

Perfil de los estudiantes comprometidos con sus estudios: influencia del *burnout* y el *engagement*

Guadalupe Manzano
Universidad de La Rioja

En este trabajo analizamos si para un colectivo preprofesional (estudiantes universitarios), tal y como ha sido ampliamente demostrado en colectivos profesionales de todo tipo, la mejor manera de valorar el síndrome de burnout es desde una perspectiva tridimensional. También comprobaremos si, para el colectivo estudiado, este síndrome puede definirse como un resultado acumulativo positivo del agotamiento y cinismo, y negativo de la eficacia profesional. Por otra parte, además de examinar las relaciones del burnout con su constructo hipotético opuesto el engagement, se utilizan las escalas del burnout y el engagement asociadas para intentar explicar el grado de compromiso de este colectivo con su trabajo. Para terminar, utilizamos las variables psicosociales tendencia al abandono, conocimiento del mundo laboral y rendimiento académico para determinar el perfil de los estudiantes «comprometidos». Entre los resultados más importantes de la investigación, basada en una muestra compuesta por 1187 individuos que cursan la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas (LADE) en la Universidad del País Vasco (UPV), cabe destacar: a) Al igual que ocurre en colectivos profesionales, en un colectivo preprofesional, el burnout puede definirse como el resultado acumulativo positivo del agotamiento y cinismo, y acumulativo negativo de la falta de eficacia profesional. b) En una estructura factorial de segundo orden, las tres escalas del burnout y las tres del engagement no saturaron en factores separados. c) Se detectaron en la muestra dos grupos de estudiantes claramente diferenciados: comprometidos y no comprometidos con sus estudios. d) El grado de compromiso es diferente en función del conocimiento del mundo laboral, el deseo de abandonar la carrera y el tiempo estimado por el sujeto para acabar sus estudios.

Palabras clave: burnout, engagement, estudiantes, compromiso.

This study analyses whether the three-dimensional perspective is the best way to assess the burnout syndrome in a pre-professional group

of university students, as has been extensively proven for professional groups. We also assess whether this syndrome can be defined as the positive cumulative result of exhaustion and cynicism and the negative cumulative result of the lack of professional efficacy. In addition to the study of the relationship between burnout and its hypothetical opposite construct, engagement, the associated burnout and engagement scales are used to explain the level of commitment of this group towards their study. The psychosocial variables «intention to leave», «knowledge of the professional world» and «academic performance» are used to define the profile of committed students. Among the results of the study, based on a sample of 1.187 Business Management students (LADE) at the University of the Basque Country (UPV) the most interesting are: a) As in professional groups, pre-professional burnout can be defined as the positive cumulative result of exhaustion and cynicism and the negative cumulative result of the lack of professional efficacy; b) In a second-order factor structure, neither the three burnout scales nor the three engagement scales cluster together into one separate burnout and engagement factor; c) There are two clearly different groups of students: those who are committed to learning, and those who are not; d) The level of commitment varies according to professional maturity, intention to leave and time the subject expects to take to finish their studies.

Key words: *Burnout, engagement, students, commitment.*

En la actualidad, existe entre el colectivo de estudiantes universitarios la sensación de falta de coherencia entre el nivel de conocimientos que van adquiriendo en sus estudios y las exigencias del mercado de trabajo; a este hecho debemos sumar la escasez de empleo que caracteriza nuestra época, junto a la alta competitividad a la que se van a ver sometidos estos sujetos. Ante estos factores el individuo debe optar por comprometerse con el trabajo encomendado, o por el contrario asumir el riesgo del hastío y desmotivación, que inevitablemente le conducirá al *burnout*. Éste, también conocido como el síndrome de «estar quemado», 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» (Flórez, 1994).

Aunque algunos autores han evaluado el *burnout* como un constructo unidimensional, parece aceptado que la mejor manera de valorar este síndrome es desde una perspectiva tridimensional (Burke, 1998; Burke, Greenglass y Schwarzer, 1996; Golembiewski, 1984; Golembiewski, Munzenridery y Carter, 1983; Golembiewski, Sun, Lin y Boudreau, 1995; Leiter, 1988; Leiter y Durup, 1994; Schaufeli y Van Dierendonck, 1995; Daniel y Pérez, 1999; Gil Monte, 1994; Gil Monte y Peiró, 1997; Manzano y Ramos, 1999; Mingote, 1997; Moreno y Oliver, 1993; Moreno, Oliver y Aragoneses, 1991; Valero, 1997). Para estos autores, se trataría de un síndrome caracterizado por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y disminución del sentido de competencia percibida. Desde este punto de vista, el *burnout* se define como un resultado acumulativo positivo del agotamiento emocional y la despersonalización, y negativo de la competencia percibida (Manzano, 2001; Gil Monte y Peiró, 1997).

Las primeras investigaciones llevadas a cabo en relación con el fenómeno *burnout* prestaban atención a colectivos que tenían un trato directo con los clientes. En la actualidad, gracias a la aparición del *Maslach Burnout Inventory-General Survey* (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, Leiter, Maslach y Jackson, 1996), las dimensiones de *burnout* (agotamiento emocional, cinismo y falta de eficacia profesional) son definidas de forma más general en relación al trabajo que el sujeto realiza. Así, el agotamiento emocional 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.

Uno de los objetivos de nuestra investigación es comprobar si para un colectivo preprofesional (estudiantes universitarios), tal y como ha sido ampliamente demostrado en colectivos profesionales de todo tipo, la mejor manera de valorar este síndrome es desde una perspectiva tridimensional. También comprobaremos si, para el colectivo estudiado, el *burnout* puede definirse como un resultado acumulativo positivo del agotamiento y cinismo, y negativo de la eficacia profesional (Vidal y Pades, 1995; Manzano, 1998, 2001; Manzano y Ramos, 2000; Flórez, 1994).

