



UNIVERSITAT
JAUME·I

Jornades de Foment de la Investigació

EL ROL DE LA AUTOEFICACIA EN EL ESTUDIO DEL ENGAGEMENT

Autors

Mercedes VENTURA
Susana LLORENS
Marisa SALANOVA.

RESUMEN:

Desde la Teoría Social Cognitiva de Bandura se ha explicado como las creencias de eficacia predice a largo plazo la satisfacción familiar (Caprara, Concetta, Regalia, Scabini, Bandura, 2005), y es determinante en el estudio de las conductas sanas (Bandura, 2004). Desde estas aportaciones, nos centraremos en las Organizaciones para investigar como la autoeficacia predice el bienestar psicológico en una muestra formada por 874 trabajadores de diferentes grupos ocupacionales, donde un 47.4% son mujeres y un 52.6% son hombres, de una edad media de 38 años. Siendo el objetivo de este estudio poner a prueba un modelo causal sobre los efectos de las creencias de autoeficacia general sobre el bienestar psicológico en su línea positiva (engagement), explorando el papel mediador de la variable autonomía laboral (control en el puesto). Concluyendo, que el modelo indica que ha mayores niveles de autoeficacia mayores percepciones de autonomía laboral, potenciando el engagement.

Palabras clave: Teoría Social Cognitiva, autoeficacia, autonomía laboral, engagement

1. INTRODUCCIÓN

La autoeficacia como predictora del malestar Psicosocial

La Sociedad actual esta sometida a un acelerado cambio social, laboral y tecnológico así como una interdependencia más global. Para afrontar estas nuevas realidades las personas necesitan poseer el control sobre los cursos de sus vidas y es preciso “creerse capaz” de utilizar las competencias personales y profesionales de las circunstancias diversas. Aquí es donde posee el papel más importante las creencias de eficacia para la prevención de riesgos psicosociales (como puede ser el Burnout) en el contexto laboral.

Estos procesos psicosociales se enmarcan dentro de la Teoría Social Cognitiva de Bandura, que define la autoeficacia como “las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para producir unos determinados logros futuros” (Bandura, 1997, p. 3). Siendo cuatro sus principales fuentes: las experiencias de éxito y de dominio, la experiencia vicaria mediante la observación de logros y fracasos de los demás, la persuasión verbal, y los estados fisiológicos o activación emocional. Aunque todos estos aspectos constituyen fuentes de autoeficacia. Las experiencias de éxito es la fuente más importante de autoeficacia. El éxito incrementa las evaluaciones positivas de autoeficacia, que a su vez influyen en su éxito futuro, y viceversa.

Conociendo las diferentes fuentes de autoeficacia de Bandura, hay que indicar que en el equipo WONT, donde se desarrolla la herramienta de evaluación (CET) se han centrado únicamente en dos: las experiencias de dominio y los estados emocionales y somáticos.

Modelos explicativos del Bienestar Psicosocial

Aunque existen diferentes modelos explicativos del bienestar psicosocial y del estrés laboral, según Schaufe-

li et al. (1993), solo unos pocos han demostrado validez científica y pueden ser aplicadas a la práctica. Entre ellos se encuentra el Modelo de Demandas-Control de Karaseck (1979), el Modelo de Demandas – Recursos de Demerouti et al (2001), el Modelo del Proceso Dual de Schaufeli y Bakker (2004), y finalmente, el Modelo Dual – Espiral de Salanova et al (2005), que tiene en cuenta como las demandas y recursos predicen tanto los resultados negativos (proceso de pérdida de energía que lleva al burnout); como los resultados positivos (proceso motivacional para llegar al engagement), e incorpora las creencias de eficacia como variable mediadora o moduladora de estos procesos.

La revisión de la literatura ha puesto de manifiesto los diferentes roles de la autoeficacia en el contexto laboral, concediéndole un papel distinto en el proceso de estrés. Por un lado, se encuentran las investigaciones en las que ha desempeñado fundamentalmente un papel modulador (ver Grau, Salanova y Peiró, 2000; Jex y Bliese, 1999; Jex y Gudanowski, 1992; Salanova, 2003; Salanova, Grau, Cifre y Llorens, 2000; Salanova, Grau, Llorens y Schaufeli, 2001; Salanova, Grau y Martínez, 2005; Salanova, Peiró y Schaufeli, 2002). Los resultados aquí obtenidos muestran como la autoeficacia amortigua las consecuencias negativas del estrés.

