

Análisis factorial de la escala SMPO-40 diseñada para medir la salud mental positiva ocupacional en trabajadores mexicanos

Julio César Vázquez-Colunga

Resumen

Tomando como base la psicología positiva, la psicología ambiental, la salutogénesis y el humanismo, diseñamos un instrumento psicométrico denominado SMPO-40 para medir la salud mental positiva ocupacional (SMPO) en trabajadores mexicanos, el instrumento se compone de una escala tipo Likert de 40 reactivos, con cinco opciones de respuesta. El instrumento se aplicó a 1047 trabajadores. Se realizó análisis factorial exploratorio, por medio del programa SPSS v22, aplicando extracción de componentes principales y rotación Varimax. El análisis factorial de componentes principales de cuatro factores explican el 49.32% de la varianza total acumulada. Se obtuvo la consistencia interna por medio del coeficiente alfa de Cronbach, encontramos para el factor Cognitivo un $\alpha = .808$, Socioafectivo $\alpha = .787$, Comportamental $\alpha = .794$ y para el Espiritual $\alpha = .766$; para el total del instrumento se obtuvo una confiabilidad de $\alpha = .880$. Posteriormente se realizó análisis factorial confirmatorio, por medio del programa AMOS v22, y se obtuvo un ajuste adecuado al modelo propuesto con un Chi cuadrado de 3316.671, $df = 734$, con valor de $p = 0.000$ y un RMSEA = 0.058. Se concluye que el SMPO-40, es un instrumento válido y confiable que puede ser una alternativa para medir la salud mental positiva ocupacional en trabajadores mexicanos.

Palabras clave: salud mental positiva, trabajadores, psicometría.

Introducción

En las últimas décadas, ha existido un interés creciente por el estudio de la salud mental desde un enfoque positivo. Así lo sugieren trabajos de diversos autores (Cannon, 1932; Sigerist, 1941; Antonovsky, 1979, 1987, 1996; Pando, 2012), quienes coinciden en que la salud mental no se debe definir como el polo opuesto de la enfermedad, sino por sus propios indicadores positivos, a través de la presencia de habilidades que funcionan de manera efectiva en una situación específica.

Maslow (1954, 1962) señala la necesidad de un nuevo enfoque que incluyera aspectos como las capacidades y potencialidades humanas, junto con las estrategias para su desarrollo. No obstante, la principal

contribución desarrollada en esta área, es el trabajo de Jahoda (1958), quien propuso un constructo de salud mental positivo donde la ausencia por enfermedad no representaba un indicador primario de salud, siendo un concepto compuesto por indicadores positivos como actitudes positivas y crecimiento, desarrollo y actualización, integración de la persona, autonomía, percepción correcta de la realidad y dominio y control del entorno. Posteriormente es Csikszentmihalyi (1975, 1990), quien describe un estado de flujo mental, en el que el ser humano es capaz de lograr una inmersión total en las actividades de desarrollo, centrándose en la energía de una manera que implica un sentimiento de ser absorbido en la tarea y obtener éxito.

Autores como Antonovsky (1979, 1987, 1996) destacan la necesidad de desarrollar investigaciones sobre los factores salutogénicos que intervienen en la generación de la salud, refiriéndose a la existencia de una salud positiva y centrándose en la promoción de la salud.

Las contribuciones de la Organización Internacional del Trabajo (1984), parecen ser uno de los primeros rastros del desarrollo de un enfoque positivo en la salud mental ocupacional, en referencia a la existencia de indicadores de bienestar y a un estado de salud mental "positivo", como conceptos poco explorados que necesitaban más investigación y desarrollo de estrategias para promover indicadores positivos. En este mismo tema, Pando (1989, citado en Pando, 2012) propuso algunos indicadores de la calidad de la salud mental, enmarcándolos en el entorno laboral, como la conciencia social, la capacidad de transformar la realidad, la autoestima, el proyecto de vida, la creatividad, la agrupación, las redes sociales, la capacidad de Dar y recibir afecto, entre otros. Más recientemente, Ashmos y Duchon (2000), refirieron que el ambiente de trabajo representa una fuente principal de sentido comunitario, un vínculo constante con los demás y con la necesidad humana de obtener conexión y contribución, proponiendo la existencia de una espiritualidad en el trabajo compuesta por aspectos tales como las condiciones de la comunidad, la unidad de la comunidad de trabajo, valores positivos de organización, unidad de trabajo, entre otros. Asimismo, Peterson y Seligman (2003) propusieron la existencia de virtudes y fortalezas humanas como la curiosidad, el amor por el aprendizaje, el pensamiento crítico, la creatividad, la perspectiva, el coraje, la perseverancia, la integridad, la vitalidad, la capacidad de amar y ser amado, la generosidad, la inteligencia emocional, civismo, sentido de la justicia, liderazgo, entre otros.

