

Validez y confiabilidad del instrumento abreviado para medir salud mental positiva ocupacional en profesores ecuatorianos de educación superior

Julio César Vázquez-Colunga

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue determinar las propiedades psicométricas del instrumento SMPO-30, el cual es la versión abreviada de un cuestionario para la evaluación de la Salud Mental Positiva Ocupacional, diseñado con base en un modelo teórico de perspectiva predominantemente sistémica-ecológica, planteado desde la psicología positiva, el humanismo y la salutogénesis. El instrumento abreviado consiste en una encuesta de 30 ítems con opción de respuesta tipo Likert de cinco puntos, el cual se aplicó a una muestra de 432 trabajadores docentes ecuatorianos de educación superior en universidades públicas y privadas. El análisis

de datos incluyó el análisis factorial exploratorio para la determinación de la validez factorial y el coeficiente Alfa de Cronbach para la confiabilidad. Los resultados se presentaron en una estructura de cuatro factores que explica el 54.12% de la varianza total y un Alfa de Cronbach de .927 para todo el instrumento. Concluimos que el SMPO-30 es un instrumento de medición válido y confiable para la evaluación de la Salud Mental Positiva Ocupacional en trabajadores docentes de educación superior ecuatorianos.

PALABRAS CLAVE : Promoción de la Salud Mental, Psicología Positiva, Psicometría, SMPO-30, Docentes

ABSTRACT

The aim of this study was to determine the psychometric properties of the OPMH-30 survey, which is the abbreviated version of a questionnaire for the evaluation of the Occupational Positive Mental Health, designed based on a theoretical model with a predominantly systemic-ecological perspective, raised from positive psychology, humanism and salutogenesis. The abbreviated instrument consists of a 30-item survey with a five point Likert type response option, which was applied to a sample of 432 ecuadorian higher education teaching workers in public and private universities. The data analysis included exploratory factor analysis to determine factorial validity and Cronbach's Alpha coefficient for reliability. The results were presented in

a four factor structure that explains 54.12% of the total variance and a Cronbach's Alpha of .927 for the whole instrument. We conclude that the SMPO-30 is a valid and reliable measurement instrument for the evaluation of the Occupational Positive Mental Health in ecuadorian higher education teaching workers.

KEYWORDS: Mental Health Promotion, Positive Psychology, Psychometry, OPMH-30, Teachers

E-mail: julio.vcolunga@academicos.udg.mx

Centro Universitario de Tonalá - Universidad de Guadalajara. Av. Nuevo Periférico No. 555 Ejido San José Tateposco, C.P. 45425. Tonalá Jalisco, México.

INTRODUCCIÓN

En sus actividades cotidianas, los seres humanos se encuentran constantemente vinculados a los núcleos de socialización y entornos donde se desenvuelven. Esta relación es transaccional y tiene influencia e impacto permanente, multidireccional y ecológico, en la salud, calidad de vida y desarrollo de las personas, e incluso en los ambientes naturales y sociales (Bronfenbrenner, 1987; Waltzlawick, Beavin y Jackson, 1991). Dentro de los núcleos de socialización secundaria, el ámbito ocupacional es uno de los más influyentes dado que el trabajo representa el principal medio de subsistencia para el ser humano, pero además, debido al gran tiempo que se le dedica durante la vida productiva (Pando-Moreno, 2012; Portero, 2012), por lo cual representa una de las actividades sociales más importantes y puede contribuir a generar bienestar para el individuo, para su círculo social inmediato, y para el desarrollo de la comunidad.

Aun cuando el trabajo puede ser considerado una fuente de bienestar y desarrollo a nivel individual y social, tradicionalmente el abordaje predominante de la salud ocupacional ha sido principalmente negativo enfocándose en el remedio de accidentes y enfermedades, y en el mejor de los casos en su prevención, sin embargo poco énfasis se ha puesto en la auténtica promoción de la salud (Vázquez-Colunga, 2016; Vázquez-Colunga, 2017); La Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que en los ambientes de trabajo además de existir factores patógenos y de riesgo, existen factores salutógenos que tienen un impacto favorable en el bienestar y estado de salud mental positivo en los individuos y las organizaciones (OIT, 1984).

En este mismo sentido señala Pando-Moreno (2012) que el trabajo no enferma ni cura a nadie, sino que son las condiciones en que este se realiza, las que pueden ser eugénicas o patogénicas. Tra-

tándose de la salud mental en el trabajo, a la forma como estas condiciones son percibidas y experimentadas por los seres humanos, se les ha denominado factores psicosociales (OIT, 1984). No obstante, poco se han explorado los factores psicosociales positivos o salutógenos en el trabajo, pese a que la OIT ha puesto, desde hace aproximadamente cuatro décadas, énfasis en la necesidad de desarrollar indicadores positivos, así como en la creación de métodos para su determinación.

Refiere Pando-Moreno (2016), que las aspiraciones de un trabajador no se deben limitar a no sufrir accidentes ni enfermedades laborales, sino que un trabajo bien diseñado puede crear sentimientos de autoestima, mejorar las redes sociales de apoyo, e incrementar la satisfacción y otros indicadores positivos de salud; Compartimos la idea de que toda persona, tiene la prerrogativa de experimentar una vida en la que pueda desarrollar sus potencialidades, en ambientes que favorezcan su salud y bienestar, lo cual incluye al trabajo. En un sentido más amplio, según la OIT (2019), la actividad laboral, debe propiciar las oportunidades y soporte, para que las personas tengan un sentido de trascendencia y satisfacción, teniendo una vida plena y siendo útiles a la sociedad.

Si bien, esta posición de la OIT es alentadora, no fue más allá de establecerse en una postura reactiva y en modelos mixtos que siguen poniendo énfasis en el remedio y prevención de accidentes y enfermedades de origen laboral; Aun cuando ha habido un interés creciente en el desarrollo de un enfoque positivo de salud y salud mental positiva, en la actualidad, podemos encontrar diferentes propuestas que consideran la ausencia de psicopatología o trastorno mental como principal indicador de salud mental, mientras que otras presentan un enfoque reactivo, en el que se deja de lado la auténtica promoción de la salud, centrando la atención en la prevención y

restauración de la condición de no-enfermedad (Vázquez-Colunga, 2017).

Otra carencia importante es que la mayoría de las investigaciones que tienen foco en el estudio de la salud mental, suelen incluir aspectos generales de la vida, dejando de lado el ambiente laboral, un área importante para el desarrollo humano. Asimismo, el desacuerdo existente en la definición de salud mental ha dificultado la generación de instrumentos de medición válidos y confiables para su evaluación. Esta limitación también afecta el estudio de la salud mental en el área ocupacional.

A pesar de la existencia de propuestas que incluyen un enfoque positivo de la salud mental, aún no se concreta la transición del concepto clásico de salud mental a uno más positivo. Como alternativa a los clásicos enfoques negativos y mixtos, Vázquez-Colunga y cols. (2017; 2021) han propuesto un modelo teórico-instrumental para el estudio de la Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO), el cual a decir de Pando-Moreno (2021) se centra más en una relación entre las condiciones de trabajo presentes y la actitud del individuo, de forma que se entiende que los factores psicosociales en el ámbito ocupacional son capaces de desarrollar u obstaculizar la salud mental positiva de los trabajadores.

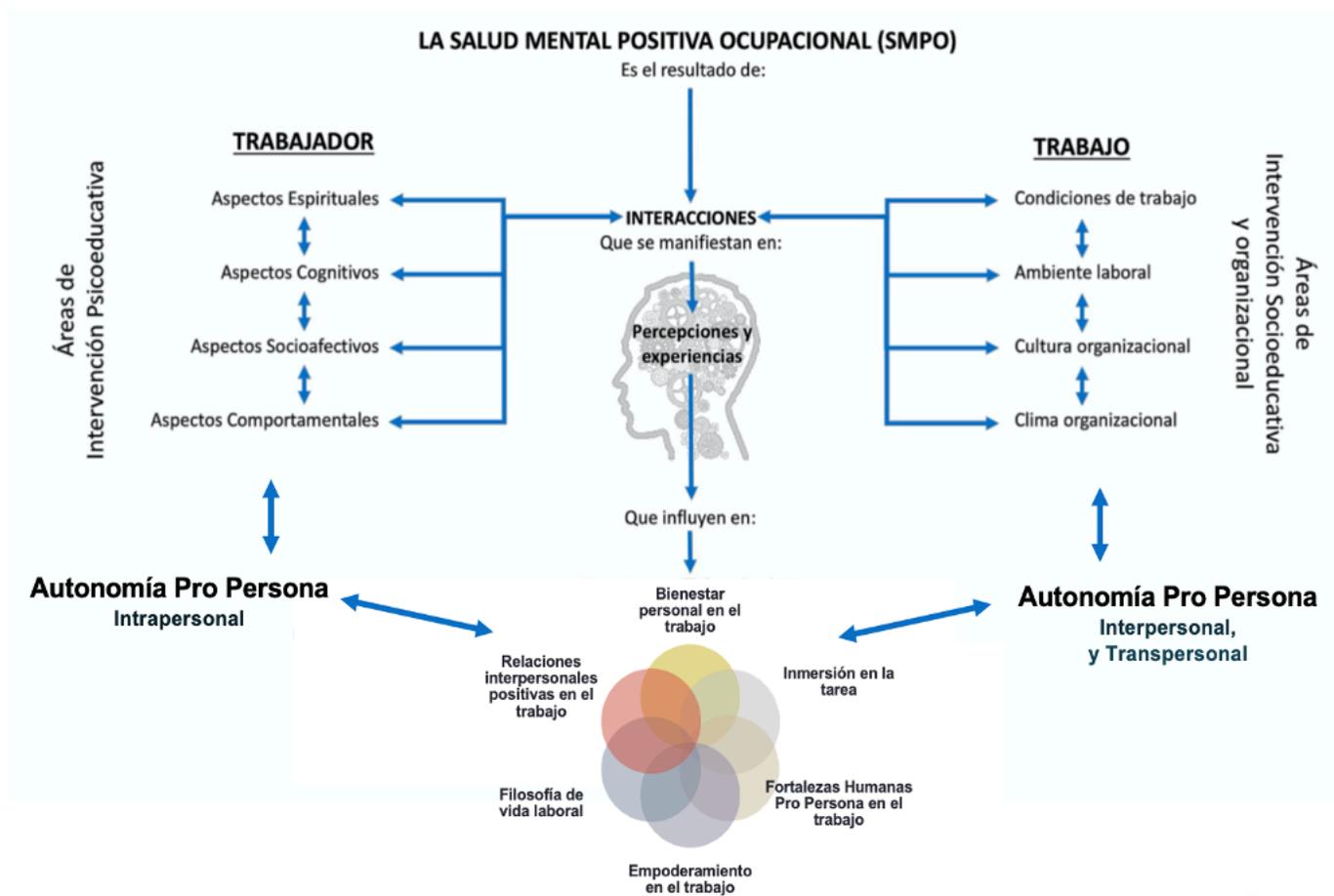
La salud mental positiva en el ámbito laboral y su marco teórico

La Salud Mental Positiva Ocupacional implica un abordaje eudaepidemiológico que va más allá de la mera salutogénesis, y que se centra en los aspectos humanos positivos y saludables, para generar salud, bienestar y felicidad (Vázquez-Colunga y Colunga-Rodríguez, 2021). Desde una perspectiva predominantemente sistémica-ecológica, planteado desde la psicología positiva, el humanismo y la salutogénesis (Vázquez-Colunga y cols.,

2021). Tiene sus antecedentes históricos y referentes epistémicos en diversos autores e instituciones como Cannon, 1932; Sigerist, 1941; Maslow, 1954, 1962; Jahoda, 1958; Csikszentmihalyi, 1975, 1990; Antonovsky, 1979, 1987, 1996; Organización Internacional del Trabajo, 1984; Peterson y Seligman, 2003; Pando, 2006; Seligman, 2011; Buttler y Kern, 2016 entre otros (citados en Vázquez-Colunga, 2017), quienes señalan de forma tácita así como expresa, que la salud no se mide con base en la ausencia de indicadores de enfermedad, sino a través de la presencia de indicadores positivos de salud, y es a partir de la generación e incremento de estos, que en primera instancia se debe gestionar, por lo cual se enfocan de manera expresa en la promoción de la salud.

