

**BURNOUT Y ENGAGEMENT EN UN COLECTIVO PREPROFESIONAL
ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS**

Guadalupe Manzano

Guadalupe Manzano García es profesora Titular interina en el Departamento de Ciencias Sociales del Trabajo (edificio Quintiliano, c/ La cigüeña 60, 26004-Logroño) en la Universidad de La Rioja.

Introducción

Aunque no existe una definición unánimemente aceptada, si parece haber cierto consenso al considerar que el síndrome de *burnout* aparece en el individuo como una respuesta al estrés laboral crónico, que surge al trabajar bajo “condiciones difíciles” en contacto directo con los usuarios (clientes, pacientes, alumnos, presos, etc.), y que tiene consecuencias muy negativas tanto para la persona como para la organización en la que desempeña su rol profesional (Ramos, 1999). En cuanto al sujeto, puede afectar a su salud física y/o mental, dando lugar a alteraciones psicosomáticas o incluso a estados ansiosos, depresivos, alcoholismo, etc. Respecto a la organización, puede dar lugar a un grave deterioro del rendimiento profesional del sujeto, y por tanto a un deterioro de la calidad asistencial o del servicio, absentismo laboral, rotaciones excesivas, incluso al abandono del puesto de trabajo.

Pines y Aronson (1988) conceptualizan este síndrome como un estado en el que se combinan fatiga emocional, física y mental, sentimientos de impotencia e inutilidad, sensaciones de sentirse atrapado, falta de entusiasmo por el trabajo y la vida en general, y baja autoestima.

Burke (1987) entiende que el síndrome de *burnout* es un proceso de adaptación a las situaciones de estrés laboral. Este proceso se caracteriza por desorientación profesional, desgaste, sentimiento de culpa, falta de éxito profesional, frialdad o distanciamiento emocional y aislamiento.

Para Flórez (1994), el síndrome de “estar quemado” o *burnout* se define como “un estado que se caracteriza por una actitud de pasividad, de

indiferencia y superficialidad o de falta de colaboración”; *burnout* es también como “un cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y eventualmente progresa hacia sentimientos de inadecuación y fracaso”

Para Maslach y Jackson (1982) el *burnout* es una respuesta inapropiada al estrés laboral crónico, cuyos síntomas principales son: cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal. El cansancio emocional hace referencia al vaciado de los recursos personales, junto con la sensación de que uno ya no tiene nada que ofrecer psicológicamente a los demás. Se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, desgaste, agotamiento, fatiga. Es una situación de agotamiento de la energía o de los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto diario y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo. La despersonalización consiste en el desarrollo de una actitud negativa e insensible hacia las personas con quienes se trabaja. Estos usuarios son vistos por los profesionales de forma deshumanizada, debido a un endurecimiento afectivo, lo que da lugar a que se les culpe de sus problemas. La falta de realización personal es la percepción de que los logros profesionales quedan por debajo de las expectativas personales, y supone una autocalificación negativa. Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismo, desmotivados en el trabajo e insatisfechos con sus resultados laborales.

El síndrome de *burnout* es frecuente en profesionales de la salud (médicos, enfermeras, etc), de la educación (maestros, profesores), y en aquéllos que trabajaban en los servicios humanos (funcionarios de prisiones, policías, secretarías, etc). En estos colectivos profesionales ha sido ampliamente demostrado que el cansancio emocional y la despersonalización están correlacionados positivamente, mientras que las correlaciones realización personal-cansancio emocional y realización personal-despersonalización son negativas (Vidal y Pades, 1995; Manzano, 1998, 2001; Gil-Monte y Peiró, 1997; Gil Monte, Peiró y Valcarcel, 1995). Gil Monte y Peiró (1997) han definido las variables facilitadoras del síndrome de quemarse por el trabajo como “aquéllas de carácter personal que tienen una función facilitadora o inhibidora de la acción que los estresores ejercen sobre el sujeto”. Dentro de este grupo de variables se encuentran las de carácter demográfico. Algunas de las más estudiadas a lo largo de la abundante literatura relativa al síndrome de *burnout* han sido: edad, sexo y estado civil.

Respecto a la edad, y aunque los resultados no son concluyentes, un alto porcentaje de estudios (Rosenthal, Schmid y Black, 1989; Leatt y Schneck, 1980; Farber, 1984; Manzano, 2000) han obtenido evidencia empírica a favor de una relación negativa entre la edad de los sujetos y el grado de *burnout* por ellos experimentado. En relación a la variable sexo, a la vista de los resultados mostrados por múltiples estudios (Ree-

ve, 1998; Weyman, 1996; Manzano, 2000), se puede afirmar que los varones presentan, por término medio, mayores niveles de despersonalización que las mujeres. Sin embargo, para los sentimientos de cansancio emocional y realización personal los resultados no son concluyentes. Para Gil Monte y Peiró (1997), "las diferencias significativas en despersonalización en función del sexo, pueden hallarse en los diferentes procesos de socialización seguidos por los roles masculino y femenino, y su interacción con los perfiles y requisitos de las distintas ocupaciones". Para Manzano (2002), la razón puede hallarse en que las mujeres y los varones no experimentan el estrés de la misma manera. "Variaciones en la sensibilidad a lo largo del ciclo menstrual, el tipo de estresores que enfrentan, los distintos significados que atribuyen a un mismo problema, el modo en que afrontan las dificultades, así como una distinta visión de la vida en general, son algunos de los factores a los que puede deberse la diferencia". No obstante, la autora señala que no existen investigaciones en profundidad al respecto. Por ello, sería interesante estudiar las causas de estas diferencias en dos muestras homogéneas de hombres y mujeres, en las que se hayan aislado las eventuales variables confundentes (rol, tipo de tareas a realizar, etc).

En cuanto al estado civil, la práctica totalidad de los estudios sobre el síndrome de *burnout*, en diferentes colectivos, han encontrado que los sujetos que conviven con su pareja presentan menor grado de *burnout* que los que viven solos (Linn, Yager, Cope y Leake, 1986). Este resultado puede deberse a que los sujetos con pareja probablemente poseen una estabilidad emocional-afectiva mayor. El hecho de poder exteriorizar emociones y sentimientos, recibiendo apoyo de la pareja, alivia el malestar y relaja al sujeto. Poder analizar el problema junto a otra persona en la que se confía tal vez permita aumentar el control sobre dicho problema, al saber cómo actuar cuando vuelva a presentarse (Leiter, 1990; Manzano, 2002).

Gracias a la aparición del MBI-GS (Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996), los estudios sobre este fenómeno han sufrido un giro, y ha comenzado a estudiarse el *burnout* en profesionales que no están en contacto directo con el público, e incluso en ocupaciones preprofesionales (Salanova y Schaufeli, 2000).

En el MBI-GS (Schaufeli et al, 1996), las dimensiones de *burnout* (Agotamiento -AG-, Cinismo -CI- y Falta de Eficacia Profesional -EF-) son definidas de forma general, en relación al trabajo que el sujeto realiza. Así, el agotamiento hace referencia a una fatiga emocional, pero esta fatiga no está provocada por las demandas de los usuarios. El cinismo se refiere, en términos generales, a actitudes de indiferencia en relación al trabajo que desarrolla el sujeto. Por último, la falta de eficacia profesional es la sensación de falta de efectividad en el lugar de trabajo.

Además de la extensión del estudio del *burnout* a nuevos colectivos, otro aspecto destacable en las actuales investigaciones sobre este fenómeno es que se está comenzando a examinar junto al *engagement*, constructo considerado como el opuesto al "*burnout*" (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000). Este concepto (*engagement*), vinculado a la "psicología positiva", trata de favorecer los aspectos positivos de la vida humana, relegando a un segundo plano o restando importancia a los avatares poco afortunados que presenta el ciclo vital (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). Es una forma de ver los sucesos vitales del sujeto no siendo centralizado en un objeto o conducta. Es una visión genérica del acontecer humano. Se refiere a un estado psicológico duradero en el tiempo.

