

EVOS: VALIDACIÓN DE UN INSTRUMENTO DE SALUD PSICOLÓGICA LABORAL PARA EVALUAR ORGANIZACIONES SALUDABLES

Heriberto Rodríguez Mateo
Universidad de Las Palmas de G.C.
heriberto.rodriguez@ulpgc.es
Raquel Rodríguez Rodríguez
Universidad de Las Palmas de G.C.

Received: 19 marzo 2024
Revised: 23 marzo 2024
Evaluator 1 report: 26 abril 2024
Evaluator 2 report: 29 abril 2024
Accepted: 22 mayo 2024
Published: junio 2024

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es mostrar el proceso de construcción de un instrumento que mida la salud psicológica laboral de una organización a partir de la gestión adecuada de factores psicosociales en el ámbito laboral. Para llevar a cabo dicho objetivo se decidió elaborar un instrumento que tuviera en consideración una valoración positiva de las situaciones y factores a medir, teniendo en consideración que una de las claves de las organizaciones saludables son los procedimientos saludables. El cuestionario piloto estuvo integrado por 68 reactivos y se aplicó a una muestra de 259 trabajadores/as. Los ítems se presentaron en formato Likert, con afirmaciones positivas de los factores teóricos subyacentes, y con siete opciones. Se diseñaron los reactivos teniendo en cuenta las referencias más significativas en dicho conocimiento científico.

El análisis de consistencia interna de la escala de Salud Psicológica Laboral mostró una fiabilidad de 0.97 (alpha de Cronbach). Los 68 ítems fueron factorializados utilizando el método de extracción de Componentes Principales, con rotación Oblimin. El índice KMO fue de 0.950, 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 ($\chi^2=25402,24$; $p < .00$), obteniéndose 6 factores que explican el 52% de la varianza. Se redujo el cuestionario a 29 ítems. Manteniendo la alta fiabilidad (Alfa de Cronbach= .94) y se obtuvo 6 factores, cuya estructura factorial explica el 72,2% de la varianza de respuestas a la prueba.

Los resultados demuestran un primer factor, no previsto teóricamente, con gran importancia explicativa, denominado "trato y consideración", y 5 factores empíricos que coinciden con su referencia teórica prevista. Simplifica y clarifica los factores psicosociales significativos implicados en la salud psicológica laboral y las organizaciones que denominamos saludables. Además, pone el foco en el factor humano en las organizaciones.

Palabras clave: salud psicológica laboral; psicología organizacional positiva; factores psicosociales; riesgos psicosociales; salud laboral

ABSTRACT

EVOS: validation of an occupational psychological health instrument to assess healthy organizations. The aim of this paper is to show the process of constructing an instrument that measures the occu-

pational psychological health of an organization based on the adequate management of psychosocial factors in the workplace. To achieve this objective, it was decided to develop an instrument that would take into account a positive assessment of the situations and factors to be measured, taking into consideration that one of the keys to healthy organizations is healthy procedures.

The pilot questionnaire consisted of 68 items and was applied to a sample of 259 workers. The items were presented in Likert format, with positive statements of the underlying theoretical factors, and with seven options. The reagents were designed taking into account the most significant references in this scientific knowledge.

The internal consistency analysis of the Occupational Psychological Health scale showed a reliability of 0.97 (Cronbach's alpha). The 68 items were factorialized using the Principal Component extraction method, with Oblimin rotation. The KMO index was 0.950, suggesting that the data were sufficiently interrelated and it was feasible to perform factor analysis. Likewise, Bartlett's sphericity test obtained significant results ($\chi^2=25402.24$; $p < .00$), obtaining 6 factors that explain 52% of the variance. The questionnaire was reduced to 29 items. Maintaining high reliability (Cronbach's alpha = .94) and 6 factors were obtained, whose factorial structure explains 72.2% of the variance of answers to the test.

