

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, LEÓN

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS



TESIS DE GRADO

PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

“Desempeño académico, *Burnout* y *Engagement* en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Médicas de la UNAN – León, en el primer semestre del año 2012”.

Optantes:

Bra. Arlen Yuvelka Téllez Rodríguez.

Bra. Yahoska Lisbeth Torres Armas.

Tutora:

MSc. OLGA KULAKOVA

Profesora Titular de Facultad de Ciencias Médicas

Resumen.

La demanda del mercado laboral de contratar profesionales de alto nivel competitivo y escasas de oportunidades de empleo, ha generado en el sistema educativo a nivel superior diferentes efectos sobre el bienestar psicológico de los estudiantes, tanto positivo (Engagement) como negativas (Burnout). A partir de esto nos hacemos la pregunta ¿Qué relación existe entre el desempeño académico, Burnout académico y Engagement en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Médicas de la UNAN León, en el periodo del primer semestre del año 2012?

El objetivo es determinar la relación que existe entre el desempeño académico, Burnout y Engagement en los estudiantes. El estudio es descriptivo de corte transversal, se utilizó una muestra de 227 Alumnos de II y IV año de la Facultad. Para la recopilación de datos se hizo una encuesta autoaplicada, para obtener información de rendimiento académico, Burnout y Engagement.

Resultados obtenidos: los alumnos con Desgaste (Burnout) reprobaron el 64.4% de exámenes que realizaron el primer semestre, en contraste se observa los que reprobaron el 35.6% de sus exámenes no presentaron desgaste. Los alumnos con alto nivel de Engagement reprobaron el 33.9% de exámenes realizados y los que presentaron bajo Engagement reprobaron el 66.1% de los exámenes. Concluimos que existe correlación negativa entre Burnout y rendimiento académico, se mostró que quienes tenían altos niveles reprobaron más de la mitad de sus exámenes. Por el contrario, el Engagement y rendimiento académico se correlacionan positivamente, puesto que los estudiantes con alto nivel aprobaron más de la mitad de sus exámenes.

Palabras claves: Burnout, Engagement, Desempeño académico, Estudiantes.

Índice.

I.	Introducción	1
II.	Antecedentes	3
III.	Justificación	6
IV.	Planteamiento del Problema	8
V.	Objetivos	10
VI.	Marco Teórico	11
VII.	Diseño Metodológico	27
VIII.	Resultados	35
IX.	Discusión	48
X.	Conclusión	51
XI.	Recomendaciones	52
XII.	Bibliografía	56
XIII.	Anexos	59

I. Introducción.

La demanda del mercado laboral de contratar profesionales de alto nivel competitivo y escasas de oportunidades de empleo, ha generado en el sistema educativo a nivel superior elementos potencialmente provocadores de estrés. Las exigencias académicas y los hábitos de estudio adquiridos en la educación media no siempre ayudan a la adaptación natural del estudiante al ámbito universitario.

Las exigencias académicas de diferentes áreas del conocimiento y expectativas a alcanzar en cada uno de éstos, se ven susceptibles de producir en los estudiantes diferentes efectos sobre el bienestar psicológico, tanto positivos (*Engagement*) como negativos (*Burnout*). El desgaste emocional, también conocido como síndrome de *Burnout* y la vertiente positiva conocida como *Engagement* fueron originados por los estudios en el ámbito laboral, expandidos, y verificados al ámbito estudiantil o pre-profesional. Entendiendo el trabajo en un sentido más amplio y a los estudiantes como trabajadores susceptibles de sufrir de manera desadaptativa las exigencias y demandas académicas, o por otro lado, afrontar los retos académicos diarios cumpliendo con las tareas de manera activa, con entusiasmo y con gusto. (Salanova, Schaufeli, & Bresó, 2008)

La traducción al español del concepto “Engagement” es complicada ya que el día de hoy no se ha encontrado un término que abarque la total idiosincrasia del concepto, sin caer en repeticiones, simplezas o errores (Schaufeli & Salanova, 2004). El *Engagement* se entiende como un estado de bienestar psicológico tridimensional (vigor, absorción y dedicación) de compromiso intrínseco hacia los estudios. (González M. , Hernández, Soberanes, Mendoza, & Sanchez, 2012)

Se sabe que el Burnout puede ser predictor de un mal desempeño académico, mientras el Engagement de un buen desempeño académico (Marques & Martínez, 2005). Es decir, el Burnout se correlaciona negativamente con un buen desempeño académico; lo contrario del Engagement.

El término “Burnout” que en castellano se ha traducido como “estar quemado”, y adoptado como “desgaste emocional” cuya definición más consolidada es la de Maslach y Jackson (1981), quienes consideran que es una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo, que en este caso sería respecto a los estudios. (Pinto & Martinez, 2005).

Con este trabajo de investigación analizamos la relación entre el rendimiento académico y el *Engagement* y *Burnout* en los estudiantes de las carreras de la Facultad de Ciencias Médicas de la UNAN, León.

Comprobar la existencia y prevalencia de dichos constructos explicará parcialmente el desempeño académico, lo que podría proporcionar un mayor control y mejor rendimiento en las clases y el estado de los estudiantes para alcanzar sus metas eficazmente. Es decir, los estudiantes mismos podrán tomar conciencia de esta situación y cambiar para su beneficio sintiéndose satisfechos.

II. Antecedentes.

En Colombia se realizó un estudio descriptivo sobre *Burnout* con una población de 55 estudiantes de último año de medicina en internado rotatorio, donde se encontró que el *Burnout* es bajo en los internos y una tendencia a la asociación entre las relaciones con el equipo de trabajo y los grados de agotamiento emocional y de realización personal (Borda & Berdejo, 2007).

Una investigación estableció la relación del *Burnout*, el rendimiento académico, con la satisfacción frente a los estudios en una muestra de 202 universitarios de la jornada nocturna de una universidad privada de Barranquilla. Los resultados indican correlaciones negativas entre *Burnout* y rendimiento académico con la satisfacción frente al estudio, mientras que *Engagement* y un buen funcionamiento académico se correlacionaron positivamente con esta. (Caballero, Abello, & Palacios, 2007).

Extremera y Durán (2007) en su estudio llevado a cabo con una muestra compuesta por 373 estudiantes de dos universidades andaluzas (Huelva y Málaga), investigaron la relación entre la Inteligencia Emocional (IE) y el grado en que el estudiante está «quemado» en sus estudios (*Burnout*), sus niveles de vigor, dedicación y absorción en las tareas que realiza durante su carrera (*Engagement*) y sus niveles de estrés. Los resultados evidenciaron que altos niveles de IE en los alumnos se relacionaban con menores niveles de agotamiento, cinismo, mayor eficacia académica, menor percepción de estrés y puntuaciones más elevadas en vigor, dedicación y absorción en el desempeño de sus tareas académicas. (González M. et al. 2012).

Se puso a prueba el modelo espiral ‘hacia arriba’ y ‘hacia abajo’ de las creencias de eficacia en muestras de 353 estudiantes universitarios y encontraron que modelos de ecuaciones estructurales muestran apoyo empírico al modelo ‘hacia abajo’ del *Burnout* como ‘crisis de eficacia’ y al modelo ‘hacia arriba’ de la eficacia como ‘motor del *Engagement*’. También los resultados muestran apoyo empírico a la mediación de la eficacia percibida entre el éxito pasado

y los niveles actuales de *Burnout* y de *Engagement*; que a su vez predicen la autoeficacia en el éxito académico. (Bresó, Schaufeli, & Salanova, 2005)

Una investigación que se realizó con estudiantes universitarios de España y Portugal, siendo su muestra de 1988 personas de diferentes carreras, los cuales respondieron al cuestionario Maslach Burnout Inventory – Student Survey (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002). Los resultados mostraron la existencia de diferencias significativas en las dimensiones de *burnout* relacionadas con variables socio-demográficas. Al mismo tiempo el *Burnout* se mostró como predictor del desempeño, las expectativas de éxito y la tendencia al abandono. (Marques & Martínez, 2005)

En la Universidad del País Vasco (UPV) realizó un estudio con una muestra compuesta por 1187 individuos que cursaron la Licenciatura en Administración para intentar explicar el grado de compromiso de este colectivo con su trabajo. Para ello se utilizaron las variables psicosociales tendencia al abandono, conocimiento del mundo laboral y rendimiento académico para determinar el perfil de los estudiantes comprometidos. Se detectaron en la muestra dos grupos de estudiantes claramente diferenciados: comprometidos y no comprometidos con sus estudios. El grado de compromiso fue 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. (Manzano, 2004)

Se llevó a cabo un estudio del síndrome académico en estudiantes de la Universitat Jaume I de Castellón, siendo su muestra 525 estudiantes pertenecientes a las carreras de Psicología, Ingeniería Técnica Informática y Diplomado en Turismo, evaluando el síndrome de *Burnout* académico y *Engagement*, y estableciendo relaciones con variables demográficas, desempeño y desarrollo profesional. Para medir el *Burnout* y *Engagement* utilizaron una adaptación al castellano del Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) para estudiantes (Salanova & Schaufeli, 2000) Sus resultados mostraron la existencia de diferencias significativas en las dimensiones de *Burnout* y *Engagement* en función de la edad, el género y la carrera que estudian. (Martínez & Salanova, 2003).

Con una muestra de 492 estudiantes universitarios se realizó un estudio de *Engagement* y *Burnout* donde se encontró que el modelo de dos factores ajusta mejor a los datos que el modelo de un factor; también 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; y que las escalas del *Engagement* están entre sí positiva y fuertemente correlacionadas. (Manzano, 2004)

En el año 2002, se realizó un estudio que examina el *Burnout* y el *Engagement* en estudiantes universitarios de España, Portugal y Holanda con una muestra total de 1661. Utilizaron el Maslach Burnout Inventory – Students Survey (MBI-SS) y el *Engagement* fue medido por el UWES. Se encontró que las sub-escalas de ambos constructos estaban negativamente correlacionadas; y que independientemente del país, la eficacia y vigor estaban relacionados positivamente con el desempeño académico. (Schaufeli, Martínez, Pinto, & Salanova, 2002)

No se encontró otros estudios sobre esta temática en el ámbito preprofesional a nivel local.

III. Justificación.

En general los estudiantes se enfrentan día a día a diferentes demandas psicosociales que exigen una gran cantidad de recursos físicos y psicológicos de diversa índole para poder cumplir y alcanzar las metas académicas y personales propuestos, siendo propensos a padecer algún tipo de alteración psicológica que se puede ver reflejado en su estado físico y mental, afectando el rendimiento académico. (Ortiz, Castro, & Ceballos, 2011)

Así, con este trabajo pretendemos estudiar dos variables que aún no han sido exploradas en un contexto académico a nivel nacional y que pueden esclarecer los comportamientos consecuentes del rendimiento académico, tales como *Burnout académico* y *Engagement*. Por lo tanto, se propone determinar si el rendimiento académico está relacionado con ciertas características psicológicas ubicadas en dos extremos, ya sea potenciando y motivando a los estudiantes (*Engagement*) o desgastándolos emocionalmente en cuanto a su carrera (*Burnout académico*).