El *engagement* ha sido definido como un concepto motivacional positivo relacionado con el trabajo y la vida, que está enfatizado por el vigor (VI), la dedicación (DE) y la absorción (AB) (Salanova et al, 2000). El vigor hace referencia a altos grados de vitalidad y afán de esforzarse en el trabajo diario. La dedicación esta vinculada al entusiasmo, inspiración y retos en el trabajo. La absorción denota concentración y "estar a gusto" con lo que uno hace; la sensación de que el tiempo pasa sin darnos cuenta es una característica típica de la absorción. Puesto que tanto la dedicación, como la absorción y el vigor se centran en evaluar experiencias positivas subjetivas, cabe esperar que las tres dimensiones del *engagement* estén entre sí positivamente correlacionadas (Schaufeli, Martínez, Marques, Salanova y Bakker, 2001).

Siguiendo a Maslach y Leiter (1997), el *engagement* presenta características tales como energía-vitalidad, implicación-compromiso y eficacia en el lugar de trabajo; constructos que pueden ser considerados como los opuestos a las tres dimensiones del *burnout* medidas por el MBI-GS. Por tanto, cabe esperar que exista una correlación negativa entre las escalas del *burnout* y las del *engagement*. Más concretamente, cabe esperar una correlación negativa entre agotamiento y vigor, y entre cinismo y dedicación, puesto que son escalas claramente opuestas (Schaufeli et al, 2001).

Debemos reconocer que las investigaciones que relacionan *burnout* y *engagement* están en una fase muy incipiente. Únicamente conocemos algunos trabajos con estudiantes (Martínez y Salanova, 2000; Schaufeli et al, 2001) y con trabajadores que utilizan nuevas tecnologías (Salanova et al, 2000). Esta es una nueva línea de investigación que debe ser más profundamente explorada.

En este trabajo, además de investigar si las correlaciones observadas entre las tres dimensiones del *burnout* en colectivos profesionales se mantienen para un colectivo preprofesional (estudiantes de la Universidad de La Rioja), intentaremos identificar algunas de las relaciones entre *burnout* y *engagement*. Así mismo, estudiaremos hasta qué punto

el *burnout* y el *engagement* son importantes para explicar el desempeño, la madurez profesional y la tendencia al abandono de los estudiantes.

A excepción de los trabajos de Schaufeli et al (2001); Schaufeli, Salanova, González y Bakker (2000); Martínez, Marques, Salanova y López da Silva (1999) y Martínez y Salanova (2000), no conocemos más estudios en los que se hayan relacionado *burnout* y *engagement* con las variables psicosociales mencionadas. Sin embargo, parece lógico pensar que los estudiantes que presentarán mayor desempeño serán aquellos que muestren mayor vigor, dedicación y absorción en sus estudios.

El desempeño nos aporta información con relación a en qué medida el sujeto controla las técnicas de estudio y la materia, lo que le permitirá obtener un mayor número de exámenes aprobados. La madurez profesional da un paso más, en el sentido de implicar al sujeto en detectar cuáles son las opciones que le ofrece el mercado de trabajo de cara a un futuro próximo. Ciertos sujetos poseen un buen desempeño en sus estudios, pero no tratan en ningún momento de averiguar las posibles opciones que le brindará el mercado laboral en el que se deberá insertar. Por ejemplo, la Universidad de La Rioja oferta al 90% de sus alumnos la posibilidad de llevar a cabo, con carácter voluntario, prácticas en empresas. Un sujeto con madurez profesional posiblemente opte por ellas, tratando de evitar el choque del primer empleo, favoreciendo la socialización anticipatoria, que será muy útil para afrontar adecuadamente su primer trabajo. Por tanto, creemos que esta variable psicosocial estará relacionada negativamente con el grado de *burnout* y positivamente con el de *engagement*.

Por lo que respecta al *burnout* y *engagement*, y su posible explicación de la tendencia al abandono de los estudios, aunque tampoco existen estudios concluyentes al respecto, creemos que los alumnos con más probabilidades de abandonar son los que muestran mayor agotamiento y cinismo, junto con bajos niveles de vigor y dedicación en sus estudios.

Los alumnos entusiasmados e implicados con sus estudios, absortos en lo que están haciendo, con un elevado grado de eficacia profesional, no estarán buscando trabajo activamente, ni dejarán sus estudios únicamente porque reciben una oferta de trabajo que puede resultar interesante. Creemos que este hecho se produce cuando el alumno ha alcanzado un cierto grado de hastío, comienza a sentirse emocionalmente cansado, sin fuerzas para continuar; cuando ha perdido el entusiasmo, el afán de superación y la concentración en lo que hace.

Antes de pasar a exponer las hipótesis de nuestro trabajo, nos gustaría señalar que la elección de la muestra de estudiantes no es en absoluto casual, y tampoco se debe a lo que en ocasiones se ha definido como "facilidad para lograr la muestra". La elección de dicha muestra se debió, fundamentalmente, a dos razones: a) el deseo de estudiar el comportamiento de las escalas del *burnout* en un colectivo preprofesio-

nal; b) a nuestra opinión sobre el hecho de que el estudio del burnout y el engagement, así como su influencia en la explicación de las variables psicosociales señaladas, es vital tanto para comenzar a entender cuáles serán las posibles dificultades que se encontrarán los estudiantes en su futura vida profesional, como para diseñar estrategias de intervención temprana.

Hipótesis

H1: En una estructura factorial de segundo orden, las tres escalas del *burnout* (Agotamiento, Cinismo y Eficacia Profesional) y las tres del *engagement* (Dedicación, Absorción y Vigor) saturarán en dos factores separados.

H2: Las correlaciones observadas entre las tres dimensiones del *burnout* en colectivos profesionales se mantienen para un colectivo pre-profesional (estudiantes de la Universidad de la Rioja): el agotamiento y el cinismo están correlacionados positivamente, mientras que las correlaciones eficacia profesional-agotamiento y eficacia profesional-cinismo son negativas.

H3: Las tres dimensiones del *engagement* están entre sí positivamente correlacionadas.

H4: Las escalas del *burnout* y *engagement* están negativamente correlacionadas.

H5: Cuanto mayor es la edad del alumno, menor su grado de *burnout* y mayor el de *engagement*.

H6: Los alumnos varones presentan un mayor grado de cinismo y un menor grado de dedicación que el mostrado por las alumnas.

H7: El desempeño (DES) de los estudiantes y su madurez profesional (MP) están correlacionados positivamente tanto con las tres escalas del *engagement* como con la escala positiva del *burnout* (eficacia profesional), y negativamente con cinismo y agotamiento (escalas negativas del *burnout*).

H8: La tendencia al abandono de los estudiantes (TA) está positivamente correlacionada con las escalas negativas del *burnout* (agotamiento y cinismo); las correlaciones de la tendencia al abandono con las escalas del *engagement* y con la eficacia profesional son negativas.

H9: El *engagement* añade varianza explicada al *burnout* en la predicción de las variables Desempeño, Madurez Profesional y Tendencia al Abandono de los estudiantes.

Método

Muestra

El cuestionario fue administrado a un total de 492 estudiantes de la Universidad de La Rioja, de los cuales 215 (43,7%) cursan la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas (LADE) y 277 (56,3%) la Diplomatura en Ciencias Empresariales (DCE). Del total de la muestra, el 39,8% (196) son hombres y el 60,2% (296) mujeres; la media de edad es de 22,11 años (d.t.: 2.85).

El tiempo señalado por la Universidad para acabar la DCE son seis semestres, mientras que los alumnos estiman un tiempo medio de 8,66 semestres (d.t.: 2.24) para concluir sus estudios. En lo referente a la LADE, el tiempo señalado por la Universidad son ocho semestres, mientras que el estimado por los estudiantes se sitúa en 10,19 semestres (d.t.: 2.3). Otras características de las muestras pueden observarse en la tabla I.

Tabla I
Características de la muestra

	LADE	DCE
<u>Tamaño de la Población</u>	386	513
<u>Tamaño de la Muestra</u>	215	277
<u>Edad</u>		
Media	21,91	22,27
Desviación Típica	3,61	2,09
<u>Sexo</u>		
Hombres	89 (41,4%)	107 (38,6%)
Mujeres	126 (58,6%)	170 (61,4%)
<u>Estado Civil</u>		
Solteros	211 (98,6%)	271 (97,8%)
Casados	3 (1,4%)	6 (2,2%)
<u>Tiempo Estimado Finalizar Estudios</u>		
Media	10,19	8,66
Desviación Típica	2,3	2,24
<u>Alumnos por curso</u>		
1º	59 (27,4%)	66 (23,8%)
2º	43 (20,0%)	103 (37,2%)
3º	66 (30,7%)	108 (39,0%)
4º	47 (21,9%)	

Instrumentos

a) *Burnout*. Fue medido utilizando la adaptación al castellano, realizada por Salanova et al. (2000), del *Maslach-Burnout-Inventory- General*

Survey –MBI-GS (Schaufeli et al, 1996). El cuestionario, que consta de 16 ítems recoge las tres dimensiones del *Burnout*: la subescala de agotamiento (AG) (tiene 5 ítems. Ej.: estoy emocionalmente “agotado/a” por mis estudios); la subescala de cinismo (CI) (contiene 5 ítems. Ej.: me he vuelto más cínico/a respecto a la utilidad de mis estudios); y la subescala eficacia profesional (EF) (consta de 6 ítems. Ej.: puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mis estudios).

La escala de respuestas es tipo Likert con 7 opciones de respuestas, que oscilan entre (0) nunca/ninguna vez y (6) siempre/todos los días.

b) *Engagement*. Se midió usando el cuestionario de *Engagement* para estudiantes de Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker (2000). Dicho cuestionario consta de 15 ítems. Éstos recogen las tres dimensiones de *Engagement*: la subescala vigor (VI), con 5 ítems (ej.: puedo continuar estudiando durante largos periodos de tiempo); la subescala absorción (AB), con 5 ítems (ej.: el tiempo vuela cuando estoy estudiando); y la subescala dedicación (DE), con 5 ítems (ej.: mis estudios son retadores).

Las respuestas de los encuestados se evaluaron haciendo uso de una escala tipo Likert, en la que el 0 significa “totalmente en desacuerdo” con la afirmación (ítem) y el 6 “totalmente de acuerdo” con la afirmación.

c) *Variables Psicosociales*. Siguiendo el modelo de Martínez y Salanova (2000), las variables psicosociales que hemos medido son: Desempeño (DES), Madurez Profesional (MP) y Tendencia al Abandono (TA).

El desempeño ha sido evaluado mediante el porcentaje de exámenes aprobados sobre los realizados en la última convocatoria presentada.

La madurez profesional hace referencia a la información que el estudiante tiene en relación al mercado laboral y sus posibilidades de empleo. Se evaluó mediante los siguientes ítems:

- *Conozco el mercado laboral de la carrera que estoy estudiando.*
- *Me preocupa, y tengo información de primera mano respecto a posibles prácticas en empresas, posibilidades de formación en ámbitos no universitarios, etc.*

La tendencia al abandono se refiere a la intención de abandonar los estudios por un posible trabajo. Los ítems usados para medir dicha tendencia fueron los siguientes:

- *Ante un trabajo interesante, dejaría mis estudios.*
- *Estoy alerta a cualquier posibilidad de empleo que aparezca, llevando a cabo una búsqueda activa.*

Los estudiantes debían señalar sus respuestas en una escala de siete anclajes, donde el (0) supone estar totalmente en desacuerdo con la afirmación y el (6) estar totalmente de acuerdo.

c) *Variables sociodemográficas*: Edad, sexo, estado civil y curso.

Análisis de datos

En primer lugar, se analizaron las consistencias internas (α de Cronbach) para las escalas del *Burnout* y el *Engagement*. En segundo lugar, con objeto de estudiar las relaciones entre el *Burnout* y el *Engagement*, utilizando el programa AMOS, versión 4.0, se pusieron a prueba dos modelos alternativos de ecuaciones estructurales: uno que asume que tanto las escalas del *Burnout* como las del *Engagement* pesan en una única variable latente ("*Bienestar Psicológico*"), y otro que asume dos variables latentes, una para el *Burnout* (en la que saturan AG, CI y EF) y otra para el *Engagement* (en la que saturan DE, AB y VI). El input en cada análisis fue la matriz de covarianza de los ítems. Como paso previo a la estimación de los modelos realizamos tests de multinormalidad, para determinar el método de estimación a utilizar.

Se utilizaron diversos índices de ajuste absoluto como las pruebas χ^2 , GFI (Índice de bondad de ajuste) y RMSEA (Error de aproximación cuadrático medio); y otros de ajuste incremental, recomendados recientemente por Mars, Balla y Hau (1996), como las pruebas AGFI (Índice ajustado de bondad de ajuste), TLI (Índice de ajuste no normativo), NFI (índice de ajuste normal); CFI (Índice de ajuste comparativo) e IFI (Índice de ajuste incremental).

Las medidas de ajuste absoluto determinan el grado en que el modelo conjunto (modelos estructural y de medida) predice la matriz de covarianza observada. El estadístico-ratio de verosimilitud chi-cuadrado (χ^2) pone a prueba la diferencia entre la matriz de covarianza observada y la predicha por el modelo especificado. Un gran valor de la chi-cuadrado relativo a los grados de libertad significa que las matrices observadas y estimadas difieren considerablemente. Los niveles de significación estadística indican la probabilidad de que estas diferencias se deban a variaciones en la muestra. El nivel de significación de 0,05 se recomienda como mínimo aceptado, y los niveles de 0,1 y 0,2 deberían de ser superados antes de confirmar la no significación (Fornell, 1983). Los valores no significativos indican que el modelo hipotetizado ajusta a los datos. No obstante, este índice es sensible al tamaño muestral: a medida que el tamaño de la muestra aumenta, esta medida tiene una gran tendencia a indicar diferencias significativas para modelos equivalentes. Además, a medida que el tamaño muestral se acerca a 100 o incluso menos, el test de la chi-cuadrado mostrará un ajuste aceptable, incluso cuando ninguna de las relaciones del modelo se muestren estadísticamente significativas. Para evitar este problema se recomienda complementar la medida de la chi-cuadrado con otras medidas de calidad del ajuste (Bollen, 1989; Bentler, 1990). El Índice de Bondad de Ajuste (GFI) es una medida no estadística que va en valor desde 0 (mal ajuste) a 1,0 (ajuste perfecto). Representa el grado de ajuste conjunto (los residuos al cua-

drado de la predicción comparado con los datos efectivos), pero no está ajustada por los grados de libertad. El índice RMSEA es una medida de la discrepancia por los grados de libertad para el modelo. El valor es representativo de la bondad del ajuste que podría esperarse si el modelo fuera estimado con la población, no sólo con la muestra extraída de la estimación. Los valores que van de 0,05 a 0,08 se consideran aceptables (Rigdon, E.E., 1994).

Las medidas de ajuste incremental comparan el modelo propuesto con un modelo de referencia, conocido como modelo nulo. Los índices utilizados son el Índice de Ajuste no Normado (TLI) y el Índice de Ajuste Comparado (CFI), recomendados por Marsh, Balla y Hau (1996). TLI es una medida relativa de la covarianza explicada por el modelo, puesto que el ajuste es evaluado teniendo en cuenta los grados de libertad del modelo hipotetizado. El Índice de Ajuste Comparado es una medida de la incorrecta especificación del modelo, que se recomienda sobre todo para comparar modelos (Goffin, 1993). Para ambos índices, se considera que valores superiores a 0,90 están indicando un buen ajuste (Hoyle, 1995). Finalmente, AGFI es una extensión de GFI, ajustado por el ratio entre los grados de libertad del modelo propuesto y los grados de libertad del modelo nulo. Un nivel aceptable y recomendado de este indicador es un valor mayor o igual a 0,90. Los índices restantes (NFI e IFI) son buenos indicadores del ajuste del modelo a los datos. Los valores mayores de 0,90 son considerados como indicadores de un buen ajuste (Hoyle, 1995).

