

UNIVERSIDAD NACIONAL DE BUENOS AIRES
FACULTAD DE PSICOLOGIA
TRABAJO DE INVESTIGACION

**“Engagement y burnout en militantes del
Centro Barrial y Cultural Casita del Pueblo:
Tierra y Libertad”**

Supervisora:

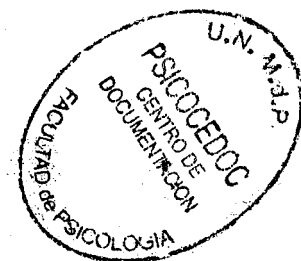
Dra. Yamila Fernanda Silva Peralta

Alumnos/as:

Aparicio Méndez Melina

Basili Agustina

Pinto Madrid Erick



2014

Nº CLASIFICACION	ADQUISICION
T-18 A	
	Nº INVENTARIO
	R-01339

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

Facultad de Psicología

Tesis de Grado

Título:

***“Engagement y Burnout en militantes del Centro barrial y Cultural Casita
del Pueblo: Tierra y Libertad”***

Cátedra o Seminario de radicación:

Psicología Laboral

Supervisora:

Dra. Yamila Fernanda Silva Peralta

Apellido, Nombres y Matrícula de los alumnos:

Aparicio Méndez Melina 6044/03

Basili Agustina 5344/01

Pinto Madrid Erick 6752/04

2014

"Esta Tesina corresponde al requisito curricular Trabajo de Investigación y como tal es propiedad exclusiva de los alumnos Aparicio Méndez, Melina (Mat. 6044/03), Basili, Agustina (Mat. 5344/01) y Pinto Madrid, Erick (Mat. 6752/04) de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata y no puede ser publicado en un todo o en sus partes o resumirse, sin el previo consentimiento escrito de los autores".

"El que suscribe manifiesta que la presente Tesina ha sido elaborada por los alumnos Aparicio Méndez, Melina (Mat. 6044/03), Basili, Agustina (Mat. 5344/01) y Pinto Madrid, Erick (Mat. 6752/04), conforme los objetivos y el plan de trabajo oportunamente pautado, aprobando en consecuencia la totalidad de sus contenidos, a los días del mes de del año 2014".


Firma, aclaración y sello del Supervisor y/o Co-Supervisor.

Informe de Evaluación del Supervisor

Esta investigación representa el esfuerzo sostenido de los tres estudiantes integrantes, autores de la misma, quienes tuvieron que atravesar algunas dificultades temporales para su consecución, lo que enlenteció el avance esperado en el cronograma definido en el plan de trabajo, sobre todo como consecuencia de la movilidad internacional de uno de los integrantes. A pesar de ello, continuaron avanzando con la investigación apoyándose en la virtualidad y la distribución de trabajo por objetivos.

Considero que los tres estudiantes han concluido esta investigación de manera satisfactoria, sus resultados son de impacto porque responden a necesidades sociales detectadas durante la investigación en la institución donde se desarrolla la misma y porque permitieron un diálogo investigación-extensión muy pertinente para nuestra institución de Educación Superior. Esta tesis aporta elementos para continuar investigando proceso psicosociales en contextos de militancia, dado que son escasas las investigaciones sobre el tema.

Invito a los estudiantes a incluir los resultados de su investigación en formato de capítulo del libro que estamos actualmente elaborando en el Grupo SOVIUC.



Dra. Yamila F. Silva Peralta
Supervisora

"Atento al cumplimiento de los requisitos prescritos en las normas vigentes, en el día de la fecha se procede a dar aprobación al Trabajo de Investigación presentado por los alumnos Aparicio Méndez, Melina (Mat. 6044/03), Basili, Agustina (Mat. 5344/01) y Pinto Madrid, Erick (Mat. 6752/04)".

Firma y aclaración de los miembros integrantes de la Comisión Asesora:

Fecha de aprobación:

Calificación:

Informe de Evaluación de Anteproyecto Trabajo de Investigación

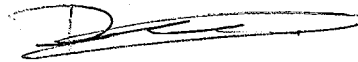
Estudiantes: Aparicio Mendez, Melina; Basili, Agustina; Pinto Madrid, Erick.

Observaciones a tener en cuenta:

- Resolución / consideración a la situación de ser **parte activa** de un colectivo social sobre el que se va a realizar una investigación de carácter cuali/cuantitativa.
- Necesaria caracterización del **concepto de trabajo**, no explicitada en el anteproyecto y absolutamente necesaria por tratarse el burnout y el engagement dos conceptos vinculados al mismo. Relacionar con el voluntariado.
- **Explicitar la muestra**, dado lo potencialmente restringido del campo elegido: Militantes (trabajadores voluntarios?) del Centro Barrial y Cultural Casita del Pueblo del Barrio Pueyrredón.

El trabajo en su estructura interna, así como en su metodología es adecuado a los requisitos exigidos.

Saludo cordialmente.



DARIO MARTIN GIARDELLI
LIC. EN PSICOLOGÍA
MAT. 45.652

Apellido y Nombre de lo/s alumnos/s: Aparicio Mendez Melina, Mat 6044/03; Basili Agustina, Mat. 5355-01; Pinto Madrid Erick, Mat. 6752-04.

Cátedra o Seminario de radicación: Psicología Laboral

Supervisora: Dra. Yamila Fernanda Silva Peralta

Título del proyecto: Estudio exploratorio-descriptivo sobre niveles de engagement y burnout en militantes de un Centro Barrial de Mar del Plata.

Descripción resumida

Se trata de una investigación exploratoria-descriptiva cuya finalidad es conocer los niveles de engagement y de burnout de un grupo de militantes pertenecientes al Centro Barrial y Cultural Casita del Pueblo del Barrio Pueyrredón de la ciudad de Mar del Plata. Se hipotetiza que a altos niveles de engagement estarían asociados con bajos niveles de burnout, y que los militantes con más años de permanencia en el centro barrial presentarían niveles más altos de engagement. Se administrarán entrevista semi-estructurada y los instrumentos *Utrecht Work Engagement Scale* de Schaufeli, Salanova, González-Romá y Baker (2002) y *Maslach Burnout Inventory* (Maslach & Jackson, 1981). Serán analizados descriptivos básicos utilizando el programa SPSS 11.0. La muestra de esta investigación será intencional, no probabilística, compuesta por militantes del Centro Barrial Casita del Pueblo.

Palabras clave: engagement, burnout, militancia, militante

Descripción detallada:

- **Motivo**

Elegimos el presente tema de investigación debido a que participamos en el espacio elegido para realizarla. Con esta investigación pretendemos hacer un aporte al compromiso social y bienestar de los militantes ya que en la revisión bibliográfica no hemos encontrado investigaciones sobre estos temas.

- **Antecedentes**

Para Josin (2005), la militancia estudiantil actual se caracteriza por la disponibilidad de tiempo libre, horizontalidad y actitudes de consenso anti-dogmáticas, tolerancia y disenso en las discusiones. El militante combina su participación política activa con el estudio y estar presente en cada una de las actividades define la intensidad del compromiso asumido. En cuanto a la militancia barrial, Vila (2010) define al militante de las organizaciones de desocupados como personas que poseen una fuerte identificación con el proyecto político, que sostienen áreas de organización y coordinación del hacer colectivo.

Se han encontrado investigaciones sobre conceptos cercanos al de militancia. Así, el activismo ha sido estudiado en relación a la militancia en estructuras partidarias (Vázquez & Vommaro, 2011) y en relación a la representación del yo, llegando a la conclusión que los activistas presentan una autoestima más elevada,

mayor control interno y una diferente representación del yo, más allá de su orientación política (Fedi, Greganti & Tartaglia, 2001). Otra figura cercana al rol del militante es el voluntario, según Silva Peralta (2009) el concepto de voluntario no es uno y el mismo para todos ya que está atravesado por el contexto socio-histórico-cultural, pero reconoce elementos esenciales que podrían ser similares en el militante: compromiso en la prestación de ayuda a otras personas, iniciativa propia, sin contraprestación económica, cierta regularidad y pertenencia a una organización sin fines de lucro. Zurdo (2003) ha estudiado el proceso motivacional del voluntariado, una de sus características es la orientación social ya que se trata de una acción colectiva que trata de lograr la intervención y la transformación social.

No existe un equivalente del término *engagement* en español, este concepto se relaciona con implicación en el trabajo, compromiso organizacional, dedicación al trabajo, apego al trabajo o adicción al trabajo (Salanova & Schaufeli, 2010). El concepto es entendido motivacionalmente y positivamente en relación con el trabajo y la vida poniendo acento en las dimensiones del vigor, la dedicación y la absorción (Csikszentmihalyi & Seligman, 2000; Salanova & Schaufeli, 2000; Schaufeli, Salanova, González-Romá & Baker, 2002). El *engagement* es la contra-cara del *burnout* o síndrome de estrés crónico (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró & Grau, 2000). Respecto a las consecuencias del *engagement*, Salanova y Schaufeli (2010) y Salanova, Martínez y Llorens (2000) dirán que el *engagement* tiene un efecto positivo sobre el compromiso organizacional, un desempeño elevado y la calidad de servicio.

No se encontraron investigaciones sobre *engagement* en militantes, sin embargo sí se encontraron estudios sobre la temática en voluntarios. El *engagement* ha sido investigado por diversos autores (Ariño 1999; Bekkers, 2005; Cromer, 2010; Farmer & Piotrkowski, 2009; Smith 1999). También se han encontrado estudios previos sobre voluntariado y *engagement* en personas jubiladas y de tercera edad (Kaskie, Imhof, Cavanaugh & Culp, 2008; Martinson & Minkler, 2006; Tang, 2009) y algunas investigaciones sobre *engagement* en voluntarios estudiantes (Gagné, 2003; Henderson, Brown, Pancer & Ellis-Hale, 2007; Krettenauer & Gudulas, 2003; Obradovic, 2007).

El término inglés *burnout*, o "estar quemado", se refiere de deterioro o agotamiento producido por una demanda excesiva de los recursos físicos y emocionales del sujeto por su tarea laboral (Neira, 2004). En el ámbito de la salud, surgió en 1974 con Freudenberg, quien lo definió como un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o de relación que no produce el esperado refuerzo. Para Maslach y Jackson (1981) es una respuesta a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento físico y psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas. García (2002) describe el ciclo del síndrome en cuatro fases o etapas: entusiasmo, estancamiento, frustración y apatía.

En la literatura se encuentran numerosos estudios sobre las condiciones de trabajo y el síndrome de *burnout* en voluntarios del sector salud (Argentero, Bonfiglio & Pasero, 2006; Cicognani, Pietrantonì,

Palestini & Prati, 2009; Crook, Weir, Willms & Egdorf, 2006; Dahlin, Joneborg & Runeson, 2007; Kao, 2009; Lewig, Xanthopoulou, Bakker, Dollard & Metzger, 2007; entre otros). El *burnout* del voluntario ha sido investigado como variable moderadora de la duración del trabajo de voluntario (Campbell, Campbell, Krier, Kuehlthau, Hilmes & Stromberger, 2009; Yiu, 2001), como variable influida por la percepción del clima grupal (Liao & Chuang, 2004), como variable moderada por el reconocimiento, soporte socio-emocional y formación/socialización recibidos (Haski-Leventhal & Bargal, 2008; Held & Brann, 2007; Lafer, 1991; Pardess, 2005, entre otros).

Ciertas investigaciones relacionaron *burnout* y *engagement* verificando que las escalas de *engagement* añaden valor para la predicción de indicadores de bienestar psicológico subjetivo (compromiso organizacional, satisfacción laboral y entusiasmo laboral) cuando se controla el *burnout* (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró & Grau, 2000). Otras investigaciones afirman que el interés tradicional de la psicología organizacional en los aspectos negativos debe cambiar hacia los aspectos positivos: las posibilidades de los empleados, los recursos laborales y su potencial motivador (Salanova & Schaufeli, 2004). Salanova y Llorens (2008) realizaron una revisión de la actual investigación aplicada del *burnout*, donde concluyen que el futuro de la investigación sobre el mismo se encuentra vinculado con el estudio de su teóricamente opuesto, el *engagement*.

- **Objetivos generales y particulares:** Se plantea como objetivo general conocer el *engagement* y el *burnout* de los militantes del Centro Barrial Casita del Pueblo. Los objetivos particulares son: (a) conocer el perfil de los militantes respecto a las variables edad, género, antigüedad en el Centro, formación y situación socioeconómica, (b) describir los niveles de *engagement* de los militantes, (c) describir los niveles de *burnout* de los militantes y (d) analizar las asociaciones entre niveles de *engagement* y *burnout* en los militantes.
- **Hipótesis:** (a) Altos niveles de *engagement* estarían asociados a bajos niveles de *burnout*, (b) Los militantes con más años de permanencia en el centro barrial presentarían niveles más altos de *engagement*.
- **Métodos y técnicas:** Se trata de una investigación exploratoria-descriptiva cuali-cuantitativa. Se administrará el *Utrecht Work Engagement Scale* de Schaufeli, Salanova, González-Romá y Baker (2002) para evaluar su nivel de *engagement*, el *Maslach Burnout Inventory* (Maslach & Jackson, 1981) como medida de *burnout*, también se administrará una entrevista semi-estructurada a los militantes para indagar las variables socio-demográficas. Serán analizados descriptivos básicos utilizando el programa SPSS 11.0. La muestra de esta investigación será intencional, no probabilística, compuesta por militantes del Centro Barrial Casita del Pueblo de la ciudad de Mar del Plata.
- **Lugar de realización del trabajo:** Esta investigación será realizada en la ciudad de Mar del Plata en el marco del Proyecto CONICET titulado: *Voluntariado universitario: Habilidades transformacionales representadas y desempeñadas y su asociación con niveles de engagement y burnout* que lleva a cabo la Supervisora Silva Peralta.