Por otro lado, se encuentran aquellas investigaciones en las que tiene un papel mucho más determinante sobre las consecuencias del estrés. Tales estudios se han centrado, sobre todo, en el burnout. Este es el caso de autores como Cherniss (1980, 1993), quien señala que en el desarrollo del burnout, la falta de confianza en las propias competencias es un factor crítico. También de Leiter (1992) quien, dando un paso más allá, asume que el burnout se desarrolla como consecuencia de una crisis de eficacia. O de estudios como el de Salanova, Bresó y Schaufeli, (2005) quienes, siguiendo el desarrollo de este último autor, han investigado el burnout como resultado de espirales negativas. No obstante, este último estudio se circunscribe dentro de una nueva perspectiva hacia la que se dirige la psicología, la Psicología Positiva, al centrarse también en los aspectos positivos como el engagement.

Según la literatura, tradicionalmente, la psicología ha prestado más atención a las consecuencias negativas del estrés laboral que a las positivas como, por ejemplo, el bienestar positivo, la autorrealización personal o el compromiso con el trabajo. Así, en la actualidad, esta “psicología positiva” es vista como una alternativa al enfoque predominante centrado en la patología y en los déficits (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Esta tendencia agruparía aquellas investigaciones que han relacionado la autoeficacia con variables tales como la realización personal en el trabajo o el engagement (Llorens, Schaufeli, Bakker y Salanova, 2004; Salanova, Bakker, y Llorens, 2005; Salanova, Llorens, Peiró y Schaufeli, en prensa).

El engagement como proceso positivo.

El engagement en el contexto laboral se ha definido (Schaufeli et al., 2002^a, p.79) como un estado “psicológico positivo relacionado con el trabajo que esta caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción”. Siendo (el engagement) un indicador de motivación intrínseca por el trabajo, centrándose en el funcionamiento óptimo del ser humano y la calidad de vida laboral en el futuro. El engagement se refiere a un estado cognitivo-afectivo más persistente en el tiempo, que no esta centrado en exclusivamente en un objeto o conducta. El vigor se caracteriza por altos niveles de energía mientras se trabaja, de persistencia y de alto deseo de esforzarse en el trabajo. La dedicación se manifiesta por altos niveles de significado por el trabajo, de entusiasmo,

inspiración, orgullo y reto relacionados con el trabajo. Finalmente, la “absorción” se caracteriza por estar plenamente concentrado y feliz trabajando, se tiene la sensación de que el tiempo pasa volando. No obstante, “el corazón del engagement” o sus dimensiones son el vigor y la dedicación como opuestos más directos de las dimensiones del burnout (agotamiento y cinismo, respectivamente) (Schaufeli y Bakker, 2004).

En suma, desde los modelos Espiral-Dual se ha investigado los diferentes roles de las creencias de autoeficacia (moduladora y mediadora), por ejemplo, desempeñando un papel mediador importante en el modelo espiral negativo (burnout y absentismo laboral, cuando son creencias de ineficacia) y en el modelo espiral positivo (potenciando el engagement) (Salanova, Schaufeli y Peiró, 2002). Poniendo de manifiesto en diferentes investigaciones el modelo de espiral “hacia arriba” el “engagement” como motor de autoeficacia y el modelo de espiral “hacia abajo” el “burnout” como crisis de autoeficacia, en muestras de 356 estudiantes universitarios españoles y belgas (Salanova, 2003), en estudios longitudinales de 248 profesores de secundaria (Llorens et al., 2003), y en 26 grupos de laboratorio (Martínez, Salanova, Llorens y Cifre, 2003). Así la evidencia empírica

La investigación a realizar pretende centrarse en este marco del Modelo Dual-Espiral del Bienestar Psicosocial, incluyendo una innovación en el rol de la autoeficacia como variable antecedente al modelo. Tal como indica Bandura (1986), la autoeficacia afecta a nuestros pensamientos, sentimientos y comportamientos, afectando a la elección de conductas. De esta manera, como indican Martínez y Salanova (2006), las personas que se consideran poco eficaces en el afrontamiento de las demandas del entorno exageran la magnitud de sus deficiencias y de las dificultades potenciales del medio. Tales dudas auto referidas generan estrés y distraen la atención, y dificultan la utilización de los recursos disponibles (ya que no los perciben). Mientras que los que se perciben eficaces centran sus esfuerzos en las demandas que la situación les pueda plantear. El nivel de autoeficacia influirá sobre el rendimiento, generando malestar en general (Wood y Bandura, 1989). Por otro lado, como indica Bandura (2004), las autoeficacia también determinan como vemos los obstáculos, indicando que las personas con alta autoeficacia ven los impedimentos u obstáculos superables aumentando su nivel de esfuerzo y perseverancia. De manera contraria, las personas con una baja autoeficacia están convencidas de que es inútil realizar un esfuerzo para enfrentarse a las dificultades y acaban abandonando.

