

IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología  
XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología  
del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos  
Aires, 2012.

# **Construcción de un instrumento de bienestar psicológico laboral.**

Córdoba, Esteban Hernán y Petit, Luciano.

Cita:

Córdoba, Esteban Hernán y Petit, Luciano (2012). *Construcción de un instrumento de bienestar psicológico laboral. IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-072/392>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/emcu/3Rk>

# CONSTRUCCIÓN DE UN INSTRUMENTO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO LABORAL

Córdoba, Esteban Hernán - Petit, Luciano

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas- Universidad Abierta Interamericana

## Resumen

El objetivo de este trabajo es mostrar el proceso de construcción de un instrumento que mida el bienestar psicológico laboral.

Para llevar a cabo el diseño del instrumento se decidió elaborar un instrumento piloto. El cuestionario piloto, que estuvo integrado por 80 reactivos se aplicó a una muestra de 150 estudiantes universitarios que trabajaban. Los ítems se presentaron en formato tipo Likert. Se diseñó un instrumento, para medir el bienestar psicológico laboral con los reactivos que fueron probados. Ésta fue la prueba de 50 ítems sobre la cual se analizaron la confiabilidad y la validez mediante análisis factorial, se aplicó a una muestra compuesta por 400 trabajadores. El análisis de consistencia interna de la escala de Bienestar Psicológico Laboral mostró una fiabilidad de 0.82 (alpha de Cronbach). Los 50 ítems fueron factoranalizados utilizando el método de extracción de Componentes Principales, con rotación Oblimin. El índice KMO fue de 0.880, sugiriendo que los datos estaban suficientemente interrelacionados y era factible realizar análisis factorial. Asimismo en la prueba de esfericidad de Bartlett se obtuvieron resultados significativos ( $\chi^2 = 6549.092$ ;  $p < .01$ ). Se obtuvieron 4 factores, esta estructura factorial explica el 51,77% de la varianza de respuestas al test.

## Palabras Clave

Bienestar, elaboración, instrumento, trabajo.

## Abstract

CONSTRUCTION OF AN INSTRUMENT OF LABOUR PSYCHOLOGICAL WELL-BEING

This work aims to show the process of construction of an instrument that measure the occupational psychological well-being.

For carrying out the design of the instrument was decided to develop an instrument pilot. The pilot questionnaire, which was composed of 80 reagents applied to a sample of 150 college students who worked. The items were presented in format Likert type. An instrument is designed to measure labour psychological well-being with the reagents that were tested. This was the test of 50 items on which analyzed the reliability and validity using factor analysis, applied to a sample consisting of 400 workers. Analysis of internal consistency of the scale of psychological well-being labour showed a 0.82 reliability (Cronbach alpha). 50 Items were factoranalizados using the method of principal components extraction with Oblimin rotation. The KMO index was 0.880, suggesting that the data were sufficiently intertwined and it was feasible to perform factor analysis. Significant results were obtained in the test of sphericity of Bartlett ( $\chi^2 = 6549.092$ ;  $p < .01$ ). 4 Factors, this structure were factorial explains

51,77% of the variance in answers to the test.

## Key Words

well-being, development, instrument, work.

## Introducción

A pesar de la multiplicidad de autores que han escrito sobre el bienestar psicológico laboral, aún no queda claro como medirlo.

Durante mucho tiempo el desarrollo teórico e investigativo de la psicología estuvo centrado en la patología de los individuos, considerando sólo las emociones negativas y debilidades humanas que dificultaban la salud integral del sujeto. El objetivo principal de la psicología era el tratamiento del trastorno mental y el alivio del sufrimiento humano (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Pero esto tuvo un giro con el surgimiento de la psicología positiva, que fue definida por Seligman (1999 citado en Contreras & Esguerra, 2006) como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología.

Por lo que el objetivo central de dicha psicología es desarrollar las fortalezas de las personas, grupos e instituciones (Galeano Dávalos, 2012).

Actualmente, las investigaciones evidencian una tendencia a abordar las variables positivas y preventivas. En esta línea, Seligman y Csikszentmihalyi (2000 citados en Galeano Dávalos, 2012) sostienen que en un futuro cercano los retos para la psicología tendrán que ver con concentrarse más en el estudio de los aspectos positivos de la experiencia humana para mejorar la calidad de vida y prevenir las patologías que surgen en condiciones de vida adversas.

Considerando este enfoque que prima los aspectos salutérgicos del hombre, es de destacar que el campo de la gestión de la salud en el trabajo y las organizaciones es uno de los ámbitos donde es necesaria una aproximación más novedosa y emergente, que se centre en las fortalezas del empleado y del óptimo funcionamiento organizacional (Salanova, 2008 citada en Galeano Dávalos, 2012).

