

V Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología  
XX Jornadas de Investigación Noveno Encuentro de Investigadores en  
Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos  
Aires, Buenos Aires, 2013.

# **Estudio preliminar de la adecuación de instrumentos de medición de dimensiones del capital psicológico positivo en organizaciones del sector público.**

Redondo, Ana Isabel y Arraigada, Mariana Cecilia.

Cita:

Redondo, Ana Isabel y Arraigada, Mariana Cecilia (2013). *Estudio preliminar de la adecuación de instrumentos de medición de dimensiones del capital psicológico positivo en organizaciones del sector público*. V Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XX Jornadas de Investigación Noveno Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-054/386>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

# ESTUDIO PRELIMINAR DE LA ADECUACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN DE DIMENSIONES DEL CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO EN ORGANIZACIONES DEL SECTOR PÚBLICO

Redondo, Ana Isabel; Arraigada, Mariana Cecilia  
Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Mar del Plata. Argentina

---

## Resumen

Tradicionalmente se ha encarado a la Psicología Organizacional desde un marco denominado “negativo”, ya que hacía foco de sus estudios conceptos relacionados con la enfermedad y la disfunción. Actualmente se ha cambiado de paradigma ya que el verdadero objetivo de las estrategias y acciones de gestión de personas es la generación los conceptos positivos tales como el compromiso, la autorrealización, la motivación, el Engagement y todos aquellos atributos que fortalecen la salud de la organización. Una organización saludable es aquella que tiene empleados “saludables” y que desarrollan resultados ‘saludables’ siempre bajo la perspectiva de mejora constante, considerando saludable al bienestar psico-físico de las personas involucradas. Se presenta en este trabajo el inicio del proyecto del grupo GIPSIL, centrado en el estudio de Capital Psicológico Positivo comparando resultados en organizaciones del sector público y privado. Se ha realizado un estudio de adecuación de los instrumentos a ambos sectores y se ha desarrollado una prueba piloto. Se presentan los resultados a continuación.

## Palabras clave

Organizaciones saludables, Engagement, Capital psicológico positivo

## Abstract

PRELIMINARY STUDY ON THE ADEQUACY OF INSTRUMENTS FOR POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL MEASUREMENT IN PUBLIC INSTITUTIONS

Traditionally Organizational Psychology has been approached from a “negative” view, which focused concepts related with sickness and disfunction. Nowadays, the paradigm has changed, for the real aim of strategies and actions in leading people is producing the “positives” aspects such as commitment, self-fulfilment, motivation, engagement and every other attribute that lead organizations to health. A healthy organization is the one with healthy people and the one that produces healthy products, considering healthy people’s psycho-physical well-being. This paper is presented as the primary start of the GIPSIL research project, focused on the Positive Psychological Capital study, comparing results obtained in organizations in private and public sectors. This preliminar consists on the study of the adequacy of the instruments to both sectors and its different organizational realities, through a trial. The results are presented below.

## Key words

Healthy organizations, Engagement, Positive psychological capital

## 1.-La Psicología de la Salud Ocupacional Positiva

Tradicionalmente se ha encarado a la Psicología Laboral desde un marco denominado “negativo”, ya que hacía foco de sus estudios conceptos relacionados con la enfermedad y la disfunción tales como el burn-out, el estrés laboral, la alta rotación, el ausentismo, etc.

Hoy en día es requerido un cambio de paradigma ya que el verdadero objetivo de las estrategias y acciones de gestión de personas es la generación de los conceptos positivos tales como el compromiso, la autorrealización, la motivación, el Engagement y todos aquellos atributos que fortalecen la salud de la organización. La rama de la psicología que toma este enfoque es la denominada Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (PSOP). “Esta nueva perspectiva se centra en la evaluación e intervención de aspectos positivos a valorar y optimizar en los puestos de trabajo y en los empleados, centrada en los recursos laborales y personales” (Salanova, 2008). De esta forma lo que busca generar la PSOP no es solo organizaciones “positivas” (saludables), sino también empleados ‘positivos’ trabajando en puestos ‘positivos’. Esto constituye la base de las organizaciones modernas, cuyo interés se focaliza en la salud integral de sus empleados y en la producción de outputs ‘positivos’ y de excelencia que se convertirán en una ventaja competitiva para prosperar en el mercado laboral actual.

