

Introducción

El concepto de *engagement* está surgiendo como “constructo teóricamente opuesto al burnout”, considerándose éste como “un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por *vigor*, *dedicación* y *absorción*” (Schaufeli et al., 2002).

De acuerdo con Maslach y Leiter (1995) el *engagement* se caracteriza por energía, implicación y eficacia, que son los opuestos directos de las tres dimensiones del *burnout* (medido con MBI-GS): *agotamiento*, *cinismo* y *falta de eficacia profesional*, respectivamente. Estos efectos negativos alcanzan también al cliente, ya que el desgaste psíquico en el trabajo puede conducir a un deterioro en la calidad de los servicios que se prestan (Durán, Extremera y Rey, 2001).

Así las cosas, el estudio del *engagement* adquiere un gran interés en la investigación reciente sobre la psicología positiva que se focaliza sobre las fortalezas humanas y el funcionamiento óptimo del ser humano, y no tanto sobre las debilidades y defunciones (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002).

Una de las consecuencias organizacionales del *burnout* es la disminución de la calidad asistencial (Gil Monte, 2003). Más que un estado específico temporal, se refiere a un estado cognitivo-afectivo más persistente en el tiempo, que no está centrado en un objeto o conducta específica. Los sujetos con altas puntuaciones de *engagement* se caracterizan por poseer energía, implicación y eficacia con las actividades laborales, lo que les hace ser capaces de afrontar con efectividad las demandas de su trabajo.

Existen evidencias que el *engagement* se relaciona positivamente con la salud, esto es, con tasas bajas de depresión, menos estrés y menos síntomas de enfermedades psicosomáticas.

Objetivos

Estudiar la relación existente entre “*calidad autopercebida*” y dos de las tres dimensiones del *engagement*: “*vigor*” y “*dedicación*” – “*corazón del engagement*” (Salanova, Bresó y Schaufeli), definiendo las diferencias existentes según las variables sociodemográficas e institucionales sometidas a estudio.

Material y Método

Se ha realizado un estudio transversal no aleatorizado (muestreo intencional) cuya muestra está formada por las puntuaciones de 176 Profesionales de Enfermería (12.5% Hombres; 87.5% Mujeres) del Área de Salud de Badajoz (Atención Primaria / Atención Especializada); el 34.1% ocupaban puestos eventuales, siendo el 65.9% fijos. La edad está comprendida entre 22 y 63 años (Media: 39.2; dt: 9.629).

Se han administrado dos cuestionarios, el primero se ha confeccionado a partir de 12 ítems, de los cuales 6 ítems pertenecientes a la dimensión “*Vigor*” (VI) y 5 ítems pertenecientes a la dimensión “*Dedicación*” (DE) originales, del WES (Schaufeli y Bakker, 2003), medidos todos ellos mediante una escala tipo Likert de 0 a 6 puntos.; y 1 ítem pertenecientes a la dimensión “*Autopercepción de la Calidad Asistencial*” (CA), medido este último mediante una escala tipo Likert de 0 a 5 puntos (5 indica el valor óptimo de calidad autopercebida); se ha elaborado un segundo cuestionario en el cual se incluyen variables sociodemográficas (tales como sexo, edad, años de experiencia...), así como factores institucionales.

Las dimensiones “*Vigor*” y “*Dedicación*” han sido sometidas al análisis de fiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.96 y 0.887, respectivamente.

Resultado y Conclusiones

Se ha calculado la prueba de Kolmogorov-Smirnov a nivel bivariable en la variable “*Vigor*” y “*Dedicación*”, tomando como factor “*sexo*” y “*tipo de contrato*”, siendo su distribución normal.

Se ha realizado una *prueba t* (modelo de efectos) para muestras independientes en la variable “*Vigor*”, tomando como factor “*Tipo de Contrato*”, encontrándose diferencias estadísticamente significativas entre trabajadores Eventuales (media: 4.85 ; dt.: 0.65) y Fijos (media: 4.50 ; dt.: 0.90) [$t_{(174)}=2.61$, $p=0.005$]. Se ha realizado la prueba de Levene para el cumplimiento del supuesto de Homocedasticidad, asumiendo varianzas iguales. Nuestros datos son consistentes a los descritos por García y Sáez (2000) en los que se advierten diferencias en la satisfacción profesional en cuanto a la experiencia profesional (a mayor experiencia menor satisfacción) y el tipo de contrato (satisfacción mayor en eventuales o contratados frente a los que tienen plaza en propiedad).

Se ha realizado una *prueba t* (modelo de efectos) para muestras independientes en la variable “*Dedicación*”, tomando como factor “*Tipo de Contrato*”, encontrándose diferencias estadísticamente significativas entre trabajadores Eventuales (media: 5.49 ; dt.: 0.50) y Fijos (media: 5.32 ; dt.: 0.58) [$t_{(174)}=1.90$, $p=0.029$]. Se ha realizado la prueba de Levene para el cumplimiento del supuesto de Homocedasticidad, asumiendo varianzas iguales.

Se ha realizado un análisis de regresión lineal simple entre la variable “*Vigor*” (VI) y “*Calidad Asistencial Percibida*” (CA), evidenciándose una correlación directa significativa entre ambos [$F_{(1)}=6.221$, $p=0.014$, $R^2_{VI-CA}=0.035$]. Los datos descritos por Grau (2004), constatan dicha evidencia, formulando que la competencia percibida se asocia de forma positiva con el *engagement*.

Se ha realizado un análisis de regresión lineal simple entre la variable “*Vigor*” (VI) y “*Dedicación*” (DE), evidenciándose una correlación directa significativa entre ambos [$F_{(1)}=82.981$, $p=0.000$, $R^2_{VI-DE}=0.323$]. Se sabe que existe una correlación significativa y positiva entre el vigor, dedicación, absorción con la satisfacción frente al trabajo, al igual que, como ocurre entre esta satisfacción frente a los estudios y la autoeficacia académica (Abello et al, 2007; Salanova et al, 2005).

Nuestros datos permiten afirmar que el “*Vigor*” y “*Dedicación*” son componentes mediadores en la *calidad autopercebida de los cuidados*.

Bibliografía

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.

Durán, A., Extremera, N., Rey, L. (2001). El síndrome del burnout en el ámbito educativo: una aproximación diferencial. *Apuntes de Psicología*, 19(2), 251-262.

García, M., Sáez, M.C. y Llor, B. (2000). Burnout, satisfacción laboral y bienestar en el personal sanitario de salud mental. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 16: 215-228.

Gil Monte, PR. (2003). El síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout) en profesionales de enfermería. *Revista electrónica Interação Psy.* 1: 19-33.

Grau, S., Llorens, S. Burriel, R., Salanova, M y Agut, S. Competencia percibida como mediadora entre obstáculos/facilitadores organizacionales y bienestar psicológico entre empleados de contacto directo con clientes. In Salanova, M.Grau, R. Martínez, I.S, Cifre, E. Llorens, S. y García Renedo. *Nuevos horizontes en la investigación sobre autoeficacia.* Universitat Jaume: 2004. p. 187-196

Rodríguez del Álamo, A. (2002). “Factores de riesgo de sobrecarga en los familiares cuidadores de enfermos de Alzheimer”. *Alzheimer*, 28 (4): 34-6.

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.

Schaufeli, W., Martínez, I., Marques-Pinto A., Salanova, M. y Bakker, A. (2002). Burnout And Engagement In University Students: A Cross-National Study. *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, 33(5): 464-481.