En el marco de lo que acaba de ser expuesto, el **objetivo** de nuestro estudio es: poner a prueba un Modelo Causal, donde la autoeficacia juegue un papel de variable predictora. Percibiendo elevados recursos laborales como es la autonomía laboral (control de tarea), y a su vez potenciado el engagement, desde el marco de la Teoría Social Cognitiva de Albert Bandura.

Hipótesis:

H1: Las creencias de eficacia se asocian positivamente con el control de la tarea. Esto es, a mayor autoeficacia generalizada (en el trabajo), mayor percepción de control en la tarea.

H2: Las creencias de eficacia se asocian positivamente con el engagement. Esto es, la alta autoeficacia generalizada (en el trabajo) estará relacionada con mayor engagement

H3: El control en la tarea se asocia positivamente con el engagement. A mayor percepción de control en la tarea, mayor engagement.

2. METODOLOGÍA

Muestra:

La muestra está compuesta por un total de 872 empleados de diferentes ocupaciones de la provincia de Castellón (ver tabla 1). De ellos, el 47.4% (N= 403) son mujeres y un 52.6% (N= 448) son hombres. El rango de edad oscila entre 25 y 65 años, por lo que la media de edad es de 38 años (DT= 8.5).

Tabla 1. Ocupaciones (N=874)

OCUPACIONES	POCENTAJE
Administración / oficinas	28.7%
Técnicos y apoyo staff	9.4%
Comerciales	8.6%
Directivos	3.5%
Personal de Laboratorio	9%
Recursos Humanos	10.5%
Trabajadores de “mono Azul”	7.8%
Educación	20.1%
Otros	2.3%

Medida:

El instrumento de medida es el CET (Cuestionario de Experiencias Relacionadas con el Trabajo), es un cuestionario elaborado por el equipo de Investigación WONT Prevención Psicosocial, formado por 5 bloques de preguntas. Las variables a medir a través del cuestionario CET son las siguientes:

Autoeficacia generalizada ($\alpha = .86$). Como medida de autoeficacia general se ha utilizado una escala compuesta por 4 ítems, adaptada de Schwarzer (1993). Un ejemplo de ítem es, “venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo”. Los sujetos responden en una escala Likert de 5 puntos que va desde “nunca” a “siempre”.

Recursos laborales: Autonomía laboral (control en el puesto).

Como medida de la autonomía laboral ($\alpha = .91$), se ha utilizado una escala adaptada de (Van de Ven & Ferry, 1980, $\alpha = .85$) y (Jackson et al., 1993;

$\alpha = .86$) relacionada con las experiencias en el trabajo medida por 4 ítems. Un ejemplo de ítem es “¿cuánta autonomía tiene en su trabajo a la hora de determinar qué tareas realizará cada día?”. Los sujetos responden en una escala Likert de 5 puntos que va desde “ninguna” a “mucho”.

Engagement (dimensiones: vigor y dedicación en el trabajo). Para medir vigor y dedicación en el trabajo se ha utilizado la escala adaptada de UWES (Utrecht Work Enthusiasm Scale) ($\alpha = .90$), compuesta por 11 ítems. El vigor esta compuesto por 6 ítems, un ejemplo de ítem sería “soy fuerte y vigoroso en mi trabajo”. La dedicación esta compuesta por 5 ítems, un ejemplo de ítem sería “estoy orgulloso del trabajo que hago”. Los sujetos responden en una escala Likert de 7 puntos que va desde “nunca / ninguna vez” a “siempre / todos los días”.

Análisis de datos:

Los análisis realizados fueron en primer lugar análisis descriptivos de las diferentes variables a analizar, como medias, desviaciones típicas y consistencias internas (alpha de Cronbach). Para realizar estos análisis se utilizó el paquete estadístico SPSS.

