

## Relación entre el nivel de Engagement y el rendimiento académico teórico/práctico

PAULA PARRA P.\*

### RESUMEN

---

**Introducción:** Los procesos de enseñanza-aprendizaje universitarios actuales tienen la responsabilidad de investigar los elementos de bienestar psicológico de sus estudiantes, entre ellos el Engagement, así como también sus relaciones con el rendimiento académico. **Antecedentes teóricos:** El Engagement académico deriva de su opuesto Burnout y su conceptualización 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 Work Engagement Student- Scale), y cuyas relaciones se establecen de manera significativa con variables personales (Género, edad, nivel sociodemográfico, nivel de autoestima, autoeficacia, inteligencia emocional, satisfacción y nivel de perfeccionismo), así como también con variables académicas (Rendimiento académico). Con este último factor, existe evidencia de relaciones positivas con el nivel de Engagement, así como también se encuentran roles mediadores de facilitadores, obstaculizadores y autoeficacia. **Conclusión:** A partir de la literatura revisada se determina la inexistencia de estudios que relacionen el nivel de Engagement con el rendimiento académico en términos teóricos y prácticos en escuelas de medicina.

**Palabras clave:** Engagement académico, rendimiento académico.

### SUMMARY

---

#### Relationship between the level of Engagement and theoretical/practical academic performance

**Introduction:** The processes of teaching/learning at current university level have the responsibility of researching the elements of student's psychological welfare. Among these, the Engagement, along with its relationships with the academic performance. **Theoretical background:** The academic Engagement comes from its antagonist, Burnout and its conceptualization is understood as a state of tridimensional psychological wellbeing (stamina, absorption and dedication) of intrinsic commitment towards studying. Nowadays it is valued by the UWE-S scale (Utrecht Work Engagement Student- Scale) and its relationships are established in a considerable manner with personal factors (Gender, age, demographic and social level, level of self-esteem, self efficiency, emotional intelligence, satisfaction and level of perfectionism), along with academic factors (academic performance). With this last factor there is evidence of positive relationships with the Engagement level, and also there are facilitators of mediation, obstacles and self efficiency roles. **Conclusion:** From the reviewed literature it is established the inexistence of studies that relate the level of Engagement with academic performance in theoretical and practical terms in Medicine Faculties.

**Key words:** Academic engagement, academic performance.

## INTRODUCCIÓN

Los nuevos escenarios del Siglo XXI, reflejan las tendencias de la sociedad al mejoramiento cualitativo a la educación impartida en todos los niveles, en donde la motivación y el compromiso de los alumnos surgen como una aspiración y una necesidad en la formación. En esta esfera, las universidades Chilenas deben preocuparse por ofrecer una enseñanza de calidad, considerando todos aquellos elementos derivados del bienestar psicológico de sus estudiantes y la influencia de éste en el desempeño de las diversas competencias preparadas para ellos. Así surge como un elemento de bienestar psicológico importante a tener en cuenta, aquel relacionado con la motivación intrínseca por los estudios, es decir, el “Engagement académico”, concepto definido en la primera década de este siglo y del cual, como se verá en el transcurso de estas páginas, existe escasa pero no irrelevante información, que entrega sustento sólido sobre su conceptualización y relevantes relaciones con el desempeño académico.

## ANTECEDENTES TEÓRICOS

### Historia del Engagement

En los años setenta Freuderberger (1974) se refirió al “Burnout” como una combinación de cansancio emocional crónico, fatiga física, pérdida de interés por la actividad laboral, baja realización personal y deshumanización en el cuidado y atención a los usuarios. Desde entonces, en la literatura científica se utiliza este término que en castellano se ha traducido como “estar quemado” o “quemarse en el trabajo”. Más recientemente, Schaufeli y Enzmann (1998), lo han definido como un estado mental persistente, negativo, relacionado con el trabajo en individuos “normales” que se caracteriza principalmente por agotamiento emocional. A pesar de las diversas definiciones existe acuerdo en la aceptación de que el Burnout es un síndrome tridimensional de agotamiento emocional (desgaste y agotamiento de los recursos emocionales), despersonalización o cinismo (actitud fría de desarraigo y pérdida de la capacidad de contacto) y pérdida de realización personal (falta de competencia y eficacia profesional)<sup>1</sup>. Las primeras dimensiones son consideradas por Martínez y colaboradores (2005) como el “corazón del Burnout”, mientras que la eficacia académica la relacionan con una variable de personalidad que predispone el surgimiento del Burnout<sup>2</sup>.