En un caso (en el que denominaremos modelo 2 revisado -M2r-), se correlacionaron determinados pares de errores, dependiendo del valor de los índices de modificación. No obstante, las correlaciones se realizaron siempre entre ítems pertenecientes a la misma escala, para evitar problemas artefactuales (Mac-Callum, Roznowski y Necowitz, 1992).

En tercer lugar, con objeto de chequear H5 y H6, realizamos, para cada muestra, dos análisis multivariantes de la varianza. En el primero de ellos la variable independiente fue la edad del alumno, en el segundo el sexo. En ambos casos, las variables dependientes fueron las escalas del *engagement* y *burnout*.

En cuarto lugar, con objeto de testar H9, y determinar el valor predictivo de las variables sociodemográficas, así como el de las escalas del *burnout* y *engagement* sobre las variables psicosociales (Desempeño, Madurez Profesional y Tendencia al Abandono), se realizaron seis análisis de regresión múltiple utilizando el método Stepwise (selección de variables paso a paso).

Debido a la escasa representatividad de los alumnos casados en ambas muestras (1,4% en la LADE y 2,2% en la DCE), tanto en el análisis de varianza como en el de regresión múltiple, no fue tomada en consideración la variable estado civil.

Resultados

Los valores estadísticos descriptivos de las escalas y su consistencia interna, para cada una de las muestras, aparecen en la tabla II. En ella puede observarse que los coeficientes α en todas las escalas son aceptables y superan el criterio del .70 recomendado (Nunnally y Bernstein, 1994). Hemos de señalar, no obstante, que el ítem 13 “cuando estoy en clase o estudiando no me gusta que me molesten con otras cosas”, perteneciente a la escala cinismo, y siguiendo las recomendaciones de Schutte, Toppin, Kalimo y Schaufeli (2000); Salanova y Schaufeli (2000), fue eliminado. Esto supone, en ambas muestras, que la consistencia interna de la escala, el valor de α , pase de .69 a .83.

Tabla II
Media, desviación típica, y consistencia interna de las escalas del *Burnout* y *Engagement*

	LADE			DCE.		
	Media	D.T.	α	Media	D.T.	α
Agotamiento	14.55	5.36	.73	14.67	5.99	.79
Cinismo	8.94	5.56	.83	9.04	5.27	.83
Eficacia Profesional	21.62	5.23	.75	20.26	4.53	.72
Dedicación	29.57	9.04	.92	28.88	7.90	.86
Absorción	17.32	5.81	.74	17.47	5.27	.71
Vigor	17.29	5.77	.76	16.57	5.02	.72

D.T. = Desviación típica; α = Alpha de Cronbach

Con objeto de comprobar H1, haciendo uso del programa estadístico SPSS AMOS, versión 4.0, pusimos a prueba un modelo (M1) que asume que todas las escalas (las tres del *burnout* y las tres del *engagement*) pesan en una única variable latente (“bienestar psicológico”); y otro (M2), en el que se asume que las escalas agotamiento, cinismo y eficacia profesional saturan en una variable latente denominada *burnout* y las escalas dedicación, absorción y vigor saturan en una variable latente denominada *engagement*. Como paso previo a la estimación del modelo, realizamos un test de multinormalidad, para determinar el método más idóneo a utilizar con tal fin. Los resultados del test pusieron de manifiesto que el método más adecuado para la estimación de los parámetros es el ADF, ya que para un nivel de significación del 0,05 el coeficiente crítico para el valor Z de curtosis en la distribución multivariante

es superior en valor absoluto a 1,96 (Hair, Anderson, Tathan y Black, 1999). Los resultados del análisis de ecuaciones estructurales, que pueden observarse en la tabla III, muestran que el modelo de dos factores ajusta mejor a los datos que el modelo de un factor. Además, el modelo de dos factores revisado (M2r), en el cual, teniendo en consideración los índices de modificación, se añadieron a M2 las siguientes correlaciones entre errores: Agotamiento (1-3 y 21-24); Cinismo (4-15), Absorción (6-32) y Vigor (22-23), es el modelo que mejor se ajusta a los datos. En este modelo, todos los índices utilizados, tanto las medidas absolutas de ajuste como las medidas de ajuste incremental, satisfacen los criterios de ajuste.

Tabla III
Modelos de ecuaciones estructurales que especifican las relaciones entre burnout y engagement

	LADE (N=215)			DCE (N= 277)		
	M1	M2	M2r	M1	M2	M2r
χ^2	190.68*	165.73*	69.23*	189.32*	163.21*	66.45*
G.L.	9	8	6	9	8	6
GFI	.82	.91	.98	.82	.92	.99
RMSEA	.093	.069	.063	.090	.070	.059
AGFI	.76	.78	.96	.78	.79	.97
TLI	.88	.90	.97	.88	.89	.98
NFI	.80	.89	.92	.80	.89	.92
CFI	.91	.93	.99	.92	.95	.99
IFI	.91	.93	.99	.92	.95	.99

Notas : χ^2 = Chi cuadrado ; * $p \leq .001$; **G.L.**= grados de libertad ; **GFI**= Índice de bondad de ajuste ; **RMSEA**= Error de aproximación cuadrático medio ; **AGFI**= Índice ajustado de bondad de ajuste ; **TLI**= Índice de Tucker-Lewis o Índice de ajuste no normado ; **NFI**= Índice de ajuste normal ; **CFI**= Índice de ajuste comparado ; **IFI**= Índice de ajuste incremental

Como puede apreciarse en la tabla IV, en ambas muestras, la eficacia profesional muestra una correlación negativa con cinismo y agotamiento; mientras que la correlación de agotamiento con cinismo es alta y positiva. Por otra parte, las escalas de *engagement* están altamente correlacionadas entre sí en sentido positivo (destaca la correlación absorción-vigor, .770, para la muestra de LADE); mientras que las escalas cinismo y agotamiento de *burnout* están correlacionadas negativamente con las del *engagement*, y las correlaciones eficacia profesional-escalas del *engagement* son altas y positivas. A este respecto, merece la pena destacar la alta correlación hallada entre las escalas cinismo y dedica-

ción (-.728 en LADE y -.637 en DCE). Tampoco podemos pasar por alto, puesto que agotamiento y vigor se suponen escalas opuestas, la ausencia de una correlación estadísticamente significativa entre estas variables para la muestra de DCE; o la no evidencia empírica a favor de la correlación agotamiento-absorción en ambas muestras.

Tabla IV
Correlaciones entre las escalas del *burnout*, *engagement* y las variables psicosociales desempeño, madurez profesional y tendencia al abandono

LADE									
	AG	CI	EF	DE	AB	VI	DES	MP	TA
AG									
CI	.588**								
EF	-.203**	-.401**							
DE	-.340**	-.728**	.628**						
AB	-.043	-.277**	.570**	.574**					
VI	-.145*	-.353**	.683**	.647**	.770**				
DES	-.091	-.002	.291**	.038	.150*	.144*			
MP	-.084	-.107	.278**	.181**	.147*	.181*	-.043		
TA	.170*	.276**	.023	-.148*	.000	-.008	.123	.192**	
DCE									
	AG	CI	EF	DE	AB	VI	DES	MP	TA
AG									
CI	.576**								
EF	-.193*	-.325**							
DE	-.340**	-.637**	.642**						
AB	-.026	-.183**	.535**	.480**					
VI	-.115	-.289**	.551**	.588**	.628**				
DES	-.113	-.063	.100	.006	.054	.010			
MP	-.152*	-.221**	.192**	.187**	.157**	.147*	.083		
TA	.109	.229**	.017	-.138*	-.007	-.076	.009	.013	

** : correlaciones significativas al nivel 0.01; * : correlaciones significativas al nivel 0,05. Las correlaciones no significativas no han sido marcadas.
AG: Agotamiento; **CI:** Cinismo; **EF:** Eficacia profesional; **DE:** Dedicación; **AB:** Absorción; **VI:** Vigor; **DES:** Desempeño; **MP:** Madurez profesional; **TA:** Tendencia al abandono.