Finalmente, se realizaron los análisis causales mediante el programa LISREL para poner a prueba el modelo. Se analizó una matriz de correlaciones policórica utilizando el método de ponderación de mínimos cuadrados (WLS- Weighted Least Square) con una matriz de ponderación correcta (una matriz de varianza asintótica). Se sugiere este método para el análisis de las variables ordinales cuando podemos suponer que las variables representan una dimensión continua subyacente (Joreskog, 1994).

Analizando las matrices de covarianzas y la matriz de correlaciones de las variables (autoeficacia general, autonomía laboral y engagement). Además, se utilizaron diversos índices de ajuste como la χ^2 aunque debido a su sensibilidad al tamaño de la muestra se utilizaron también otros índices (Bollen, 1989), como el RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), NNFI (Normed Fit Index), CFI (Comparative Fit Index), GFI (Goodness of Fit Index), y AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index). Generalmente, valores inferiores a 0.08 en el índice RMSEA indican un ajuste aceptable. Mientras que valores mayores a 0.1 deberían conducir a rechazar el modelo (Browne y Cudeck, 1989). Para el resto de índices considerados (NNFI, CFI, GFI y AGFI) valores mayores de 0.90 son considerados indicadores de buen ajuste a los datos (Hoyle, 1995).

3. RESULTADOS

En primer lugar, se realizaron los análisis descriptivos (media y desviación típica y la consistencia interna) para cada una de las escalas consideradas en el estudio. Los datos se muestran en tabla 2.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos (N=874)

VARIABLE	MEDIA	DT	α
Autoef. General (4 ítems)	3.9	0.60	0.84
Control (4 ítems)	3.6	1.03	0.89
Vigor (6 ítems)	4	0.92	0.80
Dedicación (5 ítems)	3.8	1.28	0.89

Como se puede observar los coeficientes α son satisfactorios, ya que superan el criterio de .70 recomendado (Nunnally y Bernstein, 1994). El ajuste al modelo hipotetizado se resume en la tabla 3.

El modelo propuesto muestra saturaciones factoriales significativas en todos sus ítems respectivamente, tanto en los cuatro ítems que conforman la autoeficacia ($\beta_1=0.76$, $t_1=41.4$, $p\leq 0.001$; $\beta_2= 0.82$, $t_2=49.87$, $p\leq 0.001$; $\beta_3= 0.82$, $t_3=52.17$, $p\leq 0.001$; $\beta_4= 0.73$, $t_4=37,68$ $p\leq 0.001$), como los cuatro ítems de control ($\beta_1=0.87$, $t_1=2.20$, $p\leq 0.005$; $\beta_2= 0.88$, $t_2=52.15$, $p\leq 0.001$; $\beta_3= 0.86$, $t_3=54.53$, $p\leq 0.001$; $\beta_4= 0.85$, $t_4=51.91$ $p\leq 0.001$) y las dimensiones del engagement, como son vigor ($\beta=0.85$, $t=18.08$, $p\leq 0.001$) y dedicación ($\beta=0.81$, $t=12.79$, $p\leq 0.001$). Los resultados muestran que la autoeficacia predice de manera positiva y significativa el control (recursos laborales) ($\beta=0.22$, $t=6.35$, $p\leq 0.001$) y el engagement ($\beta=0.47$, $t=12.79$, $p\leq 0.001$). De la misma manera que se observa una relación positiva y significativa de control ($\beta=0.23$, $t=6.54$, $p\leq 0.001$) al engagement

Aunque el χ^2 sea significativo y no muestre un buen ajuste a la vista del ratio χ^2 por grado de libertad ($\chi^2 / g.l=5.16$), el resto de índices muestran buen ajuste del modelo. El valor del RMSEA satisface el criterio de 0.08, y los demás índices son superiores a 0.90.

Los índices de modificación indican que el modelo mejorará si se incluyen una correlación entre un par de errores en la escala de control (error c1-c2). Los análisis realizados indican una mejora en los índices del modelo (ver tabla 3).

