



Jornades de Foment de la Investigació

**RELACIÓ DEL
TECNOESTRÈS
I TECNOFLOW
AMB EL BURNOUT
I L'ENGAGEMENT**

Autors

Miriam FERRERES.

RESUM

Les Tecnologies de la Informació i la Comunicació (TIC) han anat incorporant-se de manera massiva al món laboral, fins al punt de poder influir en la salut psicosocial de l'individu. Ara bé, cal tenir en compte que les TIC per sí mateix són neutres (Frank Heller), dependrà de la forma en la qual s'incorporen que aquestes influiran positiva (Engagement) o negativament (Burnout) en l'individu.

En aquest treball d'investigació, s'ha realitzat un estudi quasi-experimental, l'objectiu del qual és esbrinar quines conseqüències i relacions manté el tecnoestrès i tecnoflow amb el burnout i l'engagement. A més, s'ha estudiat també la incidència que aspectes individuals, laborals i organitzacionals poden tenir amb la relació anterior.

Per a la realització de l'estudi s'han utilitzat les dades obtingudes a través d'un qüestionari emplenat online, facilitat pel WONT, anomenat "RED TIC MUEBLE". Es tracta d'un estudi pilot amb una mostra petita composta per 17 professionals que treballen diàriament amb tecnologies, concretament en una empresa del sector del moble. S'ha realitzat una anàlisi descriptiva de les variables estudiades. Els resultats mostren una relació positiva i significativa entre el tecnoflow i l'engagement; i entre el tecnoestrès i l'autoeficàcia. Amb la resta de variables no s'estableix cap relació significativa.

PARAULES CLAU: *tecnoestrès, tecnoflow, burnout, engagement, i autoeficàcia.*

1. INTRODUCCIÓ

Estrès i Estrès Laboral

Des de l'àmbit de la psicologia l'estrès el podem definir de tres maneres diferents (González-Camino i Osca, 2005). En primer lloc, destaquem l'estrès com a estímul, el qual s'entén com una pressió externa que afecta negativament l'individu de manera temporal o permanent. Des d'aquesta perspectiva es dona gran importància als estressors potencials, és a dir front a un mateix estressor dues persones poden reaccionar de manera diferent. En segon lloc, l'estrès com a resposta, es tracta d'una resposta general, no específica, de l'organisme front a una demanda que aquest considera excessiva. Aquesta perspectiva dona menys importància a les causes que generen l'estrès. La Teoria de Seyle (1956) defensa aquesta forma d'entendre l'estrès i afirma que tots els organismes es defensen dels estressors seguint un mateix patró universal de resposta: la Síndrome General d'Adaptació (GAS), la qual es compona de tres fases: la fase d'Alarma, la fase de Resistència i la fase d'Esgotament. Finalment, l'estrès com a interacció, respon a un plantejament transaccional. És a dir, l'estrès és el resultat d'un procés dinàmic en el qual es dona una relació recíproca entre l'individu i les demandes de l'entorn.

Doncs, tenint en compte aquestes perspectives, la més acceptada ha estat la definició psicosocial, és a dir la que entén l'estrès com una interacció entre l'individu i les demandes. Hi ha moltes definicions d'aquest tipus d'estrès, nosaltres en aquest treball destaquem la realitzada per Lazarus i Folkman (1984):

“Relació entre la persona i l'ambient, que és avaluada per la persona com un excés de les seues de-

mandes i que posa en perill el seu benestar”.

Si traslladem aquestes definicions d'estrès al món laboral ens trobem amb el que s'anomena “Estrès Laboral”. Hi han molts models explicatius d'estrès laboral, però en aquest cas nosaltres ens centrarem en el conegut “Model de Demandas-Control” de Karasek (1979).

Aquest, planteja que el control pot esmorteir l'efecte de les demandes laborals, és a dir, les exigències o requeriments, físics i psicològics, dirigits al treballador esdevinguts de l'entorn laboral.

Karasek, proposa quatre condicions de treball tenint en compte dues variables: la competència personal i el grau d'implicació de l'individu en la presa de decisions. Les condicions resultants són: treballs passius (pocques demandes i poc control), treballs de baixa tensió (pocques demandes i molt de control), treballs d'alta tensió (moltes demandes i poc control) i treballs actius (moltes demandes i molt de control).

El model postula que la combinació entre les demandes i el control no afecta únicament a l'estrès, sinó que també influeix sobre la motivació i el desenvolupament personal de l'individu.