- **Cronograma de actividades:**

<i>Actividades</i>	<i>Meses 2011-12</i>
Revisión y análisis de la literatura	Ago-Oct 2011
Diseño de instrumentos	Ago 2011
Administración de los instrumentos	Sep-Nov 2011
Carga de datos	Oct-Dic 2011
Análisis de datos	Dic 2011-Mar 2012
Elaboración de conclusiones	Abr-May 2012
Participación en congresos y reuniones científicas	Dic 2011-May 2012
Presentación de informe final	May 2012

- **Bibliografía básica de referencia:**

- Ariño, A. (1999). *La rosa de las solidaridades. Necesidades sociales y voluntariado en la Comunidad Valenciana*. Valencia: Bancaja.
- Bekkers, R. (2005). Participation in Voluntary Associations: Relations with Resources, Personality, and Political Values. *Political Psychology*, 26, 439-454.
- Campbell, C., Campbell, D., Krier, D., Kuehlthau, R., Hilmes, T. & Stromberger, M. (2009). Reduction in Burnout may be a Benefit for Short-term Medical Mission Volunteers. *Mental Health, Religion, Culture*, 12, 627-37.
- Cicognani, E., Pietrantonio, L., Palestini, L. & Prati, G. (2009). Emergency Workers' Quality of Life: The Protective Role of Sense of Community, Efficacy Beliefs and Coping Strategies. *Social Indicators Research*, 94, 449-463
- Cromer, K. (2010). A Conceptual Model of Volunteer Engagement: The Influence of Organizational Assimilation and Psychological Capital Constructs as Reflections of Overall Volunteer Engagement Attitude on Multi-dimensional and Overall Individual Effective Volunteer Behavior. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 70, 3077.
- Crook, J., Weir, R., Willms, T., & Egdorf, D. (2006). Experiences and Benefits of Volunteering in a Community AIDS Organization. *Journal of the Association of Nurses in AIDS Care*, 17, 39-45.
- Dahlin, M., Joneborg, N. & Runeson, B. (2007). Performance-based Self-esteem and Burnout in a Cross-sectional Study of Medical Students. *Medical Teacher*, 29, 43-48.
- Farmer, G., & Piotrkowski, C. (2009). African and European American Women's Volunteerism and Activism: Similarities in Volunteering and Differences in Activism. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 19, 196-212.
- Fedi, A.; Greganti, K; Tartaglia, S. (2001). Activismo político y representación del yo. *Universidad de Turín. Psicología Política*, 22, 53-75.
- Frendenberger, H. (1974). Saff burn-out. *Journal of social Issues*, 30, 159-166.
- Gagné, M. (2003). The Role of Autonomy Support and Autonomy Orientation in Prosocial Behavior Engagement. *Motivation and Emotion*, 27, 199-223.
- García, O. (2002, dic). Los riesgos psicosociales y su prevención: mobbing, estrés y otros problemas. Ponencia presentada en: *Jornada Técnica de Actualización*. Madrid: Centro Nacional de Nuevas Tecnologías – INSHT.

- Haski-Leventhal, D. & Bargal, D. (2008). The Volunteer Stages and Transitions Model: Organizational Socialization of Volunteers. *Human Relations*, 61, 67-102.
- Held, M. & Brann, M. (2007). Recognizing HIV/AIDS Volunteers' Stressors and Desire for Support. *AIDS Care*, 19, 212-214.
- Henderson, A., Brown, S., Pancer, S. & Ellis-Hale, K. (2007). Mandated Community Service in High School and Subsequent Civic Engagement: The Case of the 'Double Cohort' in Ontario, Canada. *Journal of Youth and Adolescence*, 36, 849-860.
- Josin, F.A. (2005). *El compromiso político entre los estudiantes militantes de la Facultad de Trabajo Social de la UNLP*. Tesis de Maestría no publicada. IDES-Universidad Nacional de Gral. Sarmiento. Buenos Aires.
- Kao, Y. (2009). Burnout in College Student Volunteers: A Cross-level Study. *College Student Journal*, 43, 872-878.
- Kaskie, B., Imhof, S., Cavanaugh, J. & Culp, K. (2008). Civic Engagement as a Retirement Role for Aging Americans. *The Gerontologist*, 48, 368-377.
- Krettenauer, T. & Gudulas, N. (2003). Motives for Volunteering and Identity Development in Late Adolescence: An Empirical Study of Life-course Characteristics of Civic Engagement. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 35, 221-228.
- Lafer, B. (1991). The Attrition of Hospice Volunteers. *Omega: Journal of Death and Dying*, 23, 16- 168.
- Lewig, K., Xanthopoulou, D., Bakker, A., Dollard, M. & Metzger, J. (2007). Burnout and Connectedness among Australian Volunteers: A Test of the Job Demands-Resources
- Liao, H. & Chuang, A. (2004). A Multilevel Investigation of Factors Influencing Employee Service Performance and Customer Outcomes. *Academy of Management Journal*, 47, 41-58.
- Martinson, M. & Minkler, M. (2006). Civic Engagement and Older Adults: A Critical Perspective. *The Gerontologist*, 46, 318-324.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Neira, M. (2004). *Cuando se enferman los que curan. Estrés laboral y burnout en los profesionales de la salud*. Buenos Aires: Gambacop Industria Gráfica.
- Obradovic, J. (2007). Developmental Antecedents of Young Adult Civic Engagement. *Applied Developmental Science*, 11, 2-19.
- Pardess, E. (2005). Training and Mobilizing Volunteers for Emergency Response and Long-term Support. *Journal of Aggression, Maltreatment, Trauma*, 10, 609-20.
- Salanova, M., Gonzales-Romá, J. & Baker, A. (2002). *Uwes: Utrech Work engagement scale. Escala de Engagement en el Trabajo de Utrecht* © Occupational Health Psychology Unit. Holanda: Utrecht University.
- Salanova, M. & Llorens, S. (2008) Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29, 59-67.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. B. (2004). El Engagement de los empleados. Un reto emergente para la Dirección de Recursos Humanos. *Estudios Financieros*, 261, 109-138.

- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M. & Grau, R. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿Una nueva perspectiva? *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 117-134.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. B. (2000) Exposure to information technologies and its relation to burnout. *Behaviour and Information Technology*, 19, 385-392
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Roma, V. G. & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Seligman, M.P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction, *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Silva Peralta, Y. (2009). Voluntariado: evolución histórica, clarificación conceptual y antecedentes en investigación. *Anuario de Becarios*. Mar del Plata: Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Smith Davis, J. (1999). *Volunteering and social development: A background paper for discussion at and expert group meeting*. Nueva York: United Nations Volunteers.
- Tang, F. (2009). Late-life Volunteering and Trajectories of Physical Health. *Journal of Applied Gerontology*, 28, 524-533.
- Vázquez, M. & Vommaro, P. (2011). Resultados preliminares de la Tesis doctoral. *Revista Ánfora Universidad Autónoma de Manizales*, 18, 135-156.
- Vila, M. (2010, oct). Identidades y prácticas militantes de dos proyectos políticos: MTD Evita y MTD Aníbal Verón. Ponencia presentada en: *Jornadas de graduados jóvenes investigadores*. La Plata: FAHyCE UNLP.
- Yiu, C., Au, W. & Tang, C. (2001). Burnout and Duration of Service among Chinese Voluntary Workers. *Asian Journal of Social Psychology*, 4, 103-111.
- Zurdo Alaguero, A. (2003). Voluntariado y estructura social: fundones sociales y límites. *Las entidades voluntarias de acción social en España: Informe General*. Madrid: Fundación Foessa.

Firma del supervisor:



Yacina Silva Peralta

Firma de los alumnos:



ERICK PINTO MADRID



Agustina Basile



Aparicio Méndez Melina

ÍNDICE

RESUMEN.....	1
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I. REVISIÓN TEÓRICA.....	6
Militancia.....	6
Conceptos asociados al de militancia.....	7
Engagement.....	8
Engagement y militancia.....	9
Burnout.....	10
Burnout y Militancia.....	11
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.....	13
CAPÍTULO III. METODO.....	15
Diseño de la investigación.....	15
Hipótesis.....	16
Variables.....	16
Participantes.....	17
Instrumentos.....	17
Procedimiento.....	19
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	22
Variables sociodemográficas.....	23
Engagement.....	28
Engagement y Burnout.....	30

Engagement y antigüedad.....	33
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN.....	35
CONCLUSIONES.....	40
REFERENCIAS.....	44

Resumen

Se trata de una investigación exploratoria-descriptiva cuya finalidad fue conocer los niveles de engagement y de Burnout de un grupo de militantes pertenecientes al Centro Barrial y Cultural Casita del Pueblo del Barrio Pueyrredón de la ciudad de Mar del Plata. Se hipotetiza que a altos niveles de engagement estarían asociados bajos niveles de burnout, y que los militantes con más años de permanencia en el centro barrial presentarían niveles más altos de engagement. Se administrarán los instrumentos *Utrecht Work Engagement Scale* de Schaufeli, Salanova, González-Romá y Baker (2002) y *Maslach Burnout Inventory* (Maslach, Jackson, 1981). Serán analizados descriptivos básicos utilizando el programa SPSS 11.0. La muestra de esta investigación es intencional, no probabilística, compuesta por militantes del Centro Barrial Casita del Pueblo que serán considerados en la investigación desde el marco del trabajo voluntario.

Palabras clave: Engagement, burnout, militancia, trabajo voluntario.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, se trata de un estudio de tipo exploratorio-descriptivo, el cual persigue la finalidad de conocer los niveles de Engagement y de burnout de un grupo de militantes pertenecientes al Centro Barrial y Cultural Casita del Pueblo del Barrio Pueyrredón.

El Centro Barrial y Cultural “Casita del Pueblo: Tierra y Libertad” surge en el año 2010 con la iniciativa de generar un espacio físico dentro del barrio, que pueda contener y organizar todas aquellas iniciativas culturales, sociales, políticas, productivas, y de prevención o promoción de la salud que surgieran por demanda del propio barrio. Además, estuvo siempre desde sus inicios la apertura para recibir propuestas de aquellos o aquellas que estuvieran interesados/as en llevar a cabo diversas actividades en el barrio. Así surgieron diversos talleres, grupos de discusión o reflexión, espacios de alfabetización, diversos productivos autogestionados, festivales, etc.

El espacio de toma de decisiones y organización es de tipo asambleario, donde pueden permanecer, opinar y/o votar no sólo los talleristas o encargados de cada espacio gestionado, sino también las personas que así manifiesten su voluntad de participar, es decir: miembros del barrio, participantes de los diversos talleres, organizaciones sociales, etc. Versa sobre esta modalidad la importancia de un concepto que se denomina: horizontalidad. Su fundamento radica en lograr un acercamiento a aquellos sectores barriales más vulnerabilizados y desprovistos de sus derechos, pero no así desde aquella concepción en la cual quién viene desde “afuera” marca cuál es la problemática y acerca las soluciones (“el iluminado”), sino que pudiendo proveer de otras

herramientas y al no estar inmerso o alienado en la lógica barrial se acerca a fin de construir con estos otros y otras, desde el mismo lugar, y con las mismas competencias políticas, una alternativa posible. Aunque ubicados en sectores diferentes, y provistos de diversas herramientas o recursos, las personas vivimos en una misma sociedad que sin piedad en muchos casos aplica un modelo que no respeta los valores de equidad, y aunque las consecuencias son diferentes (y más perjudiciales en algunos sectores que otros) la causa en principio es la misma. Sobre esta idea, los militantes sociales que comparten la unidad y gestión a partir de organizaciones independientes (de partidos políticos) y horizontales, ya sea su lugar de base la universidad, la fábrica, el barrio o el gremio, construyen espacios de coordinación política donde la síntesis de trabajo implica una dialéctica de construcción donde cada miembro u organización se retroalimenta con el accionar de los otros/as.

Nuestro sistema económico y social capitalista en su puesta en marcha, genera indefectiblemente ciertas condiciones desfavorables en los sectores sociales medios y bajos, y dicho margen es inherente y está contemplado en su misma estructura de funcionamiento. Viéndose beneficiados sólo los sectores sociales más altos (aquellos que tienen acceso a los medios de producción), los sectores más bajos no logran ni siquiera cubrir necesidades básicas, y se ven desprovistos de derechos básicos constitucionales como lo es el acceso a una vivienda digna o a la educación. Y estas diferencias son estructurales, contempladas e inherentes al modelo económico, por lo cual no pueden ser leídas como falencias o errores. El lugar adjudicado a los sectores populares será entonces el de la resistencia: pues la diferencia es ideológica.