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*) está vinculado a la «psicología positiva», que 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).

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.

El *engagement* ha sido definido (Salanova *et al.*, 2000) como un concepto motivacional positivo relacionado con el trabajo y la vida, que está enfatizado por el vigor, la dedicación y la absorción. 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 más duradero en el tiempo.

Un sujeto con altas puntuaciones en *engagement* está entusiasmado y motivado para su trabajo, sintiéndose capaz de enfrentarse a cualquier reto que exija su actividad profesional.

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: el trabajo acapara todo el tiempo del sujeto.

Debemos reconocer que las investigaciones que relacionan el *burnout* y el *engagement* están en una fase muy incipiente. Únicamente conocemos al respecto algunos trabajos con estudiantes (Martínez, Marques, Salanova y López da Silva, 2002; Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker, 2002) y con trabajadores que utilizan nuevas tecnologías (Salanova *et al.*, 2000). Ésta es una nueva línea de investigación que debe ser explorada. Nosotros, por nuestra parte, intentaremos aportar luz sobre la polémica en torno a si el *engagement* puede o no considerarse un constructo opuesto al *burnout* (Salanova *et al.*, 2000; Schaufeli *et al.*, 2002). Por otra parte, y dado que cabe esperar que *burnout* y *engagement* se asocien en sentido inverso (Martínez, Marqués, Salanova y López da Silva, 2002; Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker, 2002; Salanova *et al.*, 2000; Schaufeli *et al.*, 2002), intentaremos comprobar si existen grupos diferenciados de sujetos con perfiles de *engagement* y *burnout* asociados significativamente diferentes. Por fin, exploraremos en qué medida las variables psicosociales conocimiento del mundo laboral, tendencia al abandono y rendimiento académico de los estudiantes se asocian también, de modo claramente diferente y significativo, con la variable «compromiso con los estudios», definida esta última como «*burnout* y *engagement* asociados».

El rendimiento académico 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. Aunque no existen estudios concluyentes al respecto, parece lógico pensar que los estudiantes con más probabilidad de éxito serán aquéllos que presentan mayor vigor, dedicación y absorción en sus estudios (Martínez y Salanova, 2001; Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker, 2002).

El conocimiento del mundo laboral 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 rendimiento académico 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, o de adquirir y desarrollar habilidades y destrezas que difícilmente pueden obtener en las aulas.

Por ejemplo, en la LADE (Licenciatura en Administración y Dirección de empresas) existe la posibilidad de llevar a cabo, con carácter voluntario, prácticas en empresas. Un sujeto con conocimiento del mundo laboral 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, e intentando adquirir y desarrollar las habilidades y destrezas que no consigue en el aula. Por tanto, creemos que esta variable psicosocial estará relacionada negativamente con el *burnout* y positivamente con el *engagement* (Martínez y Salanova, 2001; Manzano, 2002).

Por lo que respecta al *burnout* y *engagement*, y su posible explicación en 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 emocional y cinismo, junto con

bajos niveles de vigor y dedicación en sus estudios (Martínez y Salanova, 2001; Manzano, 2002).

Si el alumno cree que terminada su carrera obtendrá un mejor trabajo, mayor salario y un mayor reconocimiento social, en condiciones normales, no estará muy dispuesto a abandonar sus estudios. Los alumnos entusiasmados e implicados con sus estudios, absortos en lo que están haciendo, con un elevado grado de eficacia percibida, 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.

Nuestras hipótesis de estudio son:

H1: La estructura de tres factores (agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional) del MBI-GS mostrará un mejor ajuste a los datos que la estructura de un único factor.

H2: La estructura de tres factores (dedicación, absorción y vigor) del *engagement* mostrará un mejor ajuste a los datos que la estructura de un único factor.

H3: En una estructura factorial de segundo orden, las tres escalas de *burnout* y las tres escalas del *engagement* saturarán en dos factores separados.

H4: En función del grado de *burnout* y *engagement* de los sujetos es posible clasificarlos en dos grupos claramente diferenciados: comprometidos y no comprometidos con sus estudios.

H5: Las variables psicosociales rendimiento académico, conocimiento del mundo laboral y tendencia al abandono pueden ayudar a comprender las diferencias habidas entre el grupo de alumnos «comprometidos con sus estudios» y el de alumnos «no comprometidos con sus estudios».

Método

Muestra

El cuestionario fue administrado a un total de 1187 ($N = 1187$) estudiantes de la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas (LADE) de la Universidad del País Vasco. Del total de la muestra, el 34% ($n = 404$) son hombres y el 66% ($n = 783$) mujeres; la media de edad es de 22,37 años (d.t.: 2.11); el 99% ($n = 1174$) de los encuestados es soltero, mientras que tan solo el 1% ($n = 12$) convive con su pareja.

El tiempo señalado por la Universidad para acabar los estudios de LADE es de ocho semestres (cuatro años), mientras que los alumnos estiman un tiempo medio de 10 semestres (d.t.: 1.69) para concluir sus estudios. La distribución de alumnos por curso es: 25,8% ($n = 306$) están en primero, 21,7% ($n = 258$) cursan segundo, 22,1% ($n = 262$) cursan tercero y el 30,4% ($n = 361$) están en cuarto.

Procedimiento

En primer lugar, con objeto de contar con el apoyo del máximo responsable de la institución universitaria, mantuvimos una entrevista con la Decana de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad del País Vasco. Tras explicarle el objeto de nuestra investigación, la Decana consideró que la persona más adecuada para ayudarnos sería el Director del Departamento de Economía Financiera II de la citada Facultad. Puestos en contacto con éste, convinimos que en cada curso administráramos el cuestionario a todos los alumnos de una única asignatura troncal.