CONTROL	Alt	Treball de Baixa Tensió	Treball Actiu
	Baix	Treball Passiu	Treball D'Alta Tensió
		Demandes	
		Baixes	Altes

“Demandas-Control” Karasek (1979)

Tecnoestrès i Tecnoflow

Hi ha molts tipus de demandes al món laboral, no obstant, moltes d'elles es deriven del món de les TIC.

En l'actualitat, la societat es troba immersa en el món de les TIC, tot gira al voltant d'aquestes, fins al punt de fer-se útils i necessàries tant en l'àmbit professional com en l'àmbit personal.

Les investigacions consultades mostren que les TIC (Martínez-Pérez, Cifre i Salanova, 2005), han proporcionat al mercat laboral avantatges considerables respecte l'organització i altres aspectes relacionats amb el funcionament de les empreses. Ara bé, també hem de ser conscients que els canvis, avanços i incorporació d'aquestes, si no es porten a terme adequadament, poden produir en l'individu dificultats en el desenvolupament del treball i afeccions en la salut, provocades per les exigències físiques i psíquiques que genera la utilització d'eines tecnològiques.

Aquestes afeccions, formen part del que s'anomena "Tecnoestrès", aparegut amb la era digital per la utilització de les noves tecnologies i pels requeriments de la Societat de la Informació.

El tecnoestrès, segons Laura Levy, es caracteritza per l'ansietat i/o renúncia per acceptar la tecnologia o, el contrari, una sobre-identificació amb aquesta. La qual cosa implica que aquesta nova versió d'estrès laboral pot afectar tant als recents arribats a l'era digital (que solen ser persones amb més edat, sense coneixements per afrontar els nous reptes de les tecnologies i/o amb pitjor disposició per acceptar els canvis tecnològics) als quals el interaccionar amb productes de la tecnologia els pot provocar por (tecnofòbia); com als informàtics avançats (poden arribar a patir la pressió que representa la necessitat d'adaptació permanent a les innovacions tecnològiques).

Ambdós casos, si la situació d'incorporar coneixements nous es percep com una amenaça, és quan apareix l'estrès. El cos humà reacciona amb una resposta de supervivència primitiva, per a salvaguardar-nos davant la confrontació d'un perill físic.

En la societat actual la capacitat d'adaptació a l'entorn laboral i les seves exigències s'entén gairebé com una veritable amenaça. I quan la ràpida adopció de noves tecnologies es dona front les exigències de la productivitat i com a resposta de lluita per la competitivitat (això ocorre en major mesura en els països industrialitzats) és quan es produeix un augment en els casos de depressió i estrès.

Un estudi de l'Organització Internacional del Treball (l'OIT) assegura que als països industrialitzats, la ràpida adopció de les noves tecnologies i mètodes de treball com a resposta a una lluita per la competitivitat, ha provocat un augment en els casos de depressió i estrès: tres de cada deu treballadors anglesos es confessen afectats per les exigències d'aquesta productivitat.

El tecnoestrès, és un estat psicològic negatiu, causat per un desajustament entre les demandes i els recursos laborals i personals relacionats amb les TIC. La simptomatologia que presenten les persones amb tecnoestrès es caracteritza per (Salanova, Cifre i Martin, 1999):

- Pèrdua de significat, autoavaluacions negatives cap a les TIC, cinisme i baixa qualitat de l'acompliment percebut.
- Ansietat i fòbia en relació amb les TIC.
- Sol ser temporal i es pot modificar mitjançant la formació adequada entre altres.

L'impacte de les noves tecnologies no es dona de forma directa, sinó mitjançant un procés en el qual es produeixen canvis en diferents aspectes del treball de l'individu:

- Aspectes individuals: experiència prèvia amb les TIC (valoració positiva o negativa), actituds cap a les TIC i característiques de la personalitat .
- Aspectes organitzacionals: estratègies d'introducció, gestió i implantació de les TIC (formació, participació en el procés d'implantació).

- Canvis laborals (estressors): en el contingut i condicions del treball i en les relacions interpersonals (suport social).

Aquests canvis, si repercuteixen negativament en la salut psicosocial (Strain), donen lloc a: burnout, queixes psicossomàtiques, propensió d'abandó, absentisme, ansietat, depressió...