A partir de esto, y siendo nosotros/as militantes sociales que participamos activamente en diversos espacios, es que nos surge el interés por investigar qué es lo que sucede en aquellos actores sociales que llevando a la acción ciertas ideas, las cuales se vuelven principios rectores en la subjetividad de cada uno/a, invierten su tiempo en prácticas políticas y por ende sociales de manera organizada.

Así, pensar en las siguientes ideas como resistencia, cambio social, ideología como principio rector de la subjetividad, nos sumerge en un panorama donde la lucha diaria implica una idea de compromiso, que abarca no sólo la responsabilidad propia y esperable de alguien que se compromete con alguna tarea, sino que en este caso además atañe a la subjetividad de ese sujeto: la política es una manera de pensar, de hacer y de sentir que no se vuelve negociable, donde no se aceptan renunciaciones ni desánimo fácilmente, se desafía a los límites, "se pone el cuerpo", y donde se sobrevaloran los fines e intereses colectivos por sobre los individuales. En la singularidad de cada militante habitarán de manera multiplicada la singularidad de esos otros/as compañeros/as, la pluralidad en la singularidad de cada uno/a.

Con lo cual, junto a esta idea de compromiso (con fuerte exigencia) no es posible dejar de contemplar su contraparte ligada al estrés. Por eso mismo, los conceptos de Engagement y burnout ligados al trabajo, en este caso, trabajo voluntario o militante nos resultó pertinente de investigar.

Por lo cual, la presente investigación se plantea como objetivo general conocer el Engagement y el burnout de los militantes del Centro Barrial Casita del Pueblo. Siendo los objetivos particulares: (a) conocer el perfil de los militantes respecto a edad, género, antigüedad en el Centro, formación y

situación socioeconómica, (b) analizar los niveles de Engagement de los militantes y (c) analizar los niveles de burnout de los militantes.

Finalizando, queríamos explicitar que es nuestro interés hacer un aporte científico desde el rol de estudiantes universitarios a espacios como el elegido, donde los militantes trabajan por cambiar las condiciones de existencia de los sectores populares en dicho barrio. Por eso era nuestra intención elegir un tema vinculado al compromiso social y bienestar de los militantes, ya que en la revisión bibliográfica no hemos encontrado investigaciones sobre estos temas. Consideramos que la ciencia y la investigación deben estar al servicio de la sociedad, favoreciendo y proveyendo de herramientas en el análisis de problemáticas sociales.

CAPÍTULO I

REVISIÓN TEÓRICA

Militancia

La mayoría de las investigaciones sobre militancia se refieren a los años 70. Ana Vidal ha investigado sobre las representaciones de la militancia política en dicha década por medio del arte y la memoria colectiva. Para Campbell (2010) la militancia en la argentina actual se basa casi por completo en la forma de militancia durante los años 1960 y 1970 que estuvo muy influenciado por el concepto guevariano del "Hombre Nuevo", el cual es considerado productor y producido por la revolución socialista y atravesado por los valores de la solidaridad. Guglielmucci (2008) investigó sobre la militancia de mujeres en la década del 70 como una forma de praxis revolucionaria a través de la utilización de la violencia como medio de transformación social.

En cuanto a la militancia estudiantil actual, para Josin (2005) la misma se caracteriza por la disponibilidad de tiempo libre, la horizontalidad en la toma de decisiones y actitudes de consenso anti dogmáticas, tolerancia y disenso en las discusiones. Según la autora el militante combina su participación política activa con el estudio, y estar presente en cada una de las actividades define la intensidad del compromiso asumido.

En cuanto a la militancia barrial, Vila (2010) define al militante de las organizaciones de desocupados como personas que poseen una fuerte identificación con el proyecto político, que sostienen áreas de organización y coordinación del hacer colectivo.

Conceptos asociados al de militancia

Se han encontrado investigaciones sobre conceptos cercanos al de militancia. Así, el activismo ha sido estudiado en relación a la militancia en estructuras partidarias (Vázquez & Vommaro, 2011) y en relación a la representación del yo, llegando a la conclusión que los activistas presentan una autoestima más elevada, mayor control interno y una diferente representación del yo, ya sean de derecha o izquierda (Fedi, Greganti & Tartaglia, 2001).

El concepto de voluntariado también podría relacionarse al de militancia. Según Silva Peralta (2009) el concepto de voluntario no es uno y el mismo para todos, ya que está atravesado por el contexto socio-histórico-cultural, y por la religión, pero reconoce elementos esenciales: compromiso en la prestación de ayuda a otras personas, iniciativa propia, sin contraprestación económica, cierta regularidad y pertenencia a una organización sin fines de lucro. Zurdo (2003) ha estudiado el proceso motivacional del voluntariado, dentro del cual una de cuyas clasificaciones es la orientación social: acción colectiva que trata de lograr la intervención y la transformación social.

El concepto de trabajo voluntario fue definido como quien presta de forma gratuita y libre servicios en algún tipo de organización (Gill Calvo, 1995, Gutiérrez, 1997, Tavazza, 1995). Ariño (1999) incluye las nociones de compromiso, libertad, ausencia de lucro, pertenencia e interés común, ya que, según refiere, en el voluntariado la persona se compromete desinteresadamente y por iniciativa propia, en una acción organizada al servicio de la comunidad.

López-Cabanas y Chacón (1999) proponen una serie de criterios para la clasificación del voluntariado: (a) *ámbito de intervención*: salud, servicios sociales, educación, etc., (b) *sector de población a la que atiende*: población general, infancia, mujer, etc. y (c) *funciones que realizan*: solidaridad con los sectores excluidos, prevención-reinserción anticipándose a los problemas emergentes, desarrollo social e implicación de la comunidad, sensibilización y denuncia social, etc.

Según Delgado (2007) el caso histórico más cercano se encuentra en los primeros años de la revolución cubana, para Ernesto Guevara el trabajo voluntario es una escuela creadora de conciencia, es el esfuerzo realizado por la sociedad y para la sociedad como un aporte individual y colectivo. En este mismo sentido, en su calidad de factor ideológico económico y moral fue promovido originalmente por Ernesto Guevara en Cuba, correspondiendo al que se realiza fuera de las horas normales de trabajo sin percibir remuneración económica adicional y cuyo objetivo es que sirva de formador de conciencia, logrando que las personas se sientan útiles (Sosa Sosa, 2009).

Engagement

No existe un equivalente del término *engagement* en español. Se relaciona con implicación en el trabajo, compromiso organizacional, dedicación al trabajo, apego al trabajo o adicción al trabajo (Salanova & Schaufeli, 2010). El engagement es conceptualizado motivacionalmente y positivamente en relación con el trabajo y la vida, poniendo acento en las dimensiones del vigor, la dedicación y la absorción (Csikszentmihalyi & Seligman, 2000; Salanova &

Schaufeli, 2000; Salanova, Schaufeli, Llorens & Peiró, 2004; Schaufeli, Salanova, González-Romá & Baker, 2002). Es la contra-cara del *burnout* o síndrome de estrés crónico (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró & Grau, 2000).

Respecto a las consecuencias del engagement, Salanova y Schaufeli (2010) y Salanova, Martínez y Llorens (2000) dirán que el engagement tiene un efecto positivo sobre el compromiso organizacional, un desempeño elevado y la calidad de servicio.

Engagement y militancia

Las investigaciones encontradas sobre estos dos conceptos, toman el concepto de engagement como equivalente al de compromiso. Pudal (2011) lo estudia como resorte psicológico y social de la militancia, para dar cuenta de las lógicas sociales y personales del compromiso, como también de su reverso, el desinvolucramiento.

Rodríguez Pizarro (2008) ha investigado sobre la militancia de mujeres en movimientos insurgentes de Colombia resaltando que la permanencia de las mismas en las organizaciones se debe al compromiso, en primer lugar, siguiéndole la solidaridad, amistad, utopía y participación, respectivamente. Otros investigadores se refieren a la forma como los militantes colectivos se esfuerzan por controlar las tensiones de manera que no degeneren en la violencia, sea por un exceso o por un defecto de compromiso (Doudy, 2004)

También se han encontrado estudios que plantean relaciones entre el trabajo voluntario y la participación, o bien entre el primero y el compromiso cívico (civic Engagement). El primero plantea que desarrollo del voluntariado a

través de Organizaciones No Lucrativas es un vehículo de participación en la comunidad de forma que enriquece al conjunto de la sociedad y a las personas que lo realizan (Mainar, Servós & Saz Gil, 2010). La siguiente investigación encontrada se trata del estudio de un proyecto de investigación longitudinal y multi-metodológico más amplio sobre el voluntariado juvenil, realizado con el propósito de entender las razones que tuvieron los jóvenes para elegir el voluntariado y, específicamente, las razones para mantener o abandonar el compromiso, así como los efectos de dicho voluntariado (Marta, Pozzi & Marzana, 2010).

Burnout

El término inglés burnout, o "estar quemado", se refiere al deterioro o agotamiento producido por una demanda excesiva de los recursos físicos y emocionales del sujeto por su tarea laboral (Neira; 2004). En el ámbito de la salud, surgió en 1974 con Freudenberger, quien lo definió como un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o de relación que no produce el esperado refuerzo. Para Maslach (1981) es una respuesta a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento físico y psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas. García (2002) describe el ciclo del síndrome en cuatro fases o etapas: entusiasmo, estancamiento, frustración y apatía. Ciertas investigaciones relacionaron burnout y engagement. Considerando una nueva perspectiva sobre el estudio de la salud del trabajador y se corroboró que las escalas de engagement

añaden valor para la predicción de indicadores de bienestar psicológico subjetivo (compromiso organizacional, satisfacción laboral y entusiasmo laboral) cuando se controla el burnout (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró & Grau, 2000).

Mercado-Salgado & Gil-Monte (2010) investigaron la relación entre compromiso organizacional y burnout en trabajadores del sector Salud y Educación, concluyeron en que el compromiso organizacional contribuye a disminuir el síndrome de quemarse por el trabajo aunque, ante la presencia de conflictos interpersonales, el personal con alto compromiso organizacional (normativo y afectivo) es más sensible al desarrollo del síndrome.

Salanova y Llorens (2008) realizaron una revisión de la actual investigación aplicada del burnout, donde concluyen que el futuro de la investigación sobre el mismo se encuentra vinculado con el estudio de su teóricamente opuesto, el engagement. El interés tradicional de la psicología organizacional en los aspectos negativos debe cambiar hacia los aspectos positivos: las posibilidades de los empleados, los recursos laborales y su potencial motivador (Salanova & Schaufeli, 2004).

Burnout y militancia

En relación estos dos conceptos Freudenberg (1974) define al profesional quemado con rasgos que pueden pensarse con referencia al perfil militante, a saber, el burnout o Síndrome de desgaste profesional fue definido por dicho psicoanalista al observar voluntarios que trabajaban con toxicómanos que, tras un tiempo en su puesto de trabajo, sufrían una pérdida de energía y

desmotivación. Lo conceptualizó como la sensación de agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral en aquellos profesionales que estuviesen dedicados al “servicio de los demás”.

Inglott (1999) critica la tendencia a operar con el concepto de burnout como si de un nuevo sufrimiento laboral se tratara, ubicándola como un signo del tiempo actual y sin cuestionar el entramado de vicios estructurales sobre los que asienta.

En la literatura se encuentran numerosos estudios sobre las condiciones de trabajo y el síndrome de burnout en voluntarios del Sector Salud (Argentero, Bonfiglio & Pasero, 2006; Cicognani, Pietrantonio, Chacón, F., Vecina, M. L. Barrón, A.; De Pául, M. P., 1999; Palestini & Prati, 2009; Crook, Weir, Willms & Egdorf, 2006; Dahlin, Joneborg & Runeson, 2007; Kao, 2009; Lewig, Xanthopoulou, Bakker, Dollard & Metzger; 2007). El burnout del voluntario ha sido investigado como variable moderadora de la duración del trabajo de voluntario (Campbell, Campbell, Krier, Kuehlthau, Hilmes & Stromberger, 2009; Yiu, 2001), como variable influida por la percepción del clima grupal (Liao & Chuang, 2004), como variable moderada por el reconocimiento, soporte socio-emocional y formación/ socialización recibidos (Haski-Leventhal & Bargal, 2008; Held & Brann, 2007; Lafer, 1991; Pardess, 2005, entre otros).

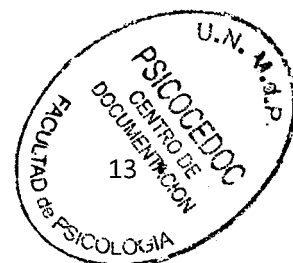
CAPÍTULO II

Marco teórico

En lo que refiere a este apartado desarrollaremos únicamente el enfoque de la Psicología Positiva, desde donde surge el concepto de Engagement, ya que tanto este último como el Burnout se encuentran desarrollados ya en el capítulo de la revisión teórica y en el de metodología.

El presente trabajo de investigación se abordará desde la Psicología Organizacional Positiva (POP), la cual se centra en el estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como su gestión efectiva y tiene como objetivo potenciar la calidad de vida laboral y organizacional mediante el descubrimiento de las características de una organización positiva (Salanova, Martinez & Llorens, 2005).