La investigación reciente sobre el síndrome de “estar quemado” en el trabajo, considerando sus tres clásicas dimensiones, ha puesto de manifiesto dos tendencias en el estudio tradicional del con-

cepto<sup>1</sup>:

- La ampliación a todo tipo de profesiones y otras muestras pre-ocupacionales.
- El estudio de su teóricamente opuesto, el “Engagement” o vinculación psicológica.

En primer lugar, el concepto de Burnout se ha ampliado a todo tipo de profesiones y grupos ocupacionales, y ya no está tan restringido al dominio de los servicios con personas. Un evento decisivo en ese sentido fue la publicación del *Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS)*; Schaufeli, Leiter, Maslach, y Jackson, 1996) como instrumento de evaluación, susceptible de ser aplicado a otras profesiones más allá de las profesiones de ayuda y que ha mostrado que la estructura tridimensional del MBI se mantiene estable en distintas profesiones<sup>1</sup>.

Además, el estudio del Burnout también se ha ampliado a muestras pre-ocupacionales, como el así llamado **Burnout académico**. La publicación hecha por Schaufeli en el año 2002 del *Maslach Burnout Inventory-Student Survey*, hizo posible estudiar el Burnout fuera del ámbito ocupacional al definir sus dimensiones en referencia al “estudio”. De este modo, a través de la investigación empírica se ha podido demostrar que los estudiantes también se queman por sus estudios, demostrando niveles de agotamiento emocional, despersonalización y falta de eficacia o sensación de incompetencia respecto a sus actividades académicas<sup>1,3</sup>.

Por otro lado, las últimas tendencias en el estudio del Burnout han dado un giro hacia el estudio de su teóricamente opuesto, el Engagement<sup>1-6</sup>. Este cambio puede verse como resultado del auge de la psicología positiva en los últimos años, que se centra en el desarrollo óptimo y los aspectos positivos y no en las disfunciones.

### Definición de Engagement

Schaufeli y colaboradores (2002), han definido el Engagement como “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)”. Este estado afectivo-cognitivo es persistente, y no está focalizado en un objeto o situación particular<sup>1,3</sup>. Este estado de compromiso, al igual que el Burnout, es experimentado también por los estudiantes, definido de esta forma por Schaufeli y colaboradores (2002) como Engagement académico<sup>1</sup>.

### VARIABLES RELACIONADAS

A. **Edad y curso:** a mayor curso académico (mayor edad), aparecían mayores niveles de cinis-

mo, 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<sup>17</sup>. 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<sup>8</sup>.

- B. **Opción de elección de la carrera:** carreras de primera opción se relacionan con mayores niveles de Engagement<sup>1</sup>.
- C. **Autoeficacia (AUTOEF):** Son las creencias relacionadas con las propias habilidades y competencias para alcanzar buenos logros académicos en el futuro<sup>19</sup>. 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<sup>5,9</sup>, permitiendo así que el sujeto sea el productor de su propio futuro y no un simple predictor<sup>2</sup>.

Por eso, se considera que la crisis de autoeficacia conlleva una mayor probabilidad de padecer el síndrome de Burnout<sup>2,5,9</sup> y una menor probabilidad de tener niveles elevados de Engagement. De esta manera, y como una ampliación al concepto el "Engagement" es definido también como "un estado psicológico positivo caracterizado por el vigor, dedicación y absorción", derivado de niveles elevados de la autoeficacia<sup>5</sup>.

Como lo muestra la Figura 1, el aumentar las creencias de eficacia tiene un efecto positivo significativo sobre el Engagement académico y a su vez, la percepción de facilitadores es una manera de incrementar las creencias de eficacia<sup>7</sup>.

En la Figura 2, se evidencia también, que el nivel de Engagement aumenta las creencias de eficacia de manera recíproca, lo que también repercutirá en un aumento de los recursos académicos personales para desarrollar la carrera<sup>10</sup>.