Per una altra banda, trobem també amb el cas contrari al tecnoestrès, és l'anomenat tecnoflow, el qual fa referència a les experiències òptimes i extremadament gaudides que té una persona quan s'implica en una activitat amb total dedicació, concentració i gaudi, i experimenta un interès intrínsec que es tradueix en un sentit de distorsió del temps (Moneta i Czikszentmihalyi, 1996). Les persones amb tecnoflow, al contrari que en el tecnoestrès, compten amb una gran quantitat de recursos tant a nivell personal com laboral, es caracteritzen per: personalitat resistent, locus de control, optimisme, autoeficàcia, autonomia, feed-back, suport social, engagement...

Teoria Social Cognitiva de Bandura. Engagement i Burnout

En aquesta investigació, ens centrarem bàsicament en els constructes burnout i engagement, els quals explicarem tenint en compte la Teoria Social Cognitiva de Bandura (Salanova, Bresó i Schaufeli, 2005).

La Teoria Social Cognitiva diferencia dos tipus de creences d'eficàcia:

- L'autoeficàcia, té una dimensió futura perquè són expectatives sobre la eficàcia en les accions a desenvolupar en un futur.
- L'eficàcia, són les creences en els propis nivells de competència actual respecte un domini específic.

Bandura, assenyala que la competència percebuda influeix en l'autoeficàcia, i aquesta última regula la forma d'actuar, pensar i sentir de les persones. Es tendeix a evitar aquelles activitats que creiem excedeixen les nostres capacitats i realitzem aquelles que som capaços de controlar.

Per tant, parlar de baixos nivells d'autoeficàcia s'associa amb el burnout, depressió, ansietat i desemparament. Pel contrari, els alts nivells d'autoeficàcia s'associen amb l'engagement, la persistència, la dedicació i la satisfacció en les accions que es porten a terme.

El burnout, es defineix com una síndrome resultant d'un estat perllongat d'estrès laboral, que afecta a persones la professió de les quals implica una relació amb uns altres, en la qual l'eix del treball és el suport i l'ajuda davant els problemes. Aquesta síndrome abasta principalment símptomes d'esgotament emocional, despersonalització i sensació de reduït assoliment personal. S'acompanya d'aspectes com trastorns físics, conductuals i problemes en les relacions interpersonals. A més d'aquests aspectes individuals, aquesta síndrome s'associa amb elements laborals i organitzacionals com la presència de forta tensió en el treball i insatisfacció laboral (Maslach, 2001).

Estudis realitzats, han posat de manifest que les dimensions centrals del burnout són: l'esgotament, el cinisme i l'eficàcia professional. Cherniss (1980- 1993), en les seves investigacions assumeix que la manca de confiança en les pròpies competències és un factor crític del desenvolupament del burnout.

Aparentment, aquest constructe es relaciona amb una incompetència personal, professional i col·lectiva (Grau, Salanova i Peiró, 2001).

L'engagement, al context laboral s'ha definit com un estat psicològic positiu relacionat amb el treball i caracteritzat pel vigor, la dedicació i l'absorció (Schaufeli, 2002). L'engagement és un indicador de la motivació intrínseca pel treball, en el cas que ens ocupa, per les TIC. Fa referència a un estat cognitiu més resistent en el temps i, en contextos laborals, es centra en el terme "implicació laboral".

Des de la Teoria Social Cognitiva, l'engagement comporta alts nivells d'autoeficàcia en les persones, proporciona un mecanisme automotivador com a conseqüència de l'autoobservació de les pròpies competències.

2. OBJECTIU I HIPÒTESIS DE LA INVESTIGACIÓ

Objectiu de la Investigació

L'objectiu d'aquesta investigació és esbrinar quines conseqüències i relacions manté el tecnoestrès i tecnoflow amb el burnout i l'engagement. A més, s'ha estudiat també la incidència que aspectes individuals, laborals i organitzacionals poden tenir amb la relació anterior.

Hipòtesis de la Investigació

- H1. El tecnoestrès es relaciona de manera positiva amb el burnout i de manera negativa amb l'engagement.
- H2. El tecnoflow es relaciona de manera positiva amb l'engagement i de manera negativa amb el burnout.
- H3. El burnout es troba directament relacionat amb un baix nivell d'autoeficàcia.
- H4. L'engagement es troba directament relacionat amb un alt nivell d'autoeficàcia.

3. METODOLOGIA

Procediment i Mesura

Per a la realització de l'estudi s'han utilitzat les dades obtingudes a través d'un qüestionari emplenat online de 120 ítems i facilitat pel WONT anomenat "RED TIC MUEBLE". L'objectiu d'aquest qüestionari és conèixer les característiques del treball i la seva relació amb les emocions, amb la finalitat de poder millorar-les i optimitzar la salut laboral de l'empresa, així com algunes conductes del treball.