Existen pocos estudios donde se relacionan las variables de *Burnout*, *Engagement* y rendimiento académico en los estudiantes, ya que originalmente fueron y son muy bien estudiados en muestras profesionales y escaso estudios tienen muestra pre-profesionales. Por ejemplo, el *Burnout* se ha utilizado para saber las condiciones de las personas en distintas ocupaciones laborales; así mismo la variable *Engagement* ha sido estudiada junto a otras variables en diferentes ámbitos. Siendo que el *Burnout* y *Engagement* se consideran los opuestos pretendemos determinar si existe relación entre estas variables con el rendimiento académico.

Los resultados encontrados en este estudio servirán para una mejor comprensión y análisis de la relación entre *Burnout académico*, *Engagement* y desempeño académico; es teóricamente relevante porque sirve de evidencia empírica de la presencia y relación de las variables estudiadas. Esta investigación aportara información a nivel local sobre el tema y la muestra con que se llevó a cabo, ya que no se cuenta con otros estudios en el ámbito académico. Así futuras

investigaciones tendrán una base de referencia y podrán estudiar otros factores de interés que surjan del tema. La importancia del estudio y detección precoz de Burnout es una oportunidad de intervención temprana para evitar futuras dificultades. Por el contrario, también se brindan recomendaciones para mantener un estado de bienestar psicológico a través del tiempo.

IV. Planteamiento del problema.

El *Burnout* ha sido exhaustivamente investigado en el ámbito laboral conociéndose como un indicador de la satisfacción laboral partiendo de un constructo negativo, de malestar o dificultad del trabajador respecto a la actividad que realiza, considerando que a menor nivel de malestar psicológico manifiestan la existencia de bienestar psicológico. Así mismo, el *Engagement*, constructo considerado como opuesto al *Burnout*, ha sido muy bien estudiado en el mismo ámbito pero esta vez evaluando y midiendo las fortalezas y el funcionamiento óptimo en vez de estudiar las carencias y el mal funcionamiento de las personas. (Bresó, Llorens, & Salanova, 2008)

Estos constructos se han venido expandiendo a nuevos colectivos como los estudiantes (Burnout académico), donde se plantea que puede presentarse alguna de estas variables en los estudiantes universitarios, y existen muchos factores que determinan la aparición, desarrollo y prolongación, y que se correlacionan con la edad, el género, opción de la carrera, año que cursa, satisfacción con la universidad y la carrera, autoeficacia, autoestima y variables sociodemográficas, así como el apoyo social y familiar. (Parra, 2010)

Los estudiantes de la Facultad de Ciencias Médicas deben cumplir con una serie de módulos y créditos cada semestre para aprobar los componentes, esforzándose por lograr un desempeño académico suficiente para alcanzar sus metas cada semestre. Esto implica turnos nocturnos, practicas pre-profesionales donde se está en contacto con personas que padecen diversos problemas físicos o mentales, manejar una gran cantidad de información con tecnicismos propios de cada carrera, estar a tiempo en las clases presenciales así como entregar en tiempo y forma tareas y trabajos. Así, los estudiantes que logran un buen desempeño académico poseen un estado psicológico positivo respecto a sus estudios; al contrario de los que no logran un buen desempeño, estos poseen un estado psicológico negativo.

Por lo tanto, se formuló la pregunta: ¿Qué relación existe entre el desempeño académico, *Burnout académico* y *Engagement* en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Médicas de la UNAN León, en el primer semestre del año 2012?

V. Objetivos.

Objetivo General.

Determinar la relación que existe entre el desempeño académico, *Burnout* y *Engagement* en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Médicas de la UNAN León, en el periodo del primer semestre del año 2012.

Objetivos Específicos.

1. Describir perfil socio-demográfico de los participantes.
2. Estimar niveles de *Burnout Académico* según sus dimensiones (agotamiento, cinismo y eficacia)
3. Estimar niveles de *Engagement* según sus dimensiones (vigor, absorción y dedicación)
4. Relacionar *Burnout* con las variables sexo, carrera y año de estudio.
5. Relacionar *Engagement* con las variables sexo, carrera y año de estudio.
6. Asociar el desempeño académico de los estudiantes con la presencia de *Burnout Académico* y *Engagement*.

VI. Marco teórico.

7.1 Burnout.

La palabra Burnout se desprende del inglés y se traduce en español como “estar quemado”. El primero en describir este síndrome fue Freudenberg en 1974, al establecerlo como una patología psiquiátrica que experimentaban algunos profesionales que trabajaban en algún tipo de institución cuyo objeto de trabajo son personas, formado por un conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales que se desarrollan en la actividad laboral como resultado de una demanda excesiva de energía. (González et al. 2012)

La definición de síndrome de *Burnout* más consolidada es la de Maslach y Jackson (1981) quienes consideran que es una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo.

Este síndrome se da en aquellas personas que por la naturaleza de su trabajo han de mantener un contacto constante y directo con la gente, como son los trabajadores de la sanidad, de la educación o del ámbito social. (Izquierdo, s.f).

Este aparece porque el trabajador se ve desbordado y se percibe impotente para hacer frente a los problemas que le genera su entorno laboral, en especial su entorno social. Los individuos se sienten desgastados y agotados por la percepción continuada de presión en su trabajo. Es una patología que tiene su origen en el entorno, no en el individuo. En consecuencia, la prevención debe ir dirigida prioritariamente a modificar el entorno laboral. (Gil-Monte, Salanova, & Aragón, 2005)

A lo que nos lleva a relacionar el Burnout con incompetencia personal, profesional y colectiva. De forma que estas creencias negativas provocadas por experiencias de fracaso o falta de dominio, conllevan al desarrollo de este entendiéndolo como una crisis de eficacia.

Siendo muchas las variables que intervienen en este proceso de desgaste, es la relación intensa con otras personas lo que contribuye a la aparición del Burnout, aunque de forma más completa podemos entender el Burnout como el producto de una interacción negativa entre el lugar de trabajo, el equipo y los pacientes, alumnos, usuarios o clientes. (Izquierdo, s.f)

Este ha quedado definido como un síndrome que consta de tres síntomas:

- a) *Baja realización personal en el trabajo*: tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente, en especial su habilidad para realizar el trabajo y para tratar con las personas a las que atienden.

Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismo e insatisfechos con sus resultados laborales.

- b) *Agotamiento emocional*: experiencia en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo. Es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios debido al contacto diario y continuo con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo y que presentan problemas o resultan problemáticas (pacientes, presos, indigentes, alumnos, etc.).
- c) *Despersonalización*: desarrollo de actitudes y sentimientos negativos, como el cinismo, hacia las personas destinatarias del trabajo. Estas personas son vistas por los profesionales con indiferencia y de forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo, lo que conlleva que les culpen de sus problemas (al paciente le estaría bien merecida su enfermedad, al indigente sus problemas sociales, al preso su condena, etc.). (Gil-Monte et al. 2005).

- d) *Manifestaciones físicas*: suelen ser los mismos que en otros estados de estrés: cansancio, malestar general, dolores de cabeza y espalda, insomnio y alteraciones gastrointestinales y del ritmo cardiaco (taquicardias).
- e) *Mentales*: persisten los sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso o impotencia; también son frecuentes nerviosismo, inquietud, dificultad para la concentración, sentimiento de persecución, baja tolerancia a la frustración y agresividad en su núcleo familiar.
- f) *Problemas de conducta*: pueden iniciarse conductas adictivas; aumenta el consumo de café, tabaco o alcohol, e incluso se incurre en el uso de drogas. También son notables ausentismo laboral, bajo rendimiento personal, distanciamiento afectivo y frecuentes conflictos con los compañeros de trabajo. (Nogareda, Bresó, & Solanova, 2008).

En relación a las primeras surgen en ambientes tensos, con poca motivación, competencia desleal, infraestructura poco adecuada y nula probabilidad en intervenir en la toma de decisiones.

Relacionado a los factores individuales, se sabe que las personas más afectadas son las que tienen un alto grado de autoexigencia y muestran baja tolerancia a que las cosas no salgan como desean, incurriendo en estados de ansiedad y frustración. También influye el desempeño emocional, ya que si poseen problemas laborales y familiares serán más vulnerables al estrés. (Sonora, 2011)

Síntomas Cognitivos	Síntomas Afectivo -emocionales	Síntomas actitudinales	Otros síntomas
<ul style="list-style-type: none"> - Sentirse contrariado. - Sentir que no valoran tu trabajo. - Percibirse incapaz para realizar las tareas. - Pensar que no puedes abarcarlo todo. - Pensar que trabajas mal. - Falta de control. - Verlo todo mal - Todo se hace una montaña. - Sensación de no mejorar. - Inseguridad - Pensar que el trabajo no vale la pena. - Pérdida de autoestima 	<ul style="list-style-type: none"> - Nerviosismo - Irritabilidad y mal humor - Disgusto y enfado - Frustración - Agresividad - Desencanto - Aburrimiento - Agobio - Tristeza y depresión - Desgaste emocional - Angustia - Sentimientos de culpa 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de ganas de seguir trabajando - Apatía - Irresponsabilidad - Estar harto - Intolerancia - Impaciencia - Quejarse por todo - Evaluar negativamente a compañeros - Romper con el entorno laboral - Ver al cliente como un enemigo - Frialdad hacia los clientes - No aguantar a los clientes - Indiferencia - Culpar a los demás de su situación 	<p>Conductuales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aislamiento - No colaborar - Contestar mal - Enfrentamientos <p>Físicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cansancio

Cuadro 1: Principales síntomas psicológicos del síndrome de Burnout.

(Gil-Monte, Salanova y Aragón, 2005).

Bronsborg y Vestlund en 1997 en su libro No te Quemés realizan una descripción detallada de las fases de desarrollo del síndrome de Burnout. (Biondo & Orofino, 2010):

1. *Fase inicial o de entusiasmo:*

En general todo profesional experimenta entusiasmo en la etapa inicial de acceso a un nuevo puesto en la que la actividad laboral y las expectativas positivas derivadas de la misma cobran gran importancia. Al principio el trabajo se siente como algo estimulante, resulta atractivo aunque sea exigente. No preocupan demasiado los contratiempos, poniéndose a trabajar con energías renovadas.

Hay una intensa identificación con las personas con las que se trabaja, con el equipo, con la organización. No importa prolongar la jornada laboral, así como también existe la tendencia a poner objetivos más altos que los esperados por los jefes.

Una persona que esta fase se comporta de esta manera puede ser considerada una amenaza por los compañeros de trabajo, que llevan mucho tiempo en la empresa u organización y están acomodados.

2. *Fase de estancamiento:*

Tras comprobar el incumplimiento de sus expectativas profesionales el trabajador se estanca. Aunque el trabajo todavía representa una posible fuente de realización personal comienza a replantearse la relación entre esfuerzo personal y beneficios.

Empieza a dudar y a sentir una sensación de derrota sin saber cuál es el motivo. No se ven los resultados esperados. Hay sentimientos de incapacidad. El entusiasmo oscila, actuando a veces de forma poco eficaz por la invasión de las dudas. De a poco comienza a contagiarse del negativismo de los compañeros de trabajo, aunque intenta controlarlo. Se aísla para protegerse de los desengaños y del negativismo. La salud empieza a fallar.