Por último, de la observación de la tabla IV, cabe señalar que entre las variables psicosociales (Desempeño, Madurez Profesional y Tendencia al Abandono) y las escalas del *Burnout* y *Engagement*, aunque las correlaciones son relativamente pequeñas, y no en todos los casos

estadísticamente significativas, se muestran las relaciones que cabría esperar. Así, en ambas muestras, la madurez profesional se muestra positivamente correlacionada con la eficacia profesional, el vigor, la dedicación y la absorción. Además, en el caso de la muestra de DCE, la madurez profesional aparece negativamente correlacionada con agotamiento y cinismo. Por otra parte, la tendencia al abandono aparece positivamente correlacionada, en ambas muestras, con cinismo, y negativamente con dedicación. En la muestra de LADE, la tendencia al abandono aparece, además, positivamente correlacionada con agotamiento.

Por lo que respecta a la relación de la variable desempeño con las variables del *burnout* y *engagement*, únicamente aparecen correlaciones estadísticamente significativas en la muestra de LADE. Se trata de las correlaciones desempeño-eficacia profesional (.291), desempeño-absorción (.150) y desempeño-vigor (.144)

Comprobadas algunas de las relaciones existentes entre las escalas del *burnout* y las del *engagement*, nos interesaba explorar si el grado de *burnout* y *engagement* es diferente en función del factor "carrera" (LADE o DCE). Para ello llevamos a cabo un análisis multivariante de la varianza, ya que los contrastes univariantes separados ignoran las correlaciones entre las variables; y por ello no emplean toda la información disponible para valorar diferencias globales en los grupos. El citado análisis, en el cual las variables dependientes fueron las tres escalas del *burnout* y las tres del *engagement* y la variable independiente la carrera cursada por el alumno (LADE o DCE), mostró que el conjunto formado por las seis variables dependientes (el vector de medias) presenta idéntico comportamiento en las dos muestras ($F_{6,449} = 1.743$, $p=.109$).

A continuación llevamos a cabo, para cada muestra, dos análisis multivariantes de varianza. En el primero de ellos la variable independiente fue la edad del alumno, para la que se establecieron, teniendo en cuenta los cuartiles de la distribución de frecuencias, cuatro posibles valores: (1) alumnos con una edad inferior a 20 años; (2) alumnos de 20 y 21 años; (3) alumnos de 22 y 23 años; y (4) alumnos de más de 23 años; las variables dependientes fueron las escalas del *engagement* y *burnout*. En el segundo, la variable independiente fue el sexo y las dependientes fueron, de nuevo, las escalas del *engagement* y *burnout*. El objetivo principal de estos análisis era comprobar si en el colectivo pre-profesional que nos ocupa (estudiantes universitarios) las variables sexo y edad guardan con el *Burnout* una relación similar a la hallada en muestras de colectivos profesionales. Además, estábamos interesados en explorar si las escalas del *engagement* se comportan de manera diferente en función de la edad y el sexo de los alumnos. Los resultados del análisis multivariante de la varianza mostraron que, en ambas muestras, el conjunto formado por las seis variables dependientes (vector de medias) no presenta idéntico comportamiento en los cuatro grupos de edad establecidos ($F_{18,564} = 2.450$, $p=.001$ para la muestra de LADE; $F_{18,744} =$

1.964, $p=.010$). Los contrastes univariados posteriores (ver tabla V) mostraron que únicamente el grado de cinismo ($F_{3,268} = 6.220$, $p<.001$ en la muestra de DCE; $F_{3,208} = 6.113$, $p=.001$ en la muestra de LADE) y el de dedicación ($F_{3,268} = 3.901$, $p=.009$ en la muestra de DCE; $F_{3,208} = 5.865$, $p=.001$ en la muestra de LADE) son diferentes en función de la edad del alumno. Más concretamente, los contrastes post hoc (prueba de Scheffe) señalaron que, en ambas muestras, los alumnos mayores a 23 años muestran el mayor grado de cinismo y el menor de dedicación; mientras que los alumnos menores a 20 años son los que presentan el menor grado cinismo y el mayor de dedicación.

Cuando la variable independiente fue el sexo, el análisis de varianza mostró que, tanto en la muestra de LADE como en la de DCE, el vector de medias presentan idéntico comportamiento en los varones y en las mujeres ($F_{6,191} = 2.028$, $p=.064$ para la muestra de LADE; $F_{6,252} = 0.894$, $p=.055$ en la muestra de DCE).

Tabla V

Análisis multivariante de la varianza. Variable independiente: edad; variables dependientes: agotamiento, cinismo, eficacia profesional, dedicación, absorción y vigor. Resultados de los contrastes univariados

DCE (N= 277)					LADE (N= 215)				
Variable	$F_{3,268}$ (p)	Media	Dif.	Sig.	Variable	$F_{3,208}$ (p)	Media	Dif.	Sig.
CI	6.220 (.000)	1º = 7.47 2º = 8.02 3º = 9.02 4º = 11.11	1-4 2-4 3-4	.001 .027 .038	CI	6.113 (.001)	1º = 7.19 2º = 8.96 3º = 10.24 4º = 10.74	1-3 1-4	.023 .002
DE	3.901 (.009)	1º = 30.38 2º = 39.97 3º = 28.53 4º = 26.58	1-4 2-4	.050 .039	DE	5.865 (.001)	1º = 30.38 2º = 39.97 3º = 28.53 4º = 26.58	1-3 1-4	.005 .022
AG	1.954 (.121)				AG	2.728 (.056)			
EF	1.012 (.388)				EF	.043 (.988)			
AB	.717 (.542)				AB	.485 (.693)			
VI	.062 (.980)				VI	.080 (.971)			

Nota. Pruebas post hoc (Scheffé); *** Significación al nivel .001

Finalmente, con el propósito de determinar el valor predictivo de las variables sociodemográficas, así como el de las escalas del *burnout* y *engagement* sobre las variables psicosociales (Desempeño, Madurez Profesional y Tendencia al Abandono), realizamos un análisis de regresión múltiple utilizando el método *stepwise*. Los resultados (ver tablas VI

y VII) muestran que las variables predictoras del desempeño, madurez profesional y tendencia al abandono no son idénticas en función de los estudios que realice el alumno. En los alumnos de LADE, el curso y la eficacia profesional son los mejores predictores del desempeño; la eficacia profesional es el mejor predictor de la madurez profesional; mientras que el curso, el cinismo y la dedicación aparecen como los mejores

Tabla VI
Análisis de regresión jerárquica para variables Desempeño, Madurez Profesional y Tendencia al Abandono. Muestra de LADE (N= 215)

Tendencia al Abandono			Desempeño			Madurez Profesional		
Modelo	β		Modelo	β		Modelo	β	
1.-			1.-			1.-		
<u>Variables</u>			<u>Variables</u>			<u>Variables</u>		
Curso	.440*		Curso	.492*		EF	.293*	
R múltiple		.440	R múltiple		.492	R múltiple		.293
R ²		.193	R ²		.242	R ²		.086
Cambio R ²		.193	Cambio R ²		.242	Cambio R ²		.086
F		45.98	F		61.39	F		18.03
Sig.(F)		<.001	Sig.(F)		<.001	Sig.(F)		<.001
2.-			2.-					
<u>Variables</u>			<u>Variables</u>					
Curso	.402*		Curso	.470*				
CI	.183*		EF	.267*				
R múltiple		.475	R múltiple		.560			
R ²		.225	R ²		.313			
Cambio R ²		.032	Cambio R ²		.071			
F		27.78	F		43.53			
Sig.(F)		<.001	Sig.(F)		<.001			
3.-								
<u>Variables</u>								
Curso	.420*							
CI	.375*							
DE	-.260*							
R múltiple		.504						
R ²		.254						
Cambio R ²		.029						
F		21.61						
Sig.(F)		<.001						

* Significativa al nivel 0.01

predictores de la tendencia al abandono. Por lo que respecta a los alumnos de la Diplomatura en Ciencias Empresariales, el curso y el cinismo

son los mejores predictores de la tendencia al abandono; mientras que el cinismo y la absorción lo son de la madurez profesional, y el curso y el grado de agotamiento lo son del desempeño.

