NIVELES DE *BURNOUT* Y *ENGAGEMENT* EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS. RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL

ISABEL M.ª MARTÍNEZ MARTÍNEZ (*)
MARISA SALANOVA SORIA (*)

RESUMEN. El interés que el término *burnout* está teniendo en la actualidad ha llevado a la investigación a ampliar su campo de estudio. De las primeras investigaciones centradas en profesionales de ayuda se ha pasado a otros ámbitos profesionales y pre-profesionales. Desde la psicología positiva se ha introducido en el estudio del *burnout* el concepto de *engagement* como aspecto positivo y óptimo del desarrollo profesional. En este contexto, el objetivo del presente trabajo es analizar el *burnout* y el *engagement* en estudiantes universitarios y establecer relaciones con variables demográficas, desempeño y desarrollo profesional.

La muestra está compuesta por 525 estudiantes de la Universitat Jaume I de Castellón, pertenecientes a las titulaciones de Psicología, Ingeniería Técnica Informática y Diplomado en Turismo.

Los resultados muestran la existencia de diferencias significativas en las dimensiones de *burnout* y *engagement* en función de la edad, el sexo y la titulación que estudian. También se señalan posibles predictores del desempeño y el desarrollo profesional.

ABSTRACT. The interest that the term «burnout «is having at the present has to the investigation to enlarge its study field. Of the first investigations centred in professionals of help has spent to other professional environments. From the positive psychology has been introduced in the study of the burnout the concept of «engagement» like positive and good aspect of the professional development. In this context, the objective of the present paper is to analyse the burnout and engagement in university students and to establish relationships with demographic variables, performance and professional development.

The sample are 525 students of the Jaume I University of Castellón, belonging to the Psychology, Computer Technical Engineering and Tourism studies.

The results show the existence of significant differences in the burnout-engagement dimensions in function of the age, gender and studies. Possible predictors of the performance, the professional development and withdrawal are also pointed out.

(*) Universidad Jaume I. Castellón.

Fecha de entrada: 12-06-2001 Fecha de aceptación: 10-07-2002

INTRODUCCIÓN

El concepto *burnout* como fenómeno psicológico tiene su origen en Estados Unidos, asociándose a trabajos realizados a mediados de la década de los setenta para dar una explicación al proceso de deterioro en los cuidados y atención profesional a los usuarios de las organizaciones de servicios. En un primer momento, Freuderberger (1974) se refiere a cierta combinación de cansancio emocional crónico, fatiga física, pérdida de interés por la actividad laboral, baja realización personal y deshumanización en el cuidado y atención a los usuarios. En la literatura científica se utiliza el término *burnout,* que en castellano se ha traducido como «estar quemado», «quemarse en el trabajo», etc. y se ha ilustrado con algunas metáforas como el «apagarse una vela», «consumirse un ascua» o «quedarse sin batería» para representar el estado de agotamiento y pérdida de energía a que se refiere.

Desde los años setenta, el *burnout* ha supuesto un campo de estudio científico definido y fecundo: hasta 1990, fecha de la Primera Conferencia Europea sobre *Burnout* Profesional, realizada en Polonia, se publicaron cerca de 2.500 artículos sobre *burnout;* ocho años mas tarde una revisión realizada por Schaufeli y Enzmann (1998) en bases de datos y bibliografías especializadas reveló 5.500 entradas sobre el tema.

Estos datos revelan el reconocimiento internacional del *burnout* como un importante problema individual, social y académico. Las razones para tan acentuada popularidad han sido analizadas por diversos autores y justifican su aceptación social. Según Shirom (1989), el *burnout* es poco estigmatizante para el individuo. Al contrario de lo que ocurre con la mayoría de las perturbaciones mentales, al *burnout* se le atribuyen multitud de antecedentes y causas socio-profesionales, relacionados con el ambiente y contexto de trabajo, mientras se reserva un papel desculpabilizante para el sujeto. Este tipo de razones son argumentadas, sobre todo, en el caso de las profesiones de ayuda, como la docencia, el servicio social o profesionales de la salud, en las que al lado de elevadas expectativas y exigencias sociales para los profesionales existe, generalmente, gran escasez de recursos.