La definición conceptual de la SMPO supone una postura transaccional del trabajador con el medio ambiente de trabajo. Es un fenómeno generado por un proceso dinámico y personal del trabajador, resultado de su interacción con las condiciones cotidianas de trabajo. Este proceso incluye, por una parte, los aspectos cognitivos, socioafectivos, comportamentales y espirituales del trabajador y, por otra, el trabajo, su medio ambiente y las condiciones en que trabaja. De esto se derivan percepciones y experiencias de realización, bienestar y trascendencia, las cuales influyen en el desarrollo integral de las capacidades y potencialidades humanas del trabajador y en la creación e incremento de indicadores positivos como el bienestar personal por el trabajo, las relaciones interpersonales positivas en el ámbito laboral, la inmersión en la tarea, el empoderamiento en el trabajo, la filosofía de vida laboral y el uso de fortalezas humanas pro persona en el trabajo como pueden ser el autoconocimiento, la creatividad, el sentido del humor, el altruismo laboral, entre otras (Vázquez-Colunga, 2017, 2019; Vázquez-Colunga y cols., 2021), ver Figura 1.

Figura 1. Esquema integrador de la SMPO



Fuente: adaptado de Vázquez-Colunga y cols. 2021

Un modelo multidimensional de abordaje auténticamente positivo

El modelo teórico-instrumental de SMPO aborda de una manera multidimensional y holística a la salud mental desde un enfoque auténticamente positivo, basado en cuatro dimensiones y seis componentes, a partir de las cuales se desarrolló el instrumento para su evaluación (SMPO-40); en cuanto a la dimensión Espiritual, esta se refiere a la cosmovisión y capacidad de la persona para comprender el sentido y el significado del trabajo que está desarrollando, así como los aspectos de su trabajo que le permiten te-

ner un sentido de trascendencia a través de su actividad laboral y su vocación; la dimensión Cognitiva hace alusión a la percepción de los estímulos del entorno laboral, así como al conjunto de informaciones y opiniones que la persona tiene sobre su trabajo y sus condiciones ambientales; por su parte la dimensión Socioemocional, es referida como el conjunto de emociones, sentimientos y actitudes ante los estímulos percibidos en el lugar de trabajo, a partir de los cuales la persona interactúa intrapersonal e interpersonalmente; por último, la dimensión Comportamental, se refiere a las tendencias e intenciones

conductuales frente a los estímulos percibidos en el trabajo.

En esta propuesta teórico-instrumental, se considera a la salud mental ocupacional como un constructo dinámico que se diferencia de la enfermedad mental, pero no antagónicamente, sino que las considera entidades coexistentes. Por ello, se considera que los instrumentos que tienen por objeto medir la auténtica salud mental, no deben incluir elementos negativos, ya que la existencia de los mismos, no garantiza la inexistencia de indicadores positivos.

Un enfoque auténticamente positivo es proactivo y surge de una conceptualización salutogénica, centrándose en la generación de círculos virtuosos y no en la supresión de círculos viciosos, se enfoca en la promoción de la salud mental, con el propósito de incrementar la calidad de vida y bienestar laboral, por lo que estos indicadores positivos deben aislarse de indicadores tradicionalmente considerados de salud mental en el trabajo, que buscan patologías, por ejemplo, trastornos del estado de ánimo de origen laboral, que sin duda, influyen en la salud y en la producción, pero no aportan al enfoque positivo de la salud mental (Vázquez-Colunga, 2017).

Tampoco se deben considerar criterios de apego del trabajador hacia estándares productivos, normativos o institucionales vividos por este de manera acrítica y alienante. La SMPO contribuye al proceso productivo, pero de ninguna manera se centra en él, sino que se enfoca en el valor humano del trabajador, en sus potencialidades y en su búsqueda por la felicidad y el sentido de la vida a través de su actividad laboral.

El concepto de SMPO ofrece la posibilidad de generar indicadores para medirla en el ámbito laboral y gestionar programas de intervención con perspectiva auténticamente positiva, recono-

ciendo la coexistencia de salud y enfermedad como entidades distintas (Vázquez-Colunga y cols., 2017; Vázquez-Colunga, 2021). Por otra parte, permite identificar, en las condiciones de trabajo, factores salutogénicos transpolables a la normatividad para asegurar su vigilancia psicoepidemiológica. Permite educar, hacia un trabajo decente, centrándose en las condiciones que mejor garanticen la vida y la salud de los trabajadores enfocándose en la promoción y no sólo en la seguridad y prevención, que protege de factores negativos o que buscan el restablecimiento de la salud mermada por las condiciones de trabajo; una de las características que debe proveer un trabajo decente es el ofrecer las mejores condiciones que garanticen la vida y la seguridad del trabajador (OIT, 2019); lo cual requiere necesariamente incluir, además de intervenciones remediales y preventivas, actividades orientadas a la auténtica promoción de la salud (Vázquez-Colunga, 2021).

Cabe señalar que, desde su surgimiento y a la fecha, el modelo teórico-instrumental de SMPO ha presentado un desarrollo importante en términos cualitativos, particularmente en aspectos teóricos, y en términos cuantitativos, reflejados en la aplicación y validación del instrumento en distintas poblaciones de trabajadores, y en el rediseño de una versión abreviada del mismo al cual hemos denominado SMPO-30.

