

Adaptación del cuestionario ocupacional de resistencia (occupational hardiness questionnaire-OHQ) para la Infantería de Marina

De-Sebastián-Quetglás, L¹, Garrosa-Hernández E,², Blanco-Donoso, LM.²

Sanid. mil. 2024; 80 (4): 130-136, ISSN: 1887-8571

RESUMEN

El artículo se centra en la personalidad resistente y su relevancia para las Fuerzas Armadas. La personalidad resistente se refiere a cómo una actitud personal puede ayudar a enfrentar las demandas profesionales y promover la salud mental. El objetivo del estudio es evaluar las características psicométricas del cuestionario ocupacional de resistencia en una muestra de infantes de marina. Además, se proporciona una escala con garantías psicométricas demostradas a la Armada. **Material y métodos:** La muestra utilizada estaba formada por 299 infantes de marina ($N = 299$), de los cuales 275 eran hombres y veinticuatro eran mujeres, todos ellos voluntarios. En este trabajo se han usado versiones en lápiz y papel. Se utilizaron dos programas estadísticos para el análisis de los resultados: Jamovi versión 2.3.28 y el IBM Statistical Package for the Social Science versión 23. **Resultados:** La bondad de ajuste del modelo es buena ($TLI = .97$, $CFI = .98$, $RMSEA = .03$, $SRMR = .07$) y los índices de fiabilidad (α de Chronbach y Ω de McDonalds) han sido también estadísticamente relevantes, entre 61 y 91. Además, existe una relación positiva entre salud mental ocupacional y personalidad resistente ($r = .66$, $p < .01$). El OHQ puede predecir de forma estadísticamente significativa la salud mental laboral ($R^2 = .028$, $F(1, 295) = 15.906$, $p < .01$). **Conclusión:** Los resultados han demostrado que el cuestionario ocupacional de resistencia²⁵ (OHQ) es un instrumento válido y fiable para medir personalidad resistente o *hardiness* en infantes de marina no desplegados y, además, es de utilidad para predecir la salud mental ocupacional de esta población medida con el Instrumento de Salud Mental Positiva-40.

PALABRAS CLAVE: Personalidad, Resistencia, Infantería de Marina, Salud mental ocupacional.

Adaptation of the occupational hardiness questionnaire (OHQ) for the marine corps

SUMMARY

The article focuses on resilient personality and its relevance to the Armed Forces. Resilient personality refers to how a personal attitude can help cope with professional demands and promote mental health. The aim of the study is to assess the psychometric characteristics of the occupational hardiness questionnaire-OHQ in a sample of Marines. In addition, a scale with proven psychometric guarantees is provided to the Navy. **Methods:** The sample consisted of 299 marines ($N = 299$), including 275 men and twenty-four women, all of whom volunteered. Data were collected using paper-and-pencil versions. Two statistical programs, Jamovi version 2.3.28 and IBM Statistical Package for the Social Sciences version 23, were used for result analysis. **Results:** The model fit is good ($TLI = .97$, $CFI = .98$, $RMSEA = .03$, $SRMR = .07$), and reliability indices (Chronbach's α and McDonald's Ω) are statistically significant, ranging from .61 to .91. Furthermore, there is a positive relationship between occupational mental health and resilient personality ($r = .66$, $p < .01$). The OHQ can significantly predict work-related mental health ($R^2 = .028$, $F(1, 295) = 15.906$, $p < .01$). **Conclusion:** The results demonstrate that the occupational hardiness questionnaire (Moreno-Jiménez, 2014) is a valid and reliable instrument for measuring resilient personality or *hardiness* in non-deployed marines. Moreover, it is useful for predicting occupational mental health in this population, as measured by the Positive Mental Health Instrument-40.

KEYWORDS: Resilient personality, Marine corps, Occupational mental health.

INTRODUCCIÓN

La teoría de las demandas laborales y recursos (JD-R)¹ postula que tanto el *burnout* como el compromiso laboral pueden entenderse como un desequilibrio entre demandas y recursos, en

un contexto general de economía de medios. Las personas tienen la tendencia natural a conservar y mantener recursos debido a la posibilidad de enfrentar situaciones futuras con un alto nivel de exigencia².

Bakker *et al.*³ y Demerouti *et al.*⁴⁻⁵ sostienen que el bienestar y el rendimiento de los empleados pueden explicarse dentro de este marco. Bakker⁶ también lo ha empleado para explicar el absentismo en entornos laborales. La personalidad resistente de Kobasa⁷ es uno de esos recursos personales que protegen al trabajador frente al estrés y predicen la salud mental en el trabajo⁸. La personalidad resistente es un constructo de personalidad propuesto por Kobasa⁷ y definido por Maddi⁹ como «...un patrón de actitudes y habilidades que proporciona el valor y las estrate-

¹ Teniente coronel psicólogo. Dirección de Sanidad de la Armada, Madrid (España).

² Departamento de Psicología Biológica y de la Salud. Universidad Autónoma de Madrid, Madrid (España)

Dirección para la correspondencia: Luis De Sebastián Quetglas. Dirección de Sanidad de la Armada. c/ Montalbán 2, 28014, Madrid (España).

Correo electrónico: lsebque@fn.mde.es

Recibido: 18 de diciembre de 2023

Aceptado: 3 de junio de 2024

gias para transformar las circunstancias estresantes de desastres potenciales en oportunidades de crecimiento en su lugar».

Kobasa^{7,10,11} originalmente propuso que la personalidad resistente constaba de tres factores independientes fuertemente interrelacionados: compromiso, control y desafío o reto. El compromiso se refiere a «la implicación con los demás y los acontecimientos de las actividades en curso». El control se entiende como «la sensación de haber elegido e influido en las actividades». Por último, el reto se interpreta como «el proceso positivo de aprender de lo que estaba ocurriendo»¹². El estudio de la personalidad resistente ha contribuido significativamente a la investigación de los factores protectores de la salud en el ámbito laboral, como han demostrado Blanco--Donoso¹³ y Garrosa¹⁴.

La personalidad resistente se considera una forma privilegiada de fomentar la resiliencia en el lugar de trabajo³. Diversos estudios han demostrado que la resistencia psicológica funciona como un amortiguador frente al acoso laboral y disminuye el estrés psicológico en situaciones de accidentes laborales¹⁵. Además, la personalidad resistente actúa como un moderador entre el acoso laboral y el desgaste profesional, relacionándose con la inteligencia emocional¹⁶. En agentes de policía, se han encontrado valores moderados de *burnout* y altos niveles de personalidad resistente¹⁷. Esta variable también favorece la resiliencia en las Fuerzas Armadas⁹. Investigaciones adicionales han revelado relaciones positivas entre resiliencia, coraje y personalidad resistente en cadetes militares¹⁸. Además, la resistencia predice el éxito en los cursos de operaciones especiales de los EE.UU.¹⁹. Cuanto más altos son los niveles de dureza, menor es la probabilidad de experimentar síntomas de trastorno por estrés posttraumático (TEPT) y depresión en militares norteamericanos.^{9,20-21}

Los trabajadores de emergencias pueden beneficiarse de instrucción dirigