout y Engagement en los trabajadores de la Extractora Rio Manso Exa S.A.**” de los autores Andrea Camila Reyes Quevedo y Daniel Isaac Borja Guzmán tiene un índice de similitud de 17% 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 8 días del mes de julio del año 2024.



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 02 día(s) del mes de Julio del año 2024 siendo las 15:00 horas,

reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Sede Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a)

Mg. David Junior Elías Aguilar Pando el (la) secretario(a) Mg. Santos Victor Burgos Chavez

y los demás miembros: Dra. Maritza Sulechad Ariana Rodriguez Paredo Abanto y el (la) asesor(a) Dra. Karina Elizabeth

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: "Síndrome de Burnout y Engagement en los trabajadores de la Extractora Río Manso S.A."

- a) Andrea Camila Reyes Queredo del/los) bachiller/les.
- b) Daniel Isaac Boya Guzman
- c)

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. 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:

Bachiller (a): Andrea Camila Reyes Queredo

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Líteral	Cualitativa	
	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (b): Daniel Isaac Boya Guzman

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Líteral	Cualitativa	
	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Líteral	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/a

Asesor/a

Bachiller (a)

Miembro

Bachiller (b)

[Signature]
Secretario/a

Miembro

Bachiller (c)

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. METODOLOGÍA	3
RESULTADOS.....	4
RESULTADO 1	4
RESULTADO 2	5
RESULTADO 3	5
RESULTADO 4	6
RESULTADO 5	7
DISCUSIÓN.....	7
CONCLUSIONES.....	10
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	11

Síndrome de Burnout y Engagement en los trabajadores de la Extractora Rio Manso Exa S.A.

Resumen

Se ha demostrado que el engagement en el empleado es un beneficio de toda organización siempre y cuando esté abocado a una menor presentación de burnout, para obtener resultados favorables que impacten positivamente en el desempeño y logros de la organización. El propósito de este estudio es establecer la relación entre el burnout y engagement y corroborar el comportamiento predictivo de las dimensiones de las variables de estudio. Se utilizó el diseño no experimental transversal y el tipo de estudio correlacional y explicativo en 370 trabajadores de la Extractora Agrícola Rio Manso Exa S.A., a quienes se aplicó instrumentos de Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) para medir el síndrome de burnout y el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) para medir el engagement. Se aplicó estadísticos descriptivos e inferenciales. Como resultado, se obtuvo una correlación indirecta o negativa entre las variables de estudio, así como las dimensiones de burnout y engagement. También se encontró que solo instrucción se asocia al burnout y engagement. Además, desgaste emocional, cinismo y eficacia profesional se constituyen en predictores de vigor, dedicación y absorción.

Palabras clave: Burnout syndrome, Engagement, Emotional exhaustion, Cynicism, Professional effectiveness

Burnout and Engagement Syndrome in the workers of the Extractora Rio Manso Exa S.A.

ABSTRACT:

It has been shown that employee engagement is a benefit for every organization as long as it is aimed at less burnout, to obtain favorable results that positively impact the performance and achievements of the organization. The purpose of this study is to establish the relationship between burnout and engagement and corroborate the predictive behavior of the dimensions of the study variables. The non-experimental cross-sectional design and the type of correlational and explanatory study were used in 370 workers of the Extractora Agrícola Rio Manso Exa S.A., to whom Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) instruments were applied to measure burnout syndrome and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) to measure engagement. Descriptive and inferential statistics were applied. As a result, an indirect or negative correlation was obtained between the study variables, as well as the burnout and engagement dimensions. It was also found that only instruction is associated with burnout and engagement. Furthermore, emotional exhaustion, cynicism and professional efficacy are predictors of vigor, dedication and absorption.

Palabras clave: Burnout syndrome, Engagement, Emotional exhaustion, Cynicism, Professional effectiveness

1. Introducción

Fessell & Cherniss (2020) mencionan que antes de la pandemia y durante la misma, surge una inquietud por el aumento drástico de estrés o burnout, conllevando a un problema aún mayor afectando la salud mental de las personas (Acuña-Hormazabal, Mendoza-Llanos & Pons-Peregort, 2021). Esto se agrava por la falta de interés por parte del sistema erróneo de las empresas creyendo que es responsabilidad solo del sector salud (Shanafelt & Noseworthy, 2017), surgiendo factores estresantes en el área laboral como es el trabajo excesivo (Maslach, Jackson & Leiter, 1996), alteración entre las demandas y habilidades que se solicitan, falta de control sobre el trabajo y el estrés laboral prolongado de los trabajadores (Linzer, Visser, Oort, Smets, McMurray & Haes, 2001). Es por ello, como mencionan Maricuțoiu et al., (2017); Leijten, Van de Heuvel, Van der Beek, Fekker, Robroek & Burdorf, (2014), el engagement es reconocida como una de las fuentes de prevención de los problemas de salud emocional, reduciendo el grado de estrés en que el trabajador este pasando y las consecuencias seguidas de ellas, con el objetivo que se obtenga un mayor grado de salud física-mental (Kanste, 2011). Según Xanthopoulou, Bakker, Kantas & Demerouti (2012), los gerentes y psicólogos organizacionales están preocupados por el agotamiento porque es una correlación importante entre la mala salud de los empleados y la reducción de la productividad. Por lo tanto, los investigadores y gerentes no solo están interesados en comprender las causas del Síndrome de Burnout de los empleados, sino también lo que los hace enérgicos y apasionados en el trabajo, como lo es el engagement, que hacen que los empleados se comprometan a ser más saludables, más activos y a gestionar una mejor labor.