Les respostes donades es basen en l'experiència viscuda pel subjecte, és a dir, són conegudes a priori. Pel que fa al tipus de resposta, el qüestionari està format per ítems de resposta oberta i d'alternativa. Dintre dels ítems de resposta alternativa tenim ítems d'elecció múltiple i d'escala licker.

Les variables avaluades han estat:

- Variables Independents: el tecnoestrès i el tecnoflow.
- Variables Dependents: el burnout, l'engagement i l'autoeficàcia

Els instruments utilitzats per a cadascuna d'aquestes són:

Tecnoestrès

Aquesta variable ha estat mesurada mitjançant uns ítems escollits pel Wont del qüestionari "Tecnoestrès" (actituds, ansietat i autoeficàcia amb les tecnologies)" adaptat a l'ús de noves tecnologies de Heissen, J.R.; Glass, C. & Knight, L. (1987). Aquesta subescala esta composta per 6 ítems (ex. "M'espanta pensar que puc destruir una gran quantitat d'informació per l'ús inadequat de les noves tecnologies"). Els treballadors han d'assenyalar les seves respostes en una escala de 0 a 6 punts (des de "cap vegada" a "tots els dies").

Tecnoflow

El Tecnoflow, s'avalua tenint en compte les dimensions de l'engagement, en aquest cas: l'absorció amb 5 ítems. De l'Escala d'absorció del UWES. Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002). (ex. "El temps "vola" quan estic treballant amb ordinadors"). La motivació intrínseca amb 3 ítems. Autoconstruïts en el RED-Recursos, Demandes i Emocions del WONT (ex. "Treballo amb ordinadors perquè m'agrada, no perquè ho he de fer). I el gaudi amb 3 ítems. Autoconstruïts en el RED-Recursos, Demandes i Emocions del WONT (ex. "Gaudeixo el treball que faig utilitzant ordinadors").

Els treballadors han d'assenyalar les seves respostes en una escala de 0 a 6 punts (des de "cap vegada" a "tots els dies").

Burnout

Aquesta variable fou mesurada mitjançant la versió espanyola del Maslach-Burnout Inventory-General Survey MBI-GS (Schaufeli i altres, 1996). La subescala d'esgotament comprèn 3 ítems (ex. "Em sento tant cansat quan acabo de treballar amb elles que no hi puc fer res més"). Per una altra banda, la subescala de cinisme també comprèn 3 ítems (ex. "M'he tornat més cínic respecte la utilitat del meu treball"). Els treballadors han d'assenyalar les seves respostes en una escala de 0 a 6 punts (des de "cap vegada" a "tots els dies").

Engagement

L'Engagement, fou avaluat mitjançant l'escala de "job engagement" (Salanova i altres, 2000) formada per 16 ítems que reflecteixen tres dimensions: el vigor, la dedicació i l'absorció, amb una escala de resposta que oscil·la de (0) "cap vegada" a (6) "tots els dies". La subescala de vigor comprèn 4 ítems (ex. "En el meu treball em sento ple d'energia"). La subescala de dedicació també conté 6 ítems (ex. "El meu treball m'inspira"). Finalment, la subescala d'absorció comprèn 6 ítems (ex. "El temps em passa volant quan estic treballant").

Autoeficàcia

Aquest constructe, s'ha analitzat mitjançant una mesura autoconstruïda pel Wont d'acord amb les recoma-

nacions de Bandura (Bandura, A (2005). Guide for constructing self-efficacy scales, self-efficacy beliefs of adolescents), amb 5 ítems (ex. “Sóc capaç d'utilitzar correctament les TIC encara que apareguen situacions inesperades”). L'escala de resposta ha estat la mateixa que la esmentada per a les variables anteriors.

Mostra

La mostra la formen un grup de treballadors d'una petita empresa del sector del moble, situada a un poble de 2000 habitants de l'interior de Castelló

Concretament, està formada per un total de 17 persones. D'aquestes 8 són homes (47,05%) i 9 són dones (52,95%). Les tasques que desenvolupen les persones que han col·laborat són molt diverses, des de l'informàtic que s'encarrega del manteniment de la tecnologia de l'empresa fins la recepcionista que, sense menysprear el seu treball, desenvolupa tasques menys complexes respecte el cas que ens ocupa.