Considerando que la velocidad de los cambios en la sociedad moderna impacta en las organizaciones y éstas a su vez en los puestos de trabajo, influyendo en la seguridad, la salud y el bienestar de los empleados, es necesaria una perspectiva más positiva en el funcionamiento humano y organizacional que pueda ofrecer respuestas a las demandas emergentes.

Por ello, es importante tener presente que si estos cambios no son

bien gestionados, podría generarse la aparición de organizaciones enfermas caracterizadas por su falta de efectividad y adaptación al entorno (Salanova, 2008).

En esta línea de pensamiento, Vázquez (2006, citado en Galeano Dávalos, 2012) expresa que el resultado del enfoque exclusivamente tradicional durante tanto tiempo, es que la psicología desarrolló algunos modelos de intervenciones eficaces y eficientes para muchos problemas psicológicos, pero no ha logrado avanzar en métodos y estrategias para optimizar los recursos y fortalezas de los individuos, aspectos de los que aún no se disponen conocimientos sólidos.

Por su parte, Salanova (2008, citada en Galeano Dávalos, 2012) propone el reemplazo de la aproximación de una gestión tradicional y desfasada, que considera a los empleados como instrumentos para conseguir los fines empresariales, por una genuina Psicología Organizacional Positiva que considera la salud del trabajador como una meta en sí misma y un objetivo legítimo que debe ser incluida en las políticas organizacionales.

Es en este sentido que la psicología positiva ofrece una perspectiva necesaria en el mundo actual, puesto que uno de sus aportes más importantes es haber reconocido y enfatizado los sentimientos de felicidad o el bienestar en las personas.

Desde la perspectiva positiva de la salud en las organizaciones, Salanova (2008) propone la gestión del capital psicológico positivo aludiendo a las competencias psicológicas cruciales. Estas son las fortalezas personales y capacidades psicológicas que se pueden medir, desarrollar y gestionar con el fin de mejorar el funcionamiento organizacional y el desempeño de las organizaciones actuales. Las características básicas de ellas son: la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia (Luthans & Youssef, 2004; Stanjovik, 2006 citados en Salanova, 2008); también lo es la vinculación psicológica del trabajador con el trabajo o Engagement, entendido como un estado afectivo positivo de plenitud que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la concentración en el trabajo (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Romá & Bakker, 2002 citados en Salanova, 2008).

Por lo visto, tener presente a la psicología positiva en el trabajo implica, además de procurar un estado psicológico adecuado que propicia el bienestar del trabajador, el compromiso de todos los niveles en las organizaciones a observar aspectos de importancia para el hombre que trabaja.

Si bien es cierto que existen algunos instrumentos reconocidos que miden el bienestar psicológico (Ryff & Keyes, 1995) y que existen algunos otros que hacen enfoque sobre el bienestar psicológico en el contexto laboral (Warr, 1987) o sobre la satisfacción laboral (Melia & Peiró, 1989). Estos instrumentos no resuelven del todo la medición del bienestar psicológico laboral, pues lo enfocan desde distintos aspectos. Es tan así, que para Warr (1987) por ejemplo la satisfacción laboral forma parte del bienestar psicológico pero se desentiende del mismo porque considera que existen otros instrumentos que la miden, por ello su instrumento no lo tiene en cuenta, asimismo a pesar de que en su teoría el bienestar psicológico laboral incluiría el bienestar libre de contexto su instrumento no lo considera.

Ahora bien, considerando que el trabajo es una actividad social que puede ser fuente de bienestar o no y que son los factores psicosociales que rodean al trabajo lo que le dan un carácter u otro (Córdoba,

Petit, Rodríguez & Galigniana, 2011), es menester la elaboración de un instrumento que mida dicho bienestar considerando todos los factores que repercuten en el mismo.

Dentro de estos factores, están los ambientales a nivel macro y los del contexto laboral en sí mismo, también encontramos los personales y los demográficos. Es la configuración de estos factores y como se den en el caso particular de una persona y en un ambiente laboral en particular los que van a determinar si el trabajo es percibido como fuente de bienestar o no.

Por lo que el objetivo de este trabajo es dar a conocer los avances en la construcción de un instrumento que intenta medir el bienestar psicológico en toda su dimensión, siendo su construcción y validación hecha en el contexto argentino.