DEFINICIÓN DEL SÍNDROME *BURNOUT*

No existe una definición unánimemente aceptada sobre el síndrome *burnout* pero a lo largo de los años se ha establecido que se trata de una respuesta al estrés laboral caracterizada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización) y hacia el propio profesional (falta de realización personal en el trabajo) así como una vivencia de encontrarse emocionalmente agotado (Maslach y Jackson, 1981).

Más recientemente, Schaufeli y Enzmann (1998) han definido el *burnout* como un estado mental persistente, negativo, relacionado con el trabajo en individuos normales, que se caracteriza principalmente por agotamiento emocional, que se acompaña de distrés, un sentimiento de reducida competencia, poca motivación y el desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo.

Una de las definiciones más aceptada es la que ofrecen Maslach y Jackson (1981), que lo conceptualizan como el cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso. Según estas autoras, el *burnout* es un síndrome tridimensional de agotamiento emocional, despersonalización y pérdida de realización personal en el trabajo. La dimensión de agotamiento emocional, considerada por Maslach como la más próxima a una variable de estrés, se caracteriza por sentimientos de desgaste y agotamiento de los recursos emocionales. Es

un sentimiento de que nada se puede ofrecer a los demás. La despersonalización se refiere al sentimiento de endurecimiento emocional, desapego, desarraigo, pérdida de la capacidad de contacto y a la adopción de actitudes negativas, frías, distanciadas hacia los receptores de los servicios. Por último, la falta de realización personal corresponde a la aparición de sentimientos negativos de inadecuación, falta de competencia y eficacia profesional, disminución de las expectativas personales que implica una autoevaluación negativa donde se puede desarrollar rechazo a sí mismo y hacia los logros personales así como sentimientos de fracaso y baja autoestima.

Aunque el *burnout* se ha estudiado tradicionalmente en profesiones de ayuda, actualmente se ha verificado una ampliación del concepto de *burnout* a todas las profesiones en general. Un marco decisivo en ese sentido fue el *Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS)* (Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996) susceptible de aplicar a otras profesiones más allá de las profesiones de ayuda y que ha mostrado que la estructura tridimensional del MBI se mantiene estable en profesiones tan distintas como el trabajo administrativo, la gestión de empresas o la ingeniería informática, por ejemplo (Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker, 2000). En 1997, Maslach y Leiter publicaron el libro *The Truth About Burnout* en el que proponen una reconceptualización del síndrome de *burnout* como una crisis general en la relación de la persona con su trabajo. Crisis que se define en función de tres dimensiones más genéricas de las anteriormente propuestas y que no se refieren exclusivamente al trabajo de ayuda a personas: agotamiento emocional y también físico; actitud cínica hacia el trabajo y sentimientos de inadecuación profesional y de pérdida de confianza en las propias capacidades profesionales.

En este sentido, el *burnout* también comienza a estudiarse en ámbitos no profesionales. El caso de estudiantes ha sido explorado en algunos estudios dispersos (Gold y Michael, 1985; Powers y Gose, 1986) siendo el soporte empírico de alguno de nuestros trabajos anteriores (Schaufeli, Martínez, Salanova y Lopez da Silva, en prensa; Martínez, Marques-Pinto y Lopez da Silva, 2000; Marques-Pinto, Martínez, y Lopez da Silva, 2001). Mediante una adaptación del MBI General Survey, estos trabajos han mostrando que los estudiantes con altos niveles de *burnout* se sienten agotados en virtud de las exigencias del estudio, tienen una actitud cínica y distante hacia el estudio y se sienten ineficaces como estudiantes. También se ha confirmado la validez transnacional del concepto de *burnout,* tal como es evaluado por el MBI, y la estabilidad de su expresión en tres dimensiones fuera del ámbito profesional de las profesiones de ayuda y sugiere la ampliación del concepto a actividades pre-profesionales.