La psicología positiva se define como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología (Seligman 2005; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Es definida también como el estudio científico de las fortalezas y virtudes humanas, las cuales permiten adoptar una perspectiva más abierta respecto al potencial humano, sus motivaciones y capacidades (Sheldon & King, 2001), incluye también virtudes cívicas e institucionales que guían a los individuos a tomar responsabilidades sobre su comunidad y promueve características para ser un mejor ciudadano (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).



Uno de los principales conceptos desarrollados por la Psicología Organizacional Positiva, es el engagement ya desarrollado anteriormente.

CAPÍTULO III

MÉTODO

Diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo exploratoria-descriptiva, cualitativa y cuantitativa, cuya finalidad fue conocer los niveles de engagement y burnout de un grupo de militantes pertenecientes al Centro Barrial y Cultural Casita del Pueblo del barrio Pueyrredón.

Es exploratoria, debido a que no se han hallado investigaciones previas que correlacionen los niveles de engagement y burnout con el trabajo específicamente militante, es decir, si bien existen antecedentes con respecto a la correlación de las primeras variables y trabajo voluntario por ejemplo, no así con militancia lo cual hace radicar la cualidad exploratoria de la presente investigación.

Es descriptiva, ya que se realizará un análisis a partir de criterios cuantitativos y cualitativos. Por una parte teniendo en cuenta los datos arrojados por los dos instrumentos cuantitativos administrados a saber, el *Utrecht Work Engagement Scale* de Schaufeli, Salanova, González-Romá y Baker (2002) para evaluar el nivel de engagement, y el *Maslach Burnout Inventory* (Maslach, Jackson, 1981) para medir el burnout, enriqueciendo el análisis, a su vez, con datos cualitativos que fueran arrojados por una entrevista semi-estructurada en la cual se procuró evaluar las variables socio-demográficas.

Hipótesis

Las hipótesis planteadas en la presente investigación fueron dos, a saber: (1) Altos niveles de engagement estarían asociados a bajos niveles de burnout, y a su vez, que (2) los militantes con mayor antigüedad en el Centro Barrial presentarían niveles más altos de engagement.

Variables

Las variables que fueron evaluadas son:

Engagement, entendido como “un estado afectivo positivo, relativamente persistente, de plenitud, que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción o concentración en el trabajo” (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá & Baker, 2002). A su vez, dicha caracterización del engagement entiende a estos tres conceptos subyacentes como:

- El *vigor* se refiere a niveles elevados de energía y activación mental en el trabajo, a la predisposición de invertir esfuerzos y a la persistencia (incluso ante las dificultades).
- La *dedicación* se asocia al entusiasmo, a estar orgulloso e inspirado en el trabajo. Es un sentimiento de importancia y desafío.
- La *absorción*, es un estado de concentración, de sensación de que el tiempo pasa rápidamente y uno tiene dificultades para desligarse del trabajo.

La otra variable analizada es el *burnout*, término inglés que significa "estar quemado", y se refiere al deterioro o agotamiento producido por una demanda

excesiva de los recursos físicos y emocionales del sujeto por su tarea laboral (Neira; 2004)

En el ámbito de la salud, surgió en 1974 con Freudenberg, quien lo definió como un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o de relación que no produce el esperado refuerzo. Para Maslach (1981) es una respuesta a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento físico y psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas. García (2002) describe el ciclo del síndrome en cuatro fases o etapas: entusiasmo, estancamiento, frustración y apatía.

A su vez, una caracterización ulterior comprende que:

- El *cansancio o agotamiento emocional* se refiere a la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.
- La despersonalización mide el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento respecto a los demás.
- La *realización personal* evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

Participantes

La muestra estuvo compuesta por 28 (veintiocho) militantes hombres y mujeres de diversas franjas etarias, pertenecientes al Centro Barrial y Cultural "Casita del Pueblo", siendo de esta manera una muestra intencional y no probabilística.

Dentro de la muestra se encuentran militantes que coordinan y gestionan diversos talleres que se brindan en el barrio, también aquellos que participan del centro barrial en diferentes actividades, como asimismo de la asamblea donde se llevan a cabo la toma de decisiones del centro barrial. De los 28 sujetos de la muestra, el 40% coordinaba algún taller, y el 60% restante participaba de las asambleas, jornadas de lucha y demás actividades del centro.

Instrumentos

En la presente investigación se administraron dos instrumentos cuantitativos: el *Utrecht Work Engagement Scale* de Schaufeli, Salanova, González-Romá y Baker (2002) para evaluar el nivel de engagement, el *Maslach Burnout Inventory* (Maslach , Jackson, 1981) para medir el burnout, y en tercer lugar se administró una entrevista semi-estructurada a los militantes para indagar las variables socio-demográficas.

El MBI mide los 3 aspectos del síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el burnout.

Con respecto a las puntuaciones se consideran bajas las que se ubican por debajo de 34. Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno.

1. Subescala de agotamiento emocional. Consta de 9 preguntas.

Puntuación máxima 54.

2. Subescala de despersonalización. Está formada por 5 ítems.

Puntuación máxima 30.

3. Subescala de realización personal. Se compone de 8 ítems.

Puntuación máxima 48.

La clasificación de los ítems es la siguiente: Cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22. Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. (Ver instrumento en anexo). La escala se mide según los siguientes rangos:

0 =Nunca

1 = Pocas veces al año o menos

2 =Una vez al mes o menos

3 =Unas pocas veces al mes o menos

4 =Una vez a la semana

5 = Pocas veces a la semana

6 = Todos los días

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33. Puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome.

Procedimiento

Para comenzar con la investigación nos presentamos en la Asamblea del Centro Barrial contando a los presentes sobre la idea de nuestro trabajo de investigación y nuestras motivaciones. Luego explicamos brevemente sobre la temática que trabajaríamos y el procedimiento en cuanto a su participación. Por

último, les transmitimos que era nuestra intención poder darles una devolución luego de concluida nuestra investigación y poder colaborar así en la promoción y prevención de la salud de los militantes.

La recepción por parte de los militantes fue positiva, con marcada actitud de colaboración para con nosotros/as. Se mostraron muy motivados/as a participar y resaltaron el valor y la importancia que para ello/as tenía detenerse a pensar sobre la salud mental y el bienestar del militante, conviniendo que el tipo de trabajo realizado en este espacio demanda un compromiso fuerte que conlleva a destinar en muchos casos una sumatoria de tiempo y actividad que en reiteradas oportunidades desborda, mencionando además la dificultad de arribar a logros concretos en mediano tiempo siendo que lo emprendido resulta la mayoría de las veces procesos muy largos.

Habiendo compartido un momento de reflexión, y ya contando con la predisposición de los mismos, a continuación se pautaron las cuestiones operativas para la toma de los instrumentos. A saber días, horarios y espacios a convenir para administrarlos haciendo de este espacio algo compartido a los fines de poder evacuar cualquier tipo de inconvenientes o dificultades en algunos de los ítems.

Finalmente, la toma de los instrumentos se llevó a cabo en tres encuentros según las disponibilidades horarias de los participantes. En cada encuentro se administraron a cada militante los tres instrumentos siempre con la presencia de alguno de los estudiantes, como se explicitaba en el anterior párrafo. Primero se hizo una introducción sobre el instrumento a tomar y luego cada uno fue respondiendo en su protocolo. Cuando surgían dudas el investigador las iba evacuando en cada caso. El tiempo aproximado de duración de la

administración fue de media hora por encuentro para la administración de los tres instrumentos.

Se analizaron descriptivos básicos utilizando el programa SPSS 11.0.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

En este capítulo podremos visualizar los resultados que se obtuvieron del análisis de variables consideradas en esta investigación según fueron definidas en los objetivos planteados.

Según mencionábamos en otro apartado, la investigación se llevó a cabo en un Centro Barrial y Cultural “Tierra y Libertad” del Barrio Pueyrredón, ubicado en las periferias de la ciudad de Mar del Plata. Surge en el año 2010 con la intención de crear desde las bases barriales un espacio físico dentro del mismo, que pueda contener y organizar todas aquellas iniciativas culturales, sociales, políticas, productivas, y de prevención o promoción de la salud que surgieran por demanda del propio barrio. Además, estuvo siempre desde sus inicios la apertura para recibir propuestas de aquellos o aquellas que estuvieran interesados/as en llevar a cabo diversas actividades en el barrio. Así surgieron diversos talleres, grupos de discusión o reflexión, espacios de alfabetización, diversos productivos autogestionados, festivales, etc.

El espacio de toma de decisiones y organización es de tipo asambleario, y versa sobre esta modalidad la importancia de un concepto que se denomina: horizontalidad. Su fundamento radica en lograr un acercamiento a aquellos sectores barriales más vulnerabilizados y desprovistos de sus derechos que hacen a condiciones de vida dignas.

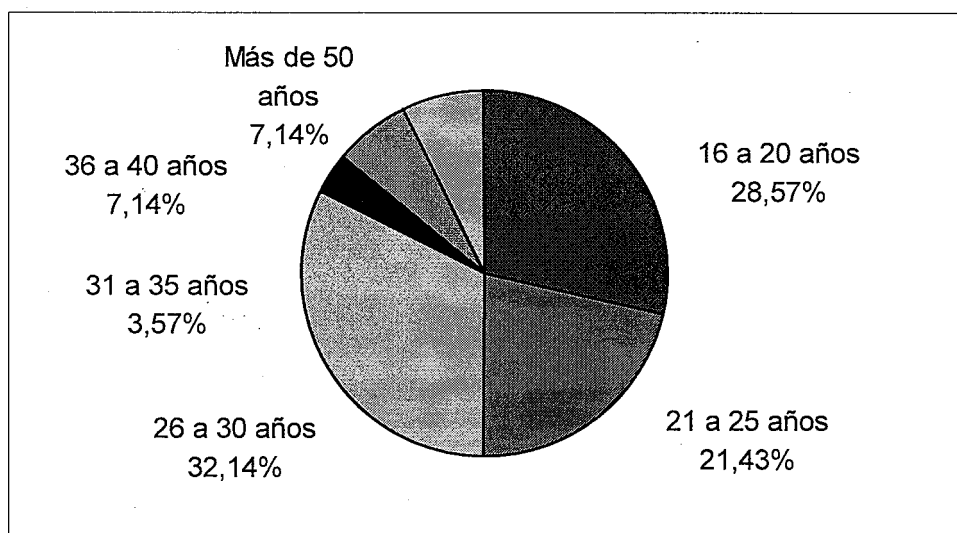


Variables socio-demográficas

Las variables socio-demográficas consideradas en esta investigación fueron las siguientes: edad, género, antigüedad en el Centro, formación, situación socio-económica, ésta última se subdividió en dos apartados: situación familiar y situación económica.

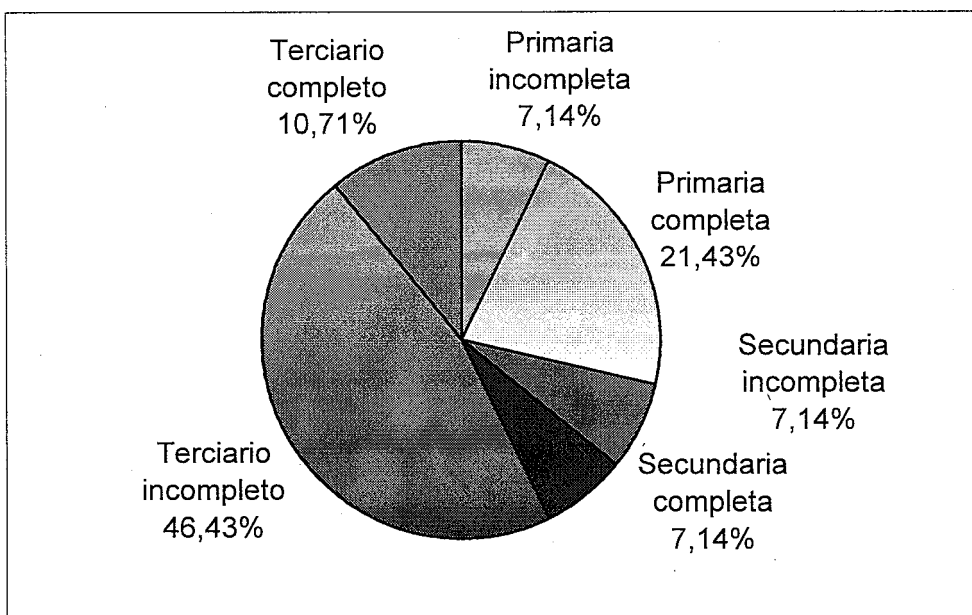
En la Figura 1 se presenta la distribución de militantes según la edad. Se observa una mayor concentración (28,57%) en el rango etáreo que va desde los 16 años a los 30. Más específicamente, un 32,14% de los participantes se concentra en la categoría de “26 a 30 años”, siguiéndole la categoría de “16 a 20 años” con un 28,57%.

Figura 1. Distribución de militantes según edad.



