



Jornades de Foment de la Investigació

**CREENCIAS DE  
EFICACIA  
ACADÉMICA Y  
ENGAGEMENT EN  
ESTUDIANTES  
UNIVERSITARIOS**

**Autors <sup>1</sup>**

Edgar BRESÓ.  
Susana LLORENS.  
Marisa SALANOVA.

## RESUMEN

El objetivo de este trabajo es poner a prueba un modelo de engagement en una muestra de 193 estudiantes universitarios. Se analiza el ajuste de un modelo que contempla por un lado, las variables ‘creencias de eficacia’ y percepción de facilitadores como antecedentes y por otro lado el ‘engagement’ (vigor y dedicación) como consecuente. Los facilitadores fueron medidos con una escala auto-construida de 32 ítems, las creencias de eficacia con la escala de eficacia percibida (6 ítems) del Maslach Burnout Inventory-Student Survey, (MBI-SS; Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá y Bakker, 2002). Finalmente la variable engagement se midió con la traducción de los 11 ítems del Student Academia Engagement Scale (SAIS; Schaufeli et al., 2002) de las dimensiones de vigor y dedicación.

Los análisis estructurales realizados haciendo uso del programa AMOS (Arbuckle, 1997) ofrecen evidencia del rol mediador de las ‘creencias de eficacia’ entre la percepción de facilitadores y el engagement de los estudiantes. Por lo tanto se concluye que aumentar las creencias de eficacia tiene un efecto positivo significativo sobre la el engagement académico y que a su vez, la percepción de facilitadores es una manera de incrementar las creencias de eficacia.

Palabras Clave: Creencias de eficacia, Engagement, Facilitadores.

## INTRODUCCIÓN

Tradicionalmente, el estudio del bienestar psicológico en el ámbito de la psicología de las organizaciones ha venido marcado por un enfoque centrado en una perspectiva claramente ‘negativa’. Es decir, el estudio del bienestar se ha entendido y operacionalizado a partir de la medida de variables de malestar (p.ej. ansiedad, burnout, etc.) Así, se consideraba que bajos niveles de variables de malestar psicológico manifestaban la existencia de bienestar psicológico.

En la actualidad, el estudio de la psicología de las organizaciones está tomando un ‘giro’ hacia lo positivo convirtiéndose en lo que se ha acuñado por autores como Seligman o Csikszentmihalyi como ‘Psicología Positiva’. Así, el bienestar es entendido como una variable en sí mismo y se está comenzando a medir o evaluar constructos con connotaciones afectivas positivas. Algunos ejemplos de estas variables son: el engagement o el flow. Esta nueva concepción se centra en las fortalezas humanas y el funcionamiento óptimo en vez de en el estudio de las carencias y el mal funcionamiento de las personas.

Centrándonos en el ámbito académico, el engagement académico se define como un estado afectivo positivo relacionado con los estudios el cual se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, en prensa) El engagement se refiere a un estado afectivo-cognitivo persistente que no se centra en ninguna circunstancia en particular o concreta del estudiante sino, más bien a todo lo relacionado con los estudios.

No obstante, ¿cuáles son las fuentes de engagement, es decir, como se forman y/o potencian estas actitudes positivas relacionadas con los estudios que definen el engagement? Diferentes estudios han puesto de manifiesto en distintas muestras tomadas de diferentes tipos de ocupaciones el rol antecedente y mediador que las creencias eficacia tienen en el desarrollo del engagement. Además, recientemente un estudio realizado con estudiantes universitarios ha mostrado que la variable creencias de eficacia es la responsable de las fluctuaciones en los niveles de engagement (vigor y dedicación) de los alumnos en sus estudios. (Salanova, Bresó & Schaufeli, en prensa).

En este contexto, el objetivo del presente estudio es analizar el ajuste de un modelo que contempla por un lado, las variables ‘creencias de eficacia’ académica y percepción de facilitadores en los estudios como antecedentes y por otro lado el ‘engagement’ académico (vigor y dedicación) como consecuente en una muestra de estudiantes universitarios.