Instrumentos para la medición y evaluación de la salud mental positiva

Como ya lo hemos mencionado en otros trabajos (Vázquez-Colunga, 2017, 2019). Si bien existen varios instrumentos de medición con enfoque de aproximación a la salud mental positiva desde aspectos generales, -en algunos se siguen considerando incluso indicadores negativos-, estos abordan la salud mental en el ámbito general y por lo común, no incluyen el área ocupacional. Otro conjunto de instrumentos de-

sarrollados desde un enfoque positivo solo evalúan aspectos parciales de la salud mental, la mayoría de los cuales no están diseñados específicamente para el área ocupacional, siendo pocos los instrumentos diseñados para este ámbito, la mayoría de los cuales evalúan aspectos parciales de lo que consideramos como salud mental laboral desde un auténtico enfoque positivo.

Entre los más destacados para el ámbito general podemos señalar el Cuestionario de Salud Mental Positiva desarrollado por Lluch (1999) con base en la propuesta teórica de Jahoda (1958); el Continuo de Salud Mental - Forma Larga y el Continuo de Salud Mental - Forma Corta diseñados por Keyes (2002, 2008); la Escala de Funcionamiento Psicológico Positivo creada por Meriño y Privado (2015), así como sus diversas adaptaciones y validaciones para diferentes poblaciones; el cuestionario *Virtues in Action-Inventory of Strengths* de Peterson y Seligman (2003). Para el ámbito ocupacional podemos mencionar el Cuestionario de Satisfacción Laboral desarrollada por Meliá y Peiró (1989); la encuesta de Espiritualidad en el Trabajo de Ashmos y Duchon (2000), el Cuestionario de Bienestar Laboral General diseñado por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010), la Encuesta PERMA Workplace Profiler creada por Buttler y Kern (2016) con base en el modelo PERMA de Seligman (2011), así como la Escala de buen trato en el trabajo para docentes de educación secundaria diseñada por Carabez (2022).

Debemos reiterar que algunos de estos instrumentos de medición se basan en enfoques mixtos o incluso negativos de la salud mental, no pudiendo desvincularse de la negación de una condición como principal indicador de salud mental.

En Ecuador no existen publicaciones que evidencien la existencia de un instrumento de medida para la salud mental ocupacional desde lo que consideramos un enfoque auténticamente positivo,

por lo que nos propusimos validar y determinar las propiedades psicométricas del SMPO-30, el cual se aplicó en población trabajadora docente de educación superior.

MATERIALES Y MÉTODOS

Participantes

La muestra estuvo conformada por 432 trabajadores ecuatorianos de educación superior, de instituciones públicas y privadas. Los participantes fueron seleccionados con base en los criterios de ser profesor en funciones, con actividad docente remunerada, un mínimo de un año de vida laboral, estar presente y estar de acuerdo en participar en el momento de la recolección de datos.

Instrumento

El instrumento multidimensional de Salud Mental Positiva Ocupacional en su versión abreviada (SMPO-30), es un instrumento multidimensional con formato autoadministrable, desarrollado para aplicarse a diferentes actividades ocupacionales (ver Anexos).

El SMPO-30 evalúa aspectos positivos de la salud mental en el trabajo, como la filosofía de vida laboral, el uso de fortalezas humanas pro persona en el trabajo, el empoderamiento laboral, la inmersión en la tarea, las relaciones interpersonales positivas en el lugar de trabajo, y el bienestar personal en el trabajo.

El instrumento consta de 30 ítems divididos en cuatro subescalas:

1) La dimensión Espiritual incluye 9 ítems (17, 6, 15, 18, 13, 10, 21, 27 y 16) que hacen referencia a la capacidad de comprender el sentido y significado del trabajo realizado, así como los aspectos del trabajo que le permiten a la persona alcanzar un sentido de trascendencia a través de su labor y vocación.

2) La dimensión Cognitiva, integrada por 7 ítems (28, 30, 29, 5, 8, 9 y 25), que incluye preguntas sobre la percepción de los estímulos presentes en el ambiente laboral, es decir, el conjunto de información, creencias y opiniones que tiene una persona sobre su trabajo y las condiciones ambientales en las que se desarrolla.

3) La dimensión Socioafectiva, conformada por 7 ítems (4, 3, 1, 11, 2, 14 y 26), definida como el conjunto de emociones, sentimientos y actitudes frente a los estímulos percibidos en el ambiente laboral, que le permiten a la persona interactuar intrapersonal e interpersonalmente.

4) La dimensión Comportamental, compuesta por 7 ítems (22, 12, 19, 20, 23, 7 y 24), aborda temas sobre las tendencias, disposiciones e intenciones conductuales frente a los estímulos percibidos en el ambiente de trabajo.

Todos los ítems tienen una opción de respuesta tipo Likert de cinco puntos, que van desde “absolutamente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo”. La puntuación de las dimensiones equivalen a la suma de los reactivos de cada una de ellas, así como la puntuación total del instrumento es la suma de las dimensiones.

Procedimiento

El instrumento abreviado SMPO-30 se aplicó a 432 participantes, los cuales respondieron la encuesta en formato impreso durante sesiones desarrolladas en su lugar de trabajo, tomando un promedio de 10 minutos para responder la encuesta. Los aplicadores fueron previamente entrenados para este fin.

Análisis de los datos

Desarrollamos una base de datos en el programa SPSS, versión 25.0, codificando los datos sociodemográficos y laborales de los participantes,

así como sus respuestas al SMPO-30. El análisis se dividió en las siguientes fases:

1) Se realizó un estudio de validez factorial de la encuesta mediante un análisis factorial exploratorio con el método de factorización de componentes centrales y rotación ortogonal Varimax. La prueba de adecuación de la muestra realizada fue la prueba de Kaiser-Mayer-Olkin y la de esfericidad de Barlett.