A pesar de la existencia de propuestas que incluyen un enfoque positivo de la salud mental, la transición del concepto clásico de salud mental a uno más positivo aún no es concreta. Hoy en día, podemos encontrar diferentes propuestas que consideran la ausencia de psicopatología o trastorno mental como indicador principal de la salud mental, mientras que otros presentan, un enfoque reactivo, en el cual, la promoción de la salud real se deja de lado, enfocando la atención a la prevención y restauración de la salud. Otra carencia importante es que la mayoría de las investigaciones que se enfocan en estudios de salud mental, generalmente incluyen aspectos generales de la vida, dejando de lado el entorno laboral, y son importantes para el desarrollo humano.

El desacuerdo existente en la definición de salud mental dificulta el desarrollo de instrumentos de medición válidos y confiables para su evaluación. Esta limitación también afecta el estudio de la salud mental en el área ocupacional, una brecha importante considerando que el trabajo es una actividad que cubre la mayor parte del tiempo y resulta esencial para el desarrollo humano.

Como alternativa a los enfoques clásicos negativos y mixtos, Vázquez-Colunga y cols. (2017) propuso un modelo teórico para el estudio de la Salud Mental Positiva Ocupacional. Este modelo se basa en diferentes propuestas teóricas, una de las cuales es la psicología positiva, a partir de la cual se tomaron en consideración aspectos como el bienestar psicológico, la felicidad, las fortalezas y las virtudes humanas. Desde el humanismo, tomaron elementos como el desarrollo de capacidades y potencialidades humanas. La salutogénesis proporcionó contribuciones sobre la creación de círculos virtuosos que promueven el aumento de la salud. Finalmente, el enfoque ecológico se tomó en consideración para la promoción de la salud mental en el entorno laboral, como parte de los sistemas que inte-

ractúan y se afectan entre sí (Vázquez-Colunga y cols., 2017).

En esta propuesta, la salud mental ocupacional se considera como una construcción dinámica que difiere de la enfermedad mental, pero no antagónicamente, considerándolas como entidades coexistentes. Debido a esto, los instrumentos que apuntan a medir la salud mental auténtica, no pueden considerar la inclusión de elementos negativos, ya que su existencia no garantiza la inexistencia de indicadores positivos. Un enfoque verdaderamente positivo es proactivo y surge de una conceptualización salutogénica o eugenésica, que se centra en la generación de círculos virtuosos y no en la supresión de círculos viciosos, siendo central en la promoción de la salud mental, con el propósito de aumentar la calidad de vida y Bienestar laboral (Vázquez-Colunga y cols., 2017).

Cuando se pretende evaluar la salud mental, es necesario llegar al área ocupacional de una manera específica, porque el trabajo influye significativamente en los cambios en la salud mental de las personas, debido a la gran cantidad de tiempo que se dedica a ello durante la vida humana. En este sentido, el lugar de trabajo es un entorno propicio para la promoción de la salud mental, si el trabajo es un enfoque como fuente de bienestar y satisfacción. Esta situación aumenta la necesidad de desarrollar instrumentos de medición que permitan la evaluación de la salud mental ocupacional desde un enfoque positivo.

En el modelo de Vázquez-Colunga (2017) la SMPO está constituida por cuatro dimensiones: la dimensión cognitiva se refiere a la percepción de los estímulos del entorno laboral, en relación con el conjunto de información y opiniones que la persona tiene sobre su trabajo y sus condiciones ambientales; la dimensión conductual, se refie-

re a las tendencias e intenciones conductuales frente a los estímulos percibidos en el lugar de trabajo; la dimensión socioemocional, en relación con el conjunto de emociones, sentimientos y actitudes sobre los estímulos percibidos en el lugar de trabajo, según la cual, la persona interactúa intra e interpersonalmente; y, la dimensión espiritual, que se refiere a la capacidad de la persona para comprender el sentido y el significado del trabajo que están desarrollando, así como los aspectos de sus trabajos que les permiten un sentido de trascendencia a través de su actividad laboral.

Instrumentos de medición para la evaluación de la salud mental ocupacional

Si bien existen varios instrumentos de medición con un enfoque positivo, estos se relacionan con la salud mental desde aspectos generales y no incluyen el área ocupacional. Una de estas propuestas es el Cuestionario de Salud Mental Positiva (Estudio de Salud Mental Positiva), diseñado por Lluch (1999) a partir de la propuesta teórica de Jahoda (1958). Otros son la forma larga continua de salud mental y la forma corta continua de salud mental desarrollada por Keyes (2002, 2008). Junto con la Escala de Funcionamiento Psicológico Positivo (Escala de Funcionamiento de Psicología Positiva) de Meriño y Privado (2015), así como sus diversas adaptaciones y validaciones para diferentes poblaciones.

Otro conjunto de instrumentos desarrollado a partir de un enfoque positivo solo evalúa aspectos parciales de la salud mental, la mayoría de los cuales no están diseñados para el área ocupacional. Entre ellos, podemos encontrar la encuesta Virtudes en acción: Inventario de fortalezas de Peterson y Seligman (2003), que evalúa las virtudes humanas y las fortalezas del carácter, junto con otras orientadas a la evaluación de la calidad de vida, el afecto positivo, el bienestar psicológi-

co y bienestar subjetivo.