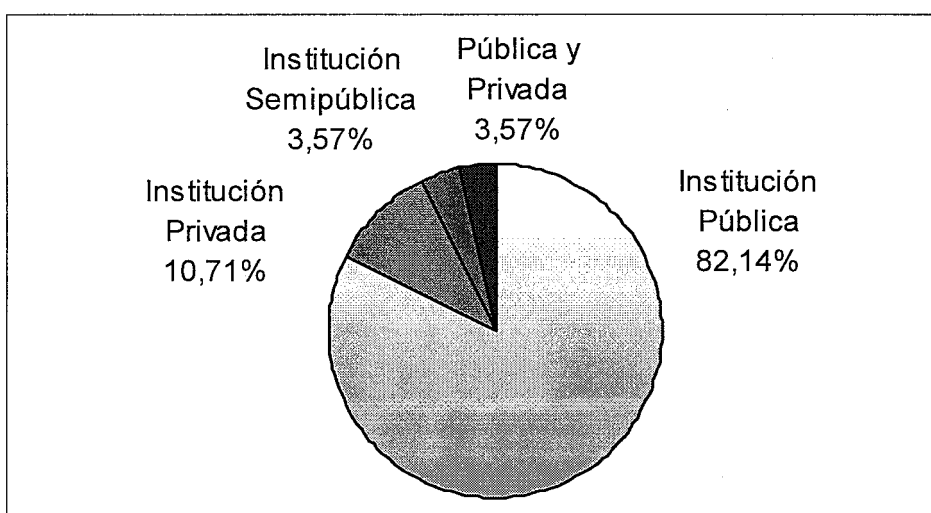
En la Figura 2 se presneta la distribución de militantes por nivel de formación. Se observa una mayor concentración de porcentajes en la categoría de militantes con un nivel de estudios de “Terciario incompleto” (46,43%), siguiéndole la categoría “Primaria completa” con un 21,43%.

Figura 2. Distribución de los militantes según nivel de estudios.



En la Figura 3 se distribuyen los militantes según su lugar de estudios. Observamos que por amplia mayoría (82,14%) se ha optado por la institución pública como lugar de estudio de los militantes del centro cultural.

Figura 3. Distribución de los militantes según lugar de estudios.



Nota: Con "Institución Semi-pública" nos referimos a las instituciones Privadas que reciben subsidios Estatales, es decir, no son ni totalmente privadas, ni totalmente públicas.

La Figura 4 muestra que existe una mayor concentración de militantes que trabajan de forma remunerada (78,57%), es decir tanto todo el año como de forma temporaria. En comparación con los militantes que no tienen trabajo remunerado (21,43%).

En la Figura 5 podemos notar una clara concentración de militantes que trabajan todo el año de forma remunerada (77,27%, n=17). Un 18,18% trabaja desde tres hasta nueve meses al año y sólo un 4,55% de la distribución trabaja de forma temporaria, es decir menos de tres meses al año.

Figura 4. Distribución de los militantes según tengan trabajo remunerado o no.

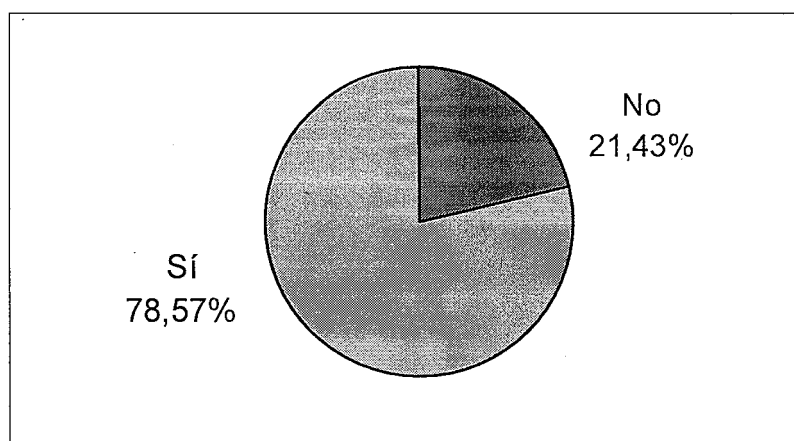
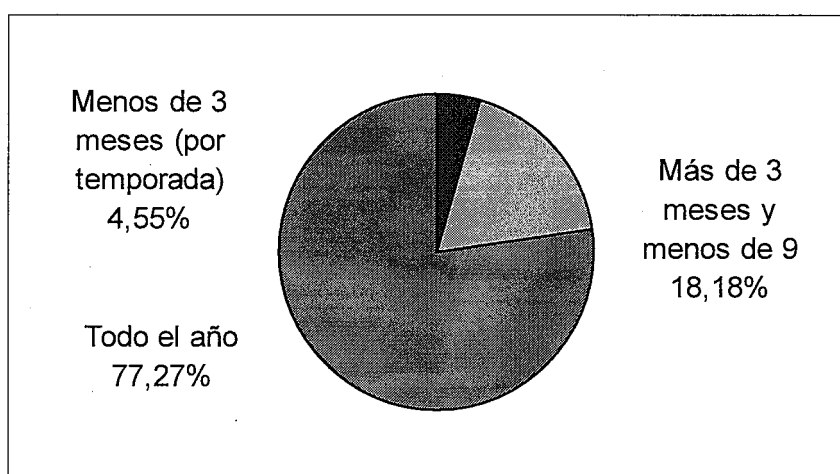


Figura 5. Distribución de los militantes según meses al año en que trabajan.

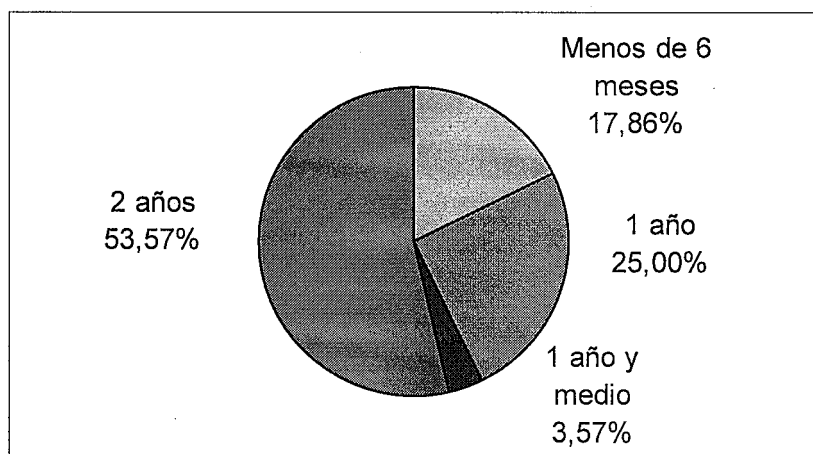


Específicamente, en cuanto a la cantidad de horas de trabajo, el mayor porcentaje de militantes que trabajan en forma remunerada (tanto todo el año como por temporada), lo hace de "1 a 4 horas diarias trabajadas" (36,36%) y un 31,82% que trabajan entre "9 y 12 horas". Solo el 4,55% trabaja "Más de 12 horas".

También cabe notar que el 71,43% de los militantes del Centro Barrial no tienen más ingresos que los que provienen de un trabajo remunerado. El resto de la muestra (28,57%) obtiene otro tipo de ingresos, dentro de los cuales una amplia mayoría proviene de Planes Sociales (n=5), mientras que el resto se divide en diferentes tipos de ingresos, como por ejemplo, rentas (n=1) y dinero de ventas o ayudas familiares (n=2). Respecto a otras variables como ser "propietario" o "no propietario" de vivienda, podemos observar que en la distribución de militantes entrevistados, el porcentaje de propietarios de vivienda propia, es igual al de los entrevistados que no son propietarios.

La Figura 6 muestra que más de la mitad de los militantes se encuentran trabajando hace más de 24 meses (2 años) en el Centro Barrial (53,57%).

Figura 6. Distribución de los militantes según antigüedad en el Centro Barrial.



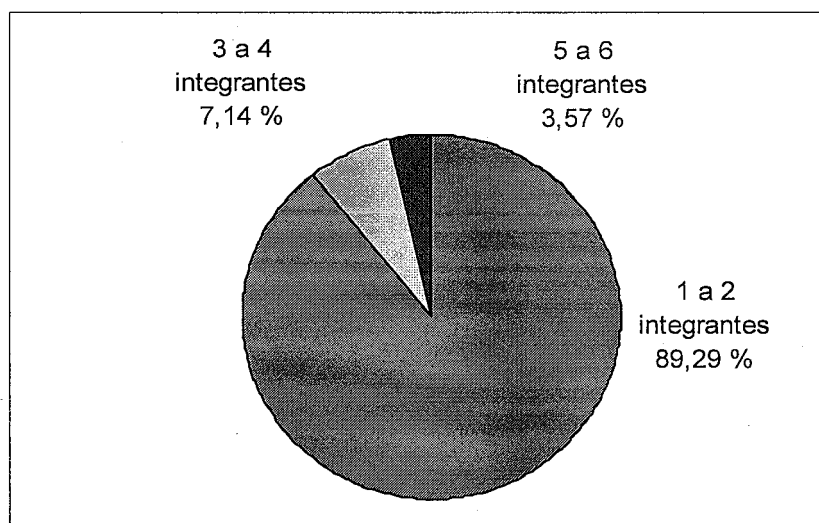
Respecto de la militancia en otros espacios cabe resaltar que hay un amplio porcentaje de militantes del Centro Barrial que participan de otros espacios (78,57%) y sólo un 21,43% que no milita en ningún otro lugar. Dentro de la totalidad de los militantes que militan en otros espacios el 27,27% milita en la Agrupación Estudiantil M.E.Ps¹ (Movimiento de Estudiantes de Psicología) perteneciente a la Facultad de Psicología de la UNMdP. Y lo siguen (en cuanto a porcentaje) el “Frente Popular Darío Santillán” (FPDS) y la “Juventud Rebelde Resiste” (JRR) con un 22,73 %.

En relación a la conformación de las familias de los militantes del Centro Cultural, notamos que un 57,14% del total tiene de 1 a 2 integrantes en su núcleo familiar. Mientras que va decreciendo la distribución a medida que aumentan los integrantes de la familia, por ejemplo, solo el 3,57 % tiene más de 6 integrantes en su familia. En cuanto a “Estado civil”, es el alto porcentaje de militantes “separados”, casi la mitad de la distribución del centro (46,43%), seguida de “Solteros” con un casi un 35,71%. Finalmente, con respecto a la variable “Cantidad de hijos”, casi la totalidad de la distribución de militantes (89,29%) no tiene hijos. Y de ese 10,71% restante, se distribuyen equitativamente los militantes con 1, 2 y 4 hijos.

En relación a la colaboración en los gastos familiares, podemos observar en la Figura 7, que hay una amplia mayoría de militantes que en su familia nuclear, sólo 1 o 2 integrantes contribuyen económicamente (89,29%). La restantes categorías no llegan a acumular el 11%.

¹ Los y las integrantes de la presente investigación hemos formado parte de la agrupación política MEPs durante la realización de la misma, no siendo asimismo parte de la muestra en donde llevamos a cabo

Figura 7. Distribución de los militantes según cantidad de integrantes de la familia que contribuyen económicamente.



Engagement

Una de las dimensiones de análisis del engagement es la *absorción*, entendida como un estado de concentración, de sensación de que el tiempo pasa rápidamente y uno tiene dificultades para desligarse del trabajo.

La Figura 8 muestra que más de la mitad de los militantes (53,57%) posee un nivel de absorción medio, más de la tercera parte (39,29%) tiene un nivel de absorción alto, mientras que menos de una décima parte (7,14%) posee un nivel muy alto de absorción. No encontramos niveles bajos de absorción.

La segunda dimensión es la *dedicación*, la misma se asocia al entusiasmo, a estar orgulloso e inspirado en el trabajo. Es un sentimiento de importancia y desafío. En la Figura 9 observamos que el nivel de dedicación de más de la mitad de los militantes (53,57%) es alto, menos de la tercera parte (32,14%) responde a un nivel medio de dedicación, mientras que más de una décima

parte (14,29%) tiene un nivel de dedicación alto. No encontramos niveles bajos de dedicación.