El trabajo puede tener una repercusión sustancial en el bienestar psicológico de los trabajadores. La calidad del bienestar de éstos en el trabajo influye en su comportamiento, en su toma de decisiones y en su interacción con los compañeros, y trasciende asimismo a la vida familiar y social. Siendo el trabajo una de las esferas más presentes en nuestras vidas dar luz sobre los factores que inciden en el mismo ayudaría en el objetivo de los psicólogos del trabajo de velar por la salud mental de los sujetos en las organizaciones laborales. Por ello la hipótesis que guiará este trabajo es la siguiente:

H: "Es posible medir el bienestar psicológico mediante un instrumento cuantitativo, teniendo en cuenta los factores que intervienen en la percepción del mismo en el contexto laboral"

## **Metodología**

### Objetivo del estudio

Mostrar la construcción de un instrumento para evaluar el Bienestar Psicológico Laboral.

### Diseño

Se trata de un estudio empírico, de diseño no experimental, transversal.

### Muestra

La muestra es no probabilística intencional simple. Se tomó una muestra de 400 sujetos que se dividió en dos submuestras, compuesta por personas de Capital Federal (40 %) y Gran Buenos Aires (60 %); con una edad promedio de 27,80 años ( $DT=5,27$ ; mediana = 26 años; min. = 18; máx. = 60). La misma está compuesta por un 55,4 % de mujeres y un 44,6 % de hombres. El 68,5 % no tiene hijos y el 100 % trabaja en la actualidad y el 64 % lo hace en el ámbito privado.

### Instrumento

Cuestionario auto-administrado integrado por una sección de datos sociodemográficos y una batería de 50 reactivos referidos a bienestar psicológico laboral. Los ítems se formularon en escala tipo Likert. Las opciones de afirmación fueron las siguientes: Totalmente de acuerdo, Bastante de acuerdo, Algo de acuerdo, Algo en desacuerdo, Bastante en desacuerdo, Totalmente en desacuerdo. Algunos ejemplos de estos ítems son: Estoy satisfecho con la forma

en que mis supervisores juzgan mi tarea; en mi puesto de trabajo me siento tenso. Cuando realizó mis actividades laborales me siento contento.

### **Procedimiento**

En esta etapa, la segunda del proceso de construcción, se procedió a tomar un cuestionario integrado por 50 reactivos donde se evaluaron confiabilidad y validez.

### **Resultados**

Para llevar a cabo el diseño del instrumento se decidió elaborar un instrumento piloto. El cuestionario piloto, que estuvo integrado por 80 reactivos se aplicó a una muestra de 150 estudiantes universitarios que trabajaban. Los ítems se presentaron en formato tipo Likert. Se diseñó un instrumento, para medir el bienestar psicológico laboral con los reactivos que fueron probados. Ésta fue la prueba de 50 ítems sobre la cual se analizaron la confiabilidad y la validez mediante análisis factorial, se aplicó a una muestra compuesta por 400 trabajadores.

### **Análisis de la confiabilidad**

El análisis de consistencia interna de la escala de Bienestar Psicológico Laboral mostró una fiabilidad de 0.82 (alpha de Cronbach). Adicionalmente, podemos corroborar que todos los reactivos obtienen adecuadas correlaciones con la escala, variando estos desde 0.59 hasta 0.79 (correlación ítem-total). Para el caso de las cuatro dimensiones obtenidas los índices de confiabilidad obtenidos varían de 0.75 a 0.89.

### **ANÁLISIS FACTORIAL**

Los 50 ítems fueron factoranalizados utilizando el método de extracción de Componentes Principales, con rotación Oblimin. El índice KMO fue de 0.880, sugiriendo que los datos estaban suficientemente interrelacionados y era factible realizar análisis factorial. Asimismo en la prueba de esfericidad de Bartlett se obtuvieron resultados significativos ( $\chi^2=6549,092$ ;  $p < .01$ ).

Se obtuvieron 12 factores que explicaron un 68,74% de la varianza de respuesta al test utilizando la regla Kaiser-Guttman de autovalores superiores a 1. Se conoce suficientemente que esta regla tiende a extraer demasiados factores y, por consiguiente, se extrajeron 4 factores de acuerdo al análisis del gráfico de sedimentación. Se volvieron a analizar los datos solicitando la extracción de 4 factores. De este modo se obtuvo, una estructura factorial clara, la cual explica el 51,77% de la varianza de respuestas al test.

### **Discusión**

Los resultados obtenidos son parte de la etapa final en la elaboración de un instrumento cuantitativo que mida el bienestar psicológico laboral teniendo en cuenta todos los factores que lo afecten. Con los resultados de este trabajo, se procederá a la validación del mismo en una muestra compuesta por 400 estudiantes universitarios y 600 adultos que trabajen. En dicho cuestionario también se evaluará la confiabilidad y la validez del instrumento.