Existen pocos instrumentos de medición diseñados específicamente para el entorno laboral, la mayoría de los cuales evalúan aspectos parciales de lo que creemos que debe considerarse como salud mental ocupacional desde un enfoque auténtico positivo. Algunos de estos son la encuesta Spiritually at Work, desarrollada por Ashmos y Duchon (2000), así como el Cuestionario de Satisfacción Laboral (Encuesta de Satisfacción Laboral) de Meliá y Peiró (1989).

Más recientemente, Buttler y Kern (2016) desarrollaron la encuesta PERMA Profiler Survey, basada en el modelo PERMA de Seligman (2011), que incluye 23 elementos que abordan aspectos generales relacionados con el bienestar y el desarrollo humano. Este instrumento se adaptó al entorno laboral como PERMA Workplace Profiler (Butler & Kern, 2016), incluidos los 23 elementos anteriores adaptados al lugar de trabajo, de los cuales cuatro se refieren a aspectos negativos como la ira, la ansiedad, la tristeza y la soledad; y tres permanecieron iguales, abordando aspectos generales no relacionados con el entorno laboral.

Cabe destacar que algunos de estos instrumentos de medición se basan en enfoques mixtos o incluso negativos de salud mental, al no poder desconectarse de la negación de una condición como principal indicador de salud mental, uno de ellos es el Cuestionario de Bienestar Laboral General (Encuesta general de bienestar laboral) de Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010).

En México, no existe un instrumento de medición para la evaluación de la salud mental positiva ocupacional, por lo que nuestro objetivo fue diseñar y determinar la validez y confiabilidad de un instrumento desarrollado para la evaluación de este

constructo.

MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño

Se realizó un estudio instrumental, para obtener la validez factorial y la confiabilidad de la escala SMPO-40.

Participantes

La muestra consistió en 1047 adultos trabajadores en diferentes empleos, viviendo en Guadalajara, México. Los participantes fueron seleccionados con base en los criterios de tener una ocupación remunerada activa, al menos un año de vida laboral, saber leer y escribir, así como aceptar participar en el momento de la recopilación de datos.

Instrumento

La escala evalúa aspectos positivos de la salud mental en el trabajo, como el bienestar personal en el trabajo, las relaciones interpersonales positivas en el lugar de trabajo, la inmersión en la tarea, el empoderamiento del trabajo, la filosofía de la vida laboral y las fortalezas personales en el trabajo. El instrumento de medición incluye 40 elementos divididos en cuatro subescalas: La dimensión espiritual, que incluye 12 reactivos, se refiere a la capacidad de comprender el sentido y el significado del trabajo desarrollado, así como los aspectos del trabajo que permiten a la persona tener un sentido de trascendencia a través de su obra. La dimensión cognitiva, integrada por 10 ítems, incluye preguntas sobre la percepción de los estímulos presentes en el entorno laboral, es decir, el conjunto de información, creencias y opiniones que una persona tiene sobre su trabajo y las condiciones ambientales en las que se desarrolla. La dimensión del comportamiento, que incluye 8 ítems, aborda los temas sobre las tendencias, las disposiciones y las intenciones del comportamiento frente a los estímulos percibidos en el entor-

no laboral. La dimensión socioemocional, conformada por 10 ítems, definida como el conjunto de emociones, sentimientos y actitudes frente a los estímulos percibidos en el entorno laboral, que permiten a la persona interactuar intrapersonalmente e interpersonalmente. Todos los elementos tienen una opción de respuesta Likert de cinco puntos, pasando de "totalmente en desacuerdo" a "totalmente de acuerdo".

Procedimiento

La escala SMPO-40, se aplicó a 1047 participantes, que responden a la encuesta en formato impreso durante las sesiones desarrolladas en su lugar de trabajo, demorando entre 15 y 20 minutos en responder. Los aplicadores fueron entrenados previamente para este propósito.

Análisis de los datos

Se elaboró una base de datos en el programa SPSS, versión 22.0, codificando los datos sociodemográficos y de empleo de los participantes, así como sus respuestas al SMPO-40. El análisis se dividió en dos fases: análisis factorial exploratorio (AFE) y análisis factorial confirmatorio (AFC).

Para la primera fase, se realizó un AFE con el método de extracción de componentes principales y rotación Varimax. La prueba de adecuación de la muestra realizada fue la prueba de Kaiser-Mayer-Olkin y la prueba de esfericidad de Barlett. La consistencia interna de la escala se calculó utilizando el coeficiente de confiabilidad

Alfa de Cronbach.

Para la segunda fase, se realizó AFC, por medio del programa AMOS versión 22, aplicando prueba de máxima verosimilitud para estimar el ajuste al modelo propuesto por Vázquez-Colunga y cols. (2017).

Consideraciones éticas

El proyecto se adhiere a los tratados

internacionales sobre investigación en seres humanos, así como a la Ley General de Salud de México. Consideramos la participación voluntaria, la confidencialidad y el anonimato como aspectos éticos para esta investigación, asimismo, el proyecto estuvo registrado por un comité técnico académico universitario, quien otorgó la autorización para la realización del estudio.

RESULTADOS

La muestra de 1047 trabajadores estuvo compuesta de 54% mujeres y 46% hombres. El estado civil era 69% casado o con un compañero; la media de edad fue de 35 (DE 12,07) años. El nivel escolar era, el 8% tenía una educación básica, el 24% bachillerato o técnico, el 46% con licenciatura y 22% con posgrado. Sobre el sector del empleo, el 40% trabaja en el sector público y 60% en el sector privado, con una media de 12.75 (DE 10.69) años trabajados y una media de 36 horas de trabajo semanal; 54% tienen dos empleos, 26% no lo tiene y 20% ocasionalmente realizan otra actividad remunerada, además de su trabajo fijo.

Análisis factorial exploratorio (AFE)

La prueba de Kaiser-Mayer-Olkin y la prueba de esfericidad de Barlett, indicaron que la intercorrelación de los ítems fue óptima para el desarrollo del análisis factorial (KMO = .963) (Barlett con Chi cuadrado = 19632.90; $p=.000$)

En congruencia con el modelo teórico propuesto, se forzó una estructura de cuatro factores a través del análisis, que explicó el 49.32% de la varianza (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	14,401	36,001	36,001	14,401	36,001	36,001	6,250	15,625	15,625
2	2,113	5,282	41,284	2,113	5,282	41,284	5,031	12,577	28,202
3	1,765	4,412	45,695	1,765	4,412	45,695	4,491	11,227	39,429
4	1,452	3,630	49,325	1,452	3,630	49,325	3,958	9,896	49,325
5	1,072	2,680	52,005						
6	1,025	2,564	54,568						
7	,940	2,350	56,918						
8	,906	2,265	59,183						
9	,879	2,197	61,381						
10	,825	2,062	63,443						
11	,771	1,927	65,369						
12	,754	1,886	67,255						
13	,717	1,793	69,049						
14	,688	1,720	70,769						
15	,667	1,668	72,437						
16	,632	1,581	74,018						
17	,617	1,543	75,561						
18	,595	1,487	77,048						
19	,560	1,400	78,448						
20	,554	1,385	79,833						
21	,534	1,335	81,168						
22	,529	1,322	82,489						
23	,512	1,279	83,769						
24	,501	1,252	85,020						
25	,490	1,225	86,245						
26	,473	1,183	87,428						
27	,466	1,164	88,593						

28	,453	1,132	89,724						
29	,438	1,094	90,819						
30	,432	1,081	91,900						
31	,408	1,020	92,919						
32	,379	,948	93,867						
33	,375	,937	94,804						
34	,358	,895	95,699						
35	,340	,849	96,548						
36	,300	,751	97,299						
37	,287	,717	98,016						
38	,278	,696	98,712						
39	,274	,684	99,396						
40	,242	,604	100,000						

La rotación varimax mostró cargas factoriales para los cuatro factores, arriba de .350 (tabla 2). En congruencia con la teoría y de acuerdo al contenido y agrupación de los ítems, el primer factor se denominó Espiritual, en segundo Cognitivo, el tercero Socio-afectivo y el cuarto Comportamental.

Tabla 2. Carga factorial de la escala SMPO-40

Matriz de componente rotado^a

	Componente			
	Espiritual	Cognitivo	Socio-Afectivo	Comportamental
18. El trabajo que realizo está relacionado con lo que considero importante en la vida	,764			
22. Mi trabajo me ayuda a sentirme realizado como persona	,764			
28. Me apasiona realizar mi trabajo	,719			
9. Mi trabajo contribuye a darle sentido a mi vida	,704			
13. El trabajo que realizo me hace sentir orgulloso	,676			
23. Me entusiasma realizar mis labores cotidianas	,622			
8. Mi trabajo es importante porque contribuye al bienestar de los demás	,617			
20. En mi trabajo he tenido experiencias que han resultado en crecimiento personal	,563			
21. Me gusta pensar en nuevas formas de hacer mi trabajo	,545			