El Director del Departamento de Economía Financiera II nos suministró una lista de los grupos, los horarios y los profesores que impartían clase en las asignaturas troncales elegidas. A continuación fijamos una cita con los profesores implicados para explicarles el objeto de la investigación y pedirles su colaboración.

El día convenido nos presentamos en el grupo señalado 20 minutos antes de acabar la clase. El profesor correspondiente nos presentaba, explicaba sucintamente el porqué de nuestra presencia en la clase y a continuación abandonaba el aula. En ese momento aclarábamos el objeto de nuestra investigación, pedíamos la colaboración voluntaria de los alumnos y dejábamos 2-3 minutos para que se ausentasen del aula quienes no estaban interesados en participar. Seguidamente repartimos los cuestionarios y, tras garantizar la confidencialidad de los datos y el anonimato de los encuestados, comentamos las instrucciones para su cumplimentación (que estaban escritas al principio del mismo, y se referían fundamentalmente al significado de cada anclaje en la escala likert).

Esta forma de proceder facilitó, sin duda, el hecho de que todos los cuestionarios entregados fuesen recogidos, y una vez corregidos considerados válidos para el estudio.

Instrumentos

a) *Burnout-Engagement*. Fueron medidos utilizando la adaptación para estudiantes del *Maslach-Burnout-Inventory-General Survey* (MBI-GS) realizada por Schaufeli *et al.* (2002), adecuada al castellano por Martínez y Salanova (2001). Dicha adaptación supone mezclar aleatoriamente los ítems que miden *burnout* y los que miden *engagement*. El cuestionario, que consta de 35 ítems intenta recoger las tres dimensiones del *burnout*: la subescala de agotamiento (AG) (tiene 5 ítems. Ej.: estoy emocionalmente «agotado» por hacer esta carrera); la subescala de cinismo (CI) (contiene 4 ítems. Ej.: dudo de la trascendencia y valor de mis estudios); la subescala eficacia profesional (EF) (consta de 6 ítems. Ej.: durante las clases, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas) y las tres dimensiones de *engagement*: la subescala vigor (VI), con 8 ítems (ej.: mis tareas como estudiante me hacen sentir lleno de energía), la subescala absorción (AB), con 6 ítems (ej.: el tiempo «pasa volando» cuando realizo mis tareas como estudiante) y la subescala dedicación (DE), con 6 ítems (ej.: es difícil para mí separarme de mis estudios). La escala de respuestas es tipo li-

kert con 7 opciones de respuestas, que oscilan entre (0) nunca/ninguna vez y (6) siempre/todos los días.

b) *Variables Psicosociales*. Las variables psicosociales que hemos medido son: el rendimiento académico (RA), el conocimiento del mundo laboral (CML) y la tendencia al abandono (TA) (Martínez *et al.*, 2002).

El rendimiento académico ha sido evaluado mediante la variable éxito real (porcentaje de exámenes aprobados sobre los realizados en la última convocatoria presentada).

El conocimiento del mundo laboral hace referencia a la información que el estudiante tiene con 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.

Resultados

En primer lugar, haciendo uso del programa estadístico SPSS AMOS versión 4.0, realizamos los contrastes de unidimensionalidad para cada uno de los constructos del *burnout* y *engagement*. La unidimensionalidad es un supuesto que subyace al cálculo de la fiabilidad y se demuestra cuando los indicadores de cada constructo tienen un ajuste aceptable sobre un modelo de un único factor (Hair, Anderson, Tathan y Black, 1999).

El uso de medidas de fiabilidad, tales como el Alpha de Cronbach no asegura la unidimensionalidad, sino que en su lugar supone que existe. Por este motivo, resulta interesante examinar la unidimensionalidad de cada constructo, así como las ponderaciones presentadas por cada uno de sus indicadores de medida y evaluar la significación estadística de cada uno de ellos. Si dicha significación estadística no se logra, puede ser aconsejable eliminar el indicador.

Los resultados del análisis de unidimensionalidad para los constructos Agotamiento, Cinismo, Eficacia Profesional, Dedicación, Absorción y Vigor pueden observarse en la Tabla 1. Cabe señalar que el ítem 13 del *burnout* («cuando estoy en clase o estudiando no me gusta que me molesten con otras cosas»), per-

teneciente a la subescala cinismo, el ítem 30 («soy capaz de tomar iniciativas personales en temas relacionados con mis estudios») de la escala absorción; así como los ítems 18 («mis estudios no suponen mucho esfuerzo para mí»), 20 («cuando acaba el día todavía tengo energía para hacer otras actividades») y 25 («no me cansan mis tareas como estudiante») de la escala vigor, presentaron coeficientes estandarizados muy pequeños (< 0.2) y poco significativos, por lo que, para lograr un mejor ajuste del constructo correspondiente, dichos indicadores de medida fueron eliminados.

TABLA 1. ANÁLISIS DE UNIDIMENSIONALIDAD PARA LOS CONSTRUCTOS AGOTAMIENTO, CINISMO, EFICACIA PROFESIONAL, DEDICACIÓN, ABSORCIÓN Y VIGOR

	MAG	MCI	MEF	MDE	MAB	MVI
χ^2	32.76*	2.120*	59.857*	79.851*	32.058*	46.532*
GL	5	2	9	20	9	9
GFI	.990	.999	.979	.972	.988	.982
RMSEA	.068	.051	.069	.054	.050	.069
AGFI	.969	.988	.950	.944	.970	.945
TLI	.872	.987	.756	.880	.860	.828
NFI	.926	.996	.835	.904	.905	.908
CFI	.936	.997	.854	.923	.926	.920
IFI	.937	.998	.856	.924	.927	.921

Notas. MAG = ajuste sobre un modelo de un único factor de los indicadores del constructo Agotamiento; MCI = ajuste sobre un modelo de un único factor de los indicadores del constructo Cinismo; MEF = ajuste sobre un modelo de un único factor de los indicadores del constructo Eficacia Profesional; MDE = ajuste sobre un modelo de un único factor de los indicadores del constructo Dedicación; MAB = ajuste sobre un modelo de un único factor de los indicadores del constructo Absorción; MVI = ajuste sobre un modelo de un único factor de los indicadores del constructo Vigor; χ^2 = chi cuadrado; * = $p < .001$; GL = 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.