The results demonstrate a first factor, not theoretically foreseen, with great explanatory importance, called "treatment and consideration", and 5 empirical factors that coincide with its expected theoretical reference. It simplifies and clarifies the significant psychosocial factors involved in occupational psychological health and organizations that we call healthy. In addition, it focuses on the human factor in organizations.

Keywords: occupational psychological health; positive organizational psychology; psychosocial factors; psychosocial risks; occupational health

INTRODUCCIÓN: SALUD PSICOLÓGICA LABORAL

Se puede considerar hoy en día que existe una realidad que pasa desapercibida en cuando a la salud en el trabajo, estos son conocidos como los factores psicosociales, que pueden ser determinantes para garantizar la salud de las personas trabajadoras. Es habitual tratar a estos factores como un riesgo que se debe evitar a toda costa, sin prestar atención a su lado positivo, tal y como expone en la inspección de trabajo en su criterio técnico 104/2021 sobre actuaciones en riesgos psicosociales en las organizaciones (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021).

La primera definición que se propone acerca de los mencionados factores son las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (OIT, 1984). El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo considera los factores psicosociales como las condiciones de trabajo (factores psicosociales) que, por una configuración deficiente o diseño inadecuado, presentan la probabilidad de afectar negativamente a la salud y bienestar del trabajador (INSST, 2015).

En la 4ª Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2008) se indica que, aproximadamente unos cuarenta millones de personas en la UE estaban viviendo los efectos del estrés laboral. También, siguiendo el Informe del Observatorio Europeo de Riesgos en el 2009 el estrés relacionado con el trabajo en Europa supuso entre el 50% y el 60% del total de absentismos.

La salud psicológica laboral se está usando como sinónimo de salud mental en el trabajo, tal y como plantea la Asociación Española para la normalización, (UNE-ISO 45003, 2021) sin que realmente sean conceptos equivalentes. Además, no está claro cómo medirlo. Es decir, el constructo y su instrumento de medida están por definir. Durante décadas la patología se ha alineado con el modelo médico, considerando sólo las emociones negativas y debilidades humanas que impedían la salud del sujeto. El objetivo principal era el tratamiento del trastorno mental y el alivio del sufrimiento humano (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

La Psicología no ayuda específicamente en el estudio de la debilidad y el daño, sino puede ser tenida en cuenta para evaluar la fortaleza y la virtud. El tratamiento puede servir para mejorar lo mejor de cada uno, no sola-

mente solucionar lo que esté mal (Seligman, 2003). La Psicología Organizacional Positiva (POP) Salanova, Llorens y Martínez (2019) la precisan como el estudio científico del estado de salud óptimo de las personas y grupos que forman parte de las organizaciones. Las organizaciones saludables se pueden definir como aquellas que maximizan el bienestar de los empleados y la productividad mediante la generación de puestos bien diseñados y significativos, de ambientes sociales de apoyo (Wilson et al, 2004). El objetivo central de la psicología organizacional positiva es desarrollar las fortalezas de las personas, grupos e instituciones (Galeano-Dávalos, 2012).

Actualmente es importante tener en consideración 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 tanto en las fortalezas del empleado como en el óptimo funcionamiento organizacional (Salanova, 2008 citada en Galeano Dávalos, 2012). Si no fuera así, podría generarse la aparición de organizaciones tóxicas, con falta de efectividad y también déficit en adaptación al medio (Salanova, 2008).

Córdoba, Esteban, Bernal y Petit (2012) plantean que si bien es cierto que existen algunos instrumentos reconocidos que miden el bienestar psicológico (Ryff y Keyes, 1995) y que existen algunos otros que hacen el enfoque sobre el bienestar psicológico en el contexto laboral (Warr, 1987) o sobre la satisfacción laboral (Melia y Peiró, 1989), estos instrumentos no resuelven del todo la medición del bienestar psicológico laboral, pues lo enfocan desde distintos aspectos. Ellos mismos plantean un instrumento, desconociéndose la naturaleza de los reactivos, clave para la interpretación de los factores psicosociales relacionados con el factor humano.