- D. **Satisfacción (SAT):** Hace referencia al grado de satisfacción con la carrera, con la facultad y

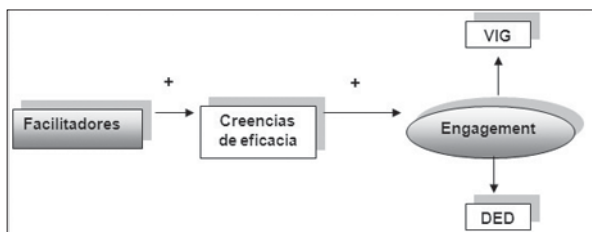


Figura 1. Modelo del rol mediador de las creencias de eficacia entre facilitadores y el Engagement.

con la Universidad<sup>1</sup>. 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<sup>27</sup>. También se ha demostrado que la satisfacción se relaciona significativamente con el rendimiento académico<sup>12</sup>.

- 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. Importante es resaltar, que especialmente en esta variable, existe evidencia empírica que establece menores niveles de autoestima en las mujeres, esto se explicaría porque la mujeres son más propensas a preocuparse por lo que los demás piensan de ellas, tienen mayores conflictos y contradicciones en la construcción de sus representaciones y se les fomenta una mayor autoconciencia, lo que trae consigo una menor autoestima y mayor inestabilidad. Diferencias importantes también se determinan en cuanto a la edad, ya que se concluye que los estudiantes entre 18 y 22 años presentan menores niveles de autoestima que aquellos que se encuentran en el rango entre 23 y 28 años, esto podría deberse a que a edades menores, los alumnos piensan más en sí mismos y confirman sus sentimientos y opiniones a través de nuevas experiencias, comparándose entre sí con sus propios ideales y con los de otros, demandando a edades menores mayores ajustes psicológicos, ya que a edades posteriores, el individuo comienza a formarse un autoconcepto y una autoestima más rica y compleja<sup>13</sup>. Se sabe además, que niveles elevados de autoestima se relacionan directamente y de manera positiva con los puntajes promedios de rendimiento académico<sup>14</sup>. La autoestima académica, también se relaciona con niveles altos de Engagement posteriores<sup>15,16</sup>.

- 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<sup>13,14</sup>, no obstante, en ninguno de los estudios se especifica la

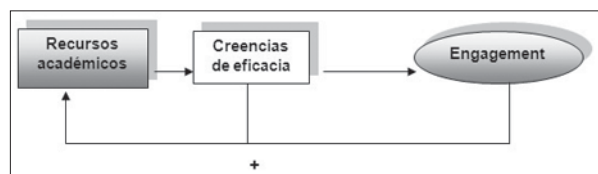


Figura 2. Modelo en espiral positivo del rol mediador de las creencias de eficacia.

relación entre ambas variables, la que se supone debería ser de manera directa.

- G. **Género:** Se concluye que valores de Burnout moderado y elevado se relacionan de manera más significativa con el género femenino<sup>3</sup>. En relación al Engagement se ha demostrado que las mujeres mostraron mayores niveles de dedicación que los hombres<sup>15</sup>. En contraposición, existen estudios que no establecen diferencias entre los niveles de Engagement de estudiantes universitarios hombres y mujeres<sup>8</sup>.
- H. **Situación laboral:** Se ha determinado que en relación a la situación laboral y el nivel de Engagement, no existe diferencia en los niveles de vigor y absorción, mientras que sí hay diferencia en los niveles de dedicación entre el grupo de estudiantes que trabajan y los que no trabajan, en este sentido, el análisis de las medias sugiere que los estudiantes que trabajan son más dedicados que los estudiantes que no trabajan. No obstante, se destaca que el nivel de Engagement de manera general, no presenta diferencia entre los estudiantes que trabajan y aquellos que no lo hacen. También, se argumenta que el trabajo puede tener efectos positivos en el rendimiento académico, dado que favorece la transferencia de conocimientos relacionados con los temas de estudios, y aún cuando no esté relacionado con la carrera, este posibilita la disciplina y refuerza el sentido de responsabilidad en el desempeño académico<sup>5</sup>.
- I. **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 personas<sup>15</sup>. 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)<sup>15,17</sup>. Se destaca que la inteligencia emocional consta de tres dimensiones (atención, claridad y repara-

ción), de esta manera se determinó que altos niveles de atención, claridad y reparación de los estados emocionales se relacionan por separado y de manera conjunta con altos niveles de vigor, dedicación y absorción, siendo la variable de reparación la más significativa en su relación con las dimensiones del Engagement, lo que influye de manera notoria en un mayor rendimiento académico. Con respecto a las mismas dimensiones del Engagement, otras dos dimensiones de inteligencia emocional fueron predictores significativos para la variable vigor: atención y reparación emocional. Para la dimensión de dedicación, las dimensiones predictoras identificadas son la variable sexo (femenino) y los factores de atención y reparación emocional. En cuanto a la variable absorción, la única variable predictora fue la reparación emocional<sup>15</sup>.