Según el periódico El Economista América (2018), el 60% de los trabajadores en Perú sufren estrés y son propensos al burnout o desgaste debido al progresivo agotamiento físico, mental, psíquico y por la falta de motivación. Estudios respecto al engagement en las empresas del Perú, mencionan que solo el 40% tiene una estrategia formal para aplicar el engagement, pero no muy lejos de otros países de la región como es en el caso de Argentina (39%) y Chile (36%). El primer obstáculo para la implementación de estas iniciativas es la falta de presupuesto (60%), luego la falta de tiempo o capacidad para una gestión adecuada (42%) y, finalmente, la falta de compromiso con las iniciativas de gestión (39%).

Los diversos estudios registran que el síndrome de burnout juntamente con el engagement se relacionan negativamente (Schaufeli, Salanova, et al., 2002); además, se evidenció que la dimensión eficacia profesional de la variable síndrome de burnout, puede tomarse como un elemento del engagement, ya que beneficiaría al trabajador, en la misma investigación declararon que los instrumentos trascienden de solo medir variables, sino que se puede llegar a comparar por países (Xanthopoulou et al., 2012).

Otros estudios mencionan que una mayor autoeficacia toma parte importante en la personalidad y en la motivación del trabajo, obteniendo un mayor engagement y menor burnout (Usán & Salavera, 2020), con el fin de que el trabajador obtenga una buena salud mental (Leijten et al., 2014). Sin embargo, otro estudio plantea que cada dimensión es única y que estas, al correlacionarse, repercuten con efectos únicos en el trabajador (Trógolo et al., 2020).

En la empresa Extractora Agrícola Rio Manso Exa S.A. se percibió que en los trabajadores presentan índices de estrés, agotamiento físico, renuncias constantes, esto debido a horarios excesivos y falta de pago a tiempo. Es así que los trabajadores, no

están en su totalidad conectados con sus actividades laborales, dando por consecuencia, una significativa baja productividad.

Por lo tanto, el objetivo del presente estudio es determinar la relación entre el síndrome de burnout y engagement en trabajadores de la Extractora Agrícola Río Manso Exa S.A., así como la relación de las dimensiones de ambas variables.

2. Metodología

El presente estudio de investigación es de tipo correlacional porque se intentará verificar la relación existente entre Síndrome de burnout y Engagement. Según Sampieri, Fernández & Lucio (2014), este tipo de estudio tiene la finalidad de conocer el grado de relación entre variables en una muestra y contexto particular. Este estudio es no experimental porque las variables de estudio solo serán observadas, y es transversal porque los datos se recogerán aplicando instrumentos a los trabajadores de la Extractora Agrícola Río Manso Exa S.A en un solo momento. De acuerdo con Sampieri, Fernández & Lucio (2014), los diseños no experimentales se llevan a cabo sin la manipulación deliberada de ninguna variable, pues solo se observan los fenómenos en su contexto natural. En los estudios de tipo transversal se recolectan los datos en un solo momento (Álvarez & Delgado, 2015).

RESULTADOS

Resultado 1

En la tabla 1, se muestra la información sociodemográfica de los 370 trabajadores de la Extractora Agrícola Rio Manso Exa S.A., la cual se distribuye de la siguiente manera: el 86,5% es de género masculino, mientras que solo el 13,5% es representado por mujeres. Con respecto a la edad, el mayor porcentaje es de 56,8% siendo representado por trabajadores que tiene entre 30 a 44 años, mientras que el menor porcentaje es de 0,5% siendo por trabajadores de 60 años o más. Por último, en nivel de estudio quien representa un mayor porcentaje son los que tienen bachillerato con un 46,2%, mientras que el menor porcentaje solo se da en quienes tienen ciclo básico con un 0,5%.

Tabla 1. Características de los trabajadores.

Característica	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Hombre	320	86.5
	Mujer	50	13.5
Edad	18 a 29 años	102	27.6
	30 a 44 años	210	56.8
	45 a 59 años	56	15.1
	60 o más	2	0.5
	Nivel de estudios	Bachillerato	171
	Ciclo básico	2	0.5
	Primaria	40	10.8
	Secundaria	47	12.7
	Título de tercer nivel	79	21.4
	Técnicos y tecnologías	17	4.6
	Título de cuarto nivel	14	3.8

Resultado 2

En la tabla 2, los trabajadores experimentan el síndrome de burnout (54%) y engagement (50.7%) de la empresa Extractora Agrícola Rio Manso Exa S.A. en un nivel medio. También, la percepción que tienen los trabajadores a un nivel medio es para las dimensiones de síndrome de burnout: desgaste emocional (45.9%) y eficacia profesional (38.4%); sin embargo, para la dimensión de cinismo (41.6%) este encontró a un nivel bajo; por otro lado, se encuentra percepción media para las dimensiones de engagement: vigor (48.4%) y absorción (53%), pero se observó que dedicación (43%) se encuentra en un nivel alto.