No existe una única clasificación universal de factores psicosociales para todas las empresas, pero sí un grupo de factores que pueden ser identificados en la mayoría de las organizaciones, estos serían los llamados factores de riesgos psicosociales. Los factores de riesgos psicosociales pueden ser observados en numerosas y distintas referencias (Método FPSICO, Método ISTAS 21, Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas, factores de compromiso organizacional del instituto Gallup, indicadores de organizaciones tóxicas, PRIMA-EF). A la luz del análisis de las siguientes referencias se pueden extraer los factores de riesgos psicosociales generales, y que se pueden ver en la tabla 1

Tabla 1: Listado de factores de riesgos psicosociales luego del análisis realizado de otros instrumentos

1.	Comunicación pobre y/u obstaculizada.
2.	Tiempo de trabajo / ritmo de trabajo / doble presencia.
3.	Autonomía / influencia.
4.	Carga de trabajo / exigencias cuantitativas.
5.	Demandas y exigencias psicológicas / emocionales.
6.	Variedad – contenido del trabajo / sentido del trabajo / posibilidad de desarrollo.
7.	Participación – supervisión / liderazgo / confianza / justicia / apoyo social de supervisores.
8.	Desempeño y definición del rol / conflicto / claridad del rol.
9.	Relaciones y apoyo social / sentimiento de grupo / apoyo de supervisores.
10.	Inseguridad sobre el empleo / inseguridad sobre las condiciones del trabajo.

Desde la perspectiva de la excelencia, buscando resultados saludables, y entendiendo que se puede medir la presencia en positivo de los factores descritos en la tabla 1, las organizaciones buscan identificar aspectos que propician supuestamente una buena salud psicológica a través de procedimientos saludables.

Además, los resultados organizacionales positivos tienen que ver con la consecución de los objetivos en el marco de la excelencia organizacional, el establecimiento de buenas relaciones con el entorno organizacional y

la comunidad; y cumpliendo con los estándares de la responsabilidad social empresarial, siguiendo a Monguilot y Marqués (2017)

Cualquier organización que aspire a competir debe encontrar la manera de comprometer la mente de cada uno de sus empleados. Esto es especialmente cierto en los sectores de servicios donde casi la totalidad del valor de las empresas llega a los clientes de manos de los empleados. En esa misma línea, con respecto a investigaciones que relacionan excelencia organizacional y bienestar, se han encontrado relaciones entre bienestar subjetivo y desempeño laboral (Osca, Palací, Topa, Moriano y Lisbona, 2012).

Todo lo expuesto viene a ratificar la relación directa entre una buena salud psicológica laboral y el rendimiento organizacional. Se puede definir la salud psicológica laboral o salud psicológica en el trabajo como "una condición o situación que fomenta el bienestar o la sensación de seguridad personal y trata de imposibilitar el daño psicológico, y que guarda relación con cumplimiento de las necesidades y expectativas físicas, mentales, sociales y cognitivas de un trabajador relacionadas con su trabajo, fruto de los factores psicosociales".

Se plantea en esta investigación como **objetivo** comprobar si es posible medir la salud psicológica laboral mediante un instrumento cuantitativo, teniendo en cuenta los factores psicosociales que intervienen en la percepción de éste en el contexto laboral.

METODOLOGÍA

A través de una metodología hipotético-deductiva se decidió elaborar un instrumento que tuviera en consideración una valoración positiva de las situaciones y factores psicosociales a medir, teniendo en consideración que una de las claves de las organizaciones saludables son los procedimientos saludables. El cuestionario piloto estuvo integrado por una serie de reactivos y se aplicó a una muestra de trabajadores/as. Los ítems se presentaron en formato Likert, con afirmaciones positivas de los factores teóricos subyacentes, y con siete opciones. Se diseñaron los reactivos teniendo en cuenta las referencias más significativas en dicho conocimiento científico.

OBJETIVO DEL ESTUDIO

Mostrar la construcción de un instrumento para evaluar la salud psicológica laboral.