3. En mi trabajo tengo ideales que me gustaría alcanzar	,538			
37. El trabajo es una fuente importante de bienestar personal	,453			
10. Con mi ejemplo como trabajador, influyo positivamente en mis compañeros	,359			
12. Confío en mis capacidades como trabajador		,739		
26. Me considero un trabajador competente		,663		
11. Hacer bien mi trabajo me satisface		,622		
14. Creo que soy un trabajador con suficientes cualidades		,622		
38. Pienso que soy un trabajador digno de confianza		,601		
15. Cuando algo sale mal en el trabajo, continúo esforzándome		,567		
25. Sé claramente lo que debo hacer en mi trabajo		,551		
39. El trabajo es algo que se debe disfrutar		,480		
31. Cumpló con mis labores por elección propia		,472		
29. En mi trabajo tengo una actitud positiva hacia mí mismo		,403		
33. En mi trabajo, disfruto siendo generoso con los demás			,625	
34. Por lo general trato de poner algo de humor en la realización de mis labores			,593	
24. Me considero una persona sociable en mi trabajo			,585	
30. Cuando tengo problemas en el trabajo busco la ayuda de mis compañeros			,577	
32. Realmente disfruto ser parte de un equipo de trabajo			,544	
17. Me llevo bien con mis compañeros de trabajo			,537	
36. La mayor parte del tiempo me siento alegre en mi trabajo			,513	
40. Es importante resolver los conflictos laborales de una manera positiva			,490	
35. Por lo general trato de desarrollar mis habilidades laborales			,456	
27. Cuando tengo preocupaciones laborales las hago saber a quién puede ayudarme			,425	
4. En mi trabajo, puedo enfrentar situaciones difíciles permaneciendo en calma				,704
16. Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas que se presentan en mi trabajo				,631
19. Soy capaz de mantener el equilibrio en mi desempeño laboral ante presiones exteriores				,586
7. Tengo la capacidad de adaptarme bien a los cambios en mi entorno laboral				,579
1. En épocas de incertidumbre laboral suelo mantener buenas expectativas				,503
5. Busco diferentes soluciones a los problemas que se presentan en el trabajo				,502
6. Cuando realizo mi trabajo estoy plenamente concentrado				,492
2. Nunca dejo que un mal día de trabajo afecte mi vida personal				,461

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 8 iteraciones.

Prueba de confiabilidad

La confiabilidad se obtuvo por medio del coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un puntaje por dimensión y otro para la escala completa. Los resultados indican que las cuatro dimensiones y la escala completa tienen un alfa de Cronbach superior a .7, considerado como un indicador de adecuada consistencia interna (tabla 3).

Tabla 3. Confiabilidad de la SMPO-40

Fiabilidad		
Factor	Reactivos	Alfa de Cronbach
Espiritual	18, 22, 28, 9, 13, 23, 8, 20, 21, 3, 37, 10	.766
Comportamental	4, 16, 19, 7, 1, 5, 6, 2	.794
Cognitivo	12, 26, 11, 14, 38, 15, 25, 39, 31, 29	.808
Socio-afectivo	33, 34, 24, 30, 32, 17, 36, 40, 35, 27	.787
Total de la escala		.880

Fuente: elaboración propia

Análisis factorial confirmatorio (AFC)

Una vez realizado el análisis factorial exploratorio, se procedió a realizar el análisis factorial confirmatorio (AFC), utilizando el programa AMOS versión 22.

Como se puede observar en la tabla 4. Las covarianzas entre factores sugieren menor covarianza y mayor correlación, entre el factor 4 y el 3.

Tabla 4. Covarianzas entre factores del SMPO-40

Variable 1	Variable 2	Estimación	Error de estimación	Correlación
F2	F1	.32	.03	.75
F3	F1	.26	.02	.76
F4	F1	.33	.03	.80
F3	F2	.17	.02	.78
F4	F2	.19	.02	.73
F4	F3	.17	.01	.86

Fuente: elaboración propia

Los datos empíricos derivados de la aplicación de la escala en trabajadores mexicanos, muestra un ajuste al modelo de CFI de .866 y un RMSEA (error de aproximación) de 4.519, estos datos de acuerdo a algunos autores (Fernández, 2015), sugieren que el modelo presenta un buen ajuste, siendo poco probable que el modelo no sea adecuado a los datos. El CFI compara el χ^2 de dos modelos esto es, un modelo independiente que mantiene que no existe relación entre las variables del modelo y el modelo propuesto por el investigador (Fernández, 2015).

En general, se considera que el CFI debe estar en torno a .95 para considerar que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos, aunque hay autores que señalan este punto de corte en .90 como aceptable. Sin embargo, este valor puede variar, en modelos complejos el χ^2 siempre se alejará de cero, lo que hace disminuir el CFI. La interpretación del índice CFI, por tanto, se debe valorar conjuntamente con otros índices y teniendo en cuenta el tipo de modelo que se está analizando. El RMSEA hace referencia a la varianza no explicada por el modelo por grado de libertad. Se considera que $RMSEA \leq .05$ indica un buen ajuste a los datos (cita). La tabla 5, muestra los resultados derivados de la prueba de máxima verosimilitud.

Tabla 5. Índices de ajuste en el análisis factorial confirmatorio para la escala SMPO-40

Estadístico	Valor aceptable	Índice obtenido
X^2	Ho	3316.671
df	parámetros	734
X^2/df	≤ 5	4.519
p	$< .05$	.000
NFI	$\geq .95$	.835
CFI	$\geq .95$	.866
RMSEA	$< .08$	.058
TLI	$\geq .95$	.850

Fuente: elaboración propia

Por otra parte, la tabla 6, muestra los resultados de los puntajes de cada dimensión o factor. Como se puede observar, la dimensión cognitiva muestra un mayor promedio de calificación ($47.08+/-4.4$) lo cual indica mejor nivel de SMPO, seguida de la socioafectiva ($44.52+/-5.5$) y la espiritual ($44.00+/-7.0$) (tabla 6).