Por otro lado, las ultimas tendencias en el estudio del *burnout* han sufrido un giro hacia el polo opuesto: el *engagement.* Este cambio puede verse como resultado del auge de la psicología positiva en los últimos años y que se centra en el desarrollo óptimo y los aspectos positivos y no en las disfunciones (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). Según Maslach y Leiter (1997), el *engagement* es el concepto opuesto al *burnout.* Se trata de un estado positivo, afectivo-emocional de plenitud, que es caracterizado por el *vigor,* la *dedicación* y la *absorción* o concentración en el trabajo. Las personas en *engagement* se sienten enérgica y eficazmente unidos a sus actividades laborales, se sienten totalmente capaces de responder a las demandas de su puesto con absoluta eficacia. Al igual que el *burnout,* no se trata de un estado temporal sino que es un estado afectivo-cognoscitivo más persistente. Las tres dimensiones de *engagement* se oponen a las tres

de *burnout*. El *vigor* se refiere a la energía como opuesto al agotamiento. Se caracteriza por niveles altos de energía y activación mental en el trabajo, la voluntad y predisposición de invertir esfuerzos y la persistencia, incluso ante las dificultades. La *dedicación* sería opuesta a cinismo. Es involucrarse, entusiasmarse, estar orgulloso e inspirado en el trabajo. Se caracteriza por un sentimiento de importancia y desafío. La *absorción* es caracterizada por un estado de concentración, de sentimiento de que el tiempo pasa rápidamente y uno tiene dificultades para desligarse del trabajo.

En este contexto, el objetivo del presente trabajo es estudiar el *burnout* y el *engagement* en estudiantes universitarios tratando de establecer relaciones con variables de desempeño y desarrollo profesional. La relevancia del fenómeno *burnout-engagement* entre los estudiantes universitarios y la detección precoz de niveles sintomáticos significativos puede constituir un indicador de posibles dificultades futuras, en los planos de éxito académico o profesional y una oportunidad excelente de intervención temprana.

METODOLOGÍA

Muestra

La muestra está compuesta por 525 estudiantes de la Universitat Jaume I de Castellón. El 38,5% de la muestra general son hombres y el 61,5%, mujeres, siendo su edad media de 21,83 años (rango 19-47). La distribución por cursos es la siguiente: el 55,6% son estudiantes de primer curso, el 28% de segundo, el 5,9 de tercero y el 10,5 de cuarto. Las titulaciones a las que pertenecen son 253 estudiantes de Psicología (48,2%), 171 estudiantes de Ingeniería Técnica Informática (32,6%) y 101 estudiantes de la Diplomatura de Turismo (19,2%).

Variables

Se han considerado cuatro tipos de variables:

a) *Demográficas:* edad, sexo y titulación que cursan los estudiantes.

b) *Burnout-engagement.* Se ha utilizado una adaptación al castellano del Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) para estudiantes (Schaufeli et al. 2000). Dicha adaptación consta de 40 ítem que responden a las tres dimensiones de *burnout:* agotamiento (5 ítem), cinismo (5 ítem) y eficacia considerándose como la forma positiva de la incompetencia o ineficacia (6 ítem) y las tres dimensiones de engagement: vigor (9 ítem), absorción (7 ítem) y dedicación (8 ítem). La escala de respuesta es tipo Likert con 7 anclajes, que oscilan entre (0) Nunca/Ninguna vez y (6) Siempre/Todos los días. La valoración es siempre en sentido positivo, de manera que a más puntuación más agotamiento, cinismo, eficacia, vigor, absorción y dedicación.