La Psicología Positiva ha sido definida como el estudio científico del funcionamiento humano óptimo (Seligman, 1999), cuyo objetivo es ‘catalizar un cambio de enfoque de la Psicología desde la preocupación sólo en solucionar las cosas que van mal en la vida, a construir cualidades positivas’ (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000, p. 5). Al lograr organizaciones saludables tendremos formas saludables de gestionar y estructurar los procedimientos y métodos de trabajo que se adaptarán mejor a las personas y constituirá un beneficio para todos los participantes del sistema organizacional (Wilson, DeJoy, Vandenberg, Richardson y McGrath, 2004).

Un modelo científico sobre la PSOP es el propuesto por Salanova quien señala que podemos hablar de organizaciones saludables como aquellas organizaciones que cuenten con 3 aspectos fundamentales:

- (1) empleados ‘saludables’,
- (2) en organizaciones ‘saludables’ y
- (3) que desarrollan resultados ‘saludables’ siempre bajo la perspectiva de mejora constante.

## 2.- El Proyecto de Investigación de GIPSIL

Durante el período 2013-2014 el grupo GIPSIL (Grupo de Investigación en Psicología Laboral) de la facultad de Psicología de la UNMDP realizará el proyecto titulado: *Desarrollo del Capital Psicológico Positivo en organizaciones de Servicios como generador de or-*

ganizaciones saludables. *Comparación entre sector público y privado en la ciudad de Mar del Plata.* La idea de este proyecto surge desde la detección de la necesidad de orientar las investigaciones en la disciplina hacia el campo de la PSOP. La relevancia para la situación actual de las organizaciones subyace en el concepto de que la psicología positiva plantea que las fortalezas personales y capacidades psicológicas pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas para conseguir la mejora del desempeño en las organizaciones actuales. Así se constituye el denominado Capital Psicológico Positivo (CPP). A través de la aplicación del Modelo de Recursos y Demandas laborales y de instrumentos relacionados se podrían medir las características del CPP (autoeficacia, esperanza, optimismo y Resiliencia) (Luthans y Youssef, 2004; Stanjovik, 2006) y variables de resultado como el nivel de engagement con el trabajo y el clima organizacional, entre otros. El CPP aumenta el bienestar psicosocial facilitando la adaptación a la adversidad y tiene efectos beneficiosos tanto para las personas (contribuye a su bienestar y facilita el desarrollo de habilidades), para el grupo y la organización. De esta forma constituye uno de los recursos individuales, y cuando colectivo, organizacionales para desarrollar organizaciones saludables. El concepto de organización saludable no implica solamente la ausencia de enfermedades laborales en los empleados sino que requiere la aplicación de acciones que desarrollen el CPP. En las organizaciones de prestación de servicios existe mayor participación de las personas involucradas en la generación del producto (servicio) es por esto que el desarrollo del CPP sería particularmente estratégico para las organizaciones con esta actividad, ya la salud de las personas está vinculado en forma más directa con los procesos de generación del producto y del valor percibido por el cliente. La investigación de GIPSIL busca generar un modelo de diagnóstico del CPP y realizar una comparación entre organizaciones de servicios en los sectores público y privado, ya que la realidad organizacional es sustancialmente distinta entre ambos.

### **3.- Análisis de la aplicabilidad de los instrumentos seleccionados para ambos tipos de organizaciones**

Como se mencionó al hablar del proyecto actual de GIPSIL el objetivo principal del mismo es realizar una comparación sobre datos relevados respecto de estas dimensiones de Capital Psicológico Positivo respecto de organizaciones de servicios del sector público y del privado.

Los instrumentos seleccionados para medir dichas variables han sido generados por investigaciones anteriores y sus propiedades psicométricas ya se encuentran validadas. Ellos son: La escala UWES (Utrecht Work Engagement Scale, 2003), para medir el Engagement en el trabajo, traducida al español por M. Salanova, colaboradora del equipo original de Utrecht, la Escala EDCO (Escala de Clima Organizacional) (Acero Yusset y otros), de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, Bogotá, DC., la SWLS (Escala de Satisfacción con la Vida) (Diener, *et al.*, 1985) y la escala de Optimismo desarrollada por el GIEPsi (Grupo de investigación en Evaluación Psicológica, UNMDP) estos últimos para medir tanto el optimismo-estado como el optimismo-rasgo. Dado que todos estos instrumentos ya habían sido probados en organizaciones del sector privado por investigaciones anteriores, el análisis se centró en las organizaciones del sector público.