Evaluada la unidimensionalidad de cada constructo, obtuvimos los estadísticos descriptivos y el grado de fiabilidad de cada una de las escalas del *burnout* y *engagement*. Tal y como puede observarse en la Tabla 2, los coeficientes α en todas las escalas son aceptables y superan el criterio del .70 recomendado (Nunnally y Bernstein, 1994).

Por otra parte, la correlación entre los dos ítems que miden el conocimiento del mundo laboral es 0,558 ($p < .001$), y el coeficiente de correlación entre los que miden la tendencia al abandono 0,621 ($p < .001$).

A continuación se ajustaron a los datos cuatro modelos de ecuaciones estructurales alternativos sobre *burnout* y cuatro modelos sobre *engagement*: MB0 es un modelo que asume que todos los ítems saturan sobre una única variable latente (*burnout*); en MB00, teniendo en consideración los índices de modificación, se añadieron a MB0 las siguientes correlaciones entre errores: 21-24, 31-38, 4-15, 10-40, 10-11 y 7-16; el modelo hipotetizado MB1 asume que el *burnout* puede

TABLA 2. DESCRIPTIVOS Y FIABILIDAD DE LAS ESCALAS *BURNOUT* Y *ENGAGEMENT*

Dimensiones	Media	DT	Fiabilidad (α)
Agotamiento (AG)	15.01	5.64	.76
Cinismo (CI)	8.73	5.22	.81
Eficacia Profesional (EP)	20.79	4.96	.72
Vigor (VI)	16.11	5.25	.71
Absorción (AB)	15.89	5.41	.73
Dedicación (DE)	28.82	8.77	.90

explicarse en función de tres variables latentes (agotamiento, cinismo y eficacia profesional); y MB11 es una extensión de MBI, en el cual se incorporaron las siguientes correlaciones entre los errores: agotamiento (21-24), cinismo (31-38 y 4-15) y eficacia profesional (10-40, 10-11 y 7-16). Por su parte, ME0 hipotetiza que todos los ítems del *engagement* saturan sobre una única variable latente (*engagement*); en ME00, teniendo en consideración los índices de modificación, se añadieron a ME0 las siguientes correlaciones entre los errores: 9-19, 33-34, 33-39, 26-27, 35-37 y 22-23; ME1 asume que el *engagement* puede explicarse en función de tres variables latentes (dedicación, absorción y vigor); y ME11 es una extensión de ME1, en el cual se han incorporado las siguientes correlaciones entre los errores: dedicación (9-19, 33-34 y 33-39), absorción (26-27) y vigor (35-37 y 22-23). En todos los casos se utilizó como datos de entrada la matriz de varianza-covarianza, y debido a su insensibilidad a la no-normalidad de los datos, como técnica de estimación del modelo se usó el método asintóticamente libre de distribución (Hair *et al.*, 1999). Por otra parte, en los modelos MB00, MB11, ME00 y ME11, 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).

Como puede observarse en la Tabla 3 –excepto para RMSEA que está siempre dentro de los límites aceptables (.06, .08), tanto en las medidas de ajuste absoluto (χ^2 , GFI) como en las de ajuste incremental (AGFI, TLI, NFI, CFI, IFI), el ajuste de tres factores es superior al ajuste de un único factor, siendo MB11 y ME11 los modelos a los que mejor se ajustan los datos.

Con objeto de testar H3, realizamos un análisis factorial de segundo orden con las seis escalas del *burnout* y *engagement*. Tal y como sugiere Gondar (1999), y puesto que las dimensiones subyacentes teóricamente más importantes se suponen relacionadas entre sí, hemos utilizando el método de componentes principales con rotación oblimin. Los resultados, que aparecen en la Tabla 4, muestran que emergen dos factores. En el primero de ellos (que explica un 54,12% de la varianza) saturan las escalas del *engagement* (dedicación, absorción y vigor) y la escala «positiva» del *burnout* (eficacia profesional), por lo que puede ser denominado «*esencia de éxito*». En el segundo factor (que explica un 19,88% de la varianza) saturan las escalas «negativas» del *burnout* (agotamiento

TABLA 3. MODELOS DE ECUACIONES ESTRUCTURALES PARA EL *BURNOUT* Y *ENGAGEMENT*

	<i>Burnout</i>				<i>Engagement</i>			
	<i>MB0</i>	<i>MB00</i>	<i>MB1</i>	<i>MB11</i>	<i>ME0</i>	<i>ME00</i>	<i>ME1</i>	<i>ME11</i>
χ^2	748.02*	494.80*	467.27*	305.15*	2293.1*	1080.3*	932.07*	910.46*
GL	90	84	88	82	170	164	168	162
GFI	.872	.915	.920	.948	.793	.906	.855	.924
RMSEA	.079	.065	.060	.053	.101	.069	.062	.063
AGFI	.830	.878	.891	.923	.744	.878	.819	.900
TLI	.366	.570	.626	.909	.764	.889	.867	.908
NFI	.432	.624	.645	.916	.776	.892	.798	.909
CFI	.457	.660	.687	.905	.789	.906	.812	.923
IFI	.463	.666	.691	.905	.789	.906	.813	.924

Notas. χ^2 = chi cuadrado; * $p < .001$; GL = 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.