3. *Fase de frustración:*

El trabajador empieza a cuestionar el esfuerzo personal frente a los obstáculos derivados del desempeño de su trabajo. Aunque existe la posibilidad de afrontar la situación y encauzar el malestar hacia una nueva fase de entusiasmo, la falta de recursos personales y organizacionales puede condicionar el tránsito hacia una fase de apatía.

El trabajador se siente como algo carente de sentido, se pregunta de forma continua qué sentido tiene su trabajo, si se habrá equivocado de profesión, si la formación recibida es inadecuada. Siente temor por seguir siendo igual hasta el momento de la jubilación. Se vuelve negativo.

Con el paso del tiempo crece la impotencia y la ignorancia, todo lo hecho parece no servir para nada. Cualquier cosa irrita y provoca conflictos en el equipo de trabajo.

Los síntomas psicossomáticos se han vuelto crónicos. El saldo de la realidad no coincide con lo imaginado: resultados rápidos y positivos y halagos por doquier.

4. *Fase de la hiperactividad y de la apatía:*

- Reacción de hiperactividad:

El trabajador se olvida de sí mismo, dice “sí” a demasiadas cosas. Siempre está trabajando, no escucha, está acelerado. Quiere hacer tantas cosas que no hace nada. Después se produce el colapso.

- Reacción de apatía:

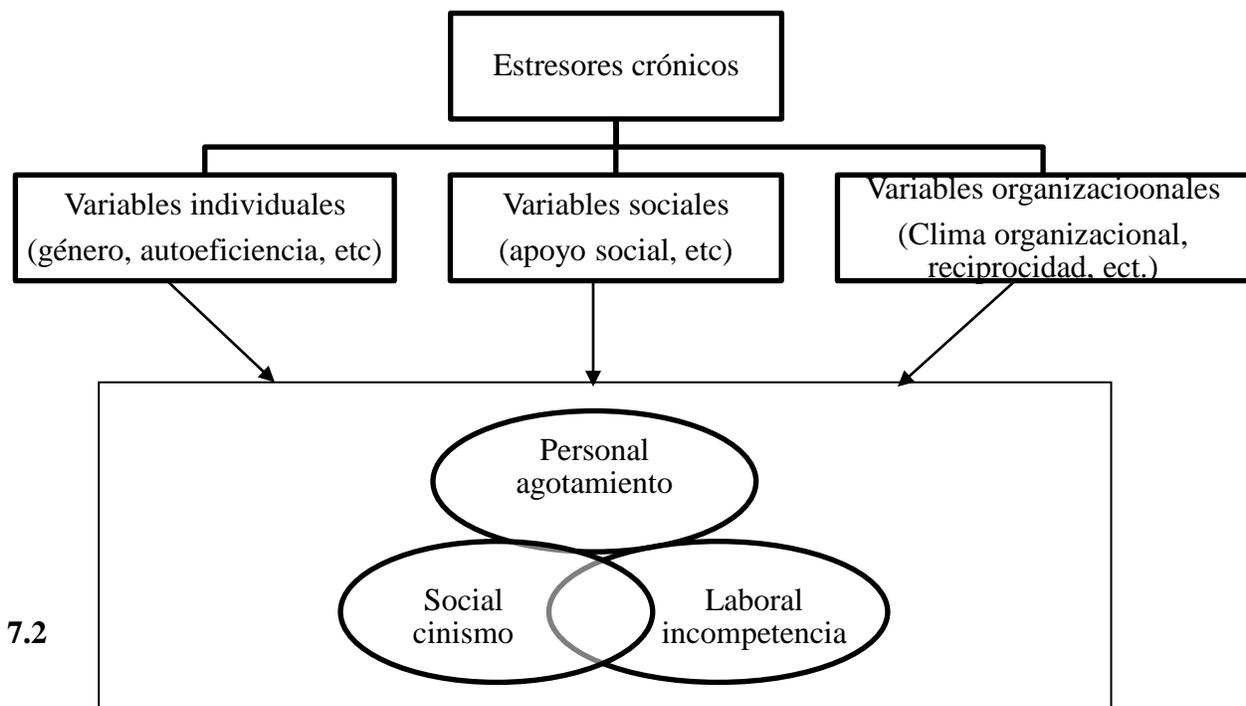
La apatía surge a partir de un sentimiento creciente de distanciamiento de lo laboral, que conlleva evitación e incluso inhibición de la actividad profesional. La esperanza lo abandona. Se siente resignado tanto por lo que se refiere al trabajo como por las posibilidades de poder cambiar algo.

Aumenta la distancia entre el trabajador y las personas que reciben su servicio, actúa como si fuera un robot, lo mismo ocurre con los compañeros de trabajo y con la familia.

5. *Fase del ¡Quemado!*

Colapso físico, emocional y cognitivo que obliga a dejar el trabajo, ser trasladados, cambiar de trabajo o arrastrar una vida profesional presidida por la frustración y la insatisfacción.

Puede considerarse el Burnout como un proceso en que el trabajador se desentiende de su trabajo como respuesta al estrés y agotamiento que experimenta en él. El proceso empieza cuando el trabajador no logra aliviar su situación con las técnicas de solución de problemas adecuadas. Los cambios en las actitudes y conductas son una desafortunada e ineficaz válvula de escape ante una situación que probablemente a largo plazo resultará insostenible. (Biondo & Orofino, 2010).



Proceso del síndrome de Burnout (Bresó, Salanova y Schaufeli, 2008)

La autoeficacia, desde la Teoría Social Cognitiva, es definida como “la creencia en las propias capacidades para organizar y ejecutar cursos de acción que son requeridos para manejar situaciones futuras”. Bandura señala que esta teoría tiene una estructura causal multifacética en donde las creencias de autoeficacia operan junto con las metas, las expectativas del resultado, y la percepción del medio ambiente, sobre la regulación de la motivación humana, la conducta y el bienestar. Esta autorregulación desempeña un papel central en el pensamiento, el afecto, la motivación y la acción.

Así la autoeficacia influye en la elección de actividades, en las conductas, en los patrones de pensamiento y en las reacciones emocionales, y determina el esfuerzo que invierten las personas en una actividad, así como su perseverancia frente a los obstáculos. Entonces los altos niveles de autoeficacia tienden a prevenir la experiencia del estrés, mientras que la baja autoeficacia desemboca en un incremento de la valoración de los eventos amenazantes y estresantes.

Bandura sugiere que la autoeficacia puede adquirirse, aumentarse o reducirse mediante una de las siguientes fuentes:

- a) Experiencia de dominio o de éxito: el éxito repetido en determinadas tareas aumenta la autoeficacia, mientras que los fracasos repetidos la disminuyen;
- b) Experiencia vicaria: la observación de los logros de los demás aumenta la creencia de los observadores;
- c) Persuasión verbal: críticas y evaluaciones verbales positivas elevan la autoeficacia, si bien su efecto es temporal;
- d) Estados emocionales y somáticos: las personas difieren en cómo interpretar sus estados emocionales y somáticos y estos interfieren en los juicios de las propias competencias. Las emociones positivas aumentan la eficacia percibida y las emociones negativas la disminuyen.

Evidencias empíricas muestran la relación de la autoeficacia con el síndrome del Burnout y Engagement en estudiantes universitarios, mostrando que el mayor éxito académico pasado y la mayor auto-eficacia, predicen positivamente el Engagement. Del mismo modo, la presencia de creencias de ineficacia se auto-retroalimenta y predice, a la postre, la aparición del síndrome de Burnout. Siguiendo en esta línea se ha llegado a considerar que el síndrome del Burnout puede ser definido, en términos generales, como una crisis de auto-eficacia. (Caballero, Hederich, & Palacio, 2010).

Variables asociadas al Burnout:

Las variables asociadas al síndrome son muy diversas y, en el ámbito académico, se han estudiado los factores que pueden restringir o facilitar el desempeño académico del estudiante.

Salanova, diferencian entre las variables consideradas “obstáculos” (factores del contexto académico que dificultan el desempeño del estudiante), y los llamados “facilitadores” (factores del contexto académico que posibilitan el buen funcionamiento y ayudan a mitigar los obstáculos). Entre las primeras, se destacan las dificultades en el servicio de reprografía, el realizar o dejar demasiadas tareas, los horarios de clase muy cargados y muchos créditos por programa. Entre los facilitadores anotan el adecuado servicio de biblioteca, el compañerismo, el apoyo social de la familia y los amigos, así como recibir becas de estudio.

VARIABLES DEL CONTEXTO ACADÉMICO.

- No contar con feedback adecuado, falta de apoyo de tutores;
- Relaciones distantes y de poca comunicación con los profesores;
- Realizar prácticas formativas al mismo tiempo que se cursan asignaturas;
- No contar con asociación estudiantil;
- Inadecuada distribución de la carga horaria;
- Dificultades con el servicio de la Biblioteca;
- Centros de copiado que no ofrecen adecuados servicios;
- Administrativos que no ofrecen adecuada gestión y atención;
- No contar con ayudas educativas;
- Aulas informáticas con pocos equipos;

- No contar con información necesaria para realizar las actividades académicas;
- Aulas con inadecuada ventilación e iluminación;
- Transporte inadecuado para llegar a la universidad;
- Sobrecarga de materias y altas exigencias;
- Impuntualidad del profesor;
- Ausentismo por parte del profesor;
- Mobiliario inadecuado;
- Ambigüedad del rol;
- Actividades que exigen mucha concentración;
- Temas difíciles, profesores exigentes;
- Número de cursos vacacionales (remediales) realizados. (Caballero, Hederich, & Palacio, 2010).

6.3 Engagement.

La eficiencia como motor del Engagement: El modelo Engagement se comporta en forma positiva y opuesta mostrando como el segundo desarrollo en la investigación sobre Burnout señalado por Maslach como el Engagement o vinculación psicológica. (Salanova & Schaufeli, 2000).

7.4 Engagement académico.

El Engagement (opuesto del Burnout) también es experimentado por los estudiantes, y se conoce como Engagement académico. Se entiende como un estado de bienestar psicológico tridimensional (vigor, absorción y dedicación) de compromiso intrínseco hacia los estudios, valorado actualmente por el cuestionario UWES-S (Utrecht Works Engagement Student- Scale), y cuyas relaciones se establecen de manera significativa con variables personales (género, edad, nivel socio-demográfico, nivel de autoestima, autoeficacia, inteligencia emocional, satisfacción y nivel de perfeccionismo), así como también con variables académicas como el rendimiento académico. (González M. et al., 2012).

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.

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

El vigor hace referencia a altos grados de vitalidad y afán de esforzarse en el trabajo o estudios diarios. La dedicación está vinculada al entusiasmo, inspiración y retos. La absorción denota concentración y “estar 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 o estudio acapara todo el tiempo del sujeto.

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 aquellos que presentan mayor vigor, dedicación y absorción en sus estudios (Manzano, 2004).

Schaufeli y Bakker afirman que el Burnout y el Engagement se relacionan negativamente. Esta afirmación es apoyada por Maslach y Leiter, quienes lo definen como “una erosión del Engagement” precisando que lo que empieza como un significativo trabajo se torna en desagradable y sin sentido. Así, la energía se torna en agotamiento; la dedicación, en cinismo y la autoeficacia, en ineffectividad.