Algunos ejemplos de ítem de cada escala serían los siguientes:

- *Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en la universidad* (agotamiento)
- *Dudo de la trascendencia y valor de mis estudios* (cinismo)
- *Durante las clases, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas* (eficacia)
- *Mis tareas como estudiante me hacen sentir lleno de energía* (vigor)
- *Olvido todo lo que pasa a mi alrededor cuando estoy abstraído con mis estudios* (absorción)
- *Mi carrera es retadora para mí* (dedicación).

c) *Desempeño.* Se han evaluado mediante un cuestionario diseñado por el equipo. El grupo de variables incluye desempeño real, expectativas de éxito y tendencia al

abandono. El desempeño real se ha evaluado mediante el porcentaje de exámenes aprobados sobre el número de exámenes realizados en la ultima convocatoria a la que el estudiante se ha presentado. Las expectativas de éxito representan las expectativas del estudiante de terminar la carrera en el plazo oficialmente estipulado y se evalúa mediante la pregunta:

- *¿En cuantos semestres calculas que terminarás tus estudios contando desde que comenzaste en primer curso?*

La tendencia al abandono, referida a la intención de abandonar los estudios por un posible trabajo, es evaluada mediante dos ítem con respuesta tipo Likert con 7 anclajes desde totalmente en desacuerdo (0) hasta totalmente de acuerdo (6). Mayor puntuación supone más tendencia al abandono. Éstos son:

- *Si me ofrecieran un trabajo lo aceptaría, aunque tuviera que dejar mis estudios.*
- *He realizado algunas conductas de búsqueda de empleo (ej. ver ofertas de empleo, dejar mi curriculum en empresas o servicios de empleo, presentarme a entrevistas de selección de personal, etc.).*

d) *Desarrollo profesional.* Se refiere a la información que el estudiante tiene acerca del mundo laboral y sus oportunidades de empleo y que puede ser indicador de la preparación para acceder al mundo laboral. Se evalúa mediante dos ítem, elaborados por el equipo para este cuestionario, cuya respuesta es tipo Likert con 7 anclajes desde Totalmente en desacuerdo (0) hasta Totalmente de acuerdo (6). Mayor puntuación supone más desarrollo profesional.

- *Estoy informado sobre los puestos de trabajo que existen en el mercado laboral adecuados a lo que estoy estudiando.*
- *Estoy informado sobre los programas actuales de apoyo al empleo juvenil (ej. Contratos en prácticas, programas de formación ocupacional, etc.).*

RESULTADOS

DIMENSIONES DE *BURNOUT-ENGAGEMENT*

Los resultados muestran que las seis escalas de *burnout-engagement* obtienen una consistencia interna aceptable con puntuaciones alpha superiores a 0,60. También se han obtenido valores medios en las seis dimensiones de *burnout-engagement* destacando la escala de dedicación con la puntuación más alta y la de cinismo con la puntuación más baja (tabla I). Para las variables desarrollo profesional y tendencia al abandono, por tratarse de escalas con sólo dos ítem se han realizado correlaciones (Pearson) mostrándose en ambos casos significativas ($p < ,001$).

Análisis de varianza (ANOVA) realizados han mostrado algunas diferencias en función del género y la titulación estudiada. Así, se han hallado diferencias significativas en la escala de cinismo ($F = 5,12$, $p < ,05$) obteniendo los hombres puntuaciones más altas que las mujeres en esta escala. También en la escala de eficacia ($F = 25,6$, $p < ,001$) existen diferencias pero en este caso las mujeres se perciben más eficaces. Con respecto a las escalas de *engagement,* las mujeres obtienen puntuaciones significativamente más altas en las tres dimensiones: vigor ($F = 15,27$, - $p < ,001$), absorción ($F = 29,37$, $p < ,001$) y dedicación ($F = 27,79$, $p < ,001$).

También mediante ANOVA y pruebas post hoc (Tukey), se han puesto de manifiesto diferencias en los niveles de *burnout-engagement* entre titulaciones (tabla II). Es de destacar que no se producen diferencias significativas entre los estudiantes de las tres titulaciones en la escala de agotamiento ya que las puntuaciones medias obtenidas por los tres grupos son

TABLA I

Descriptivos y fiabilidad de las escalas de burnout y engagement

Dimensiones	Media	DT	Fiabilidad
Agotamiento	3,32	1,19	,69
Cinismo	2,39	1,09	,64
Eficacia	3,78	,98	,76
Vigor	2,95	,87	,91
Absorción	3,53	1,01	,76
Dedicación	4,26	1,18	,68