El concepto que toma el UWES es el de Engagement en el trabajo considerado como "la relación que tiene el trabajador con su trabajo, mientras que el Engagement del empleado, puede también incluir la relación existente con la organización" (Salanova, 2009) e involucra tres dimensiones principales: Vigor, dedicación y absor-

ción. Los conceptos de clima y optimismo se utilizan como parte de los indicadores del CPP.

Para comenzar el estudio de adecuación de los instrumentos a las distintas realidades de los sectores se realizó una investigación bibliográfica para determinar las características típicas de ambos tipos de organización. El resultado fueron los siguientes perfiles-tipo:

*a.-La búsqueda de ganancias superiores se convierte en confiabilidad y satisfacción del usuario:* Las empresas del sector privado tienden a orientar sus acciones hacia la búsqueda de mayores beneficios económicos, lo que en el sector público se traduciría en aumentar la confianza y la satisfacción de los ciudadanos/usuarios respecto de sus instituciones públicas, lo que Heintzman y Marson (2006) denominan La cadena de valor del sector público.

*b.-Horario de trabajo:* El horario de trabajo público, generalmente, es más reducido que el del sector privado y más probablemente reciban compensación por horas-extra trabajadas.

*c.-Balance trabajo-vida privada:* Algunas de las flexibilidades que tiene el empleo público en Argentina (licencias, pases, etc), hacen que los empleados puedan lograr un mejor balance entre estos dos aspectos de su vida.

*d.-Actitud hacia el empleador:* Los empleados del sector público generalmente son más negativos respecto de su empleador manifestando muchas veces que no tienen oportunidad de desarrollo personal, menos oportunidades de capacitación, menos claridad en la visión y objetivos organizacionales, menos reconocimiento por un buen desempeño, entre otros.

*e.-Estabilidad en el puesto:* sin embargo, en Argentina, la estabilidad del empleado público de planta permanente está asegurada en la Constitución Nacional, por lo que el proceso para desvincular a un empleado de la Administración Pública es mucho más complicado que en el sector privado. Esto genera una percepción colectiva de que el mérito que cada uno construye pasa a ser un compromiso personal y no un requisito organizacional de permanencia.

### **Prueba piloto a empleados del sector público**

Se realizó un estudio piloto a escala reducida (n=9) cuyo objetivo principal era examinar el funcionamiento y administración de los instrumentos al grupo. Los puntos de análisis concretos eran los siguientes: a) Respecto de los instrumentos: comprensión de ítems, de las opciones y codificación de respuestas y longitud de la toma y lenguaje utilizado; b)Respecto de la situación de la toma: receptividad de los encuestados a responder, motivación a colaborar con el estudio, stress generado por la prueba, conducta grupal y aparición de respuestas defensivas.

### **Resultados obtenidos de la administración**

#### *A) Respecto de los instrumentos*

*-Comprensión de ítems:* en general no hubo inconvenientes, excepto en la EDCO, donde se visualizó una parcialidad respecto de los ítems pertenecientes a la dimensión "estilo de dirección", donde se presentó una marcada polaridad de actitud negativa hacia el superior (representando la diferencia de perfil-tipo "actitud hacia el empleador" y también en la dimensión "estabilidad". No sólo se manifiesta a través de la respuesta escrita, sino que también se generó un comentario colectivo de "complicidad" al momento de

completar el cuestionario. Sin embargo se considera que esto forma parte de la cultura manifiesta de la organización-tipo pública, no invalidando los resultados de la prueba.

*-Comprensión de las opciones y codificación de respuestas y longitud de la toma y lenguaje utilizado:* respecto de este aspecto no hubo problemas e incluso algunos comentarios posteriores indicaron que la modalidad de instrumentos con escala tipo Likert “se completan fácil”. El tiempo promedio de administración de los instrumentos en forma de cuadernillo autoadministrado fue de entre 10 y 15 minutos, lo cual fue comentado por los encuestados, como tiempo aceptable.

#### ***B) Respecto de la situación de la toma***

*-Receptividad de los encuestados a responder, motivación a colaborar con el estudio:* los sujetos se mostraron bien dispuestos a completar los instrumentos.