7.5 Rendimiento académico.

Este está ligado al de aptitud, y sería el resultado de ésta, de factores volitivos, afectivos y emocionales, además de la ejercitación. Por su parte, Pizarro lo define como una “medida de las capacidades respondientes o indicativas que manifiesta, en forma estimada, lo que una persona ha aprendido como consecuencia de un proceso de instrucción o formación”. Y, desde la perspectiva del alumno, lo define como “la capacidad respondiente de éste, frente a los estímulos educativos, la cual es susceptible de ser interpretada según objetivos o propósitos educativos ya establecidos”. (Breso & Salovano, 2008).

Alcanzar un adecuado rendimiento académico se constituye para los estudiantes en una meta, por cuanto este determina, a la vez, su promoción. Sin embargo, la meta aparece mediada no solamente con el tener claridad sobre lo que se desea alcanzar, sino también con la percepción de sentirse capaz de utilizar las capacidades y habilidades personales. (Caballero et al. 2007).

De esta manera, la percepción de los estudiantes acerca de su propia autoeficacia es un requisito fundamental para desarrollar con éxito las acciones conducentes al logro de los objetivos personales. Dicha percepción, antes definida como autoeficacia, ejerce una profunda influencia en elecciones de tareas y actividades, en el esfuerzo y perseverancia de las personas cuando enfrentan determinados retos e incluso en las reacciones emocionales que experimentan ante situaciones difíciles.

De este modo, los estudiantes que se perciben más auto eficaz persisten durante mayor tiempo cuando deben resolver problemas de difícil solución.

Se ha demostrado también, que la autoeficacia académica media la autoeficacia del aprendizaje autor regulatorio y contribuye a la autoeficacia del desempeño académico. Entonces se afirman que el funcionamiento académico está relacionado negativamente con el Burnout y positivamente con el Engagement, lo cual quiere decir que, muy probablemente, los estudiantes que se sienten eficaces y vigorosos se desempeñan mejor que quienes experimentan lo contrario. (Caballero, C. et al. 2006).

VARIABLES RELACIONADAS CON ENGAGEMENT:

- a) *Edad y curso*: a mayor curso académico (mayor edad), aparecían mayores niveles de cinismo, menor dedicación, menor compromiso y menor satisfacción total, tanto con los estudios, como con la facultad y con la universidad, esto podría ser interpretado como un desencanto o no cumplimiento de expectativas, que sucede a lo largo de la socialización del estudiante en la universidad. En contraposición, existe también evidencia de que existe una correlación positiva blanda entre la edad y los niveles de Engagement, en donde a mayor edad de los alumnos mayor es el nivel de Engagement.
- b) *Opción de elección de la carrera*: carreras de primera opción se relacionan con mayores niveles de Engagement.

- c) *Autoeficacia (AUTOEF)*: Son las creencias relacionadas con las propias habilidades y competencias para alcanzar buenos logros académicos en el futuro. Asimismo, la autoeficacia determina el esfuerzo, la persistencia para realizar la tarea, como también la cantidad de tiempo invertida ante los obstáculos y la satisfacción en las acciones realizadas, permitiendo así que el sujeto sea el productor de su propio futuro y no un simple predictor.
- d) *Satisfacción (SAT)*: Hace referencia al grado de satisfacción con la carrera, con la facultad y con la Universidad. Se sabe que existe una correlación significativa y positiva entre el vigor, dedicación, absorción con la satisfacción frente a los estudios, al igual que, como ocurre entre esta satisfacción frente a los estudios y la autoeficacia académica. También se ha demostrado que la satisfacción se relaciona significativa y positivamente con el rendimiento académico.
- e) *Autoestima*: Esta variable influye directamente en el comportamiento de los individuos, e incide en la promoción del bienestar psicológico, ya que la forma en que se evalúa éste tiene repercusión en todas las áreas del desarrollo, ya sea social, emocional, conductual y académica.
- f) *Variable socio-demográfica*: Se sabe que esta variable influye de manera significativa en el interés, motivación y compromiso que presentan los alumnos hacia el aprendizaje.
- g) *Género*: Se concluye que valores de Burnout moderado y elevado se relacionan de manera más significativa con el género femenino. En relación al Engagement se ha demostrado que las mujeres mostraron mayores niveles de dedicación que los hombres.
- h) *Inteligencia Emocional (IE)*: Se define a la inteligencia emocional como la habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las emociones propias y las de otras personas¹⁵. En el ámbito educativo u organizacional, se considera que la Inteligencia emocional favorece un mejor afrontamiento a las situaciones académicas estresantes (menor

Burnout), al tiempo que podría favorecer el desarrollo de actitudes positivas hacia los estudios y las tareas académicas (mayor Engagement y eficacia académica).

- i) *Perfeccionismo*: Se establece que el perfeccionismo negativo (dudas acerca de las acciones, las preocupaciones sobre los errores, etc.) se relacionaron con altos niveles de Burnout, mientras que el perfeccionismo positivo (Ej. organización) con altos niveles de Engagement académico (Parra, 2010).

VII. Diseño metodológico.

Tipo de estudio. Descriptivo de corte transversal

Área de estudio. Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN, León) ubicada en el Complejo Docente de la Salud, Campus Medico, al sur de la ciudad de León.

Periodo de estudio. Primer semestre del año 2012

Universo. Estudiantes de II y IV año matriculados en la Facultad de Ciencias Médicas de modalidad regular (Lunes a Viernes).

Población. 552 alumnos

Muestra. 227 Alumnos de II y IV año de la Facultad

Carrera	Población	Muestra
Medicina	314	129
Enfermería	88	36
Psicología	92	38
Bioanálisis Clínico	58	24

Procedimientos de muestreo. No probabilístico.

La selección de la muestra la obtuvimos mediante el programa EPI_Info versión 6 en base de estimación de 50% prevalencia esperada como “*worst acceptable*”, con un 99% de nivel de confianza. El muestreo es estratificado ya que el subgrupo de la población que se escogió se divide en segmentos, se selecciono una muestra para cada segmento (carrera), proporcional al tamaño de la población en cada estrato.

Criterios de inclusión. Todos los estudiantes de la Facultad de Ciencias Médicas, que cursen II y IV año de alguna de las cuatro carreras en el primer semestre del año 2012 y tenga la voluntad de participar en el estudio.

Procedimiento de recolección de información.

Primeramente fue necesario solicitar en la Secretaria de Vice-decanatura el número total de matrículas de la Facultad. En la dirección de cada una de las carreras se obtuvo el horario de II y IV año para localizar a los estudiantes. Se decidió tomar estos años como muestra para comparar los resultados en grupos de diferentes edades, II año puesto que entran de lleno a la carrera y a la facultad a diferencia de los de I año que solo es un semestre. IV año porque van avanzados en su carrera. Para la aplicación del cuestionario autoaplicado para la recolectar los datos se buscó a los estudiantes en sus aulas de clase según los horarios de cada año.

Unidad de análisis.

- Rendimiento académico. Porcentaje de exámenes aprobados sobre los realizados en todas las convocatorias del I semestre, 2012.

- Burnout Académico: “respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el ámbito académico, determinado a partir de las dimensiones conocidas como agotamiento, cinismo e ineficacia”. Agotamiento emocional es cansancio y fatiga física, psíquica o combinación de ambos; es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás. Cinismo es el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas; existe irritabilidad y una pérdida de motivación. Ineficacia surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen exceden su capacidad para atenderlas de forma competente; hay un bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima; se experimentan sentimientos de fracaso personal.
- Engagement: “un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor (altos niveles de energía y resistencia mental), dedicación (alta implicación laboral) y absorción (alto estado de concentración e inmersión)”. El vigor se refiere a la energía. 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 despersonalización. 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.

Método e instrumentos de recolección de datos.

- Rendimiento académico. Se midió el porcentaje por medio de dos preguntas referentes a la cantidad de exámenes presentados y la cantidad de exámenes aprobados.
- Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) se evaluó el Burnout al definir sus dimensiones en referencia al estudio. Publicado en 2002 por Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, es un cuestionario de 15 ítems que mide tres dimensiones Agotamiento (5 ítems; preguntas 1, 2, 3, 4 y 6), Cinismo (4 ítems; preguntas 8, 9, 13 y 14) y Eficacia (6 ítems; preguntas 5, 7, 10, 11, 12 y 15). Para la evaluación de los resultados

se suma el total de la puntuación y se divide con el número total de ítems dando una valoración de Muy bajo, Bajo, Medio, Alto, Muy Alto. Las pruebas de fiabilidad y consistencia interna de las tres escalas del Burnout son buenas constando para cada una Agotamiento (0.87), Cinismo (0.85) y Eficacia (0.78) ($\alpha > 0,70$). (Breso & Salovano, 2008).

- Utrecht Work Engagement Scale-Student (UWES-S). Cuestionario versión de 17 ítems. Consta de tres dimensiones Vigor (6 ítems; preguntas 1, 4, 8, 12, 15 y 17), Dedicación (5 ítems; preguntas 2, 5, 7, 10 y 13) y Absorción (6 ítems; preguntas 3, 6, 9, 11, 14 y 16). Para evaluar los resultados se sumo el total de la puntuación y se divide con el número total de ítems dando una valoración de Muy bajo, Bajo, Medio, Alto, Muy Alto. Las pruebas de fiabilidad y consistencia interna de las tres escalas del Engagement son buenas constando para cada una Vigor (0.63), Dedicación (0.81) y Absorción (0.72). ($\alpha > 0,70$). La consistencia interna de la escala de Vigor satisface el criterio de 0.60 por ser un instrumento de valoración recientemente desarrollado, mientras las otras dos escalas pasan el criterio de ≥ 0.70 para escalas establecidas. (Bakker & Schaufeli, 2003)

Operacionalización de las variables.

Variable Dependiente: Desempeño académico

Variable Independiente: Agotamiento, Cinismo, Ineficacia, Vigor, Dedicación y Absorción.