## MÉTODO

### MUESTRA

La muestra se compuso por 193 estudiantes universitarios de la Universidad Jaume I de Castellón de los cuales un 25,3% eran hombres y un 74,7% mujeres. La media de edad fue de 22,4 años y la desviación típica de 4,2. Previo permiso de la universidad así como de los profesores y bajo el consentimiento y voluntariedad de los estudiantes, estos completaron un cuestionario durante un periodo aproximado de 15 minutos el cual contenía, además de los datos demográficos, las escalas para medir las variables que a continuación se desarrollan.

### VARIABLES E INSTRUMENTOS

1. **Variables socio-demográficas y académicas:** edad, sexo, carrera, opción de elección de la carrera, curso, desempeño académico tanto, esperado (ítem 7) como real (expediente académico).
2. **Facilitadores para el estudio:** En las sesiones grupales anteriormente descritas se preguntó a estudiantes qué aspectos habían ayudado a superar los obstáculos percibidos. Estos aspectos fueron posteriormente analizados y clasificados atendiendo a un criterio interjueces, dando lugar a una escala de 32 facilitadores. Los facilitadores se refieren a factores relacionados con la Universidad (ej. servicios, disponibilidad de becas, etc.), a los profesores y compañeros de estudios (ej. solidaridad, compañerismo, apoyo social), o a ellos mismos (ej. motivación por los estudios). En el cuestionario, el estudiante debía decir en qué medida ese facilitador le había ayudado en sus tareas como estudiante mediante una escala tipo likert que oscilaba entre 0 “nunca” y 3 “siempre”.
3. **Creencias de Eficacia Académica:** Se trata de la creencia del alumno en la capacidad que tiene en el presente de realizar adecuadamente sus tareas como estudiante. En otras palabras, se trata de la percepción del estudiante sobre la competencia en sus estudios. Esta variable se operacionalizó con la escala de Competencia Percibida del Maslach Burnout Inventory – Student Survey (MBI-SS; Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002). Un ejemplo de ítem es: *‘En mi opinión, soy bueno en mis estudios’* (0=nunca a 6 = siempre)
4. **Engagement Académico:** Fue medido con las dimensiones llamadas ‘corazón’ del Engagement, del Student Academic Engagement Scale (SAIS; Schaufeli et al., 2002): Vigor (6 ítems) y Dedicación (5 ítems) en una escala de 0 (nunca) a 6 (siempre). Un ejemplo de ítem es: *“Soy muy ‘resistente’ para afrontar mis tareas como estudiante”*.

### ANÁLISIS DE DATOS

En primer lugar, se realizaron análisis descriptivos (medias, desviaciones típicas, correlaciones y análisis de fiabilidad) para las escalas del estudio. Para el análisis de la fiabilidad de las escalas utilizadas

se analizaron las consistencias internas ( $\alpha$  de Conbach), comprobando que no existía posibilidad de mejorar sensiblemente el valor  $\alpha$  de ninguna de ellas con la eliminación de ningún ítem. Así se pudo tener constancias de que la escala era consistente y adecuada para medir la variable. En segundo lugar, se pusieron a prueba dos modelos de ecuaciones estructurales (original y alternativo) utilizando el programa AMOS en su versión 5 (Arbuckle, 1997).. El modelo original ( $M_{original}$ ) de mediación total de las creencias de eficacia propone una relación directa entre facilitadores y creencias de eficacia, que a su vez influye en los niveles de engagement académico (vigor, y dedicación). Por otro lado, el modelo alternativo ( $M_{alternativo}$ ) incluye, además una relación directa entre los facilitadores y el engagement (ver figuras 1 y 2).