Figura 8. Nivel de Absorción de los militantes

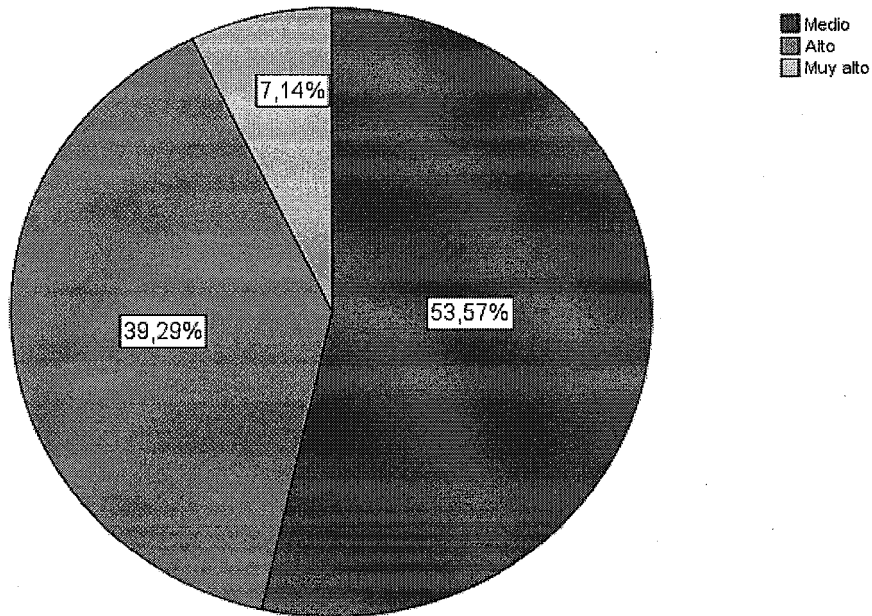
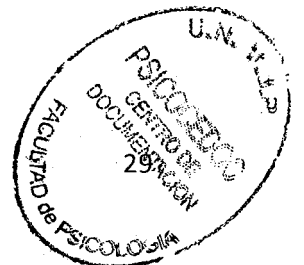
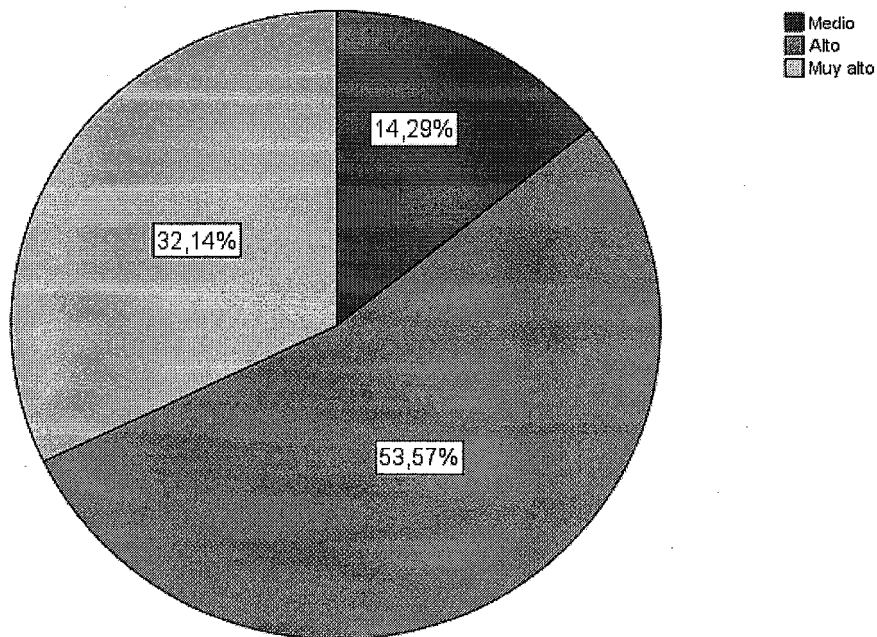
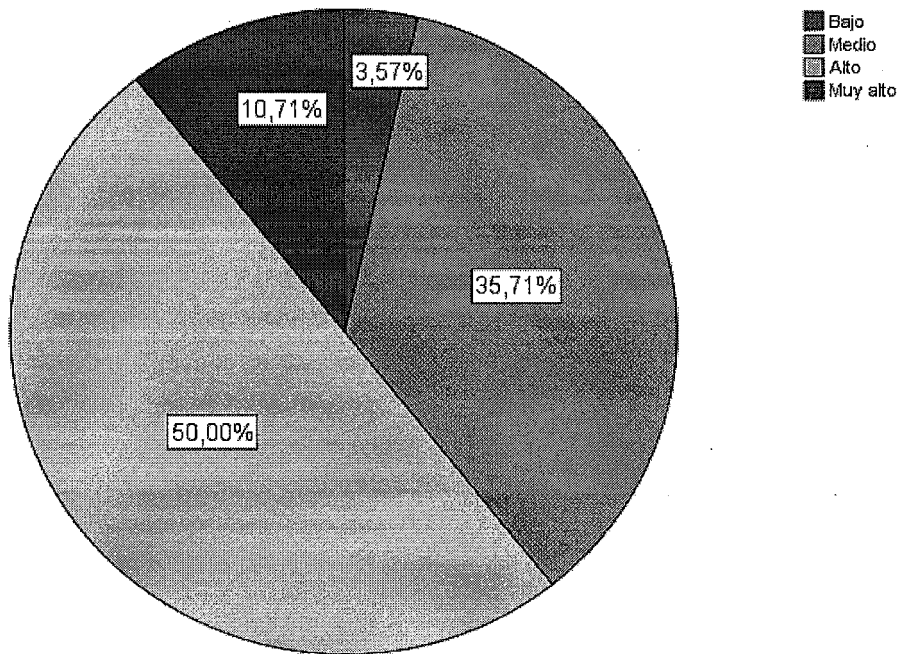


Figura 9. Nivel de Dedicación de los militantes



Y, finalmente, el *vigor* se refiere a niveles elevados de energía y activación mental en el trabajo, a la predisposición de invertir esfuerzos y a la persistencia (incluso ante las dificultades). En la Figura 10 vemos que el nivel de vigor del 50% de los militantes de la muestra es alto. Luego más de la tercera parte (35,71%) tiene un nivel de vigor medio, mientras que el resto se divide entre los militantes cuyo nivel de vigor es muy alto (10,71%) o bajo (3,57%).

Figura 10. Nivel de Vigor de los militantes

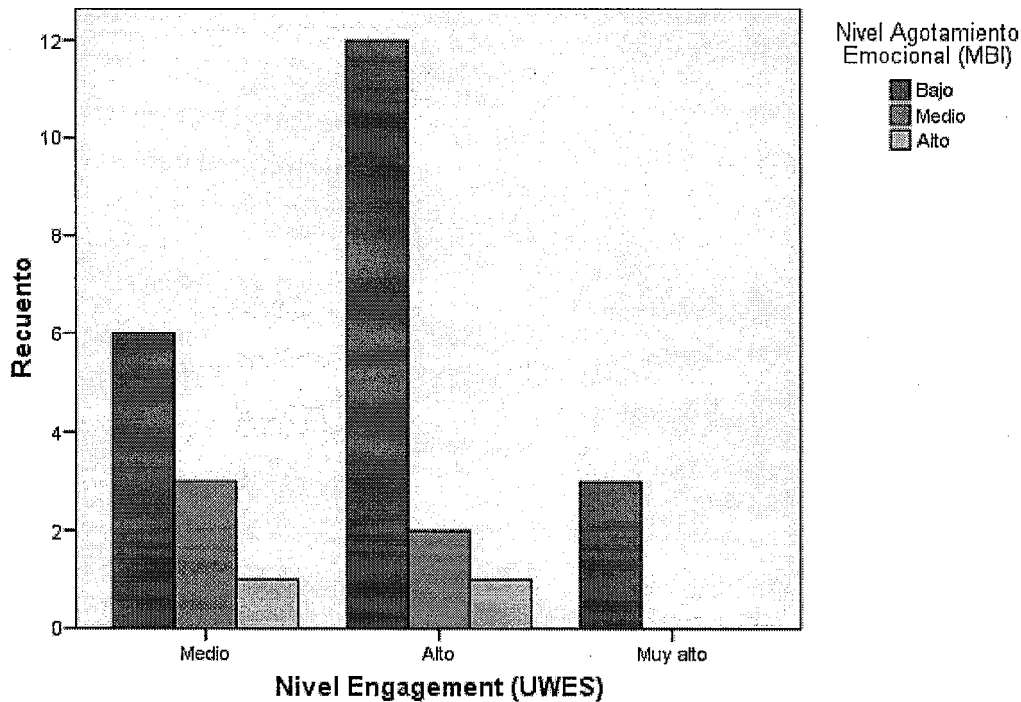


Engagement y burnout

En cuanto a la asociación entre niveles de engagement y niveles de las tres dimensiones del burnout, se destaca que cada nivel de Engagement se asocia con niveles bajos de agotamiento emocional (Figura 11). Hay sólo dos militantes que muestran asociaciones de niveles medios y altos de Engagement y altos de agotamiento emocional. Y el nivel muy alto de

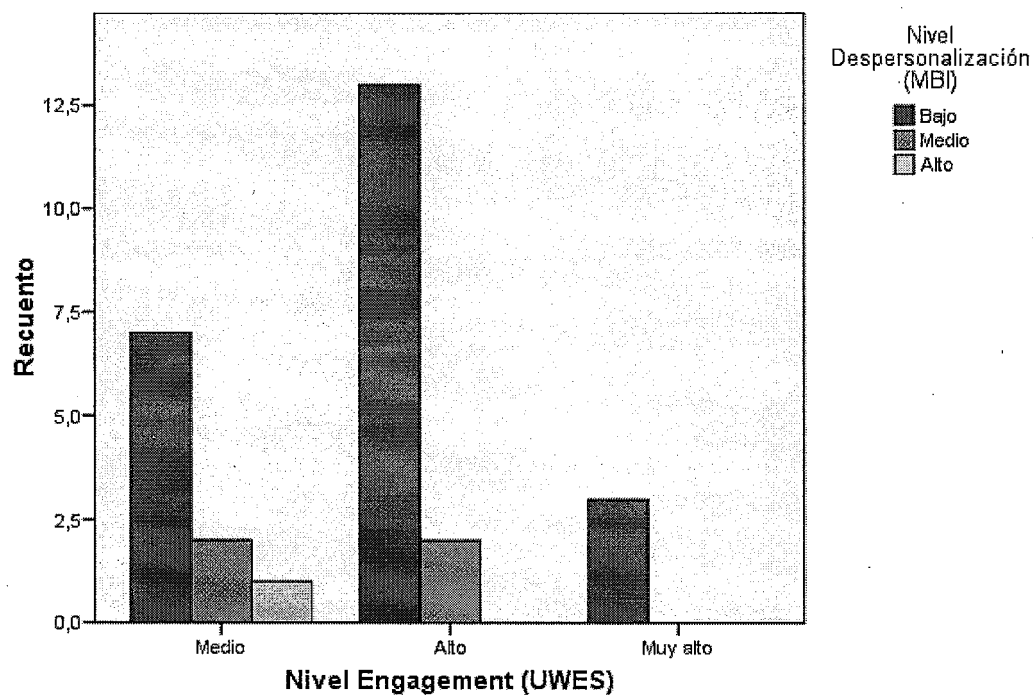
Engagement se asocia en tres casos con niveles bajos de agotamiento emocional.

Figura 11. Nivel de agotamiento emocional y nivel de Engagement.



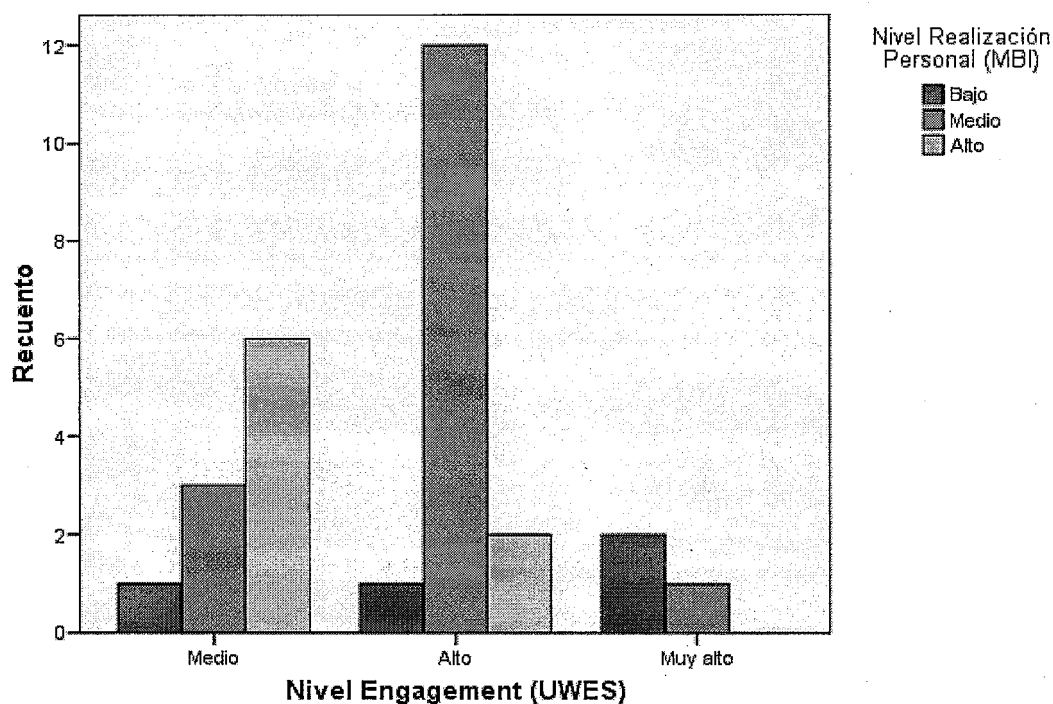
En la Figura 12, se analizan las asociaciones entre los niveles medio, alto, y muy alto de Engagement respecto a los niveles de despersonalización. Comparativamente, en el nivel de Engagement alto hay mayores asociaciones con niveles de despersonalización más bajo. En la misma línea, el nivel de Engagement muy alto se asocia sólo con un nivel de despersonalización bajo.

Figura 12. Nivel de despersonalización y nivel de Engagement.



En la Figura 13, se puede visualizar que los niveles de realización personal se asocian de forma más heterogénea con los niveles de Engagement. El nivel medio de Engagement presenta una escalera ascendente de casos asociados con niveles bajos, medios y altos, habiendo sólo un militante con bajo nivel de realización personal y seis con nivel alto. En el nivel alto de Engagement, hay una clara acumulación de la distribución en el nivel medio de realización personal, con casi la mitad de la muestra de militantes (50%). No se encontraron casos con nivel alto de realización personal.

