Madrid, 22 de enero 2018

Estimado Editor:

A continuación, enviamos las revisiones correspondientes al manuscrito “Evaluación de un modelo socio – cognitivo de la autoeficacia, el burnout y el engagement en el trabajo en Argentina y España”

Agradecemos las observaciones y comentarios realizados sobre el trabajo. Valoramos como atinadas las modificaciones sugeridas y creemos que le aportarán calidad al trabajo.

A continuación, exponemos los cambios realizados en respuesta a las sugerencias y recomendaciones efectuadas. Se encuentran en **negrita los comentarios de los revisores** y a continuación las respuestas de los autores.

Un cordial saludo

Los autores.

**Título.**

**Me parece un título vendedor, creo que podría evaluarse si todos los lectores lo entienden, quién sabe y poniendo previamente la palabra “propuesta de un modelo” o “evaluación de un modelo” se pueda entender mejor.**

Teniendo en cuenta la sugerencia se modifica el título del artículo por: “Evaluación de un modelo socio-cognitivo de la autoeficacia, el burnout y el engagement en el trabajo: análisis de invarianza entre Argentina y España”.

**Resumen y Abstrac.**

**Da a conocer los resultados, pero creo que por ahí podría poner entre paréntesis alguno de los resultados estadísticos, ya que, así los lectores podrían saber que tan asociados están. Por ahí creo que si disminuye algo de resultados o se hace más concreto también podría ponerse algo de la metodología que hicieron para llegar a los resultados. Que visto así parece resultado de una propuesta sin metodología.**

Atendiendo a las sugerencias se modificó el resumen incorporando algunos resultados estadísticos e información metodológica. Concretamente se incluyó: “Se realizó un estudio expo facto prospectivo utilizando ecuaciones estructurales (SEM) y MANOVA para analizar la invarianza del modelo y determinar si existen diferencias en las variables estudiadas en función del país. Los resultados de SEM y MANOVA muestran que: a) luego de incorporar algunas re-especificaciones al modelo de relaciones de la autoeficacia, burnout y engagement, este es invariante en las dos muestras (χ² = 209.61, *gl* =16, *p<*.001, CFI = .94, IFI = .94, TLI = .94 RMSEA = .07), b) la autoeficacia profesional tiene una influencia negativa sobre el corazón del burnout (β Argentina = -.25 y β España = -.22, *p* < .001), y positiva con el corazón del engagement (β Argentina = .34 y β España = .41, *p* < .001), y, c) existen diferencias significativas en función del país, mostrando los trabajadores argentinos puntuaciones significativamente más altas en autoeficacia (*F*=107.13, *p*<.001*).* Los resultados corroboran la importancia de las creencias de autoeficacia sobre el burnout y engagement tanto en Argentina como en España”.

**Introducción.**

**Se nota que el autor tiene conocimiento del tema y se apoya con mucha literatura, pero sugiero que acorte la introducción, ya que 4 hojas y media son muchas páginas, las revistas más exigentes piden una introducción pequeña pero que diga por qué la importancia de hacer el estudio, siendo donde más se puede explayar en la discusión. Sugiero dejarla máximo con 2 páginas o dos y media.**

En función a las sugerencias propuestas se revisó la introducción logrando disminuir su longitud a dos páginas y media.

**Objetivo.**

**No sé si la revista permita poner hipótesis, pero, si no es así mejor retirar las hipótesis, creo que podría poner algo más digerible, ya que la frase “**invarianza estructural**” puede que no sea entendida por todos.**

Se incluyó un nuevo comentario para que la frase “invarianza estructural” sea entendida por todos. Agradecemos las sugerencias del revisor respecto a la inclusión de las hipótesis, no obstante, precisar las hipótesis es indispensable en estudios que utilizan SEM. Tal como recomiendan diferentes trabajos (Jackson et al., 2009; Medrano y Muñoz, 2017) se recomienda que antes de reportar los resultados se incluyan las hipótesis que sustentan el modelo formulado. De todos modos, y atendiendo a la sugerencia del revisor, se efectuaron modificaciones en la redacción para que esta sección sea fácilmente comprensibles.

**Método.**

**Me gustaría que digan si los trabajadores pertenecían a una misma empresa y que labores realizaba dicha empresa (ya que no es lo mismo que sean de servicios, de construcción, de atención al cliente, es decir, hablarme un poco más de la población a la que se extrapolará los datos). Le falta poner criterios de inclusión y exclusión (Además, cuantas encuestas excluyeron del total o si todas entraron). Debido a que se capturó la información se debe poner si es que hubo diferencias en la metodología (ya que a veces el virtual es más fácil de llenar, pero la tasa de rechazo es mayor, a menos que le hayan obligado a que responda). Falta algo de los procedimientos que hicieron y sobre todo la ética que tomaron en cuenta para realizar el estudio.**