Figura 1. Modelo Teórico (original)

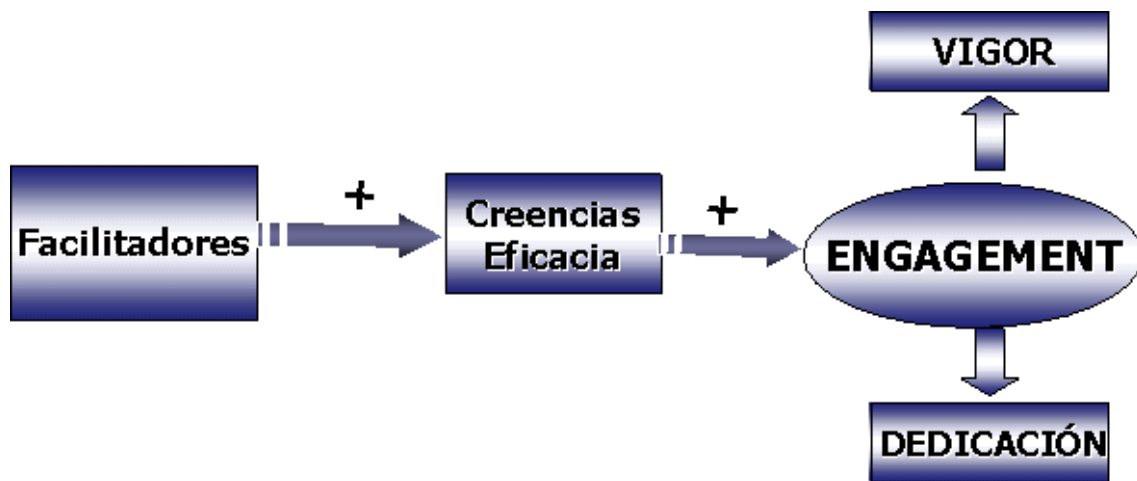
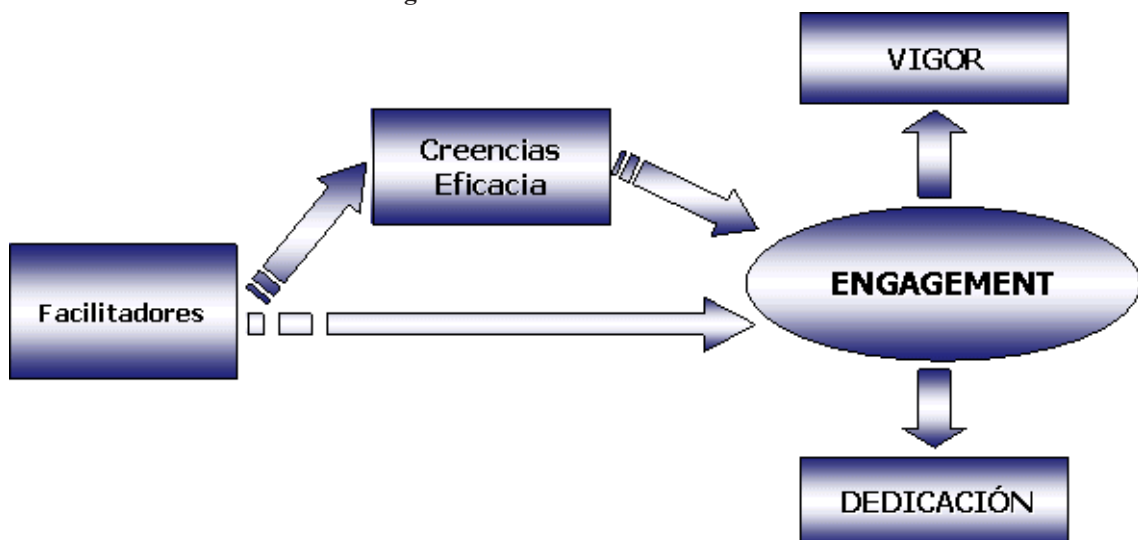


Figura 2. Modelo alternativo



## RESULTADOS

Los resultados de los análisis de fiabilidad realizados para todas las escalas mostraron los valores de coeficientes  $\alpha$  siguientes: Creencias de Eficacia (6 ítems)  $\alpha=.70$ , Vigor (6 ítems)  $\alpha=.74$  y Dedicación (5 ítems)  $\alpha=.76$ . Así pues, los coeficientes  $\alpha$  en todas las escalas son suficientes y superan el criterio de .70 recomendado (Nunnally y Bernstein, 1994).