2) La confiabilidad de la encuesta se calculó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, para determinar la consistencia interna del instrumento.

Consideraciones éticas

El protocolo del estudio se sometió a un comité que analizó los aspectos éticos y metodológicos autorizando su realización. Este estudio, se adhiere a los tratados internacionales sobre investigación humana, así como a normativas locales. Adicionalmente, como aspectos éticos de esta investigación, consideramos la participación voluntaria, la confidencialidad y el anonimato, el derecho a retirarse libremente en caso de no querer concluir con la participación, así como la posibilidad de los docentes a conocer sus resultados de manera individual y si así lo deseaban, anotaron su correo electrónico.

RESULTADOS

La muestra final estuvo compuesta por 55.8% (241) mujeres y 44.2% (191) hombres. El estado civil fue 65.7% (284) casado o con pareja; la edad media fue de 44.65 (DE=11.55) años. El nivel escolar fue del 18.2% (79) con formación a nivel pregrado y el 81.7% (353) con estudios de posgrado. En cuanto al sector de empleo, el 81.7% (353) trabajaba en el sector público y el 19% (82) en el sector privado, con una media de 15.3 años de trabajo docente.

Análisis factorial exploratorio

La prueba de Kaiser-Mayer-Olkin (KMO = .921) y la de esfericidad de Barlett ($X^2 = 6507.45$; $gl = 435$; $p < .000$), indicaron que la intercorrelación de los ítems fue óptima para el desarrollo del análisis factorial. A través del análisis, se extrajo una estructura de cuatro factores, que explican el 54.12 % de la varianza total del instrumento (Tabla 1).

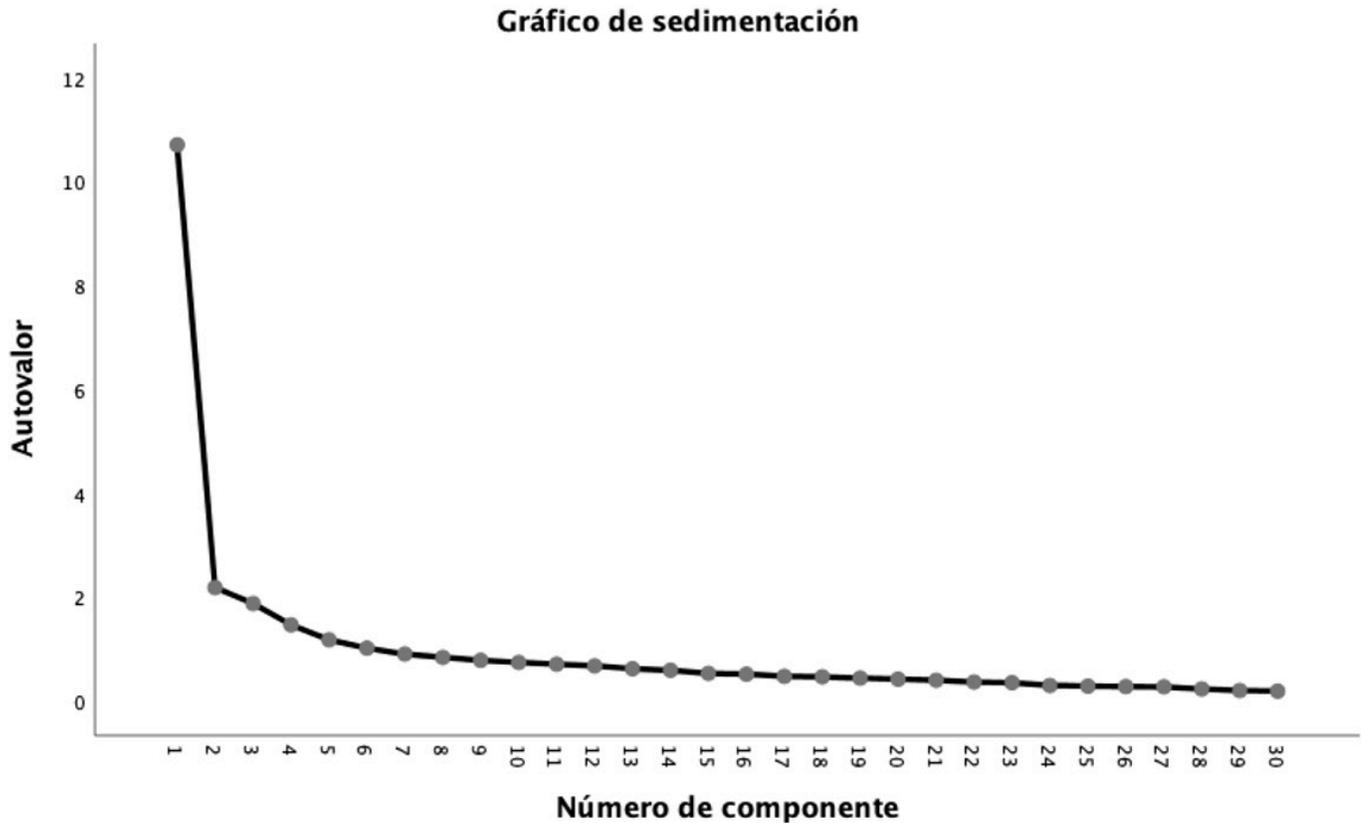
Tabla 1. Varianza total del SMPO-40

Varianza total explicada									
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	10.711	35.703	35.703	4.759	15.864	15.864	4.759	15.864	15.864
2	2.183	7.277	42.980	4.364	14.548	30.412	4.364	14.548	30.412
3	1.877	6.256	49.236	3.633	12.110	42.522	3.633	12.110	42.522
4	1.466	4.885	54.121	3.480	11.599	54.121	3.480	11.599	54.121
5	1.178	3.927	58.048						
6	1.016	3.386	61.434						
7	.902	3.008	64.442						
8	.839	2.798	67.240						
9	.782	2.606	69.846						
10	.742	2.474	72.320						
11	.708	2.359	74.679						
12	.676	2.254	76.933						
13	.621	2.069	79.002						
14	.589	1.964	80.966						
15	.530	1.767	82.733						
16	.516	1.721	84.454						
17	.474	1.582	86.035						
18	.464	1.546	87.581						
19	.439	1.463	89.045						
20	.419	1.397	90.441						
21	.400	1.332	91.774						
22	.365	1.216	92.990						
23	.350	1.168	94.158						
24	.299	.997	95.155						
25	.285	.952	96.106						
26	.277	.923	97.029						
27	.271	.904	97.933						
28	.230	.766	98.698						
29	.201	.671	99.369						
30	.189	.631	100.000						