Objetivos	VARIABLES	Definición	Indicador	Instrumento
Describir perfil socio-demográfico de los participantes.	Datos personales - Sexo. -Edad.	-Género al que pertenece el individuo -Periodo en años que han	-Femenino Masculino -Número de	

	<p>-Procedencia</p> <p>-Estado civil.</p> <p>-N° de hijos (si los tiene)</p> <p>Datos académicos.</p> <p>-Carrera.</p> <p>-Año.</p> <p>.</p>	<p>transcurrido desde el nacimiento hasta la fecha de la entrevista</p> <p>- Lugar del área geográfica donde vive.</p> <p>-Nombre de la licenciatura que están estudiando</p> <p>- Año académico que cursan</p>	<p>años transcurridos.</p> <p>-Urbana, Rural</p> <p>Soltero, casado, unión libre, Divorciado</p> <p>Psicología, Medicina, Enfermería, Bioanálisis Clínico</p> <p>II, IV año</p>	
<p>Estimar niveles de <i>Burnout</i> según sus dimensiones.</p>	<p>-Agotamiento.</p> <p>-Cinismo.</p> <p>-Ineficacia.</p>	<p>-Agotamiento emocional es cansancio y fatiga física, psíquica o combinación de ambos; es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás.</p> <p>-Es el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas; existe irritabilidad y una pérdida de motivación.</p> <p>-Surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen exceden su capacidad para atenderlas de forma competente; hay un bajo rendimiento académico,</p>	<p>0-Nunca a 6-Siempre.</p>	<p>Cuestionario</p>

		incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima; se experimentan sentimientos de fracaso personal.		Cuestionario
Estimar niveles de <i>Engagement</i> según sus dimensiones.	-Vigor. -Dedicación. -Absorción.	-Se refiere a la energía. 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. -Involucrarse, entusiasmarse, estar orgulloso e inspirado en el trabajo. Se caracteriza por un sentimiento de importancia y desafío. -Es caracterizada por un estado de concentración, de sentimiento de que el tiempo pasa rápidamente y uno tiene dificultades para desligarse del trabajo.	0-Nunca a 6-Siempre.	
Identificar el desempeño académico de los estudiantes asociado a <i>Burnout</i> o <i>Engagement</i> .	-Desempeño académico	-Capacidad respondiente, frente a los estímulos educativos, susceptible de ser interpretada según objetivos o propósitos educativos ya establecidos". (Bresó y Salanova, 2008).	Numero de exámenes aprobados sobre el total de exámenes presentados.	

Fuente de información.

Primaria:

- Encuesta a estudiantes de la facultad.

Plan de análisis.

Para obtener los resultados se creó una base de datos en el programa SPSS 16.0, se introdujo las respuestas dadas por los estudiantes al cuestionario para determinar la prevalencia de Burnout y Engagement y luego se relacionó con el rendimiento académico. Se realizaron los coeficientes de correlación de Pearson para examinar la relación entre todas las variables incluidas en el estudio. Los resultados obtenidos del programa se plasmaron en gráficos para una mejor explicación y comprensión.

Además, se revisó la consistencia interna de las escalas utilizadas, se realizó un análisis de fiabilidad mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach, considerando aceptables los valores ≥ 0.60 y satisfactorios ≥ 0.70 . (Nunnally & Bernstein, 1994)

Consideraciones éticas. (Según la declaración de Helsinki).

En la investigación médica, es deber del médico proteger la vida, la salud, la intimidad y la dignidad del ser humano.

1. La investigación médica en seres humanos que realizamos se conformo con los principios científicos generalmente aceptados, y se sustento en un profundo conocimiento de la bibliografía científica.
2. Al investigar, prestamos atención adecuada a los factores que puedan perjudicar el medio ambiente.

3. El proyecto y el método de todo procedimiento experimental en seres humanos se formulo claramente en un protocolo experimental. Se remitió, para consideración, comentario, consejo, y aprobación, a un comité de evaluación ética especialmente designado.
4. El protocolo de la investigación hace referencia siempre a las consideraciones éticas, e indica que se han observado los principios enunciados en esta Declaración.
5. El proyecto de investigación médica en seres humanos estuvo precedido de una cuidadosa comparación de los riesgos calculados con los beneficios previsibles para el individuo o para otros.
6. La investigación médica sólo se justifica si existen posibilidades razonables de que la población, sobre la que la investigación se realiza, podrá beneficiarse de sus resultados.
7. En este proyecto de investigación, los individuos participaron voluntariamente y estaban informados.
8. Siempre se respeto el derecho de los participantes en la investigación a proteger su integridad. Se tomo toda clase de precauciones para resguardar la intimidad de los individuos, la confidencialidad de la información del paciente y para reducir al mínimo las consecuencias de la investigación sobre su integridad física y mental y su personalidad.
9. Cada individuo potencial recibió información adecuada acerca de los objetivos, métodos, posibles conflictos de intereses, beneficios calculados, riesgos previsibles e incomodidades derivadas del experimento.
10. Al publicar los resultados de la investigación, hemos mantenido la exactitud de los datos y resultados.

VIII. Resultados.

La fiabilidad de la escala MBI fue aceptable, $\alpha = 0.680$ y de la escala UWES fue muy buena $\alpha =$ de 0.911.

1. Datos Socio-demográficos.

Sexo	Mujeres	62 %
	Hombres	38 %
Edad	Edad mínima	17 años
	Edad máxima	28 años
	Media	20 años
Procedencia	Urbana	89 %
	Rural	11 %
Estado civil	Solteros	93 %
	Unión libre	7 %
Hijos	1-2 hijos	

El 62% de los participantes fueron Mujeres y el 38% hombres. La edad máxima 28 años y mínima de 17 años, con una media de edad 20 años. La procedencia de la mayoría, el 89%, fue urbana y el 11% fue de procedencia rural. La mayoría, el 93% fueron solteros, el 7%, conviven con una pareja y tienen de 1 a 2 hijos

2. Niveles de Burnout según sus dimensiones.

A continuación se muestran los resultados de las tres dimensiones del Burnout en los estudiantes de la facultad.

BURNOUT		Frecuencia	Porcentaje
Agotamiento	Bajo	135	59.5%
	Alto	92	40.5%
Cinismo	Bajo	127	55.9%
	Alto	100	44.1%
Eficacia	Bajo	106	46.7%
	Alto	121	53.3%

Tabla 3. Dimensiones del Burnout Fuente: Encuesta

En las dimensiones de Burnout el 53.3% presentó alta Eficacia; el 44.1% del total presenta alto Cinismo y el 40.5% del total de los estudiantes presentó un alto Agotamiento.

3. Niveles de Engagement según sus dimensiones.

A continuación se muestran los resultados de las dimensiones de Engagement.

ENGAGEMENT		Frecuencia	Porcentaje
Vigor	Bajo	114	50.2%
	Alto	113	49.8%
Dedicación	Bajo	87	38.3%
	Alto	140	61.7%
Absorción	Bajo	119	52.4%
	Alto	108	47.6%

Tabla 4. Dimensiones del Engagement Fuente: Encuesta

En las dimensiones de Engagement el 61.7% presentó alta Dedicación; el 49.8% presentó alto Vigor y el 47.6% presentó alta Absorción.

4. Burnout relacionado con las variables sexo, carrera y año de estudio.

A continuación se muestran los resultados de Burnout relacionado con las variables año, carrera y sexo.

BURNOUT		Sin desgaste	Con desgaste
AÑO	II	53.7%	46.3%
	IV	52.8%	47.2%
CARRERA	Psicología	34.2%	65.8%
	Medicina	57.4%	42.6%
	Enfermería	58.3%	41.7%
	Bioanálisis Clínico	54.2%	45.8%
SEXO	Mujer	46.8%	53.2%
	Hombre	64.0%	36.0%

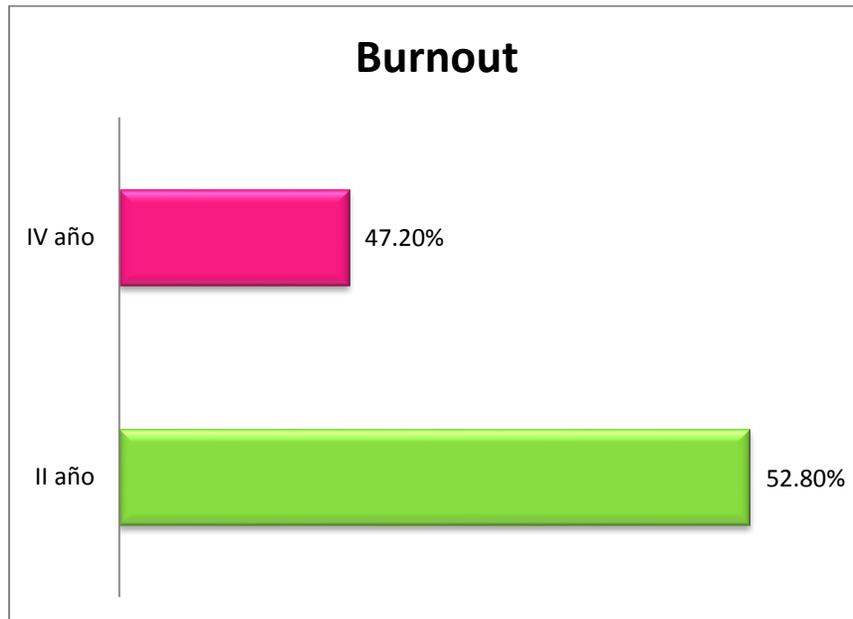
Tabla 5. Burnout relacionado con los variables sexo, carrera y año de estudio. (Fuente: Encuesta)

El 47.2% del total de los estudiantes de IV año presentaron Burnout; mientras que el 46.3% del total de los estudiantes de II año presentaron Burnout.

La carrera de Psicología el 65.8% de los estudiantes presenta Desgaste. En Bioanálisis Clínico el 45.8% de los estudiantes tenían Desgaste. En Medicina el 42.6% presenta desgaste. Los estudiantes de Enfermería que presentan desgaste son el 41.7% siendo los de menor nivel de desgaste en la facultad.

El 53.2% de las mujeres presentaron Desgaste. Al contrario de los hombres que solo el 36.0% presentaron Desgaste.

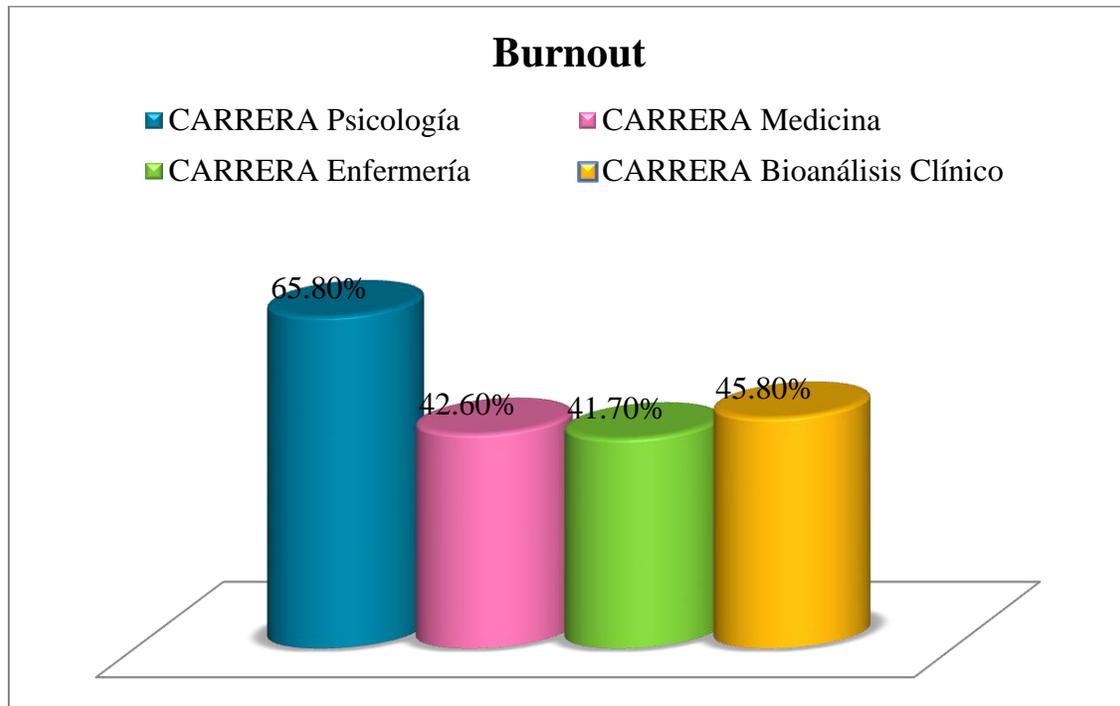
Grafico 1: Burnout por año.