### **Bibliografía**

- Argyle, M. (1992). La Psicología de la Felicidad. Madrid, España: Alianza Editorial.
- Bravo-Yáñez, C. & Jiménez-Figueroa A. (2011). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Rev Esp Sanid Penit*, 13, 91-99.
- Cifre Gallego, E., Mateu Mahiques, J. & Salanova Soria, M. (2000). Validación del modelo vitamínico de Warr mediante regresión no paramétrica localmente ponderada. *Psicothema*, 12, (2), 135-139.
- Contreras, F. & Esguerra, G. (2006). Psicología Positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Revista Diversitas*, 2, 311-319. Extraído el 28 Diciembre, 2011 de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/679/67920210.pdf>
- Córdoba, E., Petit, L., Rodríguez, G. & Galigniana L. (2011). Elaboración de un Instrumento para Medir el Bienestar Psicológico Laboral. Ponencia presentada en V Congreso Marplatense de Psicología. La psicología en el porvenir de la Cultura. El semejante: entre el enemigo y el desamparado. Mar del Plata. Argentina.
- Costa, P. & McCrae, R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 668-678.
- Costa, P. & McCrae, R. (1996). Mood and personality in adulthood. En C. Magai y S. MacFadden (eds.): *Handbook of emotion, adult development and aging* (pp. 369-383). San Diego: Academic Press.
- De Diego Vallejo R, De Diego Vallejo J & Olivari S. (2001). Job satisfaction in banking workers. *Psicothema*, 13 (4), 629-635.
- Díaz, J., & Sánchez, M. P. (2002). Relaciones entre estilos de personalidad y satisfacción autopercibida en diferentes áreas vitales. *Psicothema*, 14, 100-105.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychol Bull*, 95, (5), 42-75.
- Diener, E. (1994). El bienestar subjetivo. *Intervención Psicosocial*, 3, 67-113.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R & Smith, H. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125, (2), 276-302.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-being. *American Psychologist*, 55, (1), 34-43.
- Diener, E. & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: a general overview. *South African Journal of Psychology*, 39, (4), 391-406.
- Galeano Dávalos, J. (2012). Riesgo Psicosocial, Estrategias de Afrontamiento y Personalidad en Universitarios y Población General. Tesis de grado no publicada. Facultad de Psicología y Relaciones Humanas. Universidad Abierta Interamericana. Buenos Aires. Argentina
- García Martín, M. A. (2002). Desde el concepto de felicidad al abordaje de las variables implicadas en el bienestar subjetivo: un análisis conceptual. *Revista Digital*, 8, (8), 1-6.
- Gual, C. G. (1986). La filosofía helenística: éticas y sistemas. Madrid, Editorial Cincel.
- Herrera Rojas, A. (1993) La medición en Psicología. Universidad de Bogotá. Inédito.
- Inglehart, R. (1977). The silent revolution? Changing values and political styles among western publics, Nueva York Jersey, Princeton University Press.
- Kahneman D., & Riis J. (2005). Living, and thinking about it: Two perspectives on life. In F.A. Huppert, N. Baylis & B. Keverne (Eds.), *The science of well-being* (pp. 285-304). Oxford: Oxford University Press.
- Keyes, C., Shmotkin, D. & Ryff, C. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1.007-1.022.
- Lloret, S. & González-Romá, V. (1994): «Salud, salud mental y bienestar psicológico» en González-Romá, V. (ed.) (1994): La medición del bienestar psicológico y otros aspectos de la salud mental. Monografías de la UIPOT, Universitat de València.
- Meliá, J. & Peiró, J. (1988). El cuestionario de satisfacción S10/12: estructura factorial, fiabilidad y validez. *Rev. Psicol. trab. Organ.*, 11, 179-187.
- Peiró, J.M. & Prieto, F (1996). Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo. Madrid: Editorial Síntesis.
- Ryan, K. & Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annu. Rev. Psychol.* 52, 141-66.
- Ryff, C. & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Salanova, M., Gracia, F. & Peiró, J. M. (1996). Significado del Trabajo y valores

- laborales. En J. M. Peiró y F. Prieto. Tratado de Psicología del Trabajo, Volumen II. Madrid: Síntesis.
- Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables: una perspectiva desde la psicología positiva, en Vázquez, C. y Hervás, G. (Eds.), Psicología Positiva: Bases científicas del bienestar y la resiliencia. Madrid: Alianza Editorial.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. American Psychologist, 55, 5-14.
- Warr, P. (1987): Work, Unemployment and Mental Health, Oxford, Clarendon Press (1996): «Employee Well-being» en WARR P.B. (ed): Psychology at work (4<sup>th</sup>ed.), Harmondsworth, Penguin, 224-253.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. J.Pers. Soc. Psychol, 64, (6), 78-91.