TABLA II

Descriptivos y análisis de varianza de burnout *y* engagement *que presentan diferencias significativas en función de la titulación*

Dimensiones	F (p)	Media	Curso	Sig.
Cinismo	7,76***	Psicología = 2,20 Turismo = 2,68 Téc. Inform. = 2,51	Psicología-Turismo	,001
			Psicología-Técn. Inform.	,015
Eficacia	36,58***	Psicología = 4,11 Turismo = 3,77 Téc. Inform. = 3,31	Psicología-Turismo	,006
			Psicología-Técn. Inform.	,000
			Turismo-Técn. Inform.	,000
Vigor	15,49***	Psicología = 3,15 Turismo = 2,90 Téc. Inform. = 2,67	Psicología-Turismo	,032
			Psicología-Técn. Inform.	,000
Absorción	19,12***	Psicología = 3,80 Turismo = 3,39 Téc. Inform. = 3,53	Psicología-Turismo	,001
			Psicología-Técn. Inform.	,000
Dedicación	20,47***	Psicología = 4,58 Turismo = 4,03 Téc. Inform. = 3,89	Psicología-Turismo	,000
			Psicología-Técn. Inform.	,000

*** $p < ,001$.

similares. En cuanto a las demás dimensiones, las diferencias se establecen entre la titulación de Psicología y las otras dos. Excepto en el caso de la variable eficacia, en la que también existen diferencias entre las puntuaciones obtenidas por estudiantes de Turismo y Técnicos en Informática, percibiéndose más eficaces los estudiantes de Turismo.

Los estudiantes de Psicología puntúan más bajo que los de Turismo y Técnico en Informática en la escala de cinismo. A la

vez que se perciben más eficaces. También obtienen puntuaciones más altas en las tres dimensiones de *engagement.*

Relación entre variables

Un análisis correlacional de todas la variables consideradas (tabla III) ha mostrado múltiples relaciones entre los tres grupos de variables: demográficas, *burnout-engagement,* desempeño y desarrollo profesional. A fin de determinar el valor predictivo de las variables demográficas y de *burnout-engagement* sobre las variables de desempeño y desarrollo profesional, se han realizado análisis de regresión múltiple jerárquica considerando en un primer paso las variables demográficas: sexo, edad y titulación y en un segundo paso las tres dimensiones de *burnout* y las tres de *engagement* en cada caso, actuando como variables dependientes el desempeño real y las expectativas de éxito, la tendencia al abandono y el desarrollo profesional.

Los resultados referidos a las variables demográficas en relación con el desempeño y desarrollo profesional muestran diferencias significativas atendiendo a la titulación. Se han hallado valores más altos en desempeño real en los estudiantes de Turismo (M = 80,52%), en segundo lugar los de Psicología (M = 74,95%) y en último lugar los de Técnico en Informática (51,60%). También se ha hallado una relación negativa entre expectativas de éxito y la edad, siendo los más jóvenes los que muestran peores expectativas.

Con respecto a las dimensiones de *burnout* (tabla IV) en relación con el desempeño real y expectativas de éxito, el agotamiento muestra relaciones significativamente negativas con las expectativas de éxito. Mientras que el cinismo lo hace de forma positiva. Por otro lado, la eficacia se muestra como predictor del desempeño real y las expectativas de éxito. Así, los estudiantes con mejor desempeño real y mejores expectativas son también los que se perciben más eficaces.

Con respecto al desarrollo profesional, ninguna de las variables demográficas ha mostrado relaciones significativas. Sin embargo, dos dimensiones de *burnout* se han relacionado con esta variable: el agotamiento se relaciona negativamente, de manera que más nivel de agotamiento supone menos desarrollo profesional y la eficacia se relaciona de manera positiva. Los estudiantes que se perciben más eficaces son también los que obtienen puntuaciones más altas en desarrollo profesional.