Fuente: encuesta.

Los alumnos de II año presentan un mayor nivel de Desgaste en comparación de los de IV año, los primeros con un 52.80%.y los segundos con 47.20%

Grafico 2: Burnout por carrera.



Fuente: encuesta

En la carrera de Psicología el 65.8% de los estudiantes presenta Desgaste. En Bioanálisis Clínico el 45.8% de los estudiantes tenían Desgaste. En Medicina el 42.6% presenta desgaste. Los estudiantes de Enfermería que presentan desgaste son el 41.7% siendo los de menor nivel de desgaste en la facultad.

5. Engagement relacionado con las variables sexo, carrera y año de estudio.

A continuación se muestran los resultados de Engagement relacionado con las variables año, carrera y sexo.

Engagement		Bajo	Alto
Año	II	51.2%	48.8%
	IV	44.3%	55.7%
Carreras	Psicología	71.1%	28.9%
	Medicina	38.0%	62.0%
	Enfermería	58.3%	41.7%
	Bioanálisis Clínico	50.0%	50.0%
Sexo	Mujer	51.8%	48.2%
	Hombre	41.9%	58.1%

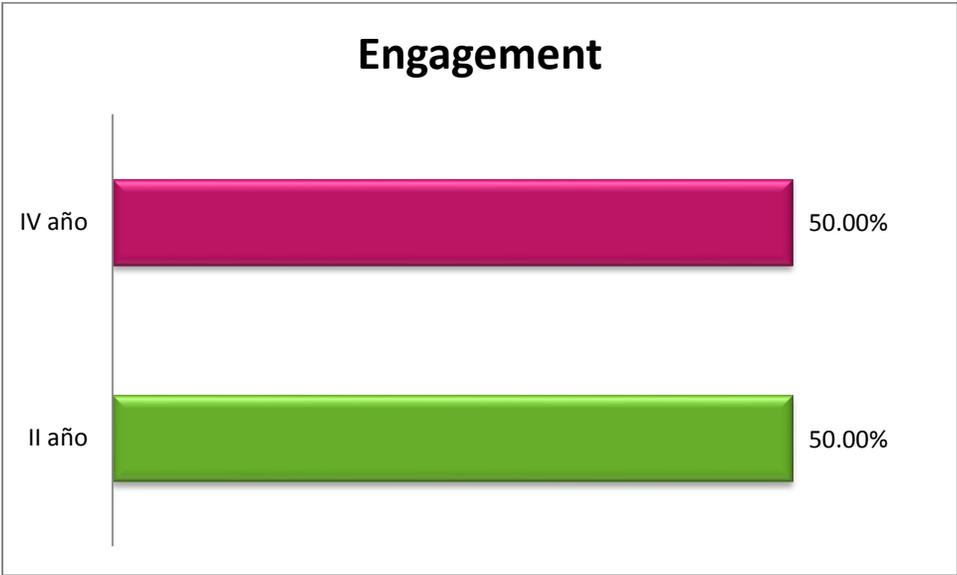
Tabla 6. Engagement relacionado con los variables: sexo, carrera y año de estudio. (Fuente: Encuesta)

Los alumnos de IV año de la carrera que presentaron alto nivel de Engagement son el 55.7%; mientras que los que cursaban el II año que presentaron un nivel alto son 48.8%.

En cuanto a las carreras, en Medicina el 62.0% de los estudiantes presentaron alto nivel de Engagement. Los de Bioanálisis Clínico 50% tenían alto Engagement. El 41.7% de los de Enfermería tenían alto Engagement. Y por último, solo el 28.9% de los de Psicología tenían alto Engagement.

El 58.1% de los hombres presentaron alto nivel de Engagement. Al contrario el 48.2% de las mujeres presentaron alto nivel.

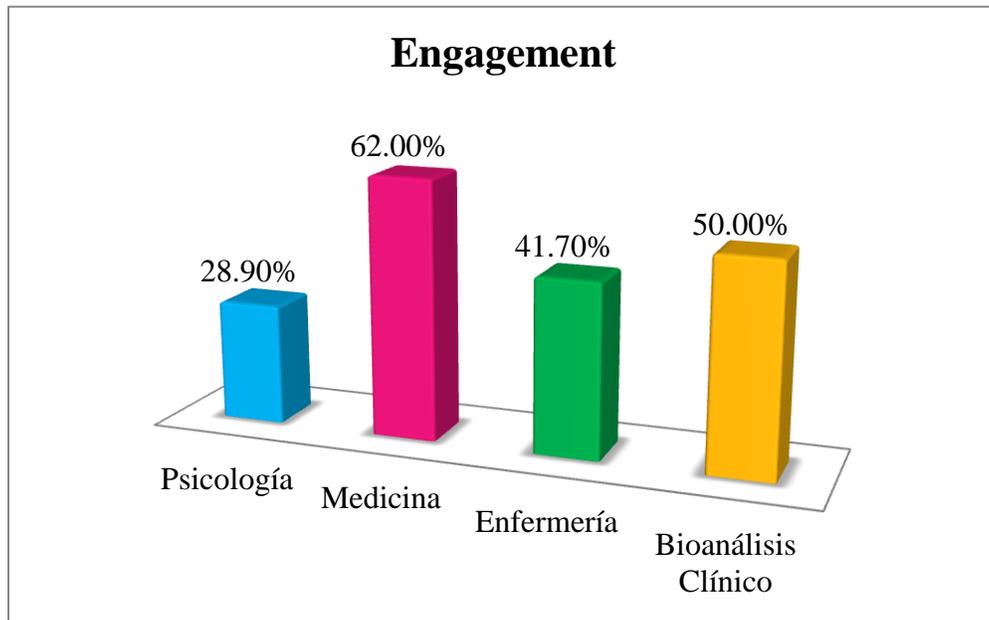
Grafico 3: Engagement por año.



Fuente: encuesta

Los alumnos de II y IV año presentan el mismo nivel de Engagement.

Grafico 4: Engagement por carrera.



Fuente: encuesta

En cuanto a las carreras, en Medicina el 62.0% de los estudiantes presentaron alto nivel de Engagement. Los de Bioanálisis Clínico 50% tenían alto Engagement. El 41.7% de los de Enfermería tenían alto Engagement. Y por último, solo el 28.9% de los de Psicología tenían alto Engagement.

6. Rendimiento académico relacionado con Burnout y Engagement

Abajo mostramos los resultados de correlaciones significativas entre Burnout y Engagement con el rendimiento académico.

		Exámenes aprobados	Exámenes reprobados	Significancia
Burnout	Con desgaste	40.5%	64.4%	chi ² = 0.002
	Sin desgaste	59.5%	35.6%	
Engagement	Bajo	41.7%	66.1%	chi ² = 0.001
	Alto	58.3%	33.9%	

Tabla 7. Asociación del rendimiento académico (Fuente: Encuesta)

Los alumnos con Desgaste (*Burnout*) reprobaron el 64.4% de los exámenes que realizaron el primer semestre, en contraste se observa los que reprobaron el 35.6% de sus exámenes no presentaron desgaste.

Los alumnos con bajo Engagement reprobaron el 66.1% de los exámenes realizados en el semestre; y los que presentaron alto nivel de Engagement reprobaron el 33.9% de los exámenes.

A continuación mostramos la relación entre el Rendimiento y el Vigor, con una significancia de $\chi^2 = 0.000$.

Vigor		Bajo	Alto
Exámenes	Sin reprobado	42.9%	57.1%
	Reprobados	71.2%	28.8%

Tabla 8. Relación Rendimiento y Vigor.

Los alumnos con alto nivel de Vigor aprobaron el 57.1% de sus exámenes, por el contrario de los que tenían un nivel bajo que aprobaron el 42.9% de sus exámenes.

Ahora se muestra la relación entre Rendimiento y Agotamiento, con una significancia de $\chi^2 = 0.002$.

Agotamiento		Bajo	Alto
Exámenes	Sin reprobado	65.5%	34.5%
	Reprobados	42.4%	57.6%

Tabla 9. Relación Rendimiento y Agotamiento.

Los estudiantes con alto nivel de Agotamiento reprobaron el 57.6% de sus exámenes. Al contrario de los que tenían un nivel bajo reprobaron el 42.4% de sus exámenes.

A continuación se muestra la relación entre Rendimiento y Eficacia, con una significancia de $\chi^2 = 0.002$.

Eficacia		Bajo	Alto
Exámenes	Sin reprobado	40.5%	59.5%
	Reprobados	64.4%	35.6%

Tabla 10. Relación Rendimiento y Eficacia.

Los estudiantes con alto nivel de Eficacia aprobaron el 59.5% de sus exámenes. Sin embargo, los que tenían un nivel bajo de eficacia aprobaron el 40.5% de sus exámenes.

IX. Discusión.

En la muestra se reflejó en su mayoría de mujeres. La edad media fue de 20 años y la mayoría procedía de la ciudad y eran solteros. Una minoría convivían con su pareja, y otros tenían de 1 a 2 hijos.

Obtuvimos de la muestra niveles de Agotamiento y Cinismo menores a los de Eficacia, por tanto, ay niveles bajos de Burnout. Como menciona en su estudio Bresó et al (2005) generalmente altos niveles de agotamiento y cinismo y bajos niveles de eficacia profesional se han considerado indicadores de Burnout, existe evidencia empírica que señala que el agotamiento y el cinismo constituyen el corazón o las dimensiones clave del Burnout.

La mayoría de los estudiantes mostraron altos niveles de Dedicación, seguido por las dimensiones de Vigor y Absorción con niveles medios, entonces la mayoría de los estudiantes de la muestra tenían Engagement. Según Bresó et al (2005) las dimensiones básicas del Engagement (o el así llamado ‘corazón’ del Engagement) son el vigor y la dedicación como opuestos más directos de las dimensiones del Burnout (agotamiento y cinismo, respectivamente).

Los resultados obtenidos muestran que los estudiantes de II año tienen mayor nivel de Burnout en comparación con los de IV año. Al contrario de un estudio realizado por Manzano (2004) donde se encontró que los alumnos de menor edad (que están en su mayoría en los cursos más bajos) son los que muestran un menor grado de Burnout; mientras que los alumnos de mayor edad muestran el mayor grado de Burnout.

En cuanto a nivel de Engagement está en 50%-50% en II y IV año. Aunque, según Parra (2010), existe evidencia de que hay una correlación positiva entre la edad y los niveles de Engagement, en donde a mayor edad de los alumnos mayor es el nivel de Engagement. Sin

embargo, se debe comprobar si este hallazgo se mantiene con otras muestras de estudiantes, o incluso en otros colectivos no profesionales, o es un hallazgo fortuito.