Observemos que, en el caso de los alumnos de LADE, una vez controlado el efecto del *burnout*, las variables del *engagement* proporcionan poder predictivo adicional únicamente cuando la variable dependiente es la tendencia al abandono. En el caso de los alumnos de la DCE, controlado el efecto del *burnout*, las variables del *engagement* añaden varianza explicada únicamente cuando la variable dependiente es la madurez profesional.

Tabla VII
Análisis de regresión jerárquica para variables Desempeño, Madurez Profesional y Tendencia al Abandono. Muestra de DCE (N= 277)

Tendencia al Abandono			Desempeño			Madurez Profesional		
Modelo	β		Modelo	β		Modelo	β	
1.-			1.-			1.-		
<u>Variables</u>			<u>Variables</u>			<u>Variables</u>		
Curso	.236*		Curso	.158*		CI	-.217*	
R múltiple		.236	R múltiple		.158	R múltiple		.217
R ²		.056	R ²		.025	R ²		.047
Cambio R ²		.056	Cambio R ²		.025	Cambio R ²		.047
F		14.75	F		6.28	F		12.41
Sig.(F)		<.001	Sig.(F)		.013	Sig.(F)		.001
2.-			2.-			2.-		
<u>Variables</u>			<u>Variables</u>			<u>Variables</u>		
Curso	.195*		Curso	.176*		CI	-.187*	
CI	.171*		AG	-.141*		AB	.143	
R múltiple		.288	R múltiple		.211	R múltiple		.258
R ²		.083	R ²		.044	R ²		.067
Cambio R ²		.028	Cambio R ²		.020	Cambio R ²		.020
F		11.32	F		5.70	F		8.94
Sig.(F)		<.001	Sig.(F)		.004	Sig.(F)		<.001

* Significativa al nivel 0.01

Discusión

Como comentábamos en la introducción, la ampliación del campo de estudio del *burnout* hacia nuevos colectivos, tanto profesionales como preprofesionales, así como la influencia de la psicología positiva, ha supuesto para los investigadores de este síndrome la apertura de nuevas vías de trabajo. Esta nueva perspectiva de estudio va a permitir, sin

duda, profundizar mucho más en el conocimiento de las causas y consecuencias de este fenómeno que, debido a su importancia y nefastos efectos, ya ha sido considerado por algunas administraciones como una enfermedad profesional (auto dictado por la Sala de lo social del Tribunal Supremo de la Comunidad Autónoma del País Vasco de fecha del 26 de octubre de 2000).

El trabajo que hemos realizado se desarrolla dentro de esa nueva línea de investigación a la que hacíamos referencia, y combina el estudio del *burnout* en un colectivo pre-profesional (estudiantes) con las nuevas ideas aportadas, para su mejor comprensión, desde la psicología positiva (el *engagement*).

Utilizando ecuaciones estructurales, encontramos que los modelos de dos factores, que asumen dos constructos latentes (*burnout* y *engagement*), presentan un mejor ajuste a los datos que el modelo de un factor, que asume que las seis escalas (las tres del *burnout* y las tres del *engagement*) saturan en una única variable latente que, siguiendo a Salanova et al (2000), podría interpretarse como "bienestar psicológico". Por consiguiente, nuestros datos, que confirman la hipótesis uno de nuestro estudio, parecen apoyar otros resultados obtenidos con anterioridad, en el sentido de que las escalas del *burnout* y *engagement* aparecen como dos dimensiones latentes (Salanova et al, 2000; Schaufeli et al, 2000; Schaufeli et al, 2001); aunque no podamos concluir que están negativamente correlacionadas.

Por otra parte, la investigación ha puesto de manifiesto, que cuanto mayor sea la eficacia profesional mostrada por los estudiantes, menores serán sus niveles de agotamiento y cinismo. Además, a mayores sentimientos de agotamiento mostrados por los estudiantes corresponden mayores niveles de cinismo; confirmándose así nuestra hipótesis dos.

De acuerdo con el marco teórico, y puesto que evalúan experiencias subjetivas positivas, nuestros datos han mostrado que las escalas del *engagement* están entre sí positiva y fuertemente correlacionadas, confirmándose así nuestra hipótesis tres de estudio.

Respecto a las correlaciones entre las escalas del *burnout* y *engagement*, en ninguna de las muestras hemos hallado una correlación significativa entre las variables agotamiento y absorción; y en el colectivo DCE tampoco se ha encontrado evidencia empírica a favor de la correlación agotamiento-vigor, que de acuerdo con el marco teórico debiera ser grande y negativa (puesto que ambas escalas son opuestas). Sin embargo, dedicación, absorción y vigor se han mostrado negativamente correlacionadas con cinismo -destacando, en ambas muestras, la importancia de la correlación cinismo-dedicación, (-.728 en la muestra de LA-DE, y -.637 en la de DCE). Por otra parte, las escalas del *engagement* se muestran positivamente correlacionadas con eficacia profesional. Lo anterior implica la no confirmación de nuestra hipótesis cuatro de estudio.

En otro orden de cosas, nos propusimos explorar si el comportamiento conjunto de las escalas del *burnout* y *engagement* era diferente en función de que el alumno estudiase LADE o DCE. El MANOVA realizado no identificó diferencias significativas. La razón de este hallazgo puede deberse a que todos los alumnos (tanto los de LADE como los de DCE) estudian en la misma Institución (Universidad de La Rioja), ambos estudios son organizados por el mismo Centro (Centro de Humanas Jurídicas y Sociales), la docencia de ambas titulaciones descansa sobre los mismos departamentos y en muchas ocasiones sobre los mismos profesores (Informe de Evaluación de la Calidad Docente de las Titulaciones de LADE y DCE de la Universidad de La Rioja, 2001). No obstante, consideramos conveniente seguir profundizando en este tema; con objeto de comprobar la validez de la idea expuesta en varios estudios realizados con muestras de trabajadores (Gil Monte y Peiró, 1999; Söderfeldt, Söderfeldt, Warg y Ohlson, 1996; Boles, Dean, Ricks Short y Wang, 2000; Enzmann, Schaufeli y Girault, 1995; Leiter, y Schaufeli, 1996), y algunos realizados con muestras de estudiantes (Schaufeli et al 2001; Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001), en el sentido de que los niveles de *burnout* y la importancia relativa de cada una de sus escalas puede ser diferente en función de la muestra.

El análisis de varianza ha mostrado que el grado de cinismo y dedicación no es, por término medio, idéntico en los grupos de edad establecidos. Los alumnos de menor edad (que están en su mayoría en los cursos más bajos) son los que muestran un menor grado de cinismo y un mayor grado de dedicación; mientras que los alumnos de mayor edad muestran el mayor grado de cinismo y el menor de dedicación. Este hallazgo parece estar indicando que los alumnos de mayor edad (los de más de 23 años) se sienten menos entusiasmados y menos retados por sus estudios que los alumnos más jóvenes; además de mostrar, en mayor medida, actitudes de indiferencia hacia sus estudios. Estos resultados no permiten apoyar nuestra hipótesis cinco, basada, en lo referente al burnout, en hallazgos precedentes para muestras tomadas de colectivos profesionales (Vidal y Pades, 1995; Manzano, 1998, 2001; Gil-Monte y Peiró, 1997; Gil Monte, Peiró y Valcarcel, 1995). En nuestra opinión, debemos comprobar si este hallazgo se mantiene con otras muestras de estudiantes, o incluso de otros colectivos no profesionales, o es un hallazgo fortuito.