Tabla 2. Niveles de percepción del síndrome de burnout y engagement

Nivel	Des		Cini		Efi		Vig		Ded		Abs		Sbu		Eng	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	81	21.9	91	24.6	112	30.3	99	26.8	159	43.0	91	30.3	87	29	81	27
Medio	170	45.9	125	33.8	142	38.4	179	48.4	112	30.3	159	53	162	54	152	50.7
Bajo	119	32.2	154	41.6	116	31.4	92	24.9	99	26.8	50	16.7	51	17	67	22.3
Total	370	100	300	100	300	100	370	100	370	100	300	100	300	100	300	100

Resultado 3

Según el coeficiente de Kolmogórov-Smirnov, los datos de las dimensiones presentan una distribución no normal, siendo que existen coeficientes mayores a 0.05, y valores significativos (0.000), determinando el coeficiente Rho de Spearman para la prueba de hipótesis de la correlación entre las variables de estudio.

Tabla 3. Prueba de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desgaste emocional	0.144	370	0.000

Cinismo	0.260	370	0.000
Eficacia profesional	0.222	370	0.000
Vigor	0.202	370	0.000
Dedicación	0.257	370	0.000
Absorción	0.113	370	0.000

Resultado 4

El análisis inferencial de las variables de estudio de acuerdo con los objetivos, dieron como resultado que el engagement es una variable dependiente. La correlación entre engagement y burnout ha sido inversa (-0.144) y significativa (0.005). También las dimensiones: desgaste emocional (-0,426), cinismo (-0,385), a excepción de eficacia profesional siendo una normal (0,418) se correlacionan significativamente (0.000) con engagement. Siendo que desgaste emocional y cinismo se correlaciona inversamente mejor.

Tabla 4. Análisis de colección entre el síndrome de burnout y engagement

Variables	Vigor		Dedicación		Absorción		Engagement		N
	Coefficiente	Sig	Coefficiente	Sig	Coefficiente	Sig	Coefficiente	Sig	
Desgaste emocional	-0.515	0.000	-0.386	0.000	-0.201	0.000	-0.426	0.000	370
Cinismo	-0.448	0.000	-0.399	0.000	-0.183	0	-0.385	0.000	370
Eficacia Profesional	0.421	0.000	-0.394	0.000	0.310	0	0.418	0.000	370
Burnout	-0.213	0.000	-0.191	0.000	-0.013	0.807	-0.144	0.005	370

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

Resultado 5

Se encontró que el género (chi ,983) y edad (chi ,623) no se encuentran asociados al Burnout. Del mismo modo, el engagement no se encuentra asociada al género (chi ,377), ni edad (chi ,303). Por su parte, solo el nivel de instrucción de los participantes se encuentra asociado al Burnout (chi ,002) y Engagement (chi ,000) con un coeficiente <0.005 . Esto indica que los participantes con características de instrucción experimentan mayor Burnout y Engagement.

Tabla 5. Asociación entre síndrome de burnout y engagement

Características			Burnout	Engagement
Chi-cuadrado de Pearson	Género	Valor	,035	1,952
		Significación asintótica	,983	,377
	Instrucción	Valor	30,632	34,881
		Significación asintótica	,002	,000
	Edad	Valor	4,399	7,202
		Significación asintótica	,623	,303

DISCUSIÓN

De acuerdo con Schaufeli & Bakker (2004), corroboran una correlación indirecta o negativa entre el engagement, desgaste emocional y cinismo, siendo que cuando las dimensiones de engagement aumentan, las dimensiones de burnout disminuyen, por otra parte Marsollier (2019), menciona que existe una correlación directa o positiva entre el engagement y eficacia profesional. Esto implica que cuando

los trabajadores tienen una disposición positiva hacia el trabajo (Schaufeli, Salanova, González-Roma & Bakker, 2002), obtienen mayor autoeficacia (Spontón et al., 2018), mejorando el desempeño personal y productividad de la empresa (Benítez & Del Águila, 2020) manifestándose por un bajo agotamiento y despersonalización (Silva & Astorga, 2012). Dicho esto, encontró que el burnout se correlaciona de manera inversa con el engagement y las dimensiones vigor, dedicación y absorción (Xanthopoulou et al., 2012).