Encontramos diferencias significativas entre niveles de Burnout y Engagement según la carrera profesional. Los estudiantes de Psicología presentaron mayor nivel de Burnout y menor nivel de Engagement, también son los que tuvieron mayor porcentaje de exámenes reprobados. Seguido por los estudiantes de Enfermería que poseían el nivel más bajo de Burnout y los de Medicina los de mayor nivel de Engagement. Martínez y Salanova (2003) mencionan que la 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.).

Los hombres presentaran menor nivel de Burnout y mayor nivel de Engagement al contrario de las mujeres, los resultados afirman que las mujeres presentan un mayor nivel de Burnout al contrario de los hombres. Así mismo las mujeres presentan ligeramente un menor nivel de Engagement en comparación con los hombres. Parra (2010), concluye que valores de Burnout moderado y elevado se relacionan de manera más significativa con el género femenino. En relación al Engagement se ha demostrado que las mujeres mostraron mayores niveles de dedicación que los hombres. En contraposición, existen estudios que no establecen diferencias entre los niveles de Engagement de estudiantes universitarios hombres y mujeres.

Encontramos que a mayor nivel de Burnout el rendimiento académico es menor, los que reprobaron la mayor cantidad de exámenes presentaron un mayor nivel de Burnout. Comprobamos, al igual que el estudio de Pinto y Marques (2005), que las dimensiones de Burnout se relacionan negativamente con el desempeño académico.

Encontramos que a mayor nivel de Engagement mejor rendimiento académico, los que reprobaron una menor cantidad de exámenes presentaron un mayor nivel de Engagement. A como menciona Parra (2010), actualmente existen escasos estudios que correlacionen de manera

específica el nivel de Engagement y el rendimiento académico, determinándose en todos una relación positiva entre ambos (más específicamente para las sub-escalas de absorción y vigor), ya que los estudiantes comprometidos con sus estudios tienen éxito.

Hemos demostrado que las dimensiones de Burnout agotamiento y cinismo se relacionan negativamente con el desempeño, mientras que altos niveles de eficacia académica se relaciona positivamente con el desempeño, al igual que las conclusiones del estudio de Marques y Martínez (2005). Efectivamente, los resultados muestran que los estudiantes con alto nivel de Agotamiento reprobaron una mayor cantidad de sus exámenes al contrario de los estudiantes con alto nivel de Eficacia quienes aprobaron más de la mitad de sus exámenes.

Según Martínez y Salanova (2003) los estudiantes que mejor desempeño real obtienen son los que se consideran más eficaces, se muestran más vigorosos y menos agotados. Así mismo, los resultados confirman que los estudiantes con nivel de Vigor alto aprobaron más de la mitad de sus exámenes.

X. Conclusión.

La muestra constó en su mayoría de mujeres con el 62%. La edad media fue de 20 años y el 89% procedía de la ciudad y el 93 % solteros. Una minoría convivían con su pareja, y otros tenían de 1 a 2 hijos.

En las dimensiones de Burnout la mayoría de los estudiantes presentaron un nivel alto de Eficacia con el 53.3%, niveles más bajos de Cinismo con el 44.1% y Agotamiento con el 40.5%, lo que nos indica que la mayoría no presentaron Burnout.

En las dimensiones de Engagement la mayoría de los estudiantes presento un nivel más alto de Dedicación con el 61.7%, seguido por niveles medios de Vigor con el 49.8% y Absorción con el 47.6%, lo que nos indica que la mayoría de los estudiantes presentaron un nivel alto de Engagement.

Los estudiantes de IV año presentaron mayor nivel de Burnout con el 47.2%. Los estudiantes de Psicología presentaron mayor nivel de Burnout con el 65.8% y los de Enfermería menor nivel con el 41.7%. Las mujeres tenían Mayor nivel de Burnout con el 41.7%.

Ambos años, II y IV, presentaron el mismo nivel de Engagement, por esto animamos a futuros investigadores a comprobar estos datos y descartar un hallazgo fortuito en esta investigación. Los estudiantes de Medicina mostraron mayor nivel de Engagement y los de Psicología tenían menor nivel.

Existe correlación negativa entre Burnout y rendimiento académico, los resultados mostraron que quienes tenían altos niveles reprobaron más de la mitad de sus exámenes representados por el 64.4%. Por el contrario, el Engagement y el rendimiento académico se correlacionan positivamente, puesto que los estudiantes con alto nivel aprobaron más de la mitad de sus exámenes representados por el 66.1%.

XI. Recomendaciones.

Están dirigidas a mejorar o fortalecer el Engagement por lo tanto a no caer en el Burnout.

A los estudiantes:

- Organizar su tiempo para no dejarse acumular los trabajos, esto evita el estrés o cansancio.
- No sobre exigirse al punto de llegar al agotamiento, es decir tener claro cuáles son los límites de tu cuerpo y mente, y no excederse en el afán de cumplir con los plazos estudiantiles.
- Tomarse por lo menos una hora al día para relajarse o realizar alguna actividad recreativa.
- Dormir las 8 horas diarias.
- A la hora de cada comida no realizar ninguna otra actividad, esto puede dificultar la digestión.
- Crear un ambiente en casa que proporcione todos los recursos para realizar tranquilamente los deberes estudiantiles.
- Cuidar su mente y su cuerpo mediante la realización de ejercicio regularmente, ya que este incrementa el sentimiento de competencia y control, ofrece distracción y recuperación de las actividades estudiantiles, además favorece el contacto social y propicio cambios fisiológicos agradables.
- Identificar las fortalezas, talentos y virtudes que posee, ponerlas en prácticas e intentar adquirir nuevas que cree que necesite para afrontar su vida cotidiana. (Valencia, 2011)

- Cuidar y mantener las relaciones sociales ya que estas contribuyen al intercambio de emociones positivas, a sentirse apoyado y reducir el estrés; esto siempre y cuando sean relaciones saludables.
- Pensar positivamente, tratar de reflexionar sobre aspectos positivos que nos hayan ocurrido en el día. Cultivar optimismo ante lo negativo que nos ha ocurrido, es decir reflexionar e intentar cambiar o mejorar esta situación.
- Evitar compararse con sus compañeros, ya que esto puede traer frustración, hay que recordar que no todos somos iguales y no poseemos los mismos recursos y capacidades, Entonces aprovechar lo que uno posee es la mejor opción.
- Aprender a controlar las emociones: no enfadarse cuando se crea que se está cometiendo una injusticia con uno. Hay que intentar exponer las quejas con explicaciones basadas en hechos concretos y proponiendo soluciones.
- Fortalecer la Resiliencia: mantener la ilusión por crecer y seguir aprendiendo.
- Al realizar un trabajo mantenerse enfocado en la materia que se trabaja y dejar a un lado el resto de obligaciones para mantener la concentración y realizar más eficazmente la tarea que se propone.
- En el momento de presión hay que saber pedir ayuda: algunas personas se queman cuando se les exige asumir tareas para las que no se está preparado. Para evitarlo se puede buscar la ayuda de un compañero más experimentado o un profesor. (Miravalles, 2011)

A los profesores:

- Al inicio de cada clase realizar una pequeña actividad para poner en movimientos a los estudiantes, ya sea una actividad de estiramiento o relajación que ayude a quitar la tensión de la clase anterior y disponerse a recibir una nueva. Por ejemplo: técnicas de relajación: Con la práctica se aprende a reducir la mayoría de los síntomas físicos de la ansiedad que se presentan a diario (tensión muscular, opresión, pinchazos en el pecho, sensación de ahogo, taquicardia).
- Cuando los periodos de clase sean muy largos dar unos minutos de descanso, esto no sólo beneficia a los alumnos sino al profesor también.
- Dar ánimos a los estudiantes y reconocer a los demás el trabajo bien hecho, ya que es una buena costumbre que se debe fomentar y que ayudará a crear un ambiente de compañerismo y solidaridad. (Valencia, 2011)
- Utilizar diversas técnicas de enseñar o ilustrar a los alumnos, ya que existe una diversidad en la manera que estos aprenden.
- Utilizar técnicas de control cognitivo: La estrategia de discusión cognitiva ayuda a entender el papel de los pensamientos en el origen y mantenimiento de la ansiedad y el miedo, a analizar formas alternativas de pensar sobre lo que afecta y a aprender a pensar de forma más sana y realista.
- A la hora de poner plazos estudiantiles para los trabajos tener en cuenta las otras asignaturas que reciben los estudiantes para no agobiarlos.
- Fomentar entre los estudiantes una red de apoyo mutuo, esto puede ayudarle a expresar los sentimientos y preocupaciones y a ver la situación desde otra perspectiva.

- Mantener buena comunicación entre profesores y conversar sobre los alumnos que vean que estén presentando dificultades en determinadas áreas. (Sonora, 2011)

A la Dirección de la carrera:

- Hacer conciencia en los estudiantes en la promoción y prevención de la salud mental, en los beneficios de estar sano tanto física como mentalmente, el auto cuidado, etc.
- Crear una clase o área no cognoscitiva donde se refuerce las capacidades de los estudiantes, de ya existir insistir a los estudiantes de la importancia que esta tiene.
- Crear una oficina de apoyo que se encargue de proporcionarles una atención integral a los estudiantes universitarios y sus diversos problemas que se relacionan con el síndrome de Burnout, como por ejemplo falta de vocación, inadecuados hábitos de estudios, falta de desarrollo actitudinal y aptitudinal, bajo rendimiento académico, desmotivación, baja autoestima, poca realización personal entre otras. (Ramos, 2012)
- Brindar a los estudiantes un ambiente adecuado a las necesidades de estos como por ejemplo áreas de estudios adecuadas, suficientes lugares donde sacar copias, aulas ventiladas y amplias o que estas sean proporcionales en tamaño al número de estudiantes que asistirá. (Universal, 2012)

XII. Bibliografía.

- Bakker, A., & Schaufeli, W. (Noviembre de 2003). *UWES UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE Preliminary Manual, Version 1*. Obtenido de http://www.beanmanaged.eu/pdf/articles/arnoldbakker/article_arnold_bakker_87.pdf
- Biondo, M. B., & Orofino, L. Á. (Mayo de 2010). *El síndrome de Burnout en una empresa mendocina: su evaluación en la selección de personal*. Obtenido de Biblioteca Digital: http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos_digitales/35/tesis-981-el.pdf
- Borda, M., & Berdejo, H. (2007). *Síndrome de burnout de estudiantes del Hospital universitario del Norte*. Obtenido de <https://www.scielo.org.co/pdf/sun/v23n1/v23n1a06.pdf>.
- Breso, E., & Salovano, M. (2008). *Equipo De investigación Wont*. Obtenido de Satisfacción y compromiso académico en estudiantes: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi7/satisfac.pdf>
- Bresó, E., Llorens, S., & Salanova, M. (2008). *Creencias de Eficacia académica y Engagement en estudiantes universitarios*. Obtenido de www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi9/psi/6.pdf
- Bresó, E., Salanova, M., & Schaufeli, W. (26 de Mayo de 2008). *Síndrome de estar quemado en le trabajo Burnout (III)*. Obtenido de Wonk and Organizational Network: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_732.pdf
- Bresó, E., Schaufeli, M., & Salanova, W. (2005). *Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio de Burnout y del Engagement*. Obtenido de <http://www.wont.uji.es/wont/es/publicaciones-mainmenu-89?func=fileinfo&id=63>.
- Caballero, C., Abello, R., & Palacio, J. (2006). Burnout, engagement y rendimiento académico entre estudiantes universitarios que trabajan y aquellos que no trabajan. *Revista Psicogente. Universidad Simón Bolívar*, 27.
- Caballero, C., Abello, R., & Palacios, J. (Marzo de 2007). *Relación del Burnout y el rendimiento académico*. Obtenido de http://www.scielo.unal.edu.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-47242007000200007&lng=pt&nrm=
- Caballero, C., Hederich, C., & Palacio, J. (2010). El burnout académico: delimitación del síndrome y factores asociados con su aparición. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 17.