Por otra parte, el valor medio del grado de cinismo y dedicación de los alumnos, en ambas muestras, no parecen ser diferentes en función del sexo de los sujetos; con lo cual no podemos confirmar nuestra hipótesis seis.

Respecto a las correlaciones entre las variables madurez profesional, tendencia al abandono y desempeño de los estudiantes con el *burnout* y el *engagement*, la evidencia empírica muestra que, en la muestra de DCE, la madurez profesional está correlacionada positivamente con las escalas que conforman lo que algunos autores han denominado "esencia del éxito" (Dedicación, Absorción, Vigor y Eficacia Profesional) (Salanova et al, 2000), y negativamente con las que integran lo que ha dado en denominarse "corazón del *burnout*" (Agotamiento y Cinismo) (Salanova et al, 2000); mientras que no se han mostrado correlaciones estadísticamente significativas entre ninguna de las escalas del *burnout* o *engagement* con el nivel de desempeño. En la muestra de LADE, las correlaciones madurez profesional-agotamiento y madurez profesional-cinismo no han resultado estadísticamente significativas, al igual que ocurrió con las correlaciones desempeño-agotamiento, desempeño-cinismo y desempeño-dedicación. Por tanto, los datos no permiten apoyar nuestra hipótesis siete.

Los resultados tampoco permiten apoyar la hipótesis ocho, ya que en la muestra de LADE las correlaciones tendencia al abandono-eficacia profesional, tendencia al abandono-absorción y tendencia al abandono-vigor no han resultado significativas; igual ocurre con las correlaciones de la tendencia al abandono con agotamiento, eficacia profesional, absorción y vigor en la muestra de alumnos de la Diplomatura en Ciencias Empresariales.

Las afirmaciones realizadas anteriormente en torno a las relaciones entre el *burnout* y *engagement* con las variables psicosociales (madurez profesional, tendencia al abandono y desempeño) pueden matizarse a la vista de los resultados obtenidos en la regresión jerárquica por pasos. Esto es, para la muestra de LADE, cuando la variable dependiente es el desempeño (a pesar de las correlaciones positivas DES-EF, DES-AB y DES-VI), la única variable que posee poder predictivo, además del curso en el que se halla el alumno, es la eficacia profesional. La razón de este resultado estriba, posiblemente, en que la eficacia profesional incorpora gran parte de la información contenida tanto en la variable absorción como en la variable vigor. Por la misma razón, y también en la muestra de LADE, a pesar de que la eficacia profesional, dedicación, absorción y vigor presentan correlaciones significativas con el grado de madurez profesional, la única variable que tiene poder predictivo sobre ésta última es la eficacia profesional. Continuando con la muestra de LADE, y tan solo cuando se trata de la predicción de la tendencia al abandono, una única dimensión del *engagement* (en concreto la dedicación) añade varianza explicada, a la ya explicada por una variable demográfica (curso) y una variable del *burnout* (Cinismo).

Si nos centramos en los resultados de los estudiantes de la Diplomatura en Ciencias Empresariales, de las variables propuestas, únicamente dos sirven para predecir su nivel de desempeño: el curso en el que está

matriculado y el grado de agotamiento. Por su parte, cuando la variable dependiente es la tendencia al abandono, únicamente una de las escalas del *burnout* (el grado de cinismo), además del curso, tiene poder predictivo. Cuando la variable dependiente es la madurez profesional, una dimensión del *burnout* (cinismo) y otra del *engagement* (absorción) tienen poder predictivo. Este es el único caso en el que una dimensión del *engagement* añade varianza explicada, después de controlar la varianza explicada por una variable del *burnout*.

Observamos que las variables sexo y edad del sujeto no muestran poder predictivo sobre ninguna de las variables psicosociales consideradas. En el caso de la edad, este resultado se debe, posiblemente, a que la información que proporciona dicha variable está, en gran medida, contenida en otra: el curso en el que está el alumno (la correlación edad-curso en la muestra de LADE es .864, $p < .001$; en la muestra de DCE dicha correlación es .756, $p < .001$).

En resumen, el valor predictivo de las variables demográficas, las del *burnout* y las del *engagement* respecto de las variables psicosociales consideradas (desempeño, madurez profesional y tendencia al abandono) no es el mismo para los estudiantes de LADE y los de la Diplomatura en Ciencias Empresariales, lo que nos permite afirmar que no se cumple nuestra hipótesis nueve. No obstante, el análisis de regresión nos ha permitido observar algunas coincidencias que nos parece interesante señalar:

a) Las dos variables predictoras más importantes de la tendencia al abandono son el curso en el que se halla el sujeto y el grado de cinismo mostrado.

b) Las variables demográficas no muestran ningún poder predictivo sobre el grado de madurez profesional de los estudiantes.

c) El curso en el que se halla el sujeto es la variable que mayor poder predictivo muestra, tanto sobre el deseo de abandonar los estudios como sobre el nivel de desempeño de los alumnos.

En síntesis, el presente estudio nos ha permitido comprobar que algunas de las relaciones observadas entre las tres dimensiones del *burnout* en colectivos profesionales se mantienen para un colectivo pre-profesional. También hemos hallado evidencia empírica, aunque no concluyente, a favor de la hipótesis de que las escalas del *engagement* están negativamente correlacionadas con agotamiento y cinismo, y positivamente con la eficacia profesional. Además, hemos analizado el poder predictivo de estos constructos con respecto a las variables psicosociales desempeño, madurez profesional y tendencia al abandono.

En línea con las nuevas perspectivas de estudio sobre el *burnout*, creemos que investigaciones ulteriores deben centrarse en comprobar si las relaciones de causalidad entre las dimensiones del *burnout*, encontradas en los estudios realizados con profesionales (Cherniss, 1993; Horn y Schaufeli, 1995; Cox, Kuk y Leiter, 1993) se mantienen cuando

estudiamos colectivos preprofesionales. Por otra parte, sería interesante estudiar las relaciones del *engagement* con variables de personalidad, sociales, organizacionales, etc., tal y como se ha hecho en investigaciones sobre *burnout* (Erera, 1992; García, Castellón, Albaladejo y García, 1993; Thompson, Page y Cooper, 1993); así como intentar construir un modelo que establezca las relaciones de causalidad entre las dimensiones del *burnout* y las del *engagement*.

Referencias

- Bentler, P.M. (1990): Comparative fit indexes in structural equation models. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246.
- Boles, J.S.-Dean, D.H.-Ricks, J.M.-Short, J.C.-Wang, G. (2000): The dimensionality of the Maslach *Burnout* Inventory across small business owners and educators. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 12-24.
- Bollen, K.A. (1989): Structural equation with latent variables. New York, NY: Wiley.
- Burke, R.J. (1987): *Burnout* in police work: an examination of the Cherniss model. *Group and organization studies*, 12, 174-188.
- Cherniss, C. (1993): The role of professional self-efficacy in the etiology of *burnout*. En W.B. Schaufeli, T. Moret-C. Maslach (eds), *Professional burnout: recent developments in theory and research* (pp. 135-149). Washington DC: Hemisphere.
- Cordes, C.L.-Dougerthy, T.W. (1993): A review and integration of research on job *burnout*. *Academy of Management Review*, 18, 621-656.
- Cox, T.-Kuk, G.-Leiter, M. (1993): *Burnout*, health, work stress, and organizational healthiness. En W.B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (eds), *Professional burnout: recent developments in theory and research* (pp. 177-193). UK: Taylor & Francis.
- Enzmann, D.-Schaufeli, W.B.-Girault, N. (1995): The validity of the Maslach *Burnout* Inventory in three national samples. En: L.I. Bennett, D. Miller y M. Ross (eds), *Health workers and AIDS: Research, Interventions and Current Issues* (pp 131-150). Chur (Switzerland): Harwood.
- Erera, I.P. (1992): Social support under conditions of organizational ambiguity. *Human relations*, 45 (3), 247-264.
- Farber, B.A. (1984): Teacher *burnout*: assumptions, myths, and issues. *Teacher college record*, 86, 2, 321-338.
- Flórez, J.A. (1994): *Síndrome de estar quemado*. Oviedo: Edikamed.
- Fornell, C. (1983): "Issues in the application of covariance structure analysis: a comment". *Journal of consumer research*, 9, 443-48.
- García, M.-Castellón, M.-Albaladejo, B.-García, A. (1993): Relaciones entre *burnout*, ambigüedad de rol y satisfacción laboral en el personal de banca. *Psicología del trabajo y organizaciones*, 11 (24), 17-26.
- Gil Monte, P.-Peiró, J. M. (1997): *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Gil Monte, P.-Peiró, J.M. (1999): Validez factorial del Maslach *Burnout* Inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11 (3), 679-689.
- Gil Monte, P.-Peiró J.M.-Valcarcel, P. (1995): El síndrome de *burnout* entre profesionales de enfermería: una perspectiva desde los modelos cognitivos de estrés laboral". En González, L., de la Torre, A. y de Elena, J. (comps): *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías*. Salamanca, Eudema