Como expresa Acuña-Hormazabal et al., (2021), las variables de síndrome de burnout y engagement están parcialmente asociados al género, dándose mayormente en mujeres que a hombres, y con la edad, siendo que ha una mayor edad, hay mayor engagement y menor burnout. Sin embargo, esta asociación puede variar como en el caso de que solo una dimensión de la variable del síndrome de Burnout se asocie con el género (Silva & Astorga, 2012), así también, que algunas dimensiones de las variables estudiadas se asocian con el género (Liébana et al., 2018). En vista de ello, se encontró una fuerte asociación entre la variable demográfica de instrucción con la variable de síndrome de Burnout y Engagement.

En este sentido, en la presente investigación se propuso como hipótesis general: Existe relación significativa entre Síndrome de Burnout y Engagement en los trabajadores de la Extractora Agrícola Rio Manso Exa S.A. Se propone como H1: Existe relación significativa entre desgaste emocional y engagement en los trabajadores de la Extractora Agrícola Rio Manso Exa S.A, lo cual queda demostrado por los resultados obtenidos, donde los participantes, se encuentran asociados al Burnout (chi

,002) y Engagement (chi ,000) con un coeficiente <0.005 . Esto indica que los participantes con instrucción experimentan mayor Burnout y Engagement.

En comparación con los resultados obtenidos por Carrillo (2020), en su estudio, concluye que la existencia de Engagement en la muestra en estudio, los profesionales a pesar del desgaste emocional que experimentan, el incremento de la demanda de pacientes y múltiples actividades que deben llevar a cabo, incluso cuando las cosas no van bien, continúan trabajando con energía e inspiración, sienten que el tiempo vuela cuando están trabajando; entienden su profesión como algo significativo, satisfacen su vocación con el vínculo afectivo que han desarrollado con sus pacientes.

En cuanto a, si existe relación significativa entre cinismo y engagement en los trabajadores de la Extractora Agrícola Rio Manso Exa S.A., se logra evidenciar que el cinismo obtuvo un resultado de -0,385, lo cual indica que se correlaciona significativamente (0.000) con engagement, siendo una de las variables que se correlaciona mejor inversamente. En contraste, con el estudio de Brito, J. (2017), el cual, con base en la escala de evaluación, los resultados muestran niveles medios y altos en las dimensiones de agotamiento (-2.78) y cinismo (-1.46), y bajos en eficiencia profesional (-3.54), por lo que se comprueba la existencia del síndrome en los profesionales sujetos de estudio.

Por su parte, se logra reconocer que si existe relación significativa entre eficacia profesional y engagement en los trabajadores de la Extractora Agrícola Rio Manso Exa

S.A. ya que los resultados obtenidos se basan en que la variable eficacia profesional siendo una normal (0,418) se correlacionan significativamente (0.000) con engagement.

CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos se logra evidenciar que existe relación significativa entre las variables objeto de estudio comprobándose la hipótesis general, la cual señala que existe relación significativa entre Síndrome de Burnout y Engagement en los trabajadores de la Extractora Agrícola Rio Manso Exa S.A.

De este modo, la identificación de las variables estudiadas puede contribuir en gran medida al desarrollo de políticas que promuevan activamente el trabajo y los recursos personales de los empleados, promoviendo en última instancia su salud mental y su desarrollo como profesional. Así mismo, se espera que los resultados obtenidos contribuyan a la evidencia científica, considerando que las variables estudiadas se encuentran mayormente identificadas y relacionadas con el grado de instrucción.

En resumen, se obtuvo una correlación indirecta o negativa entre las variables de estudio, así como sus dimensiones, donde solo instrucción se asocia al Burnout y Engagement. Además, desgaste emocional, cinismo y eficacia profesional se constituyen en predictores de vigor, dedicación y absorción.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acuña-Hormazabal, Á., Mendoza-Llanos, R., & Pons-Peregort, O. (2021). Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por covid-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 104–112. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4364>
- Aldrete, M., Pando, M., Aranda, C., & Balcázar, N. (2003). Síndrome de burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación En Salud*, 1(1). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14200103>
- América, E. E. (2018). *Trabajadores con estrés están propensos al síndrome de burnout*. file:///C:/Users/Lenovo34/Downloads/social260313.pdf
- Amor, E., Baños, J., & Sentí, M. (2020). Prevalencia del síndrome de burnout entre los estudiantes de medicina y su relación con variables demográficas, personales y académicas. *Revista de La Fundación Educación Médica*, 23(1), 25–33. <https://doi.org/10.33588/fem.231.1036>
- Arenas, F., & Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicococial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1), 43–56. <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05.pdf>
- Armijo, M. (2017). Diagnóstico de la Calidad de Vida Laboral, Engagement y Burnout en Trabajadores de una Institución de Educación Superior (IES) en Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(12), 153–165. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n12.2017.295>
- Arteaga-Romaní, A., Junes-Gonzales, W., & Navarrete-Saravia, A. (2014). Prevalencia del síndrome de burnout en personal de salud. *Rev Méd Panacea*, 4(2), 40–44. <http://rev.med.panacea.unica.edu.pe>
- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M., & Taris, T. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Benítez, R. M., & Del Águila, A. R. (2020). Burnout y work engagement: demandas laborales, recursos y resultados organizativos en organizaciones de acción social. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 136(136), 1–15. <https://doi.org/10.5209/reve.69192>
- Betancur, A., Guzmán, C., Lema, C., Pérez, C., & Pizarro, M. (2012). Síndrome de burnout en trabajadores del sector salud. *Revista CES Salud Pública*, 3(2), 184–192.
- Camacho-Avila, A., Juárez-García, A., & Arias Galicia, F. (2010). Síndrome de Burnout y Factores Asociados en Médicos Estudiantes. *Ciencia & Trabajo*, 12(35), 251–256.
- Carrillo, P. (2020). Análisis del engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la provincia de santa elena - Ecuador. *Revista San Gregorio*, 40, 77–89.
- Didier, N., Martí, A., & Valdenegro, D. (2012). *Manejo del Cinismo Organizacional : la oportunidad del Líder Empírico*. 5(2), 7–15.
- Dominguez, P. T. (2021). Engagement : vacuna contra el burnout. *Engagement: Vacuna Contra El Burnout. XIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional En Psicología. XXVIII Jornadas de Investigación. XVII Encuentro*