TABLA III

Matriz de correlaciones entre variables

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Edad												
2 Sexo												
3 Titulación		–47**										
4 Agotamiento												
5 Cinismo		–,10**	,13**	,48**								
6 Eficacia		,22**	–,36**	–,22**	–,34**							
7 Vigor		,17**	–,24**	,28**	–,23**	,60**						
8 Absorción	,11*	,23**	–,26**	,17**	–,34**	,72**	,71**					
9 Dedicación		,22**	–,26*	,23**	–,54**	,71**	,60**	,77**				
10 Desemp. Real		,19**	–,35**	–,12**	–,17**	,35**	,22**	,23**	,23**			
11 Exp-Exito	–,18**	,18**	–,15*	–,16*		,20**	,17*			,35**		
12 Des. Prof.				–,16**	–,10*	,27**	,15**	,18**	,17**			
13 Tend. Aband.	,11*				,20**			–,10*	–,15**			,11**

*p ≤ ,05; **p ≤ ,01.

Por último, atendiendo a la variable tendencia al abandono, que denota la intención de abandonar los estudios por un posible trabajo, tampoco se han establecido relaciones significativas con las variables demográficas. Sin embargo, sí existen relaciones con el cinismo.

Con respecto a las dimensiones de engagement (tabla V) el vigor se relaciona positivamente con las expectativas de éxito y la dedicación negativamente con la tendencia al abandono. Así, los estudiantes más vigorosos son los que tienen mejores expectativas con respecto a sus estudios y

TABLA IV

Análisis de Regresión Múltiple de las dimensiones de burnout *para las variables de desempeño y desarrollo profesional*

	Éxito Real		Expectativa Éxito		Tend. Abandono		Des. Profesional	
	Beta	Cambio R^2	Beta	Cambio R^2	Beta	Cambio R^2	Beta	Cambio R^2
1. Sexo Edad Titulación	 −,29***	,14***	 −,30***	,109***	 ,13**	,022*		,010
2. Agotamiento Cinismo Eficacia Múltiple R	 ,23*** ,45	,057***	−,26** ,26** ,17* ,44	,086***	 ,23*** ,26	,043***	−,13* ,24*** ,28	,070***
R^2	,198		,195		,065		,08	
$\overline{F}$	18,36***		8,05***		5,25***		6,58***	

*p ≤ ,05; **p ≤ ,01, ***p ≤ ,001.

TABLA V

Análisis de Regresión Múltiple de las dimensiones de engagement *para las variables de desempeño y desarrollo profesional*

	Desempeño Real		Expectativa Éxito		Tend. Abandono		Des. Profesional	
	Beta	Cambio R^2	Beta	Cambio R^2	Beta	Cambio R^2	Beta	Cambio R^2
1. Sexo Edad Titulación	 −,34***	,143***		,059**	 ,14**	,017*		,006
2. Vigor Dedicación Múltiple R	 ,41	,024**	,23*	,036*	 −,21** ,23	,034**	 ,19	,03**
R^2	,167		,094		,051		,037	
$\overline{F}$	14,75***		3,39**		4,04***		2,85**	

*p ≤ ,05; **p ≤ ,01, ***p ≤ ,001.

los menos dedicados los que tienen más intención de abandonarlos.

CONCLUSIONES

La revisión de la literatura referida al término *burnout* ha puesto de manifiesto el interés existente en los últimos años por estudiar este síndrome no sólo en profesiones distintas a las que habitualmente se ha aplicado, sino también en ámbitos preprofesionales. Por otro lado, cada vez más se están incluyendo en el estudio del *burnout* variables contextuales y organizacionales de carácter psicosocial, además de las variables individuales y personales. Las investigaciones actuales, atendiendo a las nuevas tendencias de la psicología positiva, han introducido el estudio del concepto *engagement* como opuesto al *burnout* o aspecto positivo del trabajo.