El modelo revisado muestra saturaciones factoriales significativas en todos sus ítems respectivamente, tanto en los que conforman la autoeficacia ($\beta_1=0.76$, $t_1=41.51$, $p\leq 0.001$; $\beta_2= 0.81$, $t_2=49.77$, $p\leq 0.001$; $\beta_3= 0.82$, $t_3=52.18$, $p\leq 0.001$; $\beta_4= 0.73$, $t_4=37,52$ $p\leq 0.001$), como los ítems de control ($\beta_1=0.77$, $t_1=2.16$, $p\leq 0.005$; $\beta_2= 0.78$, $t_2=46.66$, $p\leq 0.001$; $\beta_3= 0.87$, $t_3=37.78$, $p\leq 0.001$; $\beta_4= 0.85$, $t_4=51.91$ $p\leq 0.001$) y las dimensiones del engagement, como son vigor ($\beta=0.85$, $t=18.08$, $p\leq 0.001$) y dedicación ($\beta=0.79$, $t=10.02$, $p\leq 0.001$).

Los resultados del modelo revisado muestran que la autoeficacia predice de manera positiva y significativa el control ($\beta=0.21$, $t=5.87$, $p\leq 0.001$) y así como el engagement ($\beta=0.48$, $t=12.68$, $p\leq 0.001$). De la misma manera que se observa una relación positiva y significativa de control ($\beta=0.21$, $t=5.81$, $p\leq 0.001$) al engagement. Así pues, se puede concluirse respecto a los dos modelos que la autoeficacia se relaciona de manera positiva con el control de la tarea y el engagement y la variable control se relaciona directamente con el engagement (actuando como mediadora entre la autoeficacia y el engagement).

En cuanto a los índices de bondad de ajuste, como se puede observar en la tabla 3 el modelo revisado muestra un χ^2 inferior al modelo propuesto inicialmente y significativo (no representando adecuadamente la variabilidad de los datos) y el ratio ($\chi^2 / g.l=3.4$) obtiene valores en torno a “3” que no superan el criterio de Carmines y McIver (1981) pero si el criterio de Wheaton et al. (1977). Que el χ^2 no sea un buen indicador del modelo se debe a que es sensible a la muestra; por lo que evaluaremos la adecuación del modelo en función de los otros índices de ajuste como son el RMSEA, NNFI, CFI, GFI y AGFI que superan el criterio 0.90 por lo que podemos decir que el modelo revisado ajusta a los datos.

Tabla 3. Modelo causal (N=874)

	χ^2	χ^2 / df	RMSEA	NNFI	CFI	GFI	AGFI
Modelo propuesto	165.31	165.31/32=5.16	0.069	0.97	0.98	0.99	0.98
Modelo revisado	105.51	105.51/31=3.4	0.052	0.98	0.99	0.99	0.98

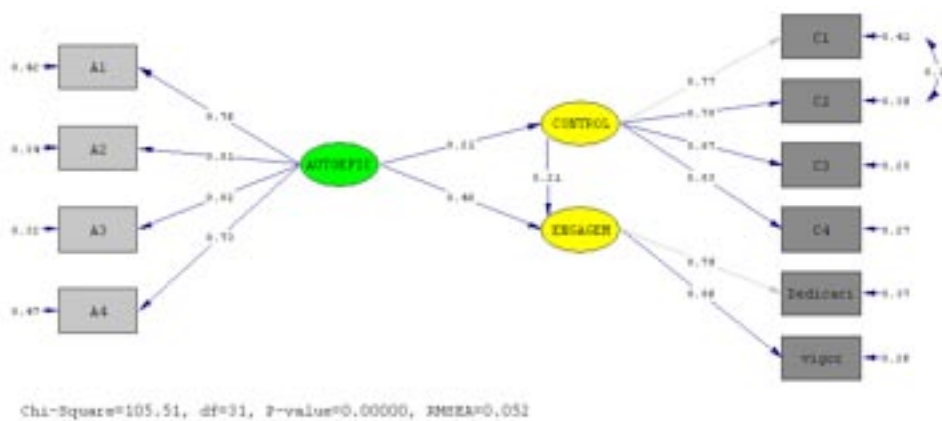


Figura 3. Modelo Causal revisado

$$\text{Engagement} = 0,48 \text{ autoeficacia} + 0,21 \text{ control} + \epsilon$$

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El objetivo de este estudio era poner a prueba un modelo causal, donde la autoeficacia desencadenara el papel de variable predictora. De manera que, niveles elevados de autonomía o control en la tarea, potenciaran el engagement.