TABLA 4. RESULTADOS DEL ANÁLISIS FACTORIAL DE SEGUNDO ORDEN.
MATRIZ DE PATRONES FACTORIALES

<i>Variables</i>	<i>Factor</i>	
	<i>I</i>	<i>II</i>
Agotamiento (AG)		.893
Cinismo (CI)		.740
Vigor (VI)	.899	
Absorción (AB)	.857	
Eficacia Profesional (EF)	.816	
Dedicación (DE)	.762	
Varianza Explicada	54,12%	19,88%
Matriz de Correlación de Factores		
Factor I		-.365

y cinismo), que son el reflejo mismo del *burnout*. Por este motivo podríamos denominarlo «*diana del burnout*».

Como puede apreciarse en la Tabla 5, en la que se muestran las correlaciones entre las escalas del *burnout* y *engagement*, la eficacia profesional está negativamente correlacionada con cinismo y agotamiento, mientras que la correlación entre estas dos últimas escalas es positiva. Por otra parte, las escalas de *engagement* están altamente correlacionadas entre sí en sentido positivo; mientras que las escalas de *burnout* y *engagement* están correlacionadas negativamente (la eficacia profesional está medida en sentido positivo).

TABLA 5. CORRELACIONES ENTRE LAS ESCALAS DEL BURNOUT Y LAS DEL ENGAGEMENT

	Agotamiento	Cinismo	Eficacia Profesional	Dedicación	Absorción
Agotamiento					
Cinismo	.425				
Eficacia Profesional	-.131	-.382			
Dedicación	-.222	-.628	.674		
Absorción	-.092	-.271	.532	.567	
Vigor	-.111	-.315	.637	.644	.688

Nota. Todas las correlaciones son significativas al nivel 0.01. Las correlaciones no significativas han sido eliminadas de la tabla.

Para poder determinar hasta qué punto los alumnos de la muestra presentan comportamientos semejantes respecto a las variables del *burnout* y *engagement*, procedimos a realizar un análisis cluster de individuos, empleando el método de jerarquización en forma aglomerativa y utilizando la distancia euclídea. Para establecer el número de conglomerados utilizamos como regla de parada el cambio en el coeficiente de aglomeración. Tal y como puede observarse en la Tabla 6, los coeficientes de aglomeración en la obtención de los conglomerados muestran un gran aumento cuando pasamos de dos a un conglomerado. Para ayudar a identificar grandes aumentos relativos en la homogeneidad de los conglomerados, calculamos el porcentaje de cambio del coeficiente de obtención de conglomerados de 5 a dos conglomerados. El aumento más espectacular del porcentaje se produce al ir de dos a un conglomerado. Por consiguiente, consideraremos una solución de dos conglomerados. En dicha solución se muestran dos grupos de individuos claramente diferenciados: el grupo 1 (n = 1070) y el grupo 2 (n = 100).

TABLA 6. ANÁLISIS DEL COEFICIENTE DE AGLOMERACIÓN PARA EL ANÁLISIS CLUSTER JERÁRQUICO

Nº de Conglomerado	Coefficiente de Aglomeración	Cambio en el Coeficiente de Aglomeración	Cambio porcentual en el coeficiente del nivel siguiente
5	302.899994	7.694122	2.4772273
4	310.594116	14.107269	4.3446902
3	324.701385	13.965271	4.1236037
2	338.666656	74.706939	18.0724992
1	413.373596		

Efectuado un análisis multivariante de la varianza (MANOVA) en el cual las variables dependientes fueron las dimensiones del *burnout* y las del *engagement*, actuando la variable «grupo de pertenencia» como factor fijo, encontramos que el vector de medias de las seis variables dependientes no presenta el mismo comportamiento en los 2 grupos establecidos para la variable independiente ($F_{6, 1163} = 77,981$; $p < 0.001$).

Los contrastes univariados muestran que los valores medios de las variables agotamiento emocional ($F_{1,1168} = 144.66$, $p < .001$), cinismo ($F_{1,1168} = 192.80$, $p < .001$), eficacia profesional ($F_{1,1168} = 109.62$, $p < .001$), dedicación ($F_{1,1168} = 199.74$, $p < .001$), absorción ($F_{1,1168} = 217.44$, $p < .001$) y vigor ($F_{1,1168} = 204.11$, $p < .001$), son diferentes para cada uno de los grupos establecidos para la variable «grupo de pertenencia». Más concretamente, el valor medio del agotamiento emocional y el cinismo de los alumnos del grupo 2 (agotamiento = 20.83; cinismo = 14.82) es bastante superior al que presentan los del grupo 1 (agotamiento = 14.29; cinismo = 7.99); mientras que el grado medio de eficacia profesional, dedicación, absorción y vigor de los alumnos del grupo 2 (eficacia profesional = 16.04; dedicación = 17.93; absorción = 8.89; vigor = 9.48) es muy inferior al presentado por los alumnos del grupo 1 (eficacia profesional = 21.21; dedicación = 29.89; absorción = 16.43; vigor = 16.67). Estos resultados sugieren que el grupo 1 sería el grupo de los «alumnos comprometidos con sus estudios» y el grupo 2 el de los «alumnos con bajo compromiso con sus estudios».