- J. **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<sup>18</sup>.

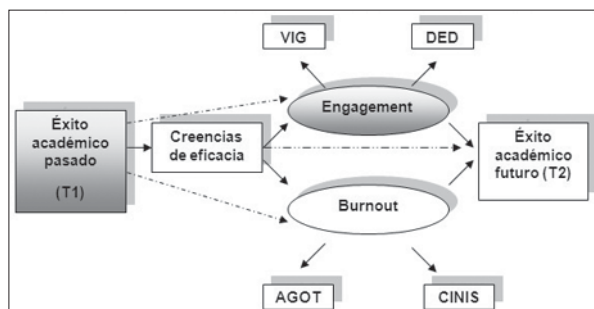
**Estructura**

La investigación confirma la estructura trifactorial (Vigor, absorción y dedicación) y altamente correlacionada del Engagement<sup>1,2</sup>. Este patrón de resultados se ha replicado en muestras de países europeos<sup>1</sup> y americanos confirmándose su validación transcultural<sup>5</sup>. De esta manera, tomadas en su conjunto, las tres dimensiones, son medidas por tres escalas multi-ítems internamente consistentes y estables a lo largo del tiempo<sup>1</sup>.

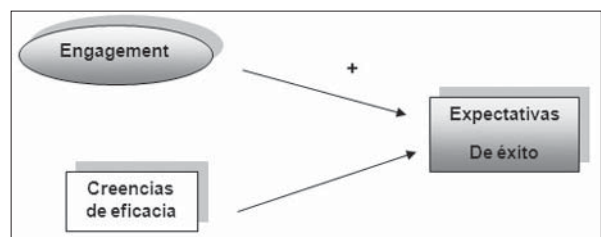
Cada una de las dimensiones del Engagement se relaciona con su opuesta del nivel de Burnout, es decir, con el agotamiento, cinismo e ineficacia respectivamente<sup>3,4</sup>.

Además, independientemente del país, la eficacia (absorción) y vigor se relacionan positivamente con el rendimiento académico (determinado a través del número de exámenes aprobados)<sup>19</sup>.

Finalmente se debe destacar, que sólo en uno



**Figura 3.** Mediación de las creencias de eficacia entre el éxito académico pasado, Engagement y el éxito académico futuro.



**Figura 4.** Relación causal entre nivel de Engagement y creencias de eficacia con las expectativas de éxito.

de los estudios revisados se encuentra evidencia de que la estructura tridimensional del Engagement es más débil en relación a la eficacia, es decir, se establece en éste, que la relación entre Engagement-eficacia es más fuerte que la construcción de los tres factores de vigor, absorción y dedicación del Engagement<sup>20</sup>.

**Valoración**

El Engagement ha sido estudiado en contextos organizacionales y su evaluación ha sido posible gracias al UWES (Utrecht Work Engagement Scale), del cual existen dos versiones, una de 17 ítems y otra de 9 ítems, comprobándose una mayor estabilidad en la versión resumida que en la extendida<sup>21</sup>. En este caso, la alta correlación entre los factores del UWES sugiere que, psicométricamente hablando, se lidia con un instrumento compuesto por tres dimensiones y que por razones prácticas los tres factores se tornan de manera aleatoria en un factor. Eso se aplica particularmente a la versión breve de 9 ítems. En conclusión el Engagement en el trabajo, que es medido por el UWES puede ser considerado tanto como un constructo unidimensional como tridimensional. Las altas correlaciones entre las tres dimensiones y los altos valores del de Cronbach para el total de la escala respalda el modelo unidimensional, sin embargo, la medición puede ser realizada de ambas maneras según el objetivo de la investigación<sup>8</sup>.

De esta misma manera existen dos versiones de este cuestionario en español para estudiantes, una de 17 ítems<sup>2,8</sup> y otra de 9<sup>8</sup>, de esta forma, la adaptación del UWES (utilizada para muestras ocupacionales) dio origen al UWES-S o (UWES- Student), cuestionario que permite estudiar el Engagement en alumnos universitarios y cuya validez factorial y consistencia interna fue probada a través de este último, manteniéndose la estructura de las tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción)<sup>3</sup>, siendo igualmente más estable en distintas muestras la versión de 9 ítems<sup>8</sup>.