- Goffin, R.D. (1993): A comparison of two new indices for the assessment of fit of structural equation models. *Multivariate Behavioral Research*, 28, 205-214.
- Hair, J.F.-Anderson, R.E.-Tathan, R.L.-Black, W.C. (1999). *Análisis Multivariante*. Prentice Hall, Madrid.
- Horn, J.E.-Schaufeli, W.B. (1995 abril): *Burnout* among teachers from a social exchange perspective. Trabajo presentado en el "seven European Congress on Work and Organizational Psychology", Győr (Hungría).
- Hoyle, R.H. (1995): The structural equation modeling approach: basic concepts and fundamental issues. En R.H. Hoyle (Ed), *Structural equation modeling, concepts, issues, and applications* (pp. 1-15). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Informe de Evaluación de la Calidad Docente de las Titulaciones de LADE y DCE (2001): Universidad de La Rioja.
- Leatt, P.-Schneck, R. (1980): Differences in stress perceived by head-nurses across nursing specialties. *Journal of advanced nursing*, 5, 31-46.
- Leiter, M.P. (1990): The impact of family resources, control coping, and skill utilization on the development of *burnout*: a longitudinal study. *Human relations*, 43, 1067-1083.
- Leiter, M.P.-Schaufeli, W.B. (1996): Consistency of the *burnout* construct across occupations. *Anxiety, Stress and Coping*, 9, 229-243.
- Linn, L.S.-Yager, J.-Cope, D.-Leake, B. (1986): Health status, job satisfaction, job stress and life satisfaction among academic and clinical faculty. *JAMA*, 245 (19), 275-278.
- Maccallum, R.-Roznowski, M.-Necowitz, L.B. (1992): Model specifications in covariance structure analysis: the problem of capitalization on chance. *Psychological Bulletin*, 111, 490-504.
- Manzano, G. (1998): Estrés en personal de enfermería. Tesis doctoral. Deusto.
- Manzano, G. (2000): Organizaciones magnéticas: solución al síndrome de *burnout*. *Capital Humano*, 138, 50-64.
- Manzano, G. (2001): Estrés crónico asistencial (*burnout*) en las administraciones públicas. *Dirección, Organización y Administración de Empresas*, 25, 148-159.
- Manzano, G. (2002): Secrétaire et syndrome de *burnout*. *Psychologie du travail et des organizations*. (en prensa).
- Manzano, G.-Ramos F. (1999): La despersonalización: clave para identificar el síndrome de *burnout* en personal de enfermería. *Revista de Enfermería Científica*, 206-207, 69-78.
- Manzano, G.-Ramos, F. (2000): Enfermería hospitalaria y síndrome de *burnout*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16 (2), 197-213.
- Marsh, H.W.-Balla, J.R.-Hau, K.T. (1996): An evaluation of incremental fit indices: a clarification of mathematical and empirical properties. En G.A. Marcoulides y R.E. Schumacker (Eds): *Advanced structural equation modeling, issues and techniques* (pp. 315-353). Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Martínez, I.-Salanova, M. (2000): *Burnout y engagement* en estudiantes de la universidad Jaume I. Publicaciones de la Universidad Jaume I. ISBN: 8421-342-6.
- Martínez, I.-Marques, A.-Salanova, M.-López da Silva, A. (1999): *Burnout* en estudiantes universitarios de España y Portugal. Manual sometido a revisión.
- Maslach, C.-Jackson, S.E. (1982): *Burnout* in health professions; a social psychological analysis". En Sanders, G.S. y Suls, J. (eds). *Social psychology of health and illness*. Erlbaum, London.
- Maslach, C.-Leiter, M.P. (1997): *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey Bass.

- Maslach, C.-Schaufeli, W.B.-Leiter, M. P.(2001): Job *burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Nunnally, J.C.-Bernstein, I.H.(1994): *Psychometric theory* (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Pines, A.-Aronson, E.(1988): *Career burnout: causes and cures*, (2nd Ed.). New York: the Free Press.
- Ramos, F.(1999): *El síndrome de burnout*. Madrid: UNED.
- Reeve, R.H.(1998): *Women, work and mental health*. University of Virginia. DAI, 60, n^o, 01^a, 0076.
- Rigdon, E.E.(1994): Demonstrating the effects of unmodeled random measurement error. *Structural equation modeling* 1(4): 375-80.
- Rosenthal, S.L.-Schmid, K.D.-y Black, M.N.(1989): Stress and coping in N.I.C.M. *Research in nursing and health*, 12, 256-257.
- Salanova, M.-Schaufeli, W.B.(2000): Exposure to Information Technologies and its relation to *Burnout*. *Behaviour and Information Technology*, 19, (5), 385-392.
- Salanova, M.-Schaufeli, W.B.-Llorens, S.-Peiró, J.M. y Grau, R.(2000): Desde el “*burnout*” al “*engagement*”: ¿Una nueva perspectiva?. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16 (2), 117-134.
- Schaufeli, W.B.-Leiter, M.P.-Maslach, C.-Jackson, S.E.(1996): Maslach *Burnout Inventory-General Survey*. En Maslach, C., Jackson, S.E. y Leiter(Eds). *The Maslach Burnout Inventory-Test Manual*. Palo Alto, CA Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W.B.-Martínez, I.-Marques, A.-Salanova, M.-Bakker, A.(2001): *Burnout and engagement* in university students: a cross-national study. Manuscrito sometido a revisión.
- Schaufeli, W.B.-Salanova, M.-González, V.-Bakker, A.(2000): The measurement of *burnout* and *engagement*: a confirmatory factor analytic approach. Manual sometido a revisión.
- Schutte, N.-Toppinnen, S.-Kalimo, R.-Schaufeli, W.B.(2000):The factorial validity of the Maslach *Burnout Inventory-General Survey* across occupational groups and nations, *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 73, 53-66.
- Seligman, M.E.P.-Csikszentmihalyi, M.(2000): Positive psychology: an introduction, *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Shirom, A.(1989): *Burnout* in work organizations. En C.L. Cooper y I. Robertson (eds). *International review of industrial and organizational psychology* (pp 25-48). Chichester: John Wiley.
- Söderfeldt, M.-Söderfeldt, B.-Warg, L. y Ohlson, C.(1996): The factor structure of the Maslach *Burnout Inventory* in two Swedish human service organizations. *Scandinavian Journal of Psychology*, 37, 437-433.
- Thompson, M. S.-Page, S.L. y Cooper, C.L.(1993): A test of caver and Scheier’s self-control model of stress in exploring *burnout* among mental health nurses. *Stress medicine*, 9, 221-235.
- Vidal, C.-Pades, A.(1995): Adaptación laboral en enfermería. *Enfermería científica*. Julio-Agosto, 5 (4), 5-15.
- Weyman, W.J.(1996): The determinants of fatigue in working women (stress, gender role). *Boston college*; 0016. DAI, 57, n^o 09^a, 3776.