- Gil-Monte, P. R., Salanova, M., & Aragón, J. L. (25 de Noviembre de 2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo en servivos sociales*. Obtenido de <https://www.dival.info/bienestar-social/sites/default/files/sindrome-quemarse-por-el-trabajo-en-servicios-sociales.pdf#page=29>
- González, M., Hernández, T., Soberanes, L., Mendoza, F., & Sanchez, G. (Febrero de 2012). *Estudio del burnout y engagement academico en estudiantes universitarios*. Obtenido de http://cie.uach.mx/cd/docs/area_08/a8p19.pdf
- Izquierdo, F. M. (s.f.). *Riesgos psicosociales en el trabajo*. Obtenido de <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/>
- Manzano, G. (2004). *Perfil de 10s estudiantes comprometidos con sus estudios: influencia del burnout y el engagement*. Obtenido de Universidad de Barcelona: <http://www.raco.cat/index.php/anuariopsicologia/article/viewFile/61797/88581>
- Marques, A., & Martínez, I. (2005). Burnout en estudiantes universitarios de España y Portugal y su relación con variables academicas. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 11. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/sc>
- Martínez, I. &. (10 de Junio de 2008). *Burnout y engagement en estudiantes de la universidad Jaume I*. Obtenido de <http://www.wont.uji.es/wont/es/publicaciones-mainmenu-89?func=fileinfo&id=157>
- Martínez, I., & Marques, A. (2005). Burnout en estudiantes universitarios de España y Portugal y su relación con variables academicas. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 11. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/sc>
- Martínez, I., & Salanova, M. (2003). *Niveles de burnout y engagement en estudiantes universitarios*. Obtenido de <http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre330/re3301911213.pdf?documentId=0901e72b81258cd9>.
- Miravalles, J. (2011). *Gabinete de Psicología*. Obtenido de <http://www.javiermiravalles.es/sindrome%20burnout/Prevencion.html>
- Nogareda, C., Bresó, E., & Solanova, M. (2008). *RED UNI*. Obtenido de <http://www.wont.uji.es/wont/es/nuestra-herramienta-mainmenu-52/cuestionarios-mainmenu-53/red-uni-mainmenu-36>
- Nunnally, & Bernstein. (1994). *Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales*. Obtenido de <https://scholarworks.iupui.edu/bitstream/handle/1805/344/Gliem+&+Gliem.pdf?sequence=1>

- Ortiz, L., Castro, C., & Ceballos, O. (2011). *SÍNDROME DE BURNOUT EN ESTUDIANTES DE PREGRADO DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO*. Obtenido de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/28903>
- Parra, P. (2010). Relación entre el nivel de Engagement y el rendimiento académico. *Revista de educación en ciencias de la salud*, 101 ; 7 (1): 57-63. Obtenido de <http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol712010/revbib71a.pdf>
- Pinto, a., & Martínez, I. (2005). *Burnout en estudiantes universitarios de España y Portugal y su relación con variables académicas*. Obtenido de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1413-03942005000100003&script=sci_arttext
- Ramos, L. M. (9 de 11 de 2012). Síndrome de Burnout y su posible incidencia en el rendimiento académico de los estudiantes de trabajo social de la universidad de oriente. Obtenido de http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1683/1/TESIS_LMyMR.pdf
- Salanova, M., Schaufeli, W., & Bresó, E. (26 de Mayo de 2008). *Síndrome de estar quemado en le trabajo Burnout (III)*. Obtenido de Wonk and Organizational Network: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_732.pdf
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2000). Desde el burnout al engagement, una nueva perspectiva. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 117-134. Obtenido de http://www.academia.edu/500957/Desde_el_burnoutal_engagement_una_nueva_perspectiva.
- Schaufeli, B., Martínez, Pinto, M., & Salanova. (2002). *Burnout y engagement en un colectivo preprofesional estudiantes*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/2990/299023539011.pdf>
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2004). *Engagement de los empleados un reto emergente para la dirección de recursos*. Obtenido de <http://www.wont.uji.es/wont/es/publicaciones-mainmenu-89?func=fileinfo&id=151>.
- Sonora, U. d. (03 de Julio de 2011). *Sistema institucional bibliotecario: Biblioteca digital*. Obtenido de <http://bibliotecadigital.uson.mx/>
- Universal, N. (2012). *Aprende a prevenir el síndrome de Burnout*. Obtenido de <http://noticias.universia.cl/en-portada/noticia/2012/11/29/985229/aprende-prevenir-sindrome-burnout.html>
- Valencia, U. D. (1 de 11 de 2011). *Engagement: La actitud de disfrute en el trabajo*. Obtenido de http://ocw.uv.es/ocw-formacio-permanent/2011-11-1_Marco_texrico_engagement.pdf

XIII. Anexos.

Relación entre el desempeño académico, Burnout y Engagement en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Médicas de la UNAN León, en el periodo del primer semestre del año 2012.

FORMULARIO

SU CONFIDENCIALIDAD SERÁ RESPETADA

I. DATOS PERSONALES.

1. **Sexo:** F___ M___ 2. **Edad:** _____ (años cumplidos) 3. **Procedencia:** Urbana___ Rural___
4. **Estado civil:** Soltero___ Casado___ Unión libre___ Divorciado___
5. **Nº de hijos** (si los tiene): _____

II. Datos académicos.

6. **Carrera:** Psicología___ Medicina___ Enfermería___ Bioanálisis Clínico___
7. **Opción de la elección de la carrera:** Primera___ Segunda___ Tercera___ Cuarta___
8. **Año de estudio:** II___ IV___
9. Total de componentes (Módulos) recibidas en el I semestre, 2012: _____

III. OPINIÓN SOBRE TU DESEMPEÑO Y SATISFACCIÓN.

10. ¿Crees que acabarías tu carrera sin repetir los componentes, o el año? Si___ No___
11. Consideras que tu desempeño académico en el Primer semestre fue:
malo___ aceptable___ bueno___ muy bueno___ excelente___
12. ¿Crees que podrías tener un mejor desempeño en tus clases? Si___ No___
13. ¿Crees que tu desempeño como estudiante es mejor que el de tus compañeros? Si___ No___
14. ¿Cuántos exámenes realizaste en el I semestre de este año? _____
15. De esos exámenes ¿cuántos REPROBASTE? _____
16. ¿Te sientes satisfecho con la universidad? (servicios, materiales, literatura, aulas.) Si___ No___
17. ¿Te sientes satisfecho con la carrera que estudias? (conocimiento adquirido, practicas realizadas, relación con profesores, no hay deseo de cambiar a otra carrera) Si___ No___

MASLACH BURNOUT INVENTORY-STUDENT SURVEY (MBI-SS)

Piensa sobre la experiencia y sentimientos que has tenido en relación a tus estudios en el Primer semestre de este año. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si te has sentido de la forma que se describe en cada ítem.

ÍTEMS	0 Nunca	1 Casi nunca	2 Alguna s Veces	3 Regula rmente	4 Bastante s Veces	5 Casi siempre	6 Siempre
1. Me sentía emocionalmente agotado por mis estudios	0	1	2	3	4	5	6
2. Me sentía “consumido” al final de un día de clases	0	1	2	3	4	5	6
3. Me sentía cansado cuando me levantaba por las mañanas y tenía que afrontar otro día en la universidad	0	1	2	3	4	5	6
4. Ir a la universidad todo el día era una tensión para mí	0	1	2	3	4	5	6
5. Podía resolver de manera eficaz los problemas relacionados con mis estudios	0	1	2	3	4	5	6
6. Me sentía “quemado” de estudiar	0	1	2	3	4	5	6
7. Contribuía efectivamente durante las clases en la universidad	0	1	2	3	4	5	6
8. He perdido interés por mi carrera desde que empecé la universidad	0	1	2	3	4	5	6
9. Últimamente he perdido entusiasmo por mi carrera	0	1	2	3	4	5	6
10. En mi opinión era bueno en mis estudios	0	1	2	3	4	5	6
11. Me sentía estimulado conseguir objetivos en mis estudios	0	1	2	3	4	5	6
12. He aprendido muchas cosas interesantes durante mi carrera	0	1	2	3	4	5	6
13. Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi carrera	0	1	2	3	4	5	6
14. Dudo de la trascendencia y valor de mi carrera	0	1	2	3	4	5	6
15. Durante las clases, tenía la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas	0	1	2	3	4	5	6

UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE-STUDENT (UWES-S)

ÍTEMS	0 Nunca	1 Casi nunca	2 Alguna s Veces	3 Regula rmente	4 Bastante s Veces	5 Casi siempre	6 Siempre
1. Mis tareas como estudiante me hacían sentir lleno de energía	0	1	2	3	4	5	6
2. Creía que mi carrera tiene significado.	0	1	2	3	4	5	6
3. El tiempo “pasaba volando” cuando realizaba mis tareas como estudiantes	0	1	2	3	4	5	6
4. Me sentía fuerte y vigoroso(a) cuando estudio o voy a clases	0	1	2	3	4	5	6
5. Me sentía entusiasmado(a) con mi carrera	0	1	2	3	4	5	6
6. Olvidaba todo lo que pasaba alrededor de mí cuando estaba abstraído con mis estudios	0	1	2	3	4	5	6
7. Mis estudios me inspiraban cosas nuevas	0	1	2	3	4	5	6
8. Cuando me levantaba por la mañana me daban ganas de ir a clases o estudiar	0	1	2	3	4	5	6
9. Me sentía feliz cuando estaba haciendo tareas relacionadas con mis estudios	0	1	2	3	4	5	6
10. Me sentía orgulloso(a) de estar en esta carrera	0	1	2	3	4	5	6
11. Me sentía inmerso(a) en mis estudios	0	1	2	3	4	5	6
12. Podía seguir estudiando durante largos períodos de tiempo	0	1	2	3	4	5	6
13. Mi carrera era retadora para mí	0	1	2	3	4	5	6
14. Me “dejaba llevar” cuando realizaba mis tareas como estudiante	0	1	2	3	4	5	6
15. Era muy “resistente” para afrontar mis tareas como estudiante	0	1	2	3	4	5	6
16. Era difícil para mí separarme de mis estudios	0	1	2	3	4	5	6
17. En mis tareas como estudiante no paraba incluso si no me encontraba bien	0	1	2	3	4	5	6