4. RESULTATS

La taula 1 mostra els rangs empírics, les mitges, desviacions típiques, coeficients alfa i correlacions de Pearson d'ordre-cero de les variables considerades en l'estudi. Tots els coeficients alfa de les variables burnout, tecnoflow, engagement i autoeficàcia mostren una consistència interna raonable, superant tots ells el 0,70 recomanat (Nunnally, 1978). Per una altra banda, la variable tecnoestrès no mostra aquesta consistència. De la matriu d'intercorrelacions cal assenyalar, en primer lloc, que el sentit de les correlacions en les variables tecnoflow i engagement coincideix amb allò esperat en funció de la literatura revisada. En segon lloc, cal comentar també les altes correlacions positives i significatives entre el tecnoflow i l'engagement per una banda i, entre el tecnoestrès i l'autoeficàcia per una altra. I per últim, la variable burnout correlaciona negativament amb l'engagement i l'autoeficàcia, i aquesta última correlaciona també en negatiu amb el tecnoflow; encara que aquestes correlacions no són significatives.

Taula 1. Estadístics descriptius per a les variables de l'estudi (N=17).

Variables	Rang	M	DT	Alfa	1	2	3	4	5
1. Burnout	0-6	1,23	1,01	,71	-	,12	-,06	,03	-,03
2. Tecnoflow	0-6	3,53	0,70	,64	,12	-	,64**	,15	-,13
3. Engagement	0-6	4,06	0,65	,76	-,06	,64**	-	,20	,34
4. Tecnoestrès	0-6	3,06	0,77	,46	,03	,15	,20	-	,48*
5. Autoeficàcia	0-6	4,54	0,93	,89	,03	-,13	,34	,48*	-

* $p \leq .05$; ** $p \leq .01$

5. DISCUSSIÓ

L'objectiu de l'estudi ha estat esbrinar quines conseqüències i relacions manté el tecnoestrès i tecnoflow amb el burnout i l'engagement.

Respecte al tecnoestrès, els resultats obtinguts no confirmen la hipòtesi relativa a la relació positiva d'aquest amb el burnout i negativa amb l'engagement, no s'ha trobat cap efecte d'aquesta variable amb les altres dues.

En relació al tecnoflow (motivació intrínseca, dedicació i gaudi), els resultats donen suport parcial a la hipòtesi 2, on es diu que el tecnoflow es relaciona de manera positiva amb l'engagement i de manera negativa amb el burnout. En aquest cas, el tecnoflow sí que mostra una relació positiva amb l'engagement, però no negativa amb el burnout.

En quant a la relació directa del burnout (cinisme i esgotament) amb baixos nivells d'autoeficàcia, cal assenyalar que, en aquest estudi, no es mostra aquesta relació negativa, per la qual cosa la hipòtesi 3 no es confirma.

Pel que respecta a l'efecte directe de l'engagement amb alts nivells d'autoeficàcia, comprovem que la hipòtesi 4 tampoc es confirma.

Finalment, els resultats han mostrat una relació positiva i significativa entre l'autoeficàcia i el tecnoestrès, relació que en un principi no havia estat prevista en aquesta investigació. Probablement, ú dels arguments que justifica aquesta relació tant inesperada és la reduïda mostra amb la qual comptem. Una altra de les explicacions que, al mateix temps planteja una nova investigació en aquestes línies, podria ser esbrinar en quin moment un individu deixa de sentir-se autoeficaç tenint en compte el grau de tecnoestrès amb el qual es troba. És a dir, un individu que comença a notar els primers símptomes del tecnoestrès deixa de sentir-se autoeficaç?...

Respecte les mitges de cadascuna de les variables, cal assenyalar que la majoria es troben amb una puntuació de 3 a 5 (rang 0-6) la qual cosa es consideraria adequat. Ara bé, és la variable burnout (1,2) la que es troba per davall de la mitja, aquest aspecte és positiu ja que els treballadors enquestats no es troben cremats pel treball realitzat.

Com s'ha pogut comprovar amb els resultats, l'estudi ha mostrat únicament les relacions i aspectes positius, és a dir, en cap de les variables s'han trobat relacions negatives significatives que, en un principi, s'esperaven. Probablement, aquest fet ha vingut donat per la mostra tant reduïda amb la qual comptàvem.

6. LIMITACIONS

Entre les limitacions d'aquest estudi cal assenyalar, en primer lloc, que l'obtenció de les dades s'ha realitzat mitjançant mesures d'autoinforme, els resultats del qual poden estar contaminats per la variància del mètode comú. Per la qual cosa seria convenient complementar aquestes mesures amb altres obtingudes mitjançant uns altres mètodes.