En primer lugar, los resultados obtenidos han confirmado las hipótesis planteadas, poniendo de manifiesto que las creencias de eficacia inciden de forma positiva tanto sobre el control percibido en la tarea como en el engagement. Este control potenciará experiencias positivas en el trabajo como es el engagement. Estos hallazgos confirman estudios previos (Brown y Mitchell, 1993; Steel et al., 1987), poniéndose pues de relieve el hecho de que ciertos aspectos de carácter organizacionales que están fuera del control del empleado inciden de forma significativa en cómo éste desempeña las tareas de su puesto y sobre bienestar psicosocial. Por otro

lado, la investigación realizada por Bandura (1999), indica que “las personas con un sentido bajo de eficacia en dominios concretos evita tareas difíciles, que consideran como amenazas personales. En contraste, una fuerte sensación de eficacia potencia los logros humanos y el bienestar psicosocial. Las personas con mucha seguridad en sus capacidades enfocan las tareas difíciles como retos a ser alcanzados y no como amenazas a evitar”. En este sentido podemos concluir que si poseemos una fuerte sensación de eficacia se potenciará el control sobre las tareas a realizar, y este control nos ayudará a percibir nuestro trabajo como retador, lleno de significado y propósito; y a sentir satisfacción al realizar las tareas, motivación por hacer un buen trabajo, a sentirnos fuertes y vigorosos en el trabajo, etc... En general, a sentirnos engagement.

En segundo lugar, indicar que en posteriores investigaciones utilizaremos el modelo probado en la presente investigación de manera longitudinal (con tres tiempos), ya que este modelo transversal planteado no nos explica como actúan las creencias de eficacia a lo largo del tiempo. Otra línea futura planteada es el estudio de las creencias de eficacia en grupos de trabajo, y estudiar así la eficacia colectiva percibida como variable antecedente. Investigaciones recientes han demostrado que tanto la eficacia colectiva percibida como la autoeficacia tienen funciones similares y operan a través de los mismos procesos psicosociales, aunque difieren en el nivel de agencia.

Finalmente, esperamos que los esfuerzos realizados para poner a prueba este modelo causal, nos sirva para abrir camino a nuevos estudios en el campo de los grupos de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- BANDURA, A. (1986). *Social foundation of thought and action. A social cognitive theory*. Englewood: Prentice Hall Inc.
- BANDURA, A. (1997). *Self efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- BANDURA, A. (1999). Social cognitive theory of personality. En L. Pervin y O. John (Eds.), *Handbook of Personality* (2nd ed.), pp. 154-196. New York: Guildford.
- BANDURA, A. (2004). Health promotion by social cognitive means. *Health, Education & Behavior*, 31 (2), 143-164.
- BOHLIN, R. M. y HUNT, N. P. (1995). Course structure effects on student's computer anxiety. *Journal of Educational Computing Research*, 13 (3), 263-270.
- BROWN, K. A. y MITCHEL, T. R. (1993). Organizational obstacles: links with financial performance, costumes, satisfaction and job satisfaction in service environment. *Humans relations*, 46 (6), 725-757.
- BROWNE, M. W. y CUDECK, R. (1989). Single sample cross-validation indices for covariance structures. *Multivariate Behavioral Research*, 24, 445-455.
- CAPRARA, G. V., CONCETTA, P., REGALIA, C., SCABINI, E., & BANDURA, A. (2005). Impact Of Adolescents' Filial Self-Efficacy on Quality of Family Functioning and Satisfaction. *Journal of Research On Adolescence*, 15 (1), 71-97.
- CARMINES, E. G. y MCIVER, J. P. (1981). Analyzing models with unobserved variables: analysis of covariance structures. En G. W. Boornstedt y E. F. Bogatta (Eds.): *Social measurement: current segues*. Beverly Hills, CA: Sage.
- CHERNISS, C. (1980). Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. En W.B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp, 135-150). Washington, DC: Taylor & Francis.
- CHERNISS, C. (1993). Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. En W.B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research. Series in applied psychology: Social issues and questions* (pp, 135-149). Washington, DC: Taylor & Francis.
- DEMEROUTI, E., BAKKER, A. B., NACHREINER, F, Y SCHAUFELI, W. B. (2001). The Job Demands. Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- GRAU, R., SALANOVA, M. Y PEIRÓ, J. M. (2000). Efectos moduladores de la autoeficacia en el estrés laboral. *Apuntes de Psicología*, 18 (1), 57-75.
- HOYLE, R.H. (1995). The structural equation modelling approach: Basic concepts and fundamental issue. In R. H. Hoyle (ed.): *Structural equation modeling, concepts, issues, and applications*, (pp. 1-15). Thousand Oaks, CA: Sage.
- JEX, S.M. Y BLIESE, P.D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of workrelated stressors: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, 84, 349-361.
- JEX, S.M. Y GUDANOWSKI, D.M. (1992). Efficacy beliefs and work stress: An exploratory study. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 509-517.
- JORESROG, K. G. (1994). On the Estimation of Polychoric Correlations and their Asymptotic Covariance

Matrix. *Psychometrika*, 59, 3.