Teniendo en cuenta las sugerencias se incorporó información sobre el método. Haciendo foco en explicitar el lugar de trabajo de los trabajadores, como así también los procedimientos y la ética en la recolección de los datos. Se incluyó la siguiente información: “La muestra estuvo compuesta por un total de 2.093 trabajadores españoles y argentinos. Concretamente, la muestra española (Muestra 1) estuvo compuesta por 1406 trabajadores españoles pertenecientes a compañías diferentes públicas y privadas (63% mujeres). La muestra argentina (Muestra 2) estuvo compuesta por 687 trabajadores pertenecientes a organizaciones públicas y privadas (44% mujeres). En ambos casos los trabajadores pertenecen a diferentes puestos ocupacionales (i.e. administrativos/gestión, producción, sanidad y educación). Tanto en la muestra española como argentina, los participantes cumplimentaron los cuestionarios pudiendo optar por un formato on line o administración papel. El cuestionario on line se encontraba en una web específicamente elaborada por el equipo de investigación. Tras su cumplimentación, los trabajadores podían ver gráficamente un *feedback* aproximado sobre sus resultados en comparación con una muestra normativa. En este *feedback* se explicó que las puntuaciones obtenidas solo eran una aproximación y que era necesario contactar con el equipo de investigación para extraer conclusiones más profundas. Para la administración en formato papel los cuestionarios se entregaban y devolvían en sobre cerrado. La totalidad de los participantes aceptaron colaborar en el estudio, no observándose tasa de rechazo en la respuesta. En todos los casos se garantizó el anonimato y la confidencialidad de las respuestas”.

**Resultados.**

**Lo mismo que en la introducción, se nota que han hecho y saben muchas cosas, pero hacen muy larga la presentación de resultados, se debe poner lo más importante, como para que no distraiga al lector y vea tantos datos que se abrume. Deben ser puntuales.**

En función a las correcciones propuestas, se modificó el apartado de los resultados. De esta forma se eliminó información para no abrumar a los lectores, reduciendo considerablemente la sección de resultados, sin perder contenido relevante para comprender el artículo.

**Discusión.**

**Le falta poner más discusión versus otros estudios, ya que la mayoría del texto pone lo que encontró, deben mejorar esto.**

Tomando en consideración las sugerencias se incorporaron en la discusión estudios nuevos estudios. Se discutió de manera más profunda los hallazgos comparando los resultados con investigaciones recientes en la temática. Los nuevos artículos incorporados fueron:

Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W. B., Caprara, G. V., & Consiglio, C. (2015). From positive orientation to job performance: The role of work engagement and self-efficacy beliefs. *Journal of Happiness Studies*, *16*(3), 767-788

Bertranou, F., Casanova, L., Jiménez, M., & Jiménez, M. (2014). Empleo, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina. *Revista de Economía Laboral.*, *11*(1), 24-64

Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel psychology*, *64*(1), 89-136

Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations, 7*, 117–140.

Garzón-DuqueI, M. O., Cardona-ArangoII, M. D., Rodríguez-OspinaIII, F. L., & Segura-CardonaIV, A. M. (2017). Informalidad y vulnerabilidad laboral: aplicación en vendedores con empleos de subsistencia. *Rev Saude Publica*, *51*, 89.

Goering, D. D., Shimazu, A., Zhou, F., Wada, T., & Sakai, R. (2017). Not if, but how they differ: A meta-analytic test of the nomological networks of burnout and engagement. *Burnout Research*, *5*, 21-34.

Hermida, R. (2015). The problem of allowing correlated errors in structural equation modeling: concerns and considerations. *Computational Methods in Social Sciences*, *3*(1), 5

Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta‐analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of organizational behavior*, *38*(6), 792-812.

Lee, S. Y. (2014). How do people compare themselves with others on social network sites?: The case of Facebook. *Computers in Human Behavior*, *32*, 253-260.

Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist?. *Computers in human behavior*, *23*(1), 825-841.

Lorente, L., Salanova, M., Martínez, I. M., & Vera, M. (2014). How personal resources predict work engagement and self‐rated performance among construction workers: A social cognitive perspective. *International Journal of Psychology*, *49*(3), 200-207.

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

Mussweiler, T., Ruter, K., & Epstude, K. (2006). The why, who, and how of social comparison: A social-cognition perspective. In S. Guimond (Ed.), *Social comparison and social psychology: Understanding cognition, intergroup relations, and culture*. New York: Cambridge University Press

Reijseger, G., Peeters, M. C., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2017). From motivation to activation: why engaged workers are better performers. *Journal of Business and Psychology*, *32*(2), 117-130.

Ruiz, M. E., Orpinell, G. T., Martínez, P. J., & Benach, J. (2015). ¿ Es posible comparar el empleo informal en los países de América del Sur? Análisis de su definición, clasificación y medición. *Gaceta Sanitaria*, *29*(1), 65-71.

Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2011). “Yes, I can, I feel good, and I just do it!” On gain cycles and spirals of efficacy beliefs, affect, and engagement. *Applied Psychology*, *60*(2), 255-285.

Sonnentag, S. (2017). A task-level perspective on work engagement: A new approach that helps to differentiate the concepts of engagement and burnout. *Burnout Research*, *5*, 12-20

Ventura, M., Salanova, M., & Llorens, S. (2015). Professional self-efficacy as a predictor of burnout and engagement: The role of challenge and hindrance demands. *The Journal of psychology*, *149*(3), 277-302.

**Estilo de presentación.**

**Buena**

**Redacción y forma del texto.**

**Buena, pero debe sintetizar en muchos puntos que ya mencioné.**

Se han tenido en cuanto cada una de las sugerencias, modificando en consecuencia los diferentes apartados del trabajo.

**Concepto final y observaciones. Lo ideal sería poner como anexos los test que usó, para que pueda verse que la encuesta estuvo adecuada, ya que es la base de toda la investigación.**

Lamentablemente no podemos incluir los ítems de los instrumentos para no violar el copyright de la prueba. No obstante, al describir los instrumentos en la sección de metodología, se citan los trabajos a los que se puede acceder para una mayor descripción de cada prueba.