Con objeto de perfilar las características de cada uno de los conglomerados descritos, a continuación efectuamos un análisis discriminante (la variable dependiente fue «grado de compromiso con sus estudios» —alto o bajo, en función de la pertenencia del sujeto al cluster 1 o al cluster 2— y las variables independientes: edad, sexo, estado civil, curso, rendimiento académico, conocimiento del mundo laboral y tendencia al abandono) por el método de estimación secuencial o por pasos, utilizando la Lambda de Wilks como criterio para seleccionar las variables. La extracción de la función discriminante se realizó considerando una muestra aleatoria de aproximadamente el 90% de los alumnos encuestados (muestra de análisis). El resto de la muestra (ampliación de la muestra) sirvió para validar la capacidad de clasificación de dicha función.

A pesar de que la función discriminante no parece cumplir suficientemente su misión (coeficiente de correlación canónica = .532 y autovalor asociado = .309), el estadístico Lambda de Wilks toma un valor de 0.428, ($p < .001$); lo que permite rechazar la hipótesis nula de que los centros de los grupos son iguales.

Teniendo en cuenta que los tamaños de los grupos son diferentes (en la muestra de análisis $n = 1047$: grupo 1, $n = 958$; grupo 2, $n = 89$), de acuerdo con el criterio de aleatoriedad proporcional, el porcentaje de clasificaciones correctas de forma aleatoria se establece en el 84,47% $[(958/1047)^2 + (1-958/1047)^2]$. No obstante, el indicador de efectividad de la función discriminante toma para la muestra de análisis un valor de 96,5%, lo que significa un incremento del 14,24% sobre el valor que cabría esperar si la clasificación se hiciera de forma aleatoria. En la muestra de validación ($n = 121$) los tamaños de los grupos fueron: grupo 1, $n = 111$ y grupo 2, $n = 10$, lo que significa que el porcentaje de clasificaciones correctas de forma aleatoria se establece en el 84,8% $[(111/121)^2 + (1-111/121)^2]$. Como el indicador de efectividad de la función discriminante toma para la ampliación de la muestra un valor de 96,1%, el incremento sobre el valor que cabría esperar si la clasificación se hiciera de forma aleatoria es del 13,32%.

Las tres únicas variables incluidas en el análisis han sido: porcentaje de exámenes aprobados sobre los realizados en la última convocatoria presentada

(RA), conocimiento del mundo laboral (CML) y tendencia al abandono (TA), cuyos coeficientes en la matriz de estructura son: .565, 663 y -.435, respectivamente.

Discusión

La ampliación del campo de estudio del *burnout* hacia nuevos colectivos, tanto profesionales como preprofesionales, gracias al trabajo de Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996), así como la influencia de la psicología positiva, han 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 nefastas consecuencias, ya ha sido considerado por algunas administraciones como una enfermedad profesional (ver 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 para su mejor comprensión, aportadas desde la psicología positiva (el *engagement*).

Con relación al *burnout*, es relevante señalar que el análisis de unidimensionalidad del constructo cinismo nos llevó a eliminar como indicador de medida el ítem 13 («cuando estoy en clase o estudiando no me gusta que me molesten con otras cosas»), ya que presentó un coeficiente estandarizado menor a (0.2), y no significativo. Debido a la ambivalencia de este ítem, esta misma propuesta fue ya hecha por Schutte, Toppinnen, Kalimo y Schaufeli (2000); Salanova *et al.* (2000) y por Schaufeli *et al.* (2002).

Por lo que respecta al *engagement*, el análisis de unidimensionalidad de los constructos nos llevó a eliminar como indicadores de medida el ítem 30 («soy capaz de tomar iniciativas personales en temas relacionados con mis estudios»), correspondiente al constructo absorción, y los ítems 18 («mis estudios no suponen mucho esfuerzo para mí»), 20 («cuando acaba el día todavía tengo energía para hacer otras actividades») y 25 («no me cansan mis tareas como estudiante») del constructo vigor. Consecuencia de este resultado, similar al mostrado por Schaufeli *et al.* (2002), emergen dos subescalas con cinco ítems (absorción y vigor) y una con seis (dedicación); todas ellas con una consistencia interna superior a (.70).

Nuestra investigación, basada en una muestra de 1187 estudiantes de la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas (LADE) de la Universidad del País Vasco, ha puesto de manifiesto que la estructura de tres factores (agotamiento, cinismo y eficacia profesional) del *burnout* ajusta mejor a los datos que una estructura unidimensional (H1); de la misma manera, la estructura de tres factores (absorción, dedicación y vigor) del *engagement* ajusta mejor a los datos que una estructura unidimensional (H2).

Contrariamente a lo esperado, en una estructura factorial de segundo orden, las tres escalas del *burnout* y las tres del *engagement* no saturaron en factores separados (H3). Tal y como ocurrió en trabajos precedentes (Schaufeli, Martínez, Marqués Pinto, Salanova y Bakker, A., 2001; Salanova *et al.*, 2000), en un factor saturan agotamiento y cinismo, por lo que le hemos denominado «diana del *burnout*»; y en el otro saturaron las tres escalas del *engagement* y la escala positiva del *burnout* (eficacia profesional), por lo que hemos denominado a este factor «esencia de éxito». Estos resultados parecen apoyar la idea de que la eficacia profesional funciona de forma «independiente» al agotamiento y al cinismo (Cordes y Dougherty, 1993; Shirom, A 1989; Salanova *et al.*, 2000). En este sentido, podría resultar interesante plantear una investigación futura en la que se ajustase a los datos un modelo en el cual agotamiento y cinismo sean variables observables de «diana de *burnout*» y vigor, dedicación, absorción y eficacia profesional lo sean de «esencia de éxito».