Figura 13. Nivel de realización personal y nivel de Engagement.

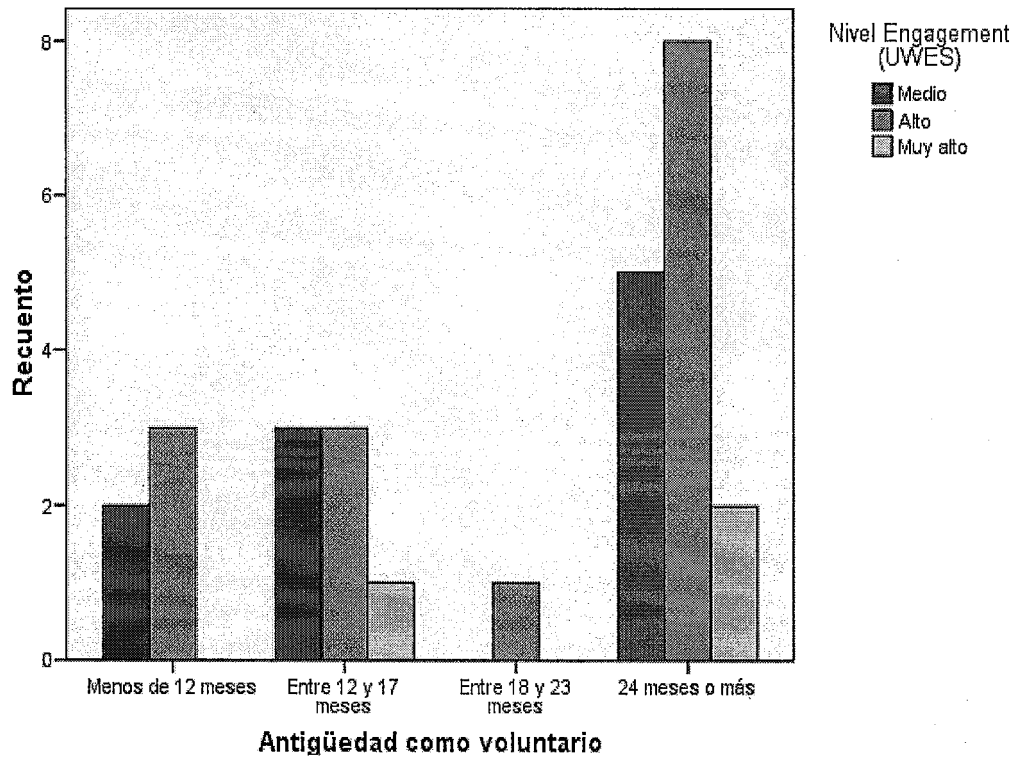


Engagement y antigüedad

La Figura 14 muestra asociaciones entre niveles de Engagement y la antigüedad como militante. Las categorías “Menos de 12 meses” y “Entre 18 y 23 meses” no se asocian con el nivel muy alto de Engagement. Sólo se observaron 3 militantes con muy altos niveles de Engagement en toda la muestra, y 2 de ellos se encuentran en la categoría “24 Meses o más”. Altos niveles de Engagement se asocian sobre todo con la categoría de antigüedad “24 Meses o más”. Esta última categoría también presenta asociaciones con niveles medios y muy altos de Engagement. En las categorías “Menos de 12 meses” y “Entre 12 y 17 meses” los niveles bajos y medios de Engagement están más equilibrados. Y por último en cuanto al nivel medio de Engagement, pareciera haber una tendencia ascendente en los valores a medida que

aumenta la antigüedad de los voluntarios, salvo por la categoría “Entre 18 y 23 meses” que sólo presentó asociaciones con nivel alto de Engagement en un único caso.

Figura 14. Antigüedad del militante en relación al nivel de Engagement.



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Según los resultados presentados, se concluye que se ha confirmado la primera hipótesis de trabajo, a saber: que *altos niveles de engagement estarían asociados a bajos niveles de burnout*, y que se ha confirmado parcialmente la segunda hipótesis de trabajo: *los militantes con mayor antigüedad en el Centro Barrial presentarían altos niveles de Engagement* ya que los militantes con menos antigüedad también presentaron niveles altos de Engagement.

Teniendo en cuenta el concepto de Engagement y sus dimensiones (vigor, dedicación y absorción) y dados los resultados obtenidos en nuestra investigación, hemos encontrado similitudes con investigaciones anteriores como la que estudia el activismo y la representación del yo, que concluye que los activistas presentan una autoestima más elevada, mayor control interno y una diferente representación del yo, ya sean de derecha o izquierda (Fedi, Greganti & Tartaglia, 2001).

Encontramos también similitudes con investigaciones anteriores en relación a la forma de militancia en el Centro Cultural, según lo desarrollado en la introducción de este trabajo y extraído de las entrevistas. A esto se refiere Josin (2005) cuando enumera: la disponibilidad de tiempo libre, la horizontalidad en la toma de decisiones y actitudes de consenso anti-dogmáticas, tolerancia y disenso en las discusiones. Además, según la autora el militante combina su participación política activa con el estudio, y estar presente en cada una de las actividades define la intensidad del compromiso asumido. A su vez, esto último podría relacionarse con los resultados arrojados

por la variable sociodemográfica “formación”, siendo que el porcentaje más alto de la población corresponde a universitario incompleto (es decir, en curso), y le sigue primario completo. En esta misma línea notamos también una coincidencia con Vila (2010), quien define al militante de las organizaciones de desocupados como personas que poseen una fuerte identificación con el proyecto político, que sostienen áreas de organización y coordinación del hacer colectivo. Dichas características son las enunciadas en un comienzo respecto de lo que puede observarse como el perfil militante, a saber, una forma de trabajo político voluntaria en donde la ideología (equiparable a las palabras de la autora como “fuerte identificación con el proyecto político”) atraviesa las prácticas de los mismos, trayendo como consecuencia una implicación con la labor política que los y las posiciona en áreas de gestión y organización con fuerte protagonismo y dedicación diaria.

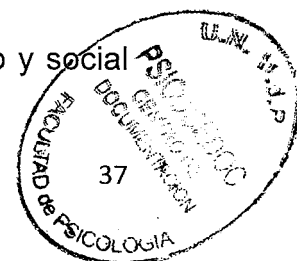
Aquí es posible relacionar lo postulado en la primera hipótesis junto con demás datos relevados en las entrevistas semi-dirigidas, a saber: los tipos de participación en el centro barrial de la muestra. Esto arroja el desempeño de competencias tales como: coordinación, planificación, supervisión, y/o gestión tanto de talleres, como reuniones semanales, recursos, asambleas, etc. (específicamente un 40% en coordinación de talleres puntualmente, y un 60% restante dedicado a las demás áreas: asambleas, jornadas de trabajo, reuniones de gestión, etc). Esto nos hace pensar para futuras líneas de investigación que el hecho de poder implicarse y desempeñar tales competencias contribuye a aumentar los niveles de Engagement en el trabajo militante.

Otra investigación que nos permite encontrar similitudes es la de Silva Peralta (2009) sobre el concepto de voluntario, el cual no es uno y el mismo para todos, ya que está atravesado por el contexto socio-histórico-cultural, y por la religión, pero reconoce elementos esenciales los cuales son el compromiso en la prestación de ayuda a otras personas, iniciativa propia, sin contraprestación económica, cierta regularidad y pertenencia a una organización sin fines de lucro. Dichos elementos esenciales se hacen visibles en los y las militantes del centro barrial, a través de las entrevistas, lo cual en cierta medida nos permite establecer un vínculo entre ambos conceptos voluntario/a – militante como proponíamos al comienzo de dicha investigación, y a su vez poder correlacionarlo con la hipótesis establecida correspondiente a una relación positiva entre antigüedad en el centro barrial y los niveles de Engagement, pudiéndose vincular con los elementos formulados por la autora respecto a la regularidad y la pertenencia a una organización sin fines de lucro.

Asimismo, teniendo en cuenta estas semejanzas con investigaciones anteriores, creemos que la producción científica sobre las relaciones entre militancia y Engagement son escasas, y constituye un espacio de interés para futuras investigaciones.

Sería sumamente productivo un seguimiento, o una segunda investigación, sobre esta población determinado tiempo después para observar si existen diferencias en cuanto a los resultados arrojados en ésta misma o no, pudiendo así poder seguir analizando las relaciones existentes entre militancia, antigüedad en la labor militante y Engagement.

Pudal (2011) estudia el compromiso (que podríamos establecerlo como un equivalente al concepto de Engagement) como resorte psicológico y social



de la militancia, para dar cuenta de las lógicas sociales y personales del mismo como también de su reverso, el desinvolucramiento. La confirmación de las hipótesis también nos permite encontrar semejanzas con lo planteado por la autora siendo que las actividades que se emprenden en el Centro Barrial vislumbran fuerte compromiso como motor de la iniciativa, lo que conlleva a la programación y planificación en diversas áreas, a corto y largo plazo, todas ellas discutidas y consensuadas en espacios horizontales.

También encontramos similitudes con la investigación de Mercado-Salgado y Gil-Monte (2010) sobre la relación entre compromiso organizacional y Burnout en trabajadores del sector Salud y Educación, quienes concluyeron que el compromiso organizacional contribuye a disminuir el síndrome de quemarse por el trabajo. En nuestra investigación se observan altos niveles de engagement asociados con bajos niveles de burnout.

En este punto futuras líneas de investigación serían interesantes de analizar tomando como hipótesis que dicha relación debe ser entendida como puntapié inicial desde los aspectos positivos y saludables del desempeño del trabajo militante con resortes psicológicos tales como el compromiso, la dedicación, la pertenencia, la iniciativa voluntaria, etc., como promotores y motivadores en el mismo, colaborando así con la tesis propuesta por Salanova y Llorens (2008) en realizar aportes en las investigaciones futuras en psicología organizacional desde aspectos positivos.

Es de considerable observación las relaciones que se dan, tanto en el caso de los niveles de despersonalización, como de realización personal, con sus asociaciones a niveles de Engagement. La tendencia se da inversamente proporcional en ambos casos.

La diferencia radica en que a medida que los niveles de Engagement aumentan, disminuyen los de despersonalización, situación habitualmente esperable. Mientras que en el caso de la realización personal, el caso es otro, puesto que a medida que aumentan los niveles de Engagement disminuyen los niveles de realización personal (como lo muestra el gráfico de la Figura 13), terminando en el nivel muy alto de Engagement, con solo 2 militantes con nivel bajo de realización personal, y 1 con nivel medio.

Otra cuestión a destacar es la concentración de la población militante en los niveles “altos” de Engagement, con casi la mitad de la distribución en cuanto a cantidad (con una media cercana a los 12 militantes, de 28), tanto en las dimensiones ligadas al concepto de Engagement, como realización personal (nivel medio de esta variable); como en las ligadas al Burnout, agotamiento emocional y despersonalización (con niveles bajos de éstas). Esta tendencia puede verse relacionada también con la concentración de militantes con nivel “alto” de Engagement y de mayor antigüedad, como se puede observar en la Figura 14. En la categoría de “24 meses o más” se concentran más de la mitad de la población militante analizada ($n=15$), con los niveles más altos de Engagement a comparación con el resto de las categorías de antigüedad.

CONCLUSIONES

De acuerdo a lo expuesto en la revisión teórica, el término Engagement no tiene un equivalente en español y se relaciona con implicación en el trabajo, compromiso organizacional, dedicación. Con lo cual según nuestros resultados, podríamos afirmar que determinadas formas de organización favorecerían el Engagement de sus integrantes. En este caso la forma del trabajo militante se corresponden con la horizontalidad y la autonomía en la toma de decisiones, el vínculo directo con el producto, fruto del trabajo conjunto, la construcción de relaciones democráticas, la disposición de trabajo grupal cara a cara, conocimiento y comunicación entre la totalidad de sus miembros, el sostén y apuntalamiento grupal. Todo lo cual favorece la implicación que éste tipo de participación genera a nivel grupal.

Consideramos que estos aspectos hacen al tipo de organización positiva que plantea el marco teórico de nuestra investigación, que incluyen virtudes cívicas e institucionales que guían a los individuos a tomar responsabilidades sobre su comunidad y promueve características para ser un mejor ciudadano (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

La idea anterior se desprende de los datos que nos arrojó la Figura 14 en la relación Engagement – antigüedad, siendo que en cuanto al nivel medio de Engagement se observó una tendencia ascendente en los valores del mismo a medida que aumentaba la antigüedad de los militantes, y a su vez esto se correspondió con un aumento de la cantidad de los mismos por categoría de edad. Esto nos permite no sólo confirmar una de nuestras hipótesis (referida a que aumentan los niveles de Engagement a mayor

antigüedad militante) sino que además, nos permite postular una nueva en relación a la cantidad de los mismos por categoría de antigüedad. Es decir, observamos mayoritariamente más militantes de mayor antigüedad que de menos, y asimismo aquellos comportan altos niveles de engagement. Podría pensarse que este tipo de trabajo militante incrementa el Engagement de los mismos, lo que favorece una mayor permanencia.