En segundo lugar, se realizaron análisis estructurales con el objeto de probar el ajuste a los datos del modelo. El modelo original de investigación que asume la mediación de las creencias de eficacia en las relaciones entre los facilitadores y el Engagement mostró un ajuste satisfactorio en todos y cada uno de sus índices como puede observarse en la tabla 1. Desde esta perspectiva, se da apoyo empírico a la hipótesis de que a mayor percepción de los facilitadores, mayor creencias de eficacia que a su vez influirá en los niveles de vigor y dedicación en los estudios (engagement). Este proceso indicaría una espiral positiva hacia arriba entre la percepción de facilitadores y el engagement. No obstante, se puso a prueba un modelo alternativo ( $M_{\text{alternativo}}$ ) que asumía una mediación parcial y no total de las creencias de eficacia en este proceso, incluyendo una relación directa entre la variable facilitadores y el engagement.

**Tabla 1. Índices de ajuste de los modelos de facilitadores, creencias de eficacia y engagement.**

	Ji-Cuadrado	gl	p	GFI	RMSEA	CFI	NFI
( $M_{\text{original}}$ )	2.85	2	.01	.99	.04	.99	.98
( $M_{\text{alternativo}}$ )	.87	1	.01	.99	.01	.99	.91

Los resultados indican que tanto el modelo original como el alternativo ajustan a los datos, con valores de Ji-Cuadrado no significativos, con valores de RMSEA satisfaciendo el criterio de .08, y los demás índices el criterio de .90. No obstante, cabe señalar que aunque el modelo alternativo tiene un buen ajuste a los datos en ambas muestras, las relaciones directas no son significativas ( $t < 1.96$ ) y por tanto se acepta el modelo original con mediación total de las creencias de eficacia (ver figuras 3 y 4)

**Figura 3. Resultados Modelo original**

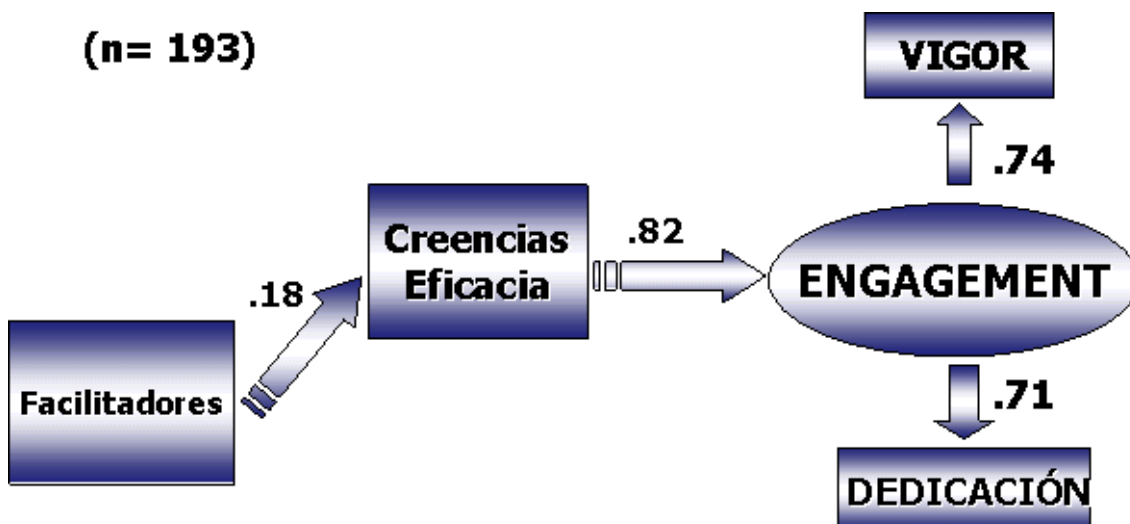
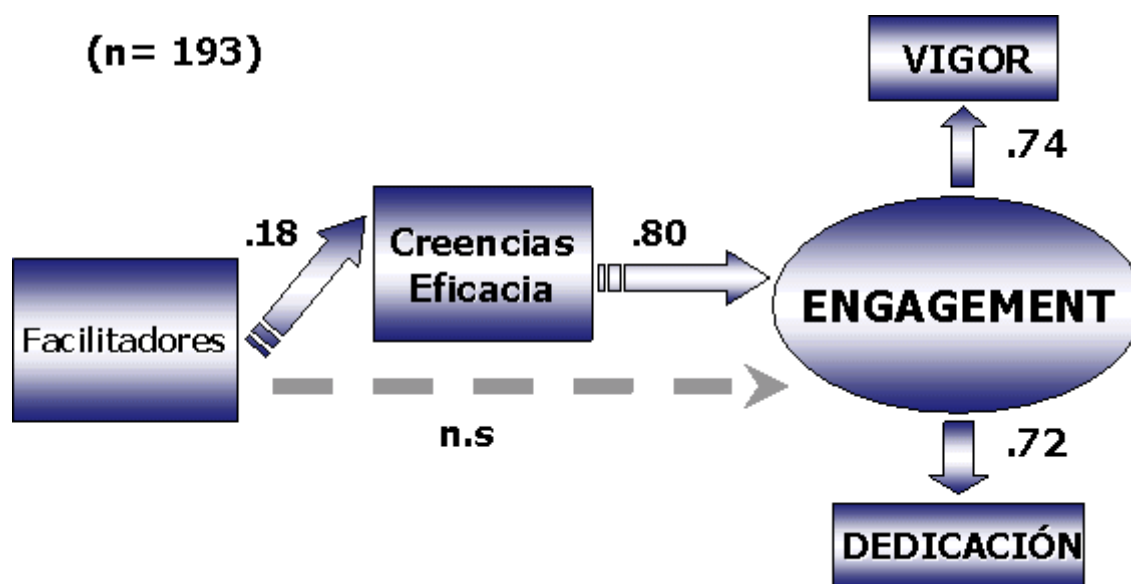