- de Investigadores En Psicología Del MERCOSUR. III Encuentro de Investigación de Terap.* <https://www.aacademica.org/000-012/778>
- Fessell, D., & Cherniss, C. (2020). Coronavirus disease 2019 (COVID-19) and beyond: micropractices for burnout prevention and emotional wellness. *Journal of the American College of Radiology*, 17(6), 746–748. <https://doi.org/10.1016/j.jacr.2020.03.013>
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burn-out. *Journal for Healthcare Quality*, 4(4), 6–8. <https://doi.org/10.1111/j.1945-1474.1982.tb00486.x>
- Gil-Monte, P. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 19(2).
- Gómez, L., Labarthe, J., Ferreira-Umpiérrez, A., & Chiminelli-Tomás, V. (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. <https://doi.org/10.22235/cp.v13i2.1888>
- Guillén, F., & Martínez-Alvarado, J. (2014). Escala de compromiso deportivo: una adaptación de la Escala de Compromiso en el Trabajo de Utrecht (UWES) para ambientes deportivos. *Universitas Psychologica*, 13(3), 15–24. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy13-3.sesa>
- Hernández, T., Terán, O., Navarrete, D., & León, A. (2007). El síndrome de burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición. *Revista Electrónica de ICEA*, 3(5), 50–68. <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/adfactor/lecturas/burnout-2.pdf>
- Kanste, O. (2011). Work engagement, work commitment and their association with well-being in health care. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 25(4), 754–761. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2011.00888.x>
- Lavaggi, F. (2017). Cansancio emocional y Engagement en estudiantes de una universidad privada de Lima. In *Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas*. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/621838>
- Leijten, F., Van de Heuvel, S., Van der Beek, A., Fekker, J., Robroek, S., & Burdorf, A. (2014). Associations of work-related factor and work engagement with mental and physical health: a 1-year follow-up study among older workers. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25, 86–95. <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9525-6>
- Leiter, M., Nicholson, R., Patterson, A., & Spence, H. (2011). Las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo como demandas y recursos laborales: un modelo de burnout y engagement. *Ciencia y Trabajo*, 13(41), 143–151.
- Liébana, C., Fernández, E., Vázquez, A., López, A., & Rodríguez, A. (2018). Burnout y engagement en estudiantes universitarios de enfermería. *Enfermería Global*, 17(50), 131–141. <https://doi.org/10.6018/eglobal.17.2.268831>
- Linzer, M., Visser, M., Oort, F., Smets, E., McMurray, J., & Haes, H. (2001). Association of Professors of Medicine Predicting and Preventing Physician Burnout : Results from the United States and the Netherlands. *The American Journal of Medicine*, 111(2), 170–175.
- López, N. V., Boluda, I. K., & Sanden, E. P. (2012). Antecedentes y efectos del burnout-engagement del vendedor. *Cuadernos de Economía y Dirección de La Empresa*, 15(3), 154–167. <https://doi.org/10.1016/j.cede.2012.02.001>
- Magadeleno, J. (2023). *Engagement y Burnout* (p. 45).