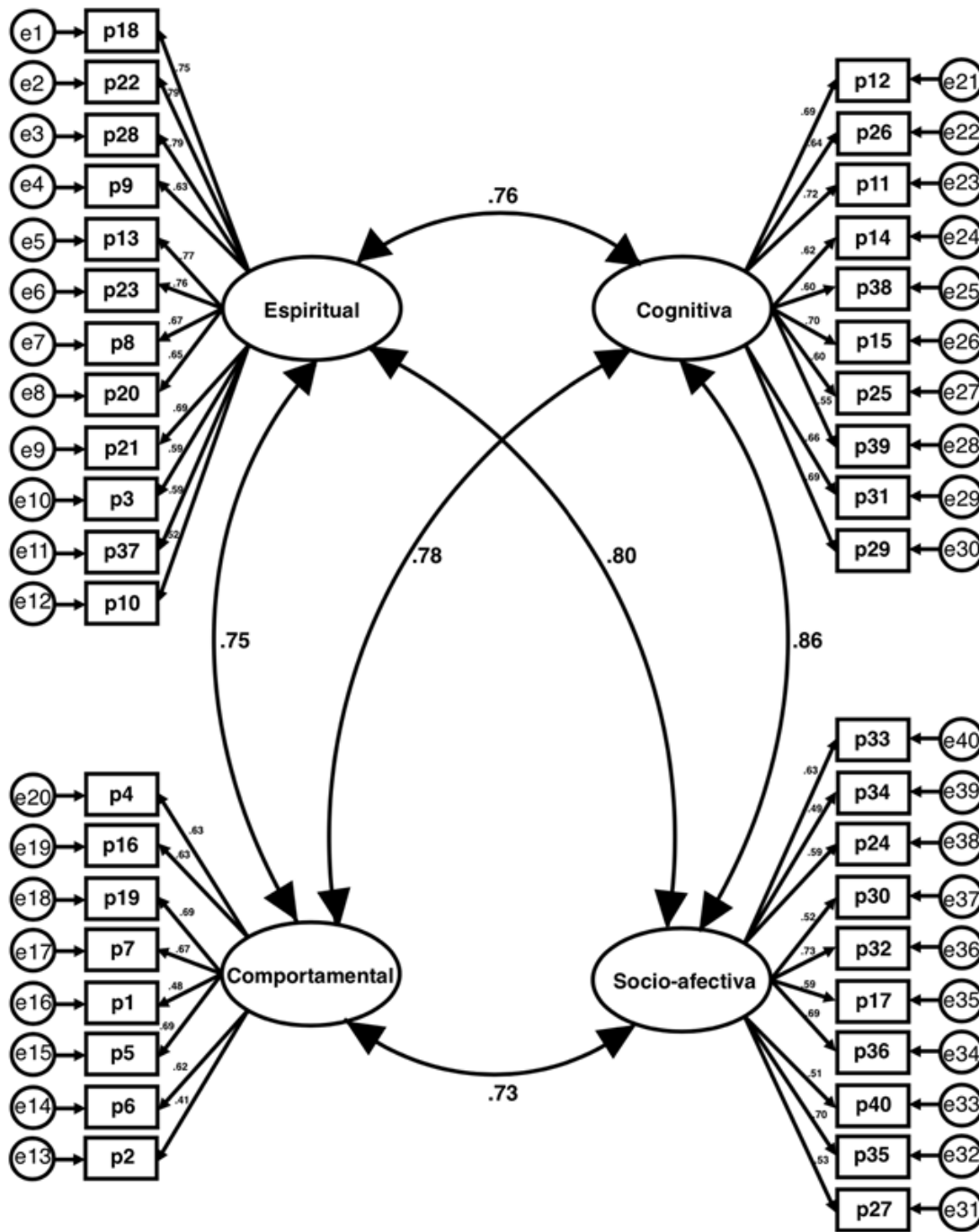
Tabla 6. Datos descriptivos de las dimensiones del SMPO-40

Dimensión	Media	D.E.	Asimetría	Error típ. de asimetría	Curtosis	Error típ. de curtosis
Espiritual	44,00	7,022	-1,591	,075	2,635	,151
Cognitiva	47,08	4,442	-2,661	,075	10,942	,151
Comportamental	43,82	5,433	-1,245	,075	2,248	,151
Socioafectiva	44,52	5,590	-1,621	,075	3,809	,151

Fuente: elaboración propia

Asimismo, por medio del programa AMOS, se elaboró el diagrama que agrupa las variables observadas con las variables latentes, el modelo de cuatro factores, muestra una correlación más alta entre el factor cognitivo y socioafectivo (.86), seguido del la dimensión espiritual con la socioafectiva (.80) y de la cognitiva y comportamental (.78). La figura 1, muestra los puntajes de correlación en el modelo de cuatro factores.