La encuesta se encuentra disponible en el Anexo 1, la versión de 9 ítems, se encuentra incluida dentro de la versión de 17 ítems (los ítems pertenecientes a las tres escalas se encuentran dispuestos aleatoriamente con la finalidad de evitar prejuicios<sup>3</sup>, para tener acceso a la primera, sólo se deben seleccionar los ítems con asteriscos. La escala de respuesta oscila de 0 “ninguna vez/nunca” a 6 “todos los días/siempre”<sup>1</sup>. La versión en español, fue traducida a partir de la versión original holandesa<sup>3</sup>.

**Engagement y rendimiento académico**

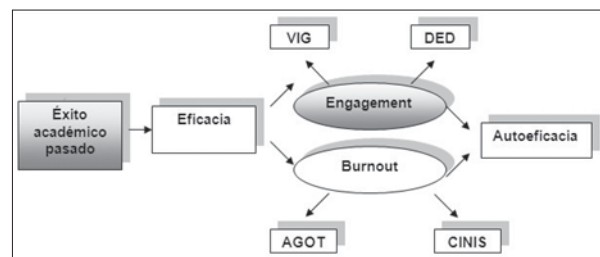
Actualmente, existen escasos estudios que correlacionen de manera específica el nivel de Enga-

gement y el rendimiento académico, determinándose en todos una relación positiva entre ambos (más específicamente para las subescalas de absorción y vigor), ya que los estudiantes comprometidos con sus estudios tienen éxito (determinado por el número de exámenes aprobados en relación al número total de exámenes), al contrario del nivel de Burnout, el cual se relacionaría negativamente con éste, destacándose el punto de que sólo un estudio longitudinal podría dar respuesta sobre la dirección causal de las relaciones involucradas<sup>3</sup>.

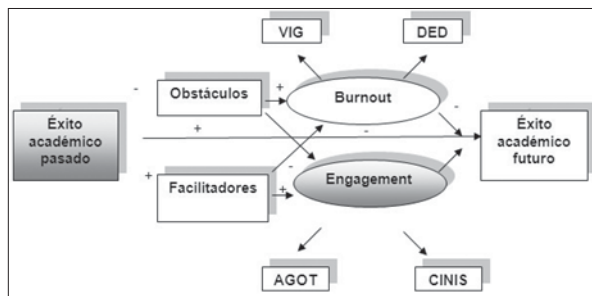
Así, estudios han encontrado relaciones significativas entre bienestar psicológico y el rendimiento académico. En general, los resultados señalan la existencia de un “círculo virtuoso” entre estas variables: a mayor rendimiento en el pasado, mayor bienestar psicológico en el presente (bajo Burnout y alto Engagement) lo que redundará a su vez en mejor rendimiento en el futuro (medido un año después)<sup>1</sup>.

También, como se muestra en la Figura 3, se establece que a mayor éxito académico pasado, mayores creencias de eficacia presentes, que a su vez generarán mayores niveles de vigor y dedicación presentes relacionados con los estudios (Engagement) y mayor rendimiento futuro (valorado un año después)<sup>1,2</sup>, encontrándose una mediación completa de estas creencias en las relaciones entre éxito académico pasado, Engagement presente y éxito académico futuro<sup>1</sup>.

Además, diversos autores consideran que la satisfacción experimentada por los estudiantes durante su proceso de aprendizaje se asocia con la obtención de mejores logros académicos, mediados por la motivación intrínseca como producto de la autoeficacia. Los datos anteriores sugieren que el buen desempeño académico se relaciona positivamente con el Engagement, dado que es más probable que los estudiantes que se sienten eficaces y vigorosos se desempeñen mejor en comparación con los que no se sienten igual. Así mismo, se ha determinado la relación causal entre el nivel de Engagement, eficacia y las expectativas de éxito, entendida esta última como el grado de certeza del estudiante en acabar sus estudios en el tiempo programado. De esta manera, como se observa en la Figura 4, se



**Figura 5.** Mediación de las creencias de eficacia entre éxito académico pasado, Engagement y la autoeficacia.



**Figura 6.** Mediación de los obstáculos y facilitadores entre el éxito académico pasado, Engagement y éxito académico futuro.

determina que el nivel de Engagement influye de manera más significativa que las creencias de eficacia en las expectativas de éxito<sup>5</sup>.