- KARASEK, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- LLORENS, S., GARCÍA, M., SALANOVA, M., Y CIFRE, E. (2003). Burnout and Engagement as antecedents of self-efficacy in secondary teachers: a longitudinal study. Paper presented to 11th European Congress on work and Organizational Psychology, Lisboa.
- LLORENS, S., SCHAUFELI, W.B., BAKKER, A. & SALANOVA, M. (in press). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*,
- LLORENS, S., SCHAUFELI, W.B., BAKKER, A., & SALANOVA, M. (2004). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist?. *Computers in Human Behavior*, in press.
- MARTÍNEZ, I., SALANOVA, M., LLORENS, S., Y CIFRE, E. (2003). Papel del bienestar psicológico sobre la autoeficacia en grupos de trabajo asistido por ordenador. Un estudio experimental longitudinal. Comunicación presentada en el 8º Congreso Nacional de Psicología Social. Torremolinos (Málaga). 9-11 abril de 2003.
- MARTÍNEZ, I., Y SALANOVA, M. (2006). Autoeficacia en el trabajo: el poder de creer que tú puedes. *Estudios Financieros*, 279 (45): 175-202.
- MASLACH, C., SCHAUFELI, W.B., Y LEITER, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- NUNNALLY, J. C. Y BERNSTEIN, I. H (1994). *Psychometric Theory*, 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- SALANOVA, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19, 225-246.
- SALANOVA, M. GRAU, R., LLORENS, S. Y SCHAUFELI, W.B. (2001). Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement: el rol modulador de la autoeficacia profesional [Exposure to information technologies, burnout and engagement: the moderating role of professional self-efficacy]. *Psicología Social Aplicada*, 11, 69-89.
- SALANOVA, M., BAKKER, A.B. Y LLORENS, S. (2005). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*.
- SALANOVA, M., BRESÓ, E. Y SCHAUFELI, W.B. (2005). Hacia un modelo de las creencias de eficacia en el estudio del burnout y del engagement. *Ansiedad y Estrés*, 11 (2-3), 215-231.
- SALANOVA, M., CIFRE, E. Y MARTÍN, P (1999). El proceso del tecnoestrés y su prevención (I y II). *Revista de Salud, Trabajo y Prevención.*, 1, 18-28 y 2, 4-12.
- SALANOVA, M., GRAU, R. Y MARTINEZ, I. (2005) Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17, (3), 390-395.
- SALANOVA, M., LLORENS, S., PEIRÓ, J.M. Y SCHAUFELI, W.B. (en prensa). How positive emotions predict self-efficacy: The mediating role of job engagement.
- SALANOVA, M., PEIRÓ, J.M. Y SCHAUFELI, W.B. (2002). Self-efficacy Specificity and Burnout among Information Technology Workers: An extension of the Job Demands-Control Model, *European Journal on Work and Organizational Psychology*, 11, 1-25.
- SCHAUFELI, W. B Y DIERENDONCK, D. (1993). The construct validity of two burnout measures. *Journal of*

Organizational Behavior, 14, 631-647.

- SCHAUFELI, W. B. & BAKKER, A. B. (2004). Job Demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- STEEL, R. P., MENTO, A. J Y HENDRIX, W. H. (1987). Constraining forces and the work performance of finance company cashiers. *Journal of Management*, 13, 473-482.
- WEATON, B., MUTHEN, B., ALWIN, D. Y SUMMERS, G. (1977). *Assessing the reliability and stability in panels models*. En Heise (Ed.): *Sociological Methodology*. San Francisco: Jossey-Bass.
- WOOD, R. Y BANDURA, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanism and complex decision making. *Journal of Personality and Weaton, B., Muthen, B., Alwin, D. y Summers, G. (1977). Assessing the reliability and stability in panels models*. En Heise (Ed.): *Sociological Methodology*. San Francisco: Jossey-Bass.
- SOCIAL PSYCHOLOGY, 56, 407-415.