Figura 1. Modelo de cuatro factores de la escala SMPO-40



Funete: Elaboración propia

Chi cuadrado= 3316.671, df=734, valor de p=0.000, RMSEA= 0.058

DISCUSIÓN

El objetivo principal de esta investigación fue determinar la validez factorial de un instrumento diseñado para medir la salud mental positiva ocupacional. Los resultados obtenidos indican que este instrumento tiene una estructura de cuatro dimensiones, consistente con el marco teórico tomado como base para su creación (Vázquez-Colunga y cols., 2017).

La primera dimensión de la escala es el componente espiritual, en el análisis factorial, se identificaron doce elementos en este factor, que se refieren al sentido de trascendencia que un individuo puede alcanzar a través del trabajo, en este sentido, Árias, Macías, Muñoz y Arpasi (2015), definen la espiritualidad como una potencialidad humana que conduce a la felicidad individual, aumentando con ello el nivel de compromiso y sentimiento de autoeficacia del trabajador. Este concepto se incluyó originalmente en un estudio de salud mental positiva en el trabajo por autores como Ashmos y Duchon (2000), cuyos instrumentos tienen una validez y fiabilidad aceptables, pero no se han aplicado a la población mexicana.

Las dimensiones cognitiva (diez ítems) y de comportamiento (ocho ítems), agruparon afirmaciones que se refieren a creencias, pensamientos y juicios de valor, así como a comportamientos o intenciones salutogénicas, aspectos que han sido considerados en estudios como el de Meriño, Privado y Gracia (2015), con la Escala de Funcionamiento Psicológico Positivo.

Por otro lado, la dimensión socio afectiva agrupa diez ítems, que incluyen aspectos eudemónicos y hedónicos basados en los elementos incluidos por Seligman (2011) en el modelo PERMA, donde P representa emociones positivas, E para compromiso, R para relaciones, M para significado y A para lo-

gros, estos elementos también fueron tomados como base conceptual del SMPO-40.

Aunque este no es el único instrumento desarrollado para la evaluación de salud mental desde un enfoque positivo, se puede decir que el SMPO-40 es un instrumento de medición particularmente enfocado en la salud mental ocupacional desde un enfoque positivo auténtico. En este sentido, mientras que el SMPO-40 está orientado a la salud mental en el trabajo, teniendo en cuenta los aspectos positivos del entorno laboral, otros instrumentos de medición, como el Cuestionario de Salud Mental Positiva (Encuesta para la salud mental positiva), diseñado por Lluch (1999), la forma Corta-Continua de Salud Mental, desarrollada por Keyes (2002, 2008), y la Escala de Estado Psicológico Positivo (Escala de Funcionamiento Psicológico Positivo) de Meriño, Privado y Gracia (2015), representan propuestas que no están diseñadas para el área ocupacional, enfocándose en aspectos generales de la salud mental.

Por otro lado, más recientemente, Buttler y Kern (2016), desarrollaron la encuesta PERMA Profiler, basada en el modelo PERMA de Seligman (2011). La encuesta incluye 23 elementos que abordan aspectos generales de la vida relacionados con el bienestar y el desarrollo humano. La versión original se adaptó para el entorno laboral como PERMA Workplace Profiler (Buttler & Kern, 2016), retomando los 23 ítems y adaptándolos a situaciones de trabajo. Es importante decir que en esta versión, solo 16 elementos se refieren a elementos positivos del lugar de trabajo; cuatro elementos incluyen aspectos negativos como la ira, la ansiedad, la tristeza y la soledad; mientras que tres siguen siendo los mismos que la versión original, preguntando sobre aspectos generales de la vida. La dimensión socioafectiva del SMPO-40 puede equipararse con algunos elementos de la encuesta PERMA Profiler, sobre emociones positivas, relaciones, significado y

logros, porque la base conceptual de PERMA Profiler se centra en aspectos eudemónicos y hedonistas.

Con respecto a la dimensión cognitiva y conductual del SMPO-40, identificamos elementos como los de la Escala de Funcionamiento Psicológico Positivo (Escala de Funcionamiento Psicológico Positivo) de Meriño, Privado y Gracia (2015), que se refieren a creencias, pensamientos y juicios de valor, así como a comportamientos o intenciones salutogénicas.