DISEÑO

Se trata de un estudio empírico, de diseño no experimental, transversal, a través del análisis de resultados de un grupo de referencia.

MUESTRA

La muestra es no probabilística intencional simple. Se tomó una muestra de 259 trabajadores, un 58% mujeres y un 42% hombres, de diversas edades, de diversos ámbitos de empleo, categorías y años de antigüedad.

INSTRUMENTO

El cuestionario auto-administrado EVOS en su versión inicial (construido en base a una reflexión teórica y revisión de otros instrumentos) consta de 68 ítems que supuestamente representan los diez factores teóricos propuestos, que se presentan en la tabla 1, en formato escala Likert, con afirmaciones positivas de los factores teóricos subyacentes, que pueden ser identificados en su versión negativa como riesgos psicosociales, pero que se han presentado en formato siempre positivo, de indicación de la frecuencia de presencia. Es novedoso con respecto a otros cuestionarios que estudian lo mismo, con 7 opciones (siempre (0), casi siempre (1), frecuentemente (2), de vez en cuando (3), pocas veces (4), casi nunca (5), nunca (6)

PROCEDIMIENTO

En esta etapa se procedió a pasar el cuestionario integrado por 68 reactivos donde se evaluaron la fiabilidad y validez a la muestra propuesta.

RESULTADOS

Se realizó a través del programa estadístico SPSS, versión 28 un análisis de fiabilidad. El análisis de consistencia interna de la escala de Salud Psicológica Laboral mostró una fiabilidad de 0.97 (alfa de Cronbach). También con el mismo programa se realizó un análisis de reducción de dimensiones a través de un análisis factorial. Los 68 ítems fueron factorializados utilizando el método de extracción de Componentes Principales, con rotación Oblimin. El índice KMO fue de 0.950, 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 ($\chi^2=25402.24$; $p < .00$), obteniéndose 6 factores que explican el 52% de la varianza.

En un paso posterior, se redujo el cuestionario a 29 ítems con los ítems que más saturaban en el análisis factorial realizado, manteniendo la alta fiabilidad (Alfa de Cronbach= .94) y se obtuvo 6 factores, cuya estructura factorial explica el 72,2% de la varianza de respuestas al test. Los ítems que constituyen este instrumento final (EVOS) son los que se encuentran en el anexo 1.

Se puede observar en la tabla 2 los factores que componen la prueba, la fiabilidad de cada factor, la varianza que explica y la pregunta con mayor saturación en el factor.

Tabla 2: Indicación de factores. Pregunta que más satura y varianza explicada.

FACTORES	Pregunta con mayor saturación	Fiab	Varianza
Trato y consideración	En el trabajo, mis opiniones cuentan.	.92	18,72%
Significado del trabajo	Mi trabajo es importante.	.89	13,37%
Apoyo Social/compañerismo	Mis compañeros/as están dispuestos a escuchar mis problemas del trabajo.	.89	12,58%
Planificación/información	Si hay algún cambio previsto o proyectos de futuro, se me informa con la suficiente antelación.	.85	11,13%
Rol Laboral	Sé lo que se espera de mí en el trabajo.	.79	8,5%
Tiempo y esfuerzo	En mi trabajo hay tiempo suficiente para hacer el trabajo y se acaban las tareas.	.82	7,9%

DISCUSIÓN

Ha sido posible construir el cuestionario en base a características de factores psicosociales valoradas en positivo, con adecuada fiabilidad y validez con respecto a su estructura factorial.

Los resultados demuestran un primer factor, no previsto teóricamente, con gran importancia explicativa, denominado "trato y consideración", y 5 factores empíricos que coinciden con su referencia teórica prevista.

Este factor llamado "trato y consideración" nos da la importancia que, en positivo, tiene el factor humano en las organizaciones. Además, este cuestionario simplifica y clarifica los factores psicosociales significativos implicados en la salud psicológica laboral y las organizaciones que denominamos saludables, y pone el foco en el factor humano en las organizaciones.