Fuente: elaboración propia
N=432

En la figura 2 podemos observar el gráfico de sedimentación del instrumento SMPO-30, en el cual se muestran el número de factores y su valor correspondiente, ordenados de mayor a menor, así como el punto de inflexión para cuatro factores.

Figura 2. Sedimentación del SMPO-30.



Fuente: elaboración propia
N=432

Dado lo anterior, se procedió a aplicar la rotación Varimax a los ítems, presentando los resultados ordenados por el valor propio, los cuales se muestran en la Tabla 2. En el primer componente, denominado dimensión Espiritual, se incluyeron nueve ítems con valores de .801 a .486; en la segunda, denominada dimensión Cognitiva, se agruparon siete ítems con valores de .819 a .527; en la tercera, denominada dimensión Socioafectiva, se incluyeron siete ítems con valores de .712 a .458; en la cuarta, denominada dimensión Comportamental, se agruparon siete ítems con valores de .735 a .333

Tabla 2. Carga factorial del instrumento SMPO-30

Matriz de componente rotado^a				
Items	Componente			
	Espiritual	Cognitivo	Socioafectivo	Comportamen tal
17	.801			
6	.716			
15	.697			
18	.651			
13	.641			
10	.623			
21	.620			
27	.516			
16	.486			
28		.819		
30		.768		
29		.760		
5		.718		
8		.619		
9		.567		
25		.527		
4			.712	
3			.692	
1			.634	
11			.610	
2			.605	
14			.583	
26			.458	
22				.735
12				.704
19				.662
20				.621
23				.604
7				.490
24				.333

Notas: Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

Fuente: elaboración propia

N=432

La confiabilidad por dimensión y para el instrumento abreviado de Salud Mental Positiva Ocupacional se presenta en la Tabla 3. Los resultados indican que las cuatro dimensiones y el instrumento SMPO-30 tienen un alfa de Cronbach aceptable, con un resultado de .927 para el instrumento completo, considerado como un indicador alto de consistencia interna.



Tabla 3. Confiabilidad del SMPO-30

Fiabilidad			
Factor	Items	Total de elementos	Alfa de Cronbach
Espiritual	17, 6, 15, 18, 13, 10, 21, 27, 16	9	.887
Cognitivo	28, 30, 29, 5, 8, 9, 25	7	.882
Socioafectivo	4, 3, 1, 11, 2, 14, 26	7	.802
Comportamental	22, 12, 19, 20, 23, 7, 24	7	.792
Total de la escala		30	.927

Fuente: elaboración propia

N=432

DISCUSIÓN

Considerando que existe una importante carencia en las investigaciones existentes sobre salud mental positiva ocupacional, el principal objetivo de esta investigación fue determinar las propiedades psicométricas del diseño de un instrumento de medida para la evaluación del constructo de SMPO. Los resultados obtenidos indican que este instrumento en su versión abreviada a 30 ítems, mantiene una estructura de cuatro dimensiones, acorde con el marco teórico tomado como base para el desarrollo de la encuesta, presentando altos valores de confiabilidad.

Aunque este no es el único instrumento desarrollado para la evaluación de salud mental desde un enfoque positivo, se puede decir que el SMPO-30 es el único instrumento de medida publicado enfocado a la salud mental ocupacional desde un auténtico enfoque positivo. En este sentido, mientras que la orientación de la salud mental en el trabajo, toma en cuenta los aspectos positivos del entorno laboral, otros instrumentos de medida, como el Cuestionario de Salud Mental Positiva, diseñado por Lluch (1999), el Mental Health Continuum-Short form, desarrollado por Keyes (2002, 2008), y la Escala de Funcionamiento Psicológico Positivo de Meriño, Privado y García (2015), representan propuestas que no son específicamente

diseñadas para el área ocupacional o que evalúan solo aspectos parciales, enfocándose principalmente en aspectos generales de la salud mental.

Asimismo, debemos mencionar el Cuestionario de Salud Mental Positiva de Lluch (1999) y el Mental Health Continuum-Long Form de Keyes (2002), con una mayor extensión y tiempo de aplicación, mientras que el SMPO-30 presenta una mayor confiabilidad en los valores obtenidos para el Coeficiente Alfa de Cronbach.

En cuanto a la dimensión Espiritual del SMPO-30, en el análisis factorial se incluyeron nueve ítems que se refieren a la cosmovisión que permite comprender la propia esencia, sentido de vida y vocación, la búsqueda personal de la felicidad y el significado y sentido de trascendencia que un individuo puede alcanzar a través del trabajo. Árias, Macías, Muñoz y Arpasi (2015) definen a la espiritualidad como algo distinto a la religiosidad, que implica una potencialidad humana que conduce a la felicidad, aumentando el compromiso y autoeficacia del individuo. En un sentido similar el instrumento diseñado por Ashmos y Duchon (2000) para evaluar la espiritualidad en el trabajo, mide este aspecto como algo distinto a la religiosidad, y considerando elementos como las condiciones de comunidad, significado del trabajo y vida interna, el cual además presenta una validez y confiabilidad aceptable.