Figura 4. Resultados Modelo alternativo



## CONCLUSIONES

El objetivo del presente trabajo era poner a prueba un modelo de antecedentes personales (creencias de eficacia) y ambientales (facilitadores) del Engagement académico. Para ello se puso a prueba un modelo causal que ha sido probado en muestras ocupacionales. El resultado de los análisis realizados pone de manifiesto la idoneidad y necesidad de aumentar la percepción de facilitadores para que los estudiantes se sientan más eficaces en sus estudios y conseguir así estudiantes más vigorosos y dedicados en sus carreras y tareas.

Por otro lado, la relación directa entre la percepción de facilitadores y el Engagement de los alumnos no ha resultado significativa tras el análisis de los datos. Por lo tanto, esto demuestra el role de medicación total de las creencias de eficacia para que el aumento de los facilitadores se materialice en un aumento del engagement de los estudiantes (mediación total de las creencias de eficacia).

Dado el carácter transversal de este estudio, resultaría necesario probar el modelo con un diseño longitudinal con dos momentos de recogida de datos. Además, resultaría de interés poner a prueba el modelo propuesto en otras muestras de estudiantes (distintas carrera, universidades, etc.) así como en otros países para testar la generalización de los resultados a la población de estudiantes universitarios y la invarianza cultural de estos resultados.

## BIBLIOGRAFÍA

- ARBUCKLE J.L. (1997) Amos users' guide version 4.0. Chicago, Ill: Smallwaters Corporation.
- NUNNALLY, J.C. y BERNSTEIN, I.H. (1994). Psychometric theory (3rd ed.), New York, NY McGrawHill.

- SALANOVA, BRESÓ y SCHAUFELI. (sometido). Hacia un modelo espiral de la autoeficacia en el estudio del burnout y del engagement entre estudiantes universitarios. *Psicothema*.
- SCHAUFELI, W.B., SALANOVA, M., GONZÁLEZ-ROMÁ, V. y BAKKER, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- SCHAUFELI, W.B., SALANOVA, M., GONZALEZ-ROMA. V. y BAKKER, A.B. (en prensa). The measurement of burnout and engagement: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*.

## **ANOTACIONES**

- <sup>1</sup> Equipo de Investigación WONT. Área de Psicología Social. Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología. Universitat Jaume I. E-mail: [breso@guest.uji.es](mailto:breso@guest.uji.es)