- Maricuțoiu, L. P., Sulea, C., & Iancu, A. (2017). Work engagement or burnout: Which comes first? A meta-analysis of longitudinal evidence. *Burnout Research*, 5, 35–43. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.001>
- Marrau, C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos En Humanidades*, 5(2), 53–68.
- Marsollier, R. (2019). An analysis on burnout-engagement model in public employees. *Psicogente*, 22(41), 1–18. <https://doi.org/10.17081/psico.22.41.3311%0A1>
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112, 42–80. <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1986). The maslach burnout inventory manual. *The Maslach Burnout Inventory*, 191–217. <https://www.researchgate.net/publication/277816643>
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). The Maslach Burnout Inventory Manual. *The Maslach Burnout Inventory, May 2016*, 191–217. <https://www.researchgate.net/publication/277816643>
- Máynes, A., Arroyo, J., & Flores, G. (2017). Efecto de la violación del contrato psicológico y el agotamiento emocional sobre el cinismo del empleado. *Estudios Gerenciales*, 33, 124–131.
- Merino-Soto, C., Fernández-Arata, M., & Juárez-García, A. (2021). Validez de la Estructura Interna del Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en trabajadores peruanos. *Interdisciplinaria. Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 39(1). <https://doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.1>
- Montoya, P., & Moreno, S. (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología Desde El Caribe*, 29(1), 204–227.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Carvajal, R., & Escobar, E. (2001). La evaluación del burnout profesional. factorialización del mbi-gs. un análisis preliminar. *Ansiedad y Estrés*, 7(1), 69–78.
- Nerstad, C., Richardsen, A., & Martinussen, M. (2010). Factorial validity of the utrecht work engagement scale (uwes) across occupational groups in norway. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(4), 326–333. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2009.00770.x>
- Ordóñez-Balladares, A., Portalanza-Chavarría, A., & Orejuela-Soto, M. F. (2021). Engagement and burnout in faculty of university of guayaquil. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Special Issue 5), 51–64. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.4>
- Acuña-Hormazabal, Á., Mendoza-Llanos, R., & Pons-Peregort, O. (2021). Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por covid-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 104–112. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4364>
- Aldrete, M., Pando, M., Aranda, C., & Balcázar, N. (2003). Síndrome de burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación En Salud*, 1(1). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14200103>
- América, E. E. (2018). *Trabajadores con estrés están propensos al síndrome de burnout*. file:///C:/Users/Lenovo34/Downloads/social260313.pdf

- Amor, E., Baños, J., & Sentí, M. (2020). Prevalencia del síndrome de burnout entre los estudiantes de medicina y su relación con variables demográficas, personales y académicas. *Revista de La Fundación Educación Médica*, 23(1), 25–33.
<https://doi.org/10.33588/fem.231.1036>
- Arenas, F., & Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicossocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1), 43–56.
<http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05.pdf>
- Armijo, M. (2017). Diagnóstico de la Calidad de Vida Laboral, Engagement y Burnout en Trabajadores de una Institución de Educación Superior (IES) en Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(12), 153–165.
<https://doi.org/10.33890/innova.v2.n12.2017.295>
- Arteaga-Romaní, A., Junes-Gonzales, W., & Navarrete-Saravia, A. (2014). Prevalencia del síndrome de burnout en personal de salud. *Rev Méd Panacea*, 4(2), 40–44.
<http://rev.med.panacea.unica.edu.pe>
- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M., & Taris, T. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Benítez, R. M., & Del Águila, A. R. (2020). Burnout y work engagement: demandas laborales, recursos y resultados organizativos en organizaciones de acción social. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 136(136), 1–15.
<https://doi.org/10.5209/reve.69192>
- Betancur, A., Guzmán, C., Lema, C., Pérez, C., & Pizarro, M. (2012). Síndrome de burnout en trabajadores del sector salud. *Revista CES Salud Pública*, 3(2), 184–192.
- Camacho-Avila, A., Juárez-García, A., & Arias Galicia, F. (2010). Síndrome de Burnout y Factores Asociados en Médicos Estudiantes. *Ciencia & Trabajo*, 12(35), 251–256.
- Carrillo, P. (2020). Análisis del engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la provincia de santa elena - Ecuador. *Revista San Gregorio*, 40, 77–89.
- Didier, N., Martí, A., & Valdenegro, D. (2012). *Manejo del Cinismo Organizacional : la oportunidad del Líder Empirical*. 5(2), 7–15.
- Dominguez, P. T. (2021). Engagement : vacuna contra el burnout. *Engagement: Vacuna Contra El Burnout. XIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional En Psicología. XXVIII Jornadas de Investigación. XVII Encuentro de Investigadores En Psicología Del MERCOSUR. III Encuentro de Investigación de Terap.* <https://www.aacademica.org/000-012/778>
- Fessell, D., & Cherniss, C. (2020). Coronavirus disease 2019 (COVID-19) and beyond: micropractices for burnout prevention and emotional wellness. *Journal of the American College of Radiology*, 17(6), 746–748.
<https://doi.org/10.1016/j.jacr.2020.03.013>
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burn-out. *Journal for Healthcare Quality*, 4(4), 6–8.
<https://doi.org/10.1111/j.1945-1474.1982.tb00486.x>
- Gil-Monte, P. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 19(2).