En el modelo de ecuaciones estructurales MB11, que hipotetiza que el *burnout* puede explicarse en función de tres variables latentes (agotamiento; cinismo y eficacia profesional), los valores estimados para los coeficientes estandarizados en la regresión fueron significativos y de signo positivo tanto para la escala agotamiento ($\beta = .768$, $t = 11.238$) como para la escala cinismo ($\beta = .996$, $t = 12.807$); para eficacia profesional el signo del coeficiente fue negativo ($\beta = -.686$, $t = -9.378$). Este resultado pone de manifiesto que, al igual que en los colectivos de profesionales, en un colectivo preprofesional, como es el de estudiantes, este síndrome puede definirse como un resultado acumulativo positivo del agotamiento y cinismo, y negativo de la eficacia profesional (Vidal y Pades, 1995; Manzano, 1998, 2001; Manzano y Ramos, 2000 Flórez, 1994).

Nuestros datos han mostrado, por una parte, que las escalas del *engagement*, puesto que evalúan experiencias subjetivas positivas, están entre sí positiva y fuertemente correlacionadas y, por otra, que las escalas del *burnout* y *engagement* están negativamente correlacionadas (Salanova *et al.*, 2000). De acuerdo con el marco teórico, debiera existir una correlación alta y negativa (puesto que ambas escalas se definen como opuestas) entre agotamiento y vigor. En nuestra muestra, aunque la correlación es negativa y estadísticamente significativa, su valor es bastante bajo ($-.111$). Este resultado es similar al hallado por Schaufeli *et al.* (2002), por Schaufeli *et al.* (2001) y por Martínez y Salanova (2001) para diferentes muestras de estudiantes; o al hallado por Salanova *et al.* (2000) para una muestra de trabajadores que usan tecnologías de la información en sus puestos. En todos estos estudios el coeficiente de correlación agotamiento-vigor se sitúa en torno a ($-.20$).

En el caso de los trabajos de Martínez y Salanova (2001) y Schaufeli *et al.* (2002), el bajo valor del coeficiente de correlación podría deberse a la pobre consistencia interna de la escala agotamiento (valores de α menores a 0.70). Si tenemos en consideración que en las muestras de profesionales el constructo agotamiento es la escala del *burnout* que mayor consistencia interna suele presentar (Lee y Ashforth, 1996; Schaufeli y Enzmann, 1998; Salanova *et al.*, 2000), y que el cuestionario utilizado por los diferentes autores no es el mismo, podría pensarse que la posible causa de este resultado sea la incorrecta operacionalización

del constructo agotamiento. Sin embargo, en el caso de los trabajos de Schaufeli *et al.* (2001), y en el nuestro propio, que utilizan cuestionarios similares, tanto la escala vigor como la escala agotamiento presentan una buena consistencia interna ($\alpha > 0.70$), lo que podría estar indicando que se trata de constructos realmente opuestos, pero en menor grado al esperado a priori. En futuras investigaciones, con objeto de profundizar en las causas de esta «contradicción» entre la teoría y los resultados empíricos, convendría profundizar más en el diseño de los indicadores de medida del constructo agotamiento para colectivos preprofesionales, que en nuestra opinión podría ser la verdadera causa del problema.

Por otro lado, nuestros datos muestran que la eficacia profesional es la escala del *burnout* que presenta mayores correlaciones con cada una de las escalas del *engagement* (dedicación, absorción y vigor); lo que podría estar indicando que si el *engagement* actuase modelando la aparición o retraso del *burnout*, dicha relación ocurriría fundamentalmente a través de la influencia de cada una de las dimensiones del *engagement* sobre los sentimientos de eficacia profesional del sujeto. Ésta es una afirmación que debemos probar en futuras investigaciones: utilizando modelos de ecuaciones estructurales se podría comprobar si existen entre las escalas del *burnout* y el *engagement* relaciones causa-efecto.

Teniendo en consideración el comportamiento de los individuos respecto a las variables agotamiento, cinismo, absorción y vigor, el análisis cluster nos ha permitido detectar en la muestra dos grupos de estudiantes claramente diferenciados (H4): *a*) el grupo 1 está integrado por 1070 individuos (91% de la muestra) que presentan, respecto del grupo 2, elevados sentimientos de absorción, dedicación, vigor y eficacia profesional, junto a más bajos sentimientos de agotamiento y cinismo; *b*) el grupo 2, integrado por 100 individuos (9% de la muestra) que presentan, por término medio, y respecto a los sujetos del grupo 1, elevados sentimientos de agotamiento y cinismo, y bajos sentimientos de absorción, dedicación, vigor y eficacia profesional. En consecuencia, el grupo 1 aglutina a los individuos que presentan menor *burnout* y más alto *engagement*, y al que hemos denominado «de alto compromiso con sus estudios». En el grupo 2, sin embargo, se encuentran quienes presentan más alto *burnout* y menor *engagement*, por lo que le hemos denominado «de bajo compromiso con sus estudios».

Clasificados los estudiantes en función de su grado de compromiso (alto o bajo) con sus estudios, nos propusimos determinar si las características psicosociales de los sujetos, así como algunas variables demográficas, podrían ayudar a determinar el perfil de los grupos establecidos. El análisis discriminante mostró que únicamente las variables psicosociales rendimiento académico, conocimiento del mundo laboral y tendencia al abandono ayudan a perfilar las diferencias entre los grupos (H5), mientras que ninguna de las variables demográficas (edad, sexo, estado civil y curso) resultó significativa en el análisis. Los resultados señalan que el conocimiento del mundo laboral es la variable que contribuye de forma más importante a la discriminación entre los estudiantes comprometidos y los no comprometidos con sus estudios; mientras que la tendencia al abandono es la que lo hace en menor medida. Por término medio, los estudiantes clasificados en el grupo de los no comprometidos con sus

estudios parecen presentar un menor conocimiento del mundo laboral, un menor rendimiento académico y una mayor tendencia al abandono. Por consiguiente, tal y como proponen Martínez y Salanova (2001), Salanova *et al.* (2002) y Manzano (2002), los alumnos que menor rendimiento académico presentan son también los que muestran menores sentimientos de eficacia y vigor. Además, de acuerdo con Martínez y Salanova (2001) y Manzano (2002), los sujetos que presentan mayor conocimiento del mundo laboral y menor tendencia al abandono son los que muestran mayor dedicación, absorción, vigor y eficacia profesional.