Para las dimensiones Cognitiva y Comportamental, ambas con siete ítems, identificamos en otros instrumentos algunos indicadores relacionados, sin embargo no específicamente para el ámbito ocupacional, por ejemplo la Escala de Funcionamiento Psicológico Positivo de Meriño, Privado y Garcia (2015), que hace referencia a creencias, pensamientos y juicios de valor, así como a comportamientos o intenciones salutogénicas en el ámbito de la salud mental en general.

La dimensión Socioemocional también incluye siete ítems, con aspectos eudaimónicos basados en los elementos incluidos en Seligman (2011) bajo el modelo PERMA, no obstante el SMPO-30 incluye además aspectos hedónicos. Esta dimensión puede equipararse con algunos elementos de la Escala de buen trato en el trabajo para docentes de educación secundaria (Carabez, 2022) la cual evalúa aspectos sobre relaciones interpersonales, así como con la encuesta PERMA Workplace Profiler de Buttlar y Kern (2016), sobre emociones positivas, relaciones, significado y logro, aunque debemos señalar que de 23 ítems que componen dicho instrumento, solo 16 ítems se refieren a elementos que consideramos auténticamente positivos en el lugar de trabajo, mientras que cuatro ítems se enfocan en la ausencia de indicadores negativos y tres ítems siguen orientados a aspectos de la salud mental general.

Entre las fortalezas de esta investigación se encuentra que los participantes fueron docentes de educación superior, con una muestra mayor a lo establecido para la validación de instrumentos. Aunque la versión inicial de 40 ítems se aplicó en población de distintas ocupaciones, considerándolo como un instrumento de salud mental positiva para trabajadores en general, este estudio nos da referencia de lo que ocurre con profesores, sin embargo, sería importante realizar futuras investigaciones que incluyan comparaciones entre diferentes ocupaciones, que

permitan adaptar versiones específicas para diversas actividades laborales. Las principales limitaciones de esta investigación son que no se desarrolló una comparación entre esta encuesta y otros instrumentos de medición. Por otra parte, sería importante aplicar el instrumento a diferentes poblaciones culturales, para poder establecer puntuaciones para su calificación.

CONCLUSIONES

Según los hallazgos, el SMPO-30 es un aporte original que representa una alternativa a los instrumentos de medición existentes, generalmente basados en una postura negativa o mixta, acercando la posibilidad de intervenciones positivas que puedan aprovechar los aspectos positivos del trabajo y promover la salud mental positiva en el ámbito ocupacional, contribuyendo con esto a un trabajo decente mediante un abordaje de la salud ocupacional desde un enfoque eudaepidemiológico que permita además gestionar aspectos como pueden ser los factores psicosociales positivos y desarrollar el bienestar así como mayores niveles de salud y calidad de vida.

Además demostró ser un instrumento de medición válido y confiable para la evaluación de la salud mental ocupacional en docentes ecuatorianos, y que la versión original del SMPO-40, no disminuyó calidad en su versión abreviada para 30 ítems, teniendo el beneficio de menor tiempo de aplicación.

El análisis desarrollado para esta investigación nos permite concluir que el SMPO-30 tiene una validez de constructo aceptable. Entre las cualidades del instrumento se encuentran la alta confiabilidad y el corto tiempo de aplicación. El SMPO-30 evalúa, desde un enfoque positivo, la salud mental ocupacional, lo que puede brindar pautas para el desarrollo de estrategias de intervención orientadas a la auténtica promoción de la salud mental en el ambiente de trabajo.

REFERENCIAS

- Antonovsky, A. (1979). *Health, Stress and Coping*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of Health. How people manage Stress and Stay well*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Antonovsky, A. (1996). The Salutogenic Model as a Theory to Guide Health Promotion. *Health promotion International*, 11, 11-18.
- Árias, W., Macías, M.A., Munoz, E., y Arpasi, M. (2015). Espiritualidad en el entorno laboral y su relación con la felicidad del trabajador. *Revista de Investigación Arequipa*, 4, 9-33.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work. A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9, 134-145.
- Blanch, J.M., Sahagún, M.A., Cantera, L., y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (2), 157-170.
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano*. Barcelona: Editorial Paidós.
- Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profil: A Brief Multidimensional Measure of Flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6, 1-48.
- Cannon, W. B. (1932). *The Wisdom of the Body*. New York: W W Norton & Co.
- Carabez, D. O. (2022). *Diseño y Validez de Contenido de una Escala de Buen Trato en el Trabajo en docentes de educación secundaria del Área Metropolitana de Guadalajara*. Tesis de maestría no publicada. Universidad de Guadalajara, México.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond Boredom and Anxiety*. Washington: Jossey-Bass Publishers.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper and Row.
- Jahoda, M. (1958). *Current Concepts of Positive Mental Health*. New York: Joint Commission on Mental Illness and Health.
- Keyes, C. L. M. (2002). The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43, 207-222.
- Keyes, C. L. M., Wissing, M., Potgieter, J. P., Temane, M., Kruger, A., & van Rooy, S. (2008). Evaluation of the Mental Health Continuum Short Form (MHC-SF) in Setswana.
- Lluch, M. (1999). *Construcción de una escala para la evaluación de la salud mental positiva*. Tesis doctoral no publicada, España: Universidad de Barcelona.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York, NY: Harper & Row Publishers.
- Maslow, A. H. (1962). *Toward a Psychology of Being*. New York, NY: Harper & Row Publishers.
- Meliá, J.L., y Peiro, J.M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción 20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.
- Meriño, M. D., Privado, J., & Garcia, Z. (2015). Validación mexicana de la Escala de Funcionamiento Psicológico Positivo. *Perspectivas en torno al estudio del bienestar y su medida*. *Salud Mental*, 38, 109-115.
- Organización Internacional del Trabajo (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Reconocimiento y*

control. Ginebra: OIT-OMS.

Organización Internacional del Trabajo, (2019). Estado del Trabajo Decente en el Mundo . OIT. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/genericdocument/wcms_723294.pdf

Pando-Moreno, M., Castañeda, J., Gregoris, M., Aguilar, M., Ocampo, L., y Navarrete, R. (2006). Factores psicosociales y Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco*, 12, 523-259.