- Gómez, L., Labarthe, J., Ferreira-Umpiérrez, A., & Chiminelli-Tomás, V. (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. <https://doi.org/10.22235/cp.v13i2.1888>
- Guillén, F., & Martínez-Alvarado, J. (2014). Escala de compromiso deportivo: una adaptación de la Escala de Compromiso en el Trabajo de Utrecht (UWES) para ambientes deportivos. *Universitas Psychologica*, *13*(3), 15–24. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy13-3.sesa>
- Hernández, T., Terán, O., Navarrete, D., & León, A. (2007). El síndrome de burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición. *Revista Electrónica de ICEA*, *3*(5), 50–68. <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/adfactor/lecturas/burnout-2.pdf>
- Kanste, O. (2011). Work engagement, work commitment and their association with well-being in health care. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, *25*(4), 754–761. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2011.00888.x>
- Lavaggi, F. (2017). Cansancio emocional y Engagement en estudiantes de una universidad privada de Lima. In *Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas*. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/621838>
- Leijten, F., Van de Heuvel, S., Van der Beek, A., Fekker, J., Robroek, S., & Burdorf, A. (2014). Associations of work-related factor and work engagement with mental and physical health: a 1-year follow-up study among older workers. *Journal of Occupational Rehabilitation*, *25*, 86–95. <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9525-6>
- Leiter, M., Nicholson, R., Patterson, A., & Spence, H. (2011). Las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo como demandas y recursos laborales: un modelo de burnout y engagement. *Ciencia y Trabajo*, *13*(41), 143–151.
- Liébana, C., Fernández, E., Vázquez, A., López, A., & Rodríguez, A. (2018). Burnout y engagement en estudiantes universitarios de enfermería. *Enfermería Global*, *17*(50), 131--141. <https://doi.org/10.6018/eglobal.17.2.268831>
- Linzer, M., Visser, M., Oort, F., Smets, E., McMurray, J., & Haes, H. (2001). Association of Professors of Medicine Predicting and Preventing Physician Burnout : Results from the United States and the Netherlands. *The American Journal of Medicine*, *111*(2), 170–175.
- López, N. V., Boluda, I. K., & Sanden, E. P. (2012). Antecedentes y efectos del burnout-engagement del vendedor. *Cuadernos de Economía y Dirección de La Empresa*, *15*(3), 154–167. <https://doi.org/10.1016/j.cede.2012.02.001>
- Magadeleno, J. (2023). *Engagement y Burnout* (p. 45).
- Maricuțoiu, L. P., Sulea, C., & Iancu, A. (2017). Work engagement or burnout: Which comes first? A meta-analysis of longitudinal evidence. *Burnout Research*, *5*, 35–43. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.001>
- Marrau, C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos En Humanidades*, *5*(2), 53–68.
- Marsollier, R. (2019). An analysis on burnout-engagement model in public employees. *Psicogente*, *22*(41), 1–18. <https://doi.org/10.17081/psico.22.41.3311%0A1>
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, *112*, 42–80. <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>

- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1986). The maslach burnout inventory manual. *The Maslach Burnout Inventory*, 191–217. <https://www.researchgate.net/publication/277816643>
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). The Maslach Burnout Inventory Manual. *The Maslach Burnout Inventory, May 2016*, 191–217. <https://www.researchgate.net/publication/277816643>
- Máynes, A., Arroyo, J., & Flores, G. (2017). Efecto de la violación del contrato psicológico y el agotamiento emocional sobre el cinismo del empleado. *Estudios Gerenciales*, 33, 124–131.
- Merino-Soto, C., Fernández-Arata, M., & Juárez-García, A. (2021). Validez de la Estructura Interna del Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en trabajadores peruanos. *Interdisciplinaria. Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 39(1). <https://doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.1>
- Montoya, P., & Moreno, S. (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología Desde El Caribe*, 29(1), 204–227.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Carvajal, R., & Escobar, E. (2001). La evaluación del burnout profesional. factorialización del mbi-gs. un análisis preliminar. *Ansiedad y Estrés*, 7(1), 69–78.
- Nerstad, C., Richardsen, A., & Martinussen, M. (2010). Factorial validity of the utrecht work engagement scale (uwes) across occupational groups in norway. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(4), 326–333. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2009.00770.x>
- Ordóñez-Balladares, A., Portalanza-Chavarría, A., & Orejuela-Soto, M. F. (2021). Engagement and burnout in faculty of university of guayaquil. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Special Issue 5), 51–64. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.4>
- Osorio, M., Romero, C., & Parrello, S. (2020). Características psicométricas y estructura factorial del school burnout inventory student (sbi-u-9) en estudiantes universitarios mexicanos. *Revista Iberoamericana de Diagnostico y Evaluacion Psicologica*, 55(2), 141–150. <https://doi.org/10.21865/RIDEP55.2.10>
- Páliz, P. (2022). Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la EP-EMAPA-A. In *Repositorio PUCESA*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato.
- Quiceno, J., & Vinaccia, S. (2007). Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (sq). *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117–125.
- Quiroz, E., Muñoz, J., Salazar, A., Ocampo, F., & Venegas, N. (2020). Engagement y burnout en profesionales de la salud colombianos. *Salud (i) Ciencia*, 24, 201–207. <https://doi.org/www.dx.doi.org/10.21840/siic/160641>
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008a). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles Del Psicólogo*, 29(1), 59–67.
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008b). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles Del Psicólogo*, 29(1), 59–67. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1539.pdf>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 261.

- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J., & Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 16(2), 117–134.
- Salgado-Roa, J., & Leria-Dulčić, F. (2020). Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Universidad y Salud*, 22(1), 06–16. <https://doi.org/10.22267/rus.202201.169>
- Santaella, L. E. (2022). Incidencia del síndrome de burnout y su relación con sobrepeso, sedentarismo y presión arterial elevada. *Revista Científica UISRAEL*, 9(3), 91–110. <https://doi.org/10.35290/rcui.v9n3.2022.601>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W., Martínez, I., Maquez, A., Salanova, M., & Barker, A. (2002). Burnout and engagement in university students a cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464–481. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1103/PhysRevE.63.021114>
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *The American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the utrecht work engagement scale: multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10(4), 459–481. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9100-y>
- Shanafelt, T., & Noseworthy, J. (2017). Executive Leadership and Physician Well-being: Nine Organizational Strategies to Promote Engagement and Reduce Burnout. *Mayo Clinic Proceedings*, 92(1), 129–146. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2016.10.004>
- Silva, M., & Astorga, M. (2012). Engagement e burnout em professores portugueses. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4, 63–72.
- Spontón, C., Castellano, E., Salanova, M., Llorens, S., Maffei, L., & Medrano, L. (2018). Evaluación de un modelo sociocognitivo de autoeficacia, burnout y engagement en el trabajo: análisis de invarianza entre Argentina y España. *Psicología*, 12(1), 89–101. <https://doi.org/10.21500/19002386.3226>
- Spontón, C., Medrano, L., Maffei, L., Spontón, M., & Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de engagement uwes a la población de trabajadores de córdoba , argentina. *Liberabit. Revista de Psicología*, 18(2), 147–154. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v18n2/a05v18n2.pdf>
- Spontón, C., Trógolo, M., Castellano, E., & Medrano, L. A. (2019). Medición del burnout: Estructura factorial, validez y confiabilidad en trabajadores argentinos. *Interdisciplinaria: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 36(1). <https://doi.org/10.16888/interd.36.1.7>
- Toscano-del Cairo, C., Vesga-Rodríguez, J., & Avendaño-Prieto, B. (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 128–137. <https://doi.org/10.14718/acp.2020.23.1.7>

- Trógolo, M., Morera, L., Castellano, E., Spontón, C., & Medrano, L. (2020). Work engagement and burnout: real, redundant, or both? A further examination using a bifactor modelling approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 29*(6), 922–937. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1801642>
- Usán, P., & Salavera, C. (2020). Burnout syndrome, engagement and goal orientation in teachers from different educational stages. *Sustainability (Switzerland), 12*(17). <https://doi.org/10.3390/SU12176882>
- Valdez, H., & Ron, C. (2011). *Utrecht work engagement scale*. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037/t05561-000>
- Vallières, F., McAuliffe, E., Hyland, P., Galligan, M., & Ghee, A. (2017). Journal of Work and Organizational Psychology. *Journal of Work and Organizational Psychology, 33*(3), 13–21. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.003>
- Vargas, A., Gaibor, I., & Rodríguez, M. (2022). Relación entre el Burnout, Engagement, Afrontamiento al estrés y Optimismo en personal de organización no gubernamental. *Imaginario Social, 5*(1), 46–56. <https://orcid.org/0000-0002-9999-0168>
- Villanueva, H. (2021). *Modelo preventivo motivacional, basado en la teoría de herzberg para reducir el síndrome de burnout en docentes de morropón, piura 2021*. 0–1.
- Villavicencio, E., Jurado, S., & Aguilar, J. (2014). Adaptación de las escalas UWES y OSI para trabajadores mexicanos. *Psicología Iberoamericana, 22*(2), 6–15.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2009). Work engagement and financial returns: a diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*(1), 183–200. <https://doi.org/10.1348/096317908X285633>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Kantas, A., & Demerouti, E. (2012). Measuring burnout and work engagement: factor structure, invariance, and latent mean differences across Greece and the Netherlands. *Journal of Business Science and Applied Management, 7*(2).

Submission to International Journal of Industrial Organization requires action



International Journal of Industrial Organization <em@editorialmanager.com>
para mí ▾

vie, 7 jun, 2:43 (hace 3 días) ☆ 😊 ↶ ⋮

Journal: International Journal of Industrial Organization

Title: Síndrome de Burnout y Engagement los trabajadores de la Extractora Rio Manso Exa SA

Dear Licenciada Andrea Camila Reyes Quevedo,

We have received the above referenced manuscript you submitted to International Journal of Industrial Organization. However, further action is required to complete the submission.

Technical comments (included below) need to be addressed before resubmitting your manuscript.

When you are ready to proceed with your submission, please log in as an author at <https://www.editorialmanager.com/ijio/>, and navigate to the "Submissions Sent Back to Author" folder. There you can edit your submission by clicking "Edit submission" under the "Action Link" menu.

Thank you for considering this journal, and we look forward to receiving your submission.

Kind regards,

International Journal of Industrial Organization

Technical comments:

I am sorry, but we only handle papers in English.