Debido al carácter transversal de nuestro estudio, lo que constituye otra de sus limitaciones, no podemos afirmar, por ejemplo, que a medida que el rendimiento académico (o el conocimiento del mundo laboral) de los estudiantes mejora lo hacen sus sentimientos de eficacia o vigor. Solamente un estudio longitudinal podría dar respuesta a la dirección de la relación subyacente entre estas (y/o otras) variables.

REFERENCIAS

- Burke, R. J. (1998). Work and non-work stressors and well-being among police officers; the role of coping. *Anxiety Stress and Coping*, 10, 1-18.
- Burke, R. J., Greenglass, E. W. & Schwarzer, R. (1996). Predicting teacher Burnout over time. Effects of work stress, social support and self-doubt on Burnout and its consequences. *Anxiety and Coping*, 9, 261-275.
- Cordes, C. L. & Dougerthy, T. W. (1993). A review and integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621-656.
- Daniel, E., y Pérez, A. (1999). *El síndrome de Burnout en el médico*. Lab. Smithkline Beecham.
- Flórez, J. A. (1994). *Síndrome de estar quemado*. Oviedo: Edikamed.
- Gil-Monte, P. (1994). *El síndrome de Burnout: un modelo multicausal de antecedentes y consecuentes en profesionales de enfermería*. Tesis doctoral. Facultad de Psicología. Universidad de La Laguna (Tenerife).
- Gil-Monte P. y Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse* Madrid: Síntesis.
- Golembiewski, R. T. *et al.* (1984). Phases of progressive burnout and their work site covariants: Critical issues in OD research and praxis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 19 (4), 461-487.
- Golembiewski, R. T., Munzenrider, K. & Carter, D. (1983). Phase of progressive Burnout and their work-site covariants. *Journal of Applied Behavioral Science*, 13, 461-482.
- Golembiewski, R. T., Sun, B., Lin, C. & Boudreau, R. A. (1995). Burnout among Taiwanese-police: A cross-cultural replication of the phase model. *Advances in International Comparative Management*, 10, 145-162.
- Gondar, J. E. (1999). SPSS:D. *Estadística multivariante. Estudios estadísticos, SSLL*. Madrid: McGraw Hill.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tathan, R. L. y Black, W. C. (1999). *Análisis Multivariante*. Madrid: Prentice Hall.
- Informe de Evaluación de la Calidad Docente de las Titulaciones de LADE y DCE de la Universidad de La Rioja, 2001
- Lee, R. T. & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123-133.
- Leiter, M. P. (1988). Commitment as a function of stress reactions among nurses: A model of psychological evaluations of work settings. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 7, 115-132.
- Leiter, M. P. & Durup, J. (1994). The discriminant validity of Burnout and depression: A confirmatory factor analytic study. *Anxiety, Stress and Coping*, 7, 297-308.
- 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. Universidad de Deusto, Bilbao.
- 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). Burnout y engagement. Relación con el desempeño, la madurez profesional y la tendencia al abandono de los estudiantes. *Revista de Psicología Social*, 17 (3), 237-249.

- Manzano, G. y 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. y Ramos, F. (2000). Enfermería hospitalaria y síndrome de burnout. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16 (2), 197-213.
- Martínez, I.; Marqués, A., Salanova, M. y López da Silva, A. (2002). Burnout en estudiantes universitarios de España y Portugal. *Ansiedad y Estrés*, 8, 13-23.
- Martínez, I. y Salanova, M. (2001). Burnout y engagement en estudiantes de la Universidad Jaume I. En J. F. García Bacete y M. A. Fortea, *Docència Universitària: Avanços Recents*. Publicacions de la Universitat Jaume I.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Mingote, J. C. (1997). Síndrome «Burnout». Síndrome de desgaste profesional. *Monografías de Psiquiatría*, 5, septiembre-octubre.
- Moreno, B. y Oliver, C. (1993). El MBI como escala de estrés en profesionales asistenciales: Adaptación y nuevas versiones. En M. Forns y M. T. Anguera (Eds.), *Aportaciones recientes a la evaluación psicológica* (pp. 161-172). Barcelona: PPU.
- Moreno, B., Oliver, C. y Aragonés, A. (1991). El Burnout, una forma específica de estrés laboral. En G. Bucla Casal y V. E. Caballo (Eds.), *Manual de Psicología Clínica Aplicada* (pp. 271-279). Madrid: Siglo XXI.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- 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. & Dierendonck, D. (1995). A cautionary note about the cross-national and clinical validity of cut-off points for the Maslach Burnout Inventory. *Psychological Reports*, 76, 631-647.
- Schaufeli, W. B. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and research: A critical analysis*. London: Taylor Francis.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. & Jackson, S. E. (1996). Maslach Burnout Inventory-General Survey. En C. Maslach, S. E. Jackson & Leiter (Eds), *The Maslach Burnout Inventory-Test Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W. B., Martínez, I., Marqués Pinto, 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-Roma, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schutte, N., Toppin, 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 & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 25-48). Chichester: John Wiley.
- Valero, L. (1997). Comportamientos bajo presión: el Burnout en los educadores. En M. T. Hombrados, *Estrés y salud* (pp. 213-237). Valencia: Promolibro.
- Vidal, C. y Pades, A. (1995). Adaptación laboral en enfermería. *Enfermería Científica*, 5 (4), 5-15.