Pando-Moreno, M. (2012). Salud mental positiva. En M. Pando, C. Aranda, L. Parra y D. Ruiz (Eds.), *Eugenesia laboral. Salud mental positiva en el trabajo* (pp. 15-29). Cali: Universidad Libre Seccional Cali.

Pando-Moreno, M. (2016). Las fortalezas de la psicología positiva para la salud mental en el trabajo. En M. Pando, C. Aranda y J. C. Vázquez-Colunga, *Salud mental positiva en el trabajo* (pp. 83-116). México: Editorial PIENSO en Latinoamérica.

Peterson. C., & Seligman, M. E. P. (2003). Positive Clinical Psychology. In L. G. Aspinwall, & U. M. Staudinger (Eds.), *A Psychology of Human Strengths: Perspectives on an Emerging Field* (pp. 305-317). Washington DC: American Psychological Association.

Portero, G. (2012). ¿Qué es la salud mental? en: Velázquez, M. *La salud mental de las y los trabajadores* (pp. 101-128). Madrid: Wolters Kluwer.

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish. A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being*. New York, NY: Free Press.

Sigerist, H. (1941). *Medicine and Human Welfare*. Beloit, KS: McGrath Publishing Company.

Vázquez-Colunga, J. C. (2016). Evaluación de la salud mental positiva en el trabajo. Reflexiones en torno a su conceptualización y medición. En M. Pando, C. Aranda y J. C. Vázquez-Colunga, *Salud mental positiva en el trabajo* (pp. 117-212). México: Editorial PIENSO en Latinoamérica.

Vázquez-Colunga, J. C. (2017). *Diseño, validez y fiabilidad de un instrumento para medir la Salud Mental Positiva Ocupacional*. Tesis doctoral, Doctorado Interinstitucional en Psicología. México: Universidad de Guadalajara.

Vázquez-Colunga, J. C., Pando-Moreno, M., Colunga-Rodríguez, C., Preciado-Serrano, M. L., Orozco-Solís, M. G., Ángel-González, M., y Vázquez-Juárez, C. L. (2017). Saúde Mental Positiva Ocupacional: proposta de modelo teórico para abordagem positiva da saúde mental no trabalho. *Saúde e Sociedade*, 26, 584- 595. Brasil

Vázquez-Colunga, J.C. (2019). Análisis factorial de la escala SMPO-40 diseñada para medir la salud mental positiva ocupacional en trabajadores mexicanos. *Revista Internacional PIENSO*, 4 (2), 40-55.

Vázquez-Colunga, J.C., y Colunga-Rodríguez, C. (2021). La contribución de la eudaepidemiología a la SMPO. En J.C. Vázquez-Colunga, *Salud mental positiva ocupacional. Investigaciones actuales y consideraciones teórico-conceptuales* (pp. 51-55). México: Editorial PIENSO en Latinoamérica.

Vázquez-Colunga, J.C. (2021). *Salud mental positiva ocupacional. Investigaciones actuales y consideraciones teórico-conceptuales*. México: Editorial PIENSO en Latinoamérica.

Waltzlawick, P., Beavin, J., Jackson, D. (1991). *Teoría de la comunicación humana*. Barcelona: Editorial Herder.

ANEXOS

INSTRUMENTO MULTIDIMENSIONAL SMPO-30, VERSIÓN ABREVIADA

(Vázquez-Colunga, 2022)

Instrucciones: las siguientes frases contienen afirmaciones relacionadas con tu trabajo. A la derecha de cada afirmación hay un espacio para que le asignes marcando con una X, un valor de 1 a 5.

Uno (1) = “absolutamente en desacuerdo”. Dos (2) = “en desacuerdo”. Tres (3)= “indeciso”.

Cuatro (4)= “de acuerdo”. Cinco (5) =“totalmente de acuerdo”.

Afirmación	1	2	3	4	5
1. Nunca dejo que un mal día de trabajo afecte mi vida personal					
2. En mi trabajo, puedo enfrentar situaciones difíciles permaneciendo en calma					
3. Cuando realizo mi trabajo estoy plenamente concentrado					
4. Tengo la capacidad de adaptarme bien a los cambios en mi entorno laboral					
5. Mi trabajo es importante porque contribuye al bienestar de los demás					
6. Mi trabajo contribuye a darle sentido a mi vida					
7. Con mi ejemplo como trabajador, influyo positivamente en mis compañeros					
8. Hacer bien mi trabajo me satisface					
9. Confío en mis capacidades como trabajador					
10. El trabajo que realizo me hace sentir orgulloso					
11. Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas que se presentan en mi trabajo					
12. Me llevo bien con mis compañeros de trabajo					
13. Mi trabajo está relacionado con las cosas importantes de la vida					
14. Soy capaz de mantener el equilibrio en mi desempeño laboral ante presiones exteriores					
15. A través de mi trabajo he crecido como persona					
16. Me gusta pensar en nuevas formas de hacer mi trabajo					
17. Mi trabajo me ayuda a sentirme realizado como persona					
18. Me entusiasma realizar mis labores cotidianas					
19. Me considero una persona sociable en mi trabajo					
20. Cuando tengo preocupaciones laborales las hago saber a quien puede ayudarme					
21. Me apasiona realizar mi trabajo					
22. Cuando tengo problemas en el trabajo busco la ayuda de mis compañeros					
23. Realmente disfruto ser parte de un equipo de trabajo					
24. Por lo general trato de poner algo de humor en la realización de mis labores					
25. Por lo general trato de desarrollar mis habilidades laborales					
26. La mayor parte del tiempo me siento alegre en mi trabajo					
27. El trabajo es una fuente importante de bienestar personal					
28. Pienso que soy un trabajador digno de confianza					
29. El trabajo es algo que se debe disfrutar					
30. Es importante resolver los conflictos laborales de una manera positiva					