Per una altra banda, la mostra ve donada per treballadors que utilitzen les noves tecnologies la qual cosa ha pogut influir d'alguna manera en els resultats. El treball amb noves tecnologies implica l'ús de competències i habilitats de tipus més cognitiu i mental, per això alguns resultats, poden trobar-se condicionats per aquest fet.

Finalment, cal dir que es tracta d'un estudi pilot, la mostra del qual és molt reduïda per poder generalitzar els resultats a la resta de la població.

7. IMPLICACIONS PRÀCTIQUES

A partir dels resultats d'aquest estudi es poden establir diferents implicacions.

Malgrat haver obtingut unes dades favorables respecte la utilització de les noves tecnologies, seria convenient formular pautes i orientacions dirigides, fonamentalment, a augmentar els nivells d'autoeficàcia, ja que es troba relacionada positivament amb el benestar psicològic (baixos nivells de burnout i alts nivells d'engagement).

També es podria dissenyar i/o implementar programes de formació adequats a la realitat del context. Sobretot, per a treballadors que tinguen una alta freqüència d'ús.

Tot açò amb la finalitat de, per una banda, prevenir possibles problemes de tecnoestrès i/o burnout i, per una altra, fomentar l'engagement.

En resum, la potenciació en contextos laborals d'alts nivells d'autoeficàcia poden ajudar als treballadors a fer front adequadament als efectes negatius dels estressors i potenciar el benestar psicològic. Tot un repte per a les organitzacions i per a les persones que treballen en aquestes.

BIBLIOGRAFÍA

- BANDURA, A. (2005). Guide for constructing self-efficacy scales, self-efficacy beliefs of adolescents. Stanford, CA: Stanford University.
- CHERNISS, C. (1980). Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. In W.B. Schaufeli, C. Maslach, & 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. In W.B. Schaufeli & C. Maslach (eds.), Professional burnout: recent developments in theory and research. (Pp. 135–149). Washington, DC: Taylor & Francis.
- KARASEK, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 24, 285-308.
- GONZÁLEZ-CAMINO, G. I OSCA, A. (2005). Estrés y salud laboral. *Psicología de las organizaciones*. Madrid: Sanz y Torres, 301-344.
- LAZARUS, R.S. I FOLKMAN, S. (1984). Stress, appraisal and coping. Nueva York: Springer publications.
- LEVY, L. (2002) *Revista 3 puntos* nº 273 septiembre.
- MARTÍNEZ-PÉREZ, M.D., CIFRE, E. I SALANOVA M. (2005). Cambio e innovación tecnológica en las organizaciones. *Psicología de las organizaciones*. Madrid: Sanz y Torres, 121-154.
- MASLACH, C. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*
- MONETA, G. B., I CSIKSZENTMIHALYI, M. (1996). The effect of perceived challenges and skills on the quality of subjective experience. *Journal of personality*, 64, 266-310.
- NUNNALLY, J.C. (1978). Psychometric theory. Nueva York: McGraw-Hill.
- SALANOVA, M., (2005). Metodología wont para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales. *Gestión práctica de riesgos laborales*, 14, 22.
- SALANOVA, M., BRESÓ, E. I SCHAUFELI, W.B. (2005). Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del burnout i del engagement. *Ansiedad y estrés*, 11 (2-3), 215-231.
- SALANOVA, M., CIFRE, E. I MARTÍN, P. (1999). El proceso de “tecnoestrés” y estrategias para su intervención (I). *Sección técnica*, 1, 18-28.
- SALANOVA, M., CIFRE, E. I MARTÍN, P. (1999). El proceso de “tecnoestrés” y estrategias para su intervención (II). *Sección técnica*, 2, 4-12.
- SALANOVA, M., GRAU, R., LLORENS, S., SCHAUFELI, W.B. (2001). Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Revista de psicología social aplicada*, 11, 1, 69-87.
- SALANOVA, M., GRAU, R., LLORENS, S., SCHAUFELI, W.B., PEIRO, J.M., (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva?. *Revista de psicología del trabajo i de las organizaciones*, 16, 2, 117-134.
- SCHAUFELI, W.B., SALANOVA, M., GONZÁLEZ-ROMÁ, V. I BAKKER, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: a confirmatory factor analytic approach. *Journal of happiness studies*, 3, 71-92.
- SEYLE, H. (1956). The stress of life. Nueva York: McGraw Hill.
- VIZNAÍNO, A. Artículo sobre tecnoestrés. Periódico la reforma méjico (OIT)