De conformidad con Wilson et al. (2004) podemos definir con este instrumento a las organizaciones saludables como aquellas que maximizan el bienestar de los empleados (la suma total del cuestionario y el factor I) y la productividad mediante la generación de puestos bien diseñados y significativos, de ambientes sociales de apoyo (con los cinco factores restantes)

Con los resultados de este trabajo, se procederá a la validación del mismo con una muestra mayor. También se procederá a valorar la relación que puede tener este cuestionario con el compromiso organizacional (supuestamente en positivo) y con el síndrome del quemado (supuestamente en negativo) para afianzar su validez.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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.*
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2008). *Cuarta Encuesta Europea sobre las condiciones de Trabajo.* Página Web Oficial de la UE. Disponible en: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2006/78/es/1/ef0678es.pdf
- 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
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (2015). *PRIMA-EF: Marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial.* Nota técnica de prevención NTP 1056. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.
- Meliá, J. & Peiró, J. (1988). *El cuestionario de satisfacción S10/12: estructura factorial, fiabilidad y validez.* Rev. Psicol. trab. Organ, 11, 179-187.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2021). *Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales.* Portal del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Disponible en https://www.mites.gob.es/its/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf
- UNE-ISO 45003 (2021). *Gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Seguridad y salud psicológicas en el trabajo. Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales.* UNE Asociación Española de Normalización, Madrid
- Oficina Internacional del Trabajo Ginebra (1984). *Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención.* Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo núm 56. Disponible en: <https://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Oscá, A.; Palací, F.; Topa, G.; Moriano, J.A. y Lisbona, A. (2012). *Psicología de las Organizaciones.* Sanz y Torres.
- Ryff, C. & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Salanova, M. Llorens, S. Martínez, I. (2019). *Organizaciones Saludables.* Una mirada desde la Psicología Positiva.
- 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* (4ªed.), Harmondsworth, Penguin, 224-253.
- 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.*

Anexo 1

Items de la Escala EVOS reducida
Los trabajadores/as pueden expresar sus opiniones y emociones sin dificultad.
En mi trabajo hay tiempo suficiente para hacer el trabajo y se acaban las tareas.
La tarea se hace en el tiempo requerido para ello sin problemas.
El esfuerzo de atención que debo hacer en el trabajo lo aguanto fácilmente.
En mi trabajo se puede expresar emocionalmente uno sin problemas, puedo expresar mi opinión.
Para hacer mi trabajo bien puedo exponer la emoción que quiera que no tiene consecuencias.
En mi trabajo cada día tengo la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.
Mi trabajo tiene sentido y propósito.
Mi trabajo es importante.
El trabajo que hago me hace estar comprometido con mi profesión.
Mi trabajo contribuye al bienestar social.
En el trabajo, mis opiniones cuentan.
Mi trabajo requiere que tenga iniciativa.
En mi trabajo mi jefe/a o supervisor/a me da información sobre lo que hago y cómo rindo.
Mi jefe/a inmediato actual planifica y distribuye bien el trabajo.
Si hay algún cambio previsto o proyectos de futuro, se me informa con la suficiente antelación.
Cuando cualquiera en mi trabajo hace propuestas, se le considera.
Mi jefe/a inmediato está dispuesto a escuchar mis problemas del trabajo.
Sé lo que se espera de mí en el trabajo.
Sé cuál es mi responsabilidad, y la autonomía que tengo.
Todo lo que se me solicita es congruente con mi puesto.
Tengo un buen amigo/a en el trabajo.
Recibo ayuda y apoyo de mis compañeros/as en la realización de mi trabajo
Mis compañeros/as están dispuestos a escuchar mis problemas del trabajo.
Mis compañeros/as hablan conmigo sobre cómo hago el trabajo.
Siento en mi trabajo que formo parte de un grupo.
En mi trabajo, si hay un cambio o traslado, te lo comunican con la debida antelación y negocian contigo las ventajas e inconvenientes.
En mi trabajo cobras el salario que te corresponde en tiempo y forma.