Atendiendo al objetivo propuesto, se ha aplicado una adaptación del MBI-GS a una muestra de 525 estudiantes de la Universitat Jaume I. Los resultados muestran diferencias en las dimensiones de *burnout* y *engagement* en función del sexo y la titulación que cursan los estudiantes. Considerando la variable género, las mujeres se muestran menos cínicas que los hombres en relación con sus estudios y a la vez se perciben más eficaces, coincidiendo este dato con estudios previos (Grau, Agut, Martínez y Salanova, 2000). Por otro lado, también las mujeres muestran más vigor, están más absortas en sus tareas como estudiantes y más dedicadas a sus estudios.

Teniendo en cuenta las tres titulaciones consideradas, los estudiantes de Psicología, en general, se muestran menos cínicos y más eficaces que los pertenecientes a la diplomatura de Turismo y a la de Técnico en Informática. Estas diferencias se manifiestan también en las tres dimensiones de *engagement.* Los estudiantes de Psicología tienen más vigor, están más absortos en sus estudios y se muestran más dedicados que los estudiantes de las otras titulaciones estudiadas. Una posible explicación a estas diferencias puede hallarse en las características diferenciales de los planes de estudios, la facilidad de acceso a las titulaciones y otros factores académicos (nivel de exigencias, sistemas de evaluación, recursos académicos, apoyo, etc.).

Considerando el valor predictivo que los niveles de *burnout* y *engagement* pueden tener sobre el desempeño y el desarrollo profesional, se han puesto de manifiesto relaciones, sobre todo referidas a las tres dimensiones de *burnout.* Los estudiantes con mayores niveles de agotamiento son los que tienen peores expectativas de éxito y menor desarrollo profesional. Mientras que los que se perciben más eficaces son los que obtienen mejor desempeño real, esto es, aprueban más exámenes, tienen mejores expectativas de éxito de acabar sus estudios en el plazo que oficialmente está estipulado y muestran mejor desarrollo profesional. Por otro lado, los que se muestran más cínicos son también los que tienen más tendencia al abandono, habiendo considerado la posibilidad de dejar sus estudios. Sin embargo, estos estudiantes no tienen malas expectativas de éxito.

En cuanto a las variables de *engagement,* únicamente las dimensiones de vigor y dedicación se han mostrado como predictores de las expectativas de éxito y la tendencia al abandono, respectivamente. No mostrando relaciones con el éxito real ni el desarrollo profesional.

De esta manera, en general, se pueden establecer relaciones negativas entre los niveles de *burnout* y el desempeño real, el éxito esperado y el desarrollo profesional y negativas con la tendencia al abandono. Pero son más débiles las relaciones de estas variables con las dimensiones de *engagement.*

Considerando *burnout* y *engagement* conjuntamente, los estudiantes que mejor

desempeño real obtienen y los que mejores expectativas de éxito poseen son los que se consideran más eficaces, se muestran más vigorosos y menos agotados. En cuanto al desarrollo profesional, los estudiantes más preparados son aquéllos que se muestran menos agotados y se perciben más eficaces. Finalmente, los que presentan más tendencia al abandono son aquéllos menos vigorosos y más cínicos.

En general, la dimensión de eficacia es la que muestra mayor valor predictor al relacionarse con el desempeño real, las expectativas de éxito y la madurez profesional. Los estudiantes con mejor desempeño y los más preparados para afrontar el paso a la vida profesional son los que se perciben más eficaces. Esta relación puede explicarse en ambos sentidos ya que la autoeficacia también ayuda a afrontar las tareas académicas con éxito, eleva el nivel de expectativas y favorece la madurez profesional.

Según lo expuesto, los niveles de *burnout* pueden influir en el desempeño real y percibido de los estudiantes y en su desarrollo profesional. Esto es, en la oportunidad de finalizar adecuadamente su formación y enfrentarse al mundo laboral con éxito. En este sentido, la adopción de medidas preventivas, tanto a nivel organizacional como individual, puede ser primordial en la consecución de los objetivos de nuestras universidades.