Entre las fortalezas de esta investigación se encuentra la variedad de ocupaciones de los participantes en la muestra, que nos permiten considerar esto como un instrumento de medición versátil, independiente a la ocupación; sin embargo, sería importante desarrollar investigaciones futuras que incluyan comparaciones entre las diferentes ocupaciones, lo que permitirá adaptar versiones específicas para diferentes actividades laborales. Las principales limitaciones de esta investigación son que no desarrollamos una comparación entre esta encuesta y otros instrumentos de medición; además, la muestra podría ser más extensa, agregando un sistema de muestreo aleatorio y estratificado. Los puntajes que se acercan a lo sugerido en la literatura referente al AFC, pueden deberse a las características del modelo observado, ya que al tratarse de un fenómeno psico-social, no mantiene la estabilidad necesaria para proporcionar un mejor puntaje, sin embargo, serán futuras investigaciones instrumentales, que ayuden a realizar análisis más exhaustivos e incluso a proponer versiones más breves de la escala.

Del mismo modo, sería importante aplicar la encuesta a diferentes poblaciones culturales, a fin de establecer puntajes para definir niveles, por el momento la propuesta para quien pretenda utilizar la escala, es sumar el puntaje de las dimensiones, a mayor

calificación, mayor nivel de SMPO, por otra parte, para establecer niveles, también se puede distribuir el puntaje en percentiles, otorgando nivel muy alto del percentil 85 al 100, nivel alto del 70 al 84, intermedio del 55 al 69, inferior al percentil 55 se consideraría un nivel bajo de SMPO.

La escala SMPO-40 es una contribución 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 pueden mejorar la calidad de vida de los trabajadores, independientemente de su ocupación.



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., Muñoz, 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.
- Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profiler: A Brief Multidimensional Measure of Flourishing. Inter-

national Journal of Wellbeing, 6, 1-48.

Cannon, W. B. (1932). *The Wisdom of the Body*. New York: W W Norton & Co.

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.

Fernández, A. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. *Ciencias económicas*, 33 (2), 39-66.

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.

Organización Internacional del Trabajo (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Reconocimiento y control*. Ginebra: OIT-OMS.

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., & Gracia, 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.

Pando, 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.

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

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

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.

Vázquez-Colunga, J.C. (2017). Diseño, validez y fiabilidad de un instrumento multidimensional para medir la salud mental positiva ocupacional. Tesis doctoral no publicada. México: Universidad de Guadalajara.

Vázquez-Colunga, J.C., et al. (2017). Saúde Mental Positiva Ocupacional: proposta de modelo teórico para abordagem positiva da saúde mental no trabalho. *Saúde e sociedade*, 6 (2), 584-595.

Anexo

Instrumento multidimensional SMPO-40

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. En épocas de incertidumbre laboral suelo mantener buenas expectativas					
2. Nunca dejo que un mal día de trabajo afecte mi vida personal					
3. En mi trabajo tengo ideales que me gustaría alcanzar					
4. En mi trabajo, puedo enfrentar situaciones difíciles permaneciendo en calma					
5. Busco diferentes soluciones a los problemas que se presentan en el trabajo					
6. Cuando realizo mi trabajo estoy plenamente concentrado					
7. Tengo la capacidad de adaptarme bien a los cambios en mi entorno laboral					
8. Mi trabajo es importante porque contribuye al bienestar de los demás					
9. Mi trabajo contribuye a darle sentido a mi vida					
10. Con mi ejemplo como trabajador, influyo positivamente en mis compañeros					
11. Hacer bien mi trabajo me satisface					
12. Confío en mis capacidades como trabajador					
13. El trabajo que realizo me hace sentir orgulloso					
14. Creo que soy un trabajador con suficientes cualidades					
15. Cuando algo sale mal en el trabajo, continúo esforzándome					

16. Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas que se presentan en mi trabajo					
17. Me llevo bien con mis compañeros de trabajo					
18. El trabajo que realizo está relacionado con lo que considero importante en la vida					
19. Soy capaz de mantener el equilibrio en mi desempeño laboral ante presiones exteriores					
20. En mi trabajo he tenido experiencias que han resultado en crecimiento personal					
21. Me gusta pensar en nuevas formas de hacer mi trabajo					
22. Mi trabajo me ayuda a sentirme realizado como persona					
23. Me entusiasma realizar mis labores cotidianas					
24. Me considero una persona sociable en mi trabajo					
25. Sé claramente lo que debo hacer en mi trabajo					
26. Me considero un trabajador competente					
27. Cuando tengo preocupaciones laborales las hago saber a quién puede ayudarme					
28. Me apasiona realizar mi trabajo					
29. En mi trabajo tengo una actitud positiva hacia mí mismo					
30. Cuando tengo problemas en el trabajo busco la ayuda de mis compañeros					
31. Cumpro con mis labores por elección propia					
32. Realmente disfruto ser parte de un equipo de trabajo					
33. En mi trabajo, disfruto siendo generoso con los demás					
34. Por lo general trato de poner algo de humor en la realización de mis labores					
35. Por lo general trato de desarrollar mis habilidades laborales					
36. La mayor parte del tiempo me siento alegre en mi trabajo					
37. El trabajo es una fuente importante de bienestar personal					
38. Pienso que soy un trabajador digno de confianza					
39. El trabajo es algo que se debe disfrutar					
40. Es importante resolver los conflictos laborales de una manera positiva					