*-Stress generado por la prueba, conducta grupal y aparición de respuestas defensivas:* En general se notó cierto grado de stress generado por la situación de “exposición”, pero al ser una toma grupal simultánea, uno de los recursos utilizados fue la cohesión grupal. Se notaron algunos comentarios respecto de las respuestas, algunos sujetos se asistían mutuamente. No se manifestaron conductas defensivas contundentes.

### **Resultados obtenidos de las respuestas**

#### ***Engagement en el trabajo (UWES)***

Respecto de las 3 variables del Engagement en el trabajo se obtuvieron los siguientes resultados: Vigor (bajo: 11,11%; medio: 55,56% y alto: 33,33%), Dedicación (Muy bajo: 33,33%, medio: 22,22% y alto y superior: 44,44%) y Absorción (bajo: 11,11%, medio: 44,44% y alto y superior: 44,44%). Respecto de los valores totales de Engagement se obtuvo: medio 55,56% alto y superior: 44,44%. Dados estos números se puede ver que el grupo perteneciente al sector relevado registra niveles de engagement superiores. Si bien en la dimensión Dedicación registra valores en la categoría “muy bajo”, se compensan en el total con los valores superiores de la dimensión Vigor y Absorción.

#### ***Clima organizacional (EDCO)***

Los resultados obtenidos fueron los siguientes en términos generales: nivel alto: 77,88% y nivel medio: 22,22%. Por lo que se puede concluir que el nivel de clima registra un puntaje medio-alto. Los ítems con mayor amplitud de valores de respuesta fueron los siguientes: “estoy de acuerdo con mi asignación salarial” y “mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa”, ambas pertenecientes a la dimensión Retribución. Ninguna muestra una mayoría absoluta en valor de respuesta mostrando la particular influencia de la percepción individual en la valoración de éste aspecto, no logrando valores colectivos. Otro ítem variable fue “Conozco bien como la empresa está logrando sus metas” y “las metas de la empresa son poco entendibles”, siendo esta última una pregunta de control. Tampoco se logran valores colectivos definidos, poniendo de manifiesto la diferencia de visión individual posiblemente relacionada con el grado de interés personal en dicho aspecto. Por lo demás, los resultados obtenidos se muestran como consistentes.

#### ***Optimismo (SWLS) y (GIEPsi)***

Los resultados generales de la SWLS arrojaron los siguientes valores respecto de la satisfacción de los individuos con su vida actual: muy satisfechos: 11,11%, altamente satisfechos: 77,78% y

medianamente satisfechos: 11,11%. Sacando los valores extremos podemos concluir que la muestra está altamente satisfecha con el estado actual de su vida.

Respecto del instrumento diseñado por el GIEPsi, todos los individuos registraron valores superiores a la media y más del 50% obtuvieron valores altos.

### **4.-Conclusión de la prueba**

Dados los resultados obtenidos y la experiencia relevada con esta prueba piloto realizada se puede concluir que los instrumentos son adecuados para recolectar información en ambos sectores a estudiar, el público y el privado. Ya demostrada su confiabilidad y validez en investigaciones anteriores, se ha comprobado en esta prueba la adecuación al momento de la administración y de la generación de impactos secundarios adicionales a los resultados directos recolectados.

Se continuará con la muestra general quedando pendiente la publicación y difusión de resultados posteriores.

### **BIBLIOGRAFIA**

Heintzman, R. and Marson, B. (2006) People, Service and Trust: Links in a public sector service value chain. Canadian Government Executive. Vol 12

Luthans, F. y Youssef, C. (2004) “Human, social and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage”. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.

Salanova, M. (2008) Organizaciones Saludables: Una aproximación desde la Psicología Positiva, en C. Vázquez y G. Hervás (Eds.), *Psicología Positiva: Bases científicas del bienestar y la resiliencia*. Madrid: Alianza Editorial

Salanova, M., Shaufeli, W. (2009) *El Engagement en el trabajo*, Alianza Editorial, Madrid.

Seligman, M.E.P. (1999) The president's address. *American Psychologist*, 54, 559-562.

Wilson, M.G., DeJoy, D.M., Vandenberg, R.J., Richardson, H.A. y McGrath, A.L. (2004) Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 565 -588.