Concluimos entonces que los resultados de esta investigación sostienen que los militantes con mayor antigüedad en el Centro Barrial presentan altos niveles de Engagement, y, en segundo lugar, que altos niveles de Engagement se asocian con bajos niveles de Burnout.

Es relevante, en este apartado de la investigación hacer un breve comentario en cuanto a la ausencia de investigaciones sobre el concepto de militancia, ya que por un lado los pocos estudios encontrados corresponden a la militancia de los años 70', y por otro lado, lo que encontramos son desarrollos teóricos sobre conceptos asociados como activismo y voluntariado. En un intento de problematizar esta situación podemos decir que esto podría mantener relación con los efectos de la última dictadura militar en nuestro país que aún perduran en la subjetividad. La pasividad que generó en el compromiso y la participación política de la ciudadanía en general y en el ámbito académico en particular, son factores, también que pueden haber influido, a nuestro parecer, en la falta de producción teórica sobre militancia y en el silenciamiento de dichas prácticas dentro del ámbito académico.

Consideramos que esta investigación aporta elementos para futuros investigadores que teniendo interés en las presentes temáticas, podrá interesarse acerca de los últimos cuestionamientos que nos hicieramos al

respecto surgidos de los resultados obtenidos. Específicamente sobre cómo puede contribuir al engagement el trabajo de tipo militante, reduciendo en los términos posibles la contracara de aquél a saber el burnout.

Como decíamos son pocas las publicaciones que ofrecen desarrollos teóricos sobre el concepto de militancia, no asimismo sobre voluntariado siendo éste último un tipo de organización laboral en donde encontramos similitudes. Pero engagement y militancia conlleva un abordaje del término compromiso que a veces escapa lo meramente voluntario, es decir, actuar en formas organizacionales con una identidad política colectiva crea un marco que convoca a desarrollar modalidades estratégicas de acción y tácticas de abordaje que deben potencializar las capacidades de cada sujeto para permanecer en un proyecto a largo plazo.

Para nosotros/as resultó complejo desarrollar líneas de pensamiento que no estuvieran enraizadas en lo que nuestra práctica militante nos dejara como experiencia. Realizando las entrevistas y los instrumentos nos vimos motivados de encontrar resultados que favorecieran nuestras hipótesis para poder contribuir con la comunidad barrial como resortes motivadores, pero asimismo para poder iniciar desarrollos teóricos a tal fin.

Asimismo no desconocemos la existencia de burnout (coloquialmente denominado "desgaste") en variadas organizaciones militantes (sean partidarias o no) con lo cual además nos motivaba poder explorar acerca de este tipo de organización barrial, sus características y qué índices de aquel encontrábamos presentes. Siendo bajos los niveles de burnout, pensamos también contribuye para aportar formas de desarrollo organizacional que favorezca la dedicación saludable en el encuentro con las tareas.

Creemos que las prácticas no deben desligarse de la construcción de pensamiento conjunto que sobre ellas versa, y una forma de aproximación fue a través de llevar a cabo el presente trabajo. Encontramos absurdas dicotomías en nuestra carrera en donde por ejemplo investigación y extensión parecieran no tener puentes de comunicación, o corresponder a medios o mundos de trabajo distinto. Y algo similar ocurre en los ámbitos militantes donde la puesta en acto de acciones concretas parecen desprovistas de un marco teórico o de acción elaborado desde formas de pensamiento contrastadas con realidades concretas.

Por todo lo anterior es que manifestamos la satisfacción que nos ha producido la realización del presente trabajo de investigación, en el cual hemos logrado, con aciertos y errores seguramente, tender ese puente entre el saber académico y la comunidad retroalimentándose dicha relación en pos de saberes.

REFERENCIAS

- Ariño, A. (1999). *La rosa de las solidaridades. Necesidades sociales y voluntariado en la Comunidad Valenciana*. Valencia: Bancaja.
- Bekkers, R. (2005). Participation in Voluntary Associations: Relations with Resources, Personality, and Political Values. *Political Psychology*, 26, 439-454.
- Cambell, Kathryn. (2010). *Qué significa servicios militante en la Actualidad? ¿Qué significa hoy ser un militante? Colección ISP. Libro 880*. Recuperado el 10 de julio de 2012 de http://digitalcollections.sit.edu/isp_collection/880
- Campbell, C., Campbell, D., Krier, D., Kuehlthau, R., Hilmes, T., & Stromberger, M. (2009). Reduction in Burnout may be a Benefit for Short-term Medical Mission Volunteers. *Mental Health, Religion, Culture*, 12, 627-37.
- Chacón, F., Vecina, M. L. Barrón, A., & De Pául, M. P. (1999). Burnout en voluntarios que trabajan con pacientes de SIDA o cáncer. *Clínica y Salud*, 10, 137-150.
- Cicognani, E., Pietrantonio, L., Palestini, L., & Prati, G. (2009). Emergency Workers' Quality of Life: The Protective Role of Sense of Community, Efficacy Beliefs and Coping Strategies. *Social Indicators Research*, 94, 449-463
- Cromer, K. (2010). A Conceptual Model of Volunteer Engagement: The Influence of Organizational Assimilation and Psychological Capital Constructs as Reflections of Overall Volunteer Engagement Attitude on Multi-dimensional and Overall Individual Effective Volunteer Behavior.

Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences, 70, 3077.

Crook, J., Weir, R., Willms, T., & Egdorf, D. (2006). Experiences and Benefits of Volunteering in a Community AIDS Organization. *Journal of the Association of Nurses in AIDS Care*, 17, 39-45.

Dahlin, M., Joneborg, N., & Runeson, B. (2007). Performance-based Self-esteem and Burnout in a Cross-sectional Study of Medical Students. *Medical Teacher*, 29, 43-48.

Delgado, L. (2007). *El Trabajo Voluntario como política revolucionaria*. Recuperado el 28 de abril del 2011 de <http://www.aporrea.org/ideologia/a37876.html>.

Desviat, M. (1998). De los viejos utópicos a los posmodernistas quemados. Respuesta sentimental a Guillermo Rendueles. *Debates e informes*, 327-335.

Doidy, E. (2004). Prévenir la violence dans l'activité militante. *Trois études de cas. Revue française de sociologie*, 45 (3), 499-527.

Farmer, G., & Piotrkowski, C. (2009). African and European American Women's Volunteerism and Activism: Similarities in Volunteering and Differences in Activism. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 19, 196-212.

Fedi, A., Greganti, K., & Tartaglia, S. (2001). Activismo político y representación del yo. *Universidad de Turín. Psicología Política*, 22, 53-75.

Freudenberger, H. (1974). Saff burn-out. *Journal of social Issues*, 30, 159-166.

Gagné, M. (2003). The Role of Autonomy Support and Autonomy Orientation in Prosocial Behavior Engagement. *Motivation and Emotion*, 27, 199-223.

- García, O. (2002, diciembre). Los riesgos psicosociales y su prevención: mobbing, estrés y otros problemas. Presentado en *Jornada Técnica de Actualización*. Centro Nacional de Nuevas Tecnologías – INSHT, Madrid.
- Gil Calvo, E. (1995). *El voluntariado*. Valencia: Fundació Bancaixa.
- Guglielmucci, A. (2008). *Mujeres y praxis revolucionaria en Argentina: una aproximación a la militancia setentista a través de la perspectiva de sus protagonistas*. Recuperado el 10 de julio de 2012 desde <http://amnis.revues.org/648>
- Haski-Leventhal, D., & Bargal, D. (2008). The Volunteer Stages and Transitions Model: Organizational Socialization of Volunteers. *Human Relations*, 61, 67-102.
- Held, M., & Brann, M. (2007). Recognizing HIV/AIDS Volunteers' Stressors and Desire for Support. *AIDS Care*, 19, 212-214.
- Henderson, A., Brown, S., Pancer, S., & Ellis-Hale, K. (2007). Mandated Community Service in High School and Subsequent Civic Engagement: The Case of the 'Double Cohort' in Ontario, Canada. *Journal of Youth and Adolescence*, 36, 849-860.
- Inglott, R. (1999). La cuestión de la transdisciplinariedad en los equipos de salud mental. Originales y revisiones. *Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq*, 19, 70, 209-223.
- Josin, F. A. (2005). *El compromiso político entre los estudiantes militantes de la Facultad de Trabajo Social de la UNLP*. Tesis de Maestría no publicada. IDES-Universidad Nacional de General Sarmiento. Buenos Aires, Argentina.

- Kao, Y. (2009). Burnout in College Student Volunteers: A Cross-level Study. *College Student Journal, 43*, 872-878.
- Kaskie, B., Imhof, S., Cavanaugh, J., & Culp, K. (2008). Civic Engagement as a Retirement Role for Aging Americans. *The Gerontologist, 48*, 368-377.
- Krettenauer, T., & Gudulas, N. (2003). Motives for Volunteering and Identity Development in Late Adolescence: An Empirical Study of Life-course Characteristics of Civic Engagement. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie, 35*, 221-228.
- Lafer, B. (1991). The Attrition of Hospice Volunteers. *Omega: Journal of Death and Dying, 23*, 16- 168.
- Lewig, K., Xanthopoulou, D., Bakker, A., Dollard, M., & Metzger, J. (2007). *Burnout and Connectedness among Australian Volunteers: A Test of the Job Demands-Resources*. University of South Australia. Editorial Board. *Journal of Vocational Behavior 71* (2007) 429–445.
- Liao, H., & Chuang, A. (2004). A Multilevel Investigation of Factors Influencing Employee Service Performance and Customer Outcomes. *Academy of Management Journal, 47*, 41-58.
- López-Cabanas, M., & Chacón, F. (1999). *Intervención psicosocial y servicios sociales: un enfoque participativo*. Madrid: Editorial Síntesis, S.A.
- Martinson, M., & Minkler, M. (2006). Civic Engagement and Older Adults: A Critical Perspective. *The Gerontologist, 46*, 318-324.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.

- Neira, M. (2004). *Cuando se enferman los que curan. Estrés laboral y burnout en los profesionales de la salud*. Buenos Aires: Gambacop Industria Gráfica.
- Obradovi, J. (2007). Developmental Antecedents of Young Adult Civic Engagement. *Applied Developmental Science, 11*, 2-19.
- Palaci Descals, F. J. (2005). *Psicología de la Organización*. Editorial de Pearson Educación.
- Pardess, E. (2005). Training and Mobilizing Volunteers for Emergency Response and Long-term Support. *Journal of Aggression, Maltreatment, Trauma, 10*, 609-20.
- Pudal B. (2011). Los enfoques teóricos y metodológicos de la militancia. *Revista de Sociología, 25*, 17-35.
- Rivas Cuellar, M. E., & López Fernández Escandón, M. (2012). *Psicología Social y de las organizaciones*. Madrid. Cede, Centro de documentación de estudios y oposiciones.
- Rodríguez Pizarro, A. N. (2008). *Entre el compromiso y la huida*. Recuperado el 4 de abril de 2014 de <http://amnis.revues.org/658>
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008) Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo, 29* (1), 59-67.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2004). El Engagement de los empleados. Un reto emergente para la Dirección de Recursos Humanos. *Estudios Financieros, 261*, 109-138.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2000) Exposure to information technologies and its relation to burnout. *Behaviour and Information Technology, 19*, (5), 385-392

- Salanova, M., Gonzales-Romá, & Baker, A. (2002). *UWES: Utrecht Work engagement scale. Escala de Engagement en el Trabajo de Utrecht Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. Preliminary Manual.*
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., & Grau, R. (2000); Desde el burnout al engagement: ¿Una nueva perspectiva? *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16 (2), 117-134.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Roma, V. G., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Seligman, M.P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Silva Peralta, Y. (2009). Voluntariado: evolución histórica, clarificación conceptual y antecedentes en investigación. *Anuario de Proyectos e Informes de Becarios de Investigación*, 6. *Escuela de Becarios Secretaría de Investigación y Posgrado. Facultad de Psicología Universidad Nacional de Mar del Plata.*
- Smith Davis, J. (1999). *Volunteering and social development: A background paper for discussion at and expert group meeting.* New York: United Nations Volunteers.
- Sosa Sosa, B.E (2009). *El Pensamiento Económico de Ernesto Che Guevara.* Recuperado el 21 de mayo del 2012 de <http://www.eumed.net/ce/2009a/>.
- Tang, F. (2009). Late-life Volunteering and Trajectories of Physical Health. *Journal of Applied Gerontology*, 28, 524-533.

- Vázquez, M., & Vommaro, P. (2011). Resultados preliminares de la Tesis doctoral. *Revista Ánfora Universidad Autónoma de Manizales*, 18 (30), 135-156.
- Vila, M. (2010). *Identidades y prácticas militantes de dos proyectos políticos: MTD Evita y MTD Aníbal Verón*. Presentado en *Jornadas de Graduados Jóvenes Investigadores*. La Plata.
- Yiu, C., Au, W., & Tang, C. (2001). Burnout and Duration of Service among Chinese Voluntary Workers. *Asian Journal of Social Psychology*, 4, 103-111.
- Zurdo Alaguero, A. (2003). Voluntariado y estructura social: fundones sociales y límites. *Las entidades voluntarias de acción social en España: Informe General*. Madrid: Fundación Foessa.