En este sentido, considerando las perspectivas de futuro de la presente investigación, sería conveniente profundizar en el estudio de las variables contextuales, organizacionales y académicas que pueden ser antecedentes del *burnout* y el *engagement.*

BIBLIOGRAFÍA

FREUDENBERGER, H. J.: «Staff burn-out», en *Journal of Social Issues,* 30 (1974), pp. 159-165.

GOLD, Y.; MICHAEL, W. B.: «Academic self-concept correlates of potencial burnout in a sample of first-semester elementary school practice teachers: A concurrent validity study», en *Educational and Psychological Measurement,* 45, (1985), pp. 909-914.

GRAU, R.; AGUT, S.; MARTÍNEZ, I. M.; SALANOVA, M.: *Gender differences on burnout/engagement among Spanish students.* Stokolmo. Suecia. XXVII International Congres of Psychology. Julio. (2000).

MARQUES-PINTO, A.; MARTÍNEZ, J. M.; LOPEZ DA SILVA, A.: *Burnout and Engagement in Spanish and Portuguese Students: A Comparative Study.* The Tenth European Congress on Work and Organizational Psychology (2001).

MARTÍNEZ, I. M.; MARQUES PINTO, A.; SALANOVA, M.; LOPES DA SILVA, A.: *Burnout en estudiantes universitarios de España y Portugal.* Santiago de Compostela. Comunicación presentada al I Congreso Hispano-Portugues de Psicología. (2000).

MARTÍNEZ, I. M.; MARQUES PINTO, A.; LOPES DA SILVA, A. L. (2000-2001): «Burnout em estudantes do ensino superior», en *Revista Portuguesa de Psicologia,* 35, pp. 151-167.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E.: *The Maslach Burnout Inventory. Research Edition.* Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press, 1981.

MASLACH, C.; LEITER, M. P.: *The Truth About Burnout - How organizations cause personal stress and what to do about it.* San Francisco, Jossey-Bass Inc, 1997.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.: «Historical and conceptual development of Burnout», en W. B. SCHAUFELI; C. MASLACH; T. MAREK (ed.): *Professional Burnout.* Washington, Taylor & Francis, 1993.

MASLACH, C.: «Burned-out», en *Human Behavior,* 5 (1976), pp. 16-22.

PINES, A.; ARONSON, E.; KAFRY, D.: *Burnout: from tedium to personal growth.* New York, Free Press, 1981.

POWERS, S.; GOSE, K. F.: «Reliability and construct validity of the Maslach Burnout

Inventory in a sample of university students», en *Educational and Psychological Measurement,* 46 (1986), pp. 251-257

SCHAUFELI, W. B.; BUUNK, B. P.: «Professional burnout», en M. J. SCHABRACQ; J. A. M. WINNUBST; C. L. COOPER (ed.): *Handbook of work and health psychology.* New York, John Wiley and Sons, 1996.

SCHAUFELI, W. B.; ENZMANN, D.: *The Burnout Companion to Study and Practice - a critical analysis.* London, Taylor & Francis, 1998.

SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P.; MASLACH, C.; JACKSON, S. E.: «Maslach Burnout Inventory General Survey», en C. MASLACH; S. E. JACKSON; M. P. LEITER (eds.): *Maslach burnout inventory manual* (3.ª ed.). Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press, 1996.

SCHAUFELI, W.; MARTÍNEZ, I. M.; MARQUES - PINTO, A.; SALANOVA, M.; LOPEZ DA SILVA, A.: «Burnout and engagement in university students: a cross-national study», en *Journal of Cross-Cultural Psychology* (en prensa).

SCHAUFELI, W. B.; SALANOVA, M.; GONZÁLEZ-ROMA, V.; BAKKER, A. B.: «The measurement of burnout and engagement: A confirmative analytic approach», en *Journal of Happyness Studies* (En prensa), 2000.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M.: «Positive Psychology: An introduction», en *American Psychologist,* 55, pp. 5-11.

SHIROM, A.: «Burnout in work organizations», en C. L. COOPER; I. ROBERTSON (eds.). *International review of industrial and organizational psychology.* Chichester, John Wiley, 1989 (pp. 25-48).