También, como se muestra en la Figura 5, existe apoyo empírico para la mediación de la eficacia entre el éxito pasado y los niveles actuales de Burnout y de Engagement; que a su vez predicen la autoeficacia en el éxito académico (la autoeficacia corresponde a la dimensión futura de la eficacia, ya que son expectativas sobre la eficacia en las acciones a desarrollar en el futuro)<sup>11</sup>.

En otro estudio, se determinó que el mejor predictor de éxito académico promedio, es el éxito académico pasado<sup>22,23</sup>, no obstante, y como se muestra en la Figura 6, no excluye la influencia que el nivel de Engagement tiene sobre éste, ubicándolo entre los facilitadores y obstáculos que se tienen durante el estudio (ya sean respecto a la institución universitaria, sociales o personales en ambos casos) y el rendimiento académico futuro<sup>22,24</sup>.

## CONCLUSIÓN

A partir de la evidencia, se determina que el nivel de Engagement influye significativamente en el rendimiento académico, sin embargo, éste es valorado sólo en términos promedios y no de forma teórica y practica por separado como se evalúan la mayor cantidad de las asignaturas en las carreras médicas, además, importante es destacar, que en toda la literatura revisada (a excepción de un estudio), se excluye la escuela de medicina como fuente de investigación, y finalmente no existen estudios a nivel nacional que apoyen o descarten la evidencia encontrada.

### ANEXO 1

#### Encuesta de Bienestar en el Contexto Académico (UWES-S-17) ©

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste "0" (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6)

Nunca 0	Casi nunca 1	Algunas veces 2	Regularmente 3	Bastantes veces 4	Casi siempre 5	Siempre 6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. \_\_\_\_\_ Mis tareas como estudiante me hacen sentir lleno de energía (VI1)\*
2. \_\_\_\_\_ Creo que mi carrera tiene significado (DE1)
3. \_\_\_\_\_ El tiempo "pasa volando" cuando realizo mis tareas como estudiantes (AB1)
4. \_\_\_\_\_ Me siento fuerte y vigoroso(a) cuando estudio o voy a clases (VI2)\*
5. \_\_\_\_\_ Estoy entusiasmado(a) con mi carrera (DE2)\*
6. \_\_\_\_\_ Olvido todo lo que pasa alrededor de mi cuando estoy abstraído con mis estudios (AB2)
7. \_\_\_\_\_ Mis estudios me inspiran cosas nuevas (DE3)\*
8. \_\_\_\_\_ Cuando me levanto por la mañana me dan ganas de ir a clases o estudiar (VI3)\*
9. \_\_\_\_\_ Soy feliz cuando estoy haciendo tareas relacionadas con mis estudios (AB3)\*
10. \_\_\_\_\_ Estoy orgulloso(a) de estar en esta carrera (DE4)\*
11. \_\_\_\_\_ Estoy inmerso(a) en mis estudios (AB4)
12. \_\_\_\_\_ Puedo seguir estudiando durante largos períodos de tiempo (VI4)
13. \_\_\_\_\_ Mi carrera es retadora para mí (DE5)
14. \_\_\_\_\_ Me "dejo llevar" cuando realizo mis tareas como estudiante (AB5)\*
15. \_\_\_\_\_ Soy muy "resistente" para afrontar mis tareas como estudiante (VI5)
16. \_\_\_\_\_ Es difícil para mí separarme de mis estudios (AB6)
17. \_\_\_\_\_ En mis tareas como estudiante no paro incluso si no me encuentro bien (VI6)

\* Versión acortada (UWES-9); VI - vigor; DE - dedicación; AB - absorción.

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Salanova M, Martínez I, Bresó E, Llorens S, Grau R. Bienestar psicológico en estudiantes universitarios: Facilitadores y obstaculizadores del desempeño académico. *Anales de Psicología* 2005; 21(1): 170-180.
2. Abello C, Llano R, Palacio SJ. Relación del Burnout y el rendimiento académico con la satisfacción frente a los estudios en estudiantes universitarios. *Avances en Psicología Latinoamericana/ Bogotá [Colombia]* 2007; 25(2): 98-111.
3. Schaufeli WB, Martínez IM, Marques Pinto A, Salanova M, Bakker AB. Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 2002; 33(5): 464-481.
4. González-Romá V, Schaufeli WB, Bakker A, Lloret S. Burnout and engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior* 2006; 68(1): 165-174.
5. Caballero C, Abello LI R, Palacio SJ. Burnout, Engagement y Rendimiento académico entre estudiantes universitarios que trabajan y aquellos que no trabajan. *Revista Psicogente* 2006; 9(16): 11-27.
6. Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 2002; 3(1): 71-92.
7. Bresó E, Llorens S, Salanova M. Creencias de eficacia académica y Engagement en estudiantes universitarios. Disponible en: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi9/psi/6.pdf>. [Consultado el 07 De Octubre de 2009].
8. Benevides-Pereira AMT, Fraiz de Camargo D, Porto-Martins PC. Utrecht work engagement scale, manual in español. Agosto de 2009. Disponible en: <http://www.schaufeli.com/downloads/tests/Test%20manual%20UWES%20Espanol.pdf>. [Consultado el 5 De Octubre de 2009].
9. Salanova M, Grau R, Llorens S, Schaufeli WB. Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement: El rol moderador de la autoeficacia profesional. *Revista de Psicología Social Aplicada* 2001; 11(1): 69-90.
10. Llorens S, Salanova M, Schaufeli WB, Bakker A. Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior* 2007; 23(1): 825-841.
11. Salanova M, Bresó E, Schaufeli WB. Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del burnout y del engagement. *Estress y Ansiedad* 2005; 11(2-3): 215-231.
12. Bresó E, Llorens S, Martínez I. Bienestar psicológico en estudiantes de la universitat Jaume I y su relación con las expectativas de éxito académico. Disponible en: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi8/psi/38.pdf>. [Consultado el 07 De Octubre de 2009].
13. González AN, Valdez MJL, Serrano GJ. Autoestima en Jóvenes Universitarios; *Ciencia Ergo Sum Revista Científica Multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México* 2003; 10(2): 173-179.
14. Solar MI. Creatividad en el ámbito Universitario: una experiencia en Chile. *Revista Creatividad y Sociedad* 2003; 3: 39-45.
15. Extremera PN, Durán A, Rey L. Inteligencia Emocional y su relación con los niveles de burnout, engagement y estrés en estudiantes universitarios. *Revista de Educación* 2007; 342: 239-256.
16. Salmela-Aro K, Nurmi JE. Self-esteem during university studies predicts career characteristics 10 years later. *Journal of Vocational Behavior* 2007; 70(3): 463-477.
17. Durán A, Extremera L, Rey L, Fernández-Berrocal, Montalbán, F. Predicting academia burnout and engagement in educational settings: Assessing the incremental validity of perceived emotional intelligence beyond perceived stress and general self-efficacy. *Psicotema* 2006; 18: 158-164.
18. Zhang Y, Gan Y, Cham H. Perfectionism, academic burnout and engagement among Chinese college students: A structural equation modeling analysis. *Personality and Individual Differences* 2007; 43(6): 1529-1540.
19. Román CC, Ortiz RF, Hernández RY. *Revista Iberoamericana de Educación* 2008; 46: 1681-5653.
20. Wefald AJ, Downey RG. Construct dimensionality of engagement and its relation with satisfaction. *The Journal of Psychology* 2009; 143(1): 91-112.
21. Seppälä P, Mauno S, Feldt T, Hakonen J, Kinnunen U, Tolvanen A, Schaufeli WB. The construct validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies* 2009; 10(4): 459-481.
22. Salanova M, Schaufeli WB, Martínez I, Bresó E. How obstacles and facilitators predict academic performance: The mediating role of study burnout and engagement. *Anxiety, Stress, & Coping* 2009; 26: 1-18.
23. Schaufeli WB, Bakker AB, Van der Heijden FMMA, Prins JT. Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: the mediating role of role conflict. *Work and Stress* 2009; 23(2): 155-172.
24. Schaufeli WB. Efficacy or inefficacy, that's the question: burnout and work Engagement and their relationships with efficacy beliefs. Disponible en: <http://www.schaufeli.com/>. [Consultado el 6 De Octubre de 2009].

## Correspondencia:

Paula Parra P.  
 Departamento de Educación Médica  
 Facultad de Medicina  
 Universidad de Concepción  
 Barrio Universitario S/N  
 E-mail: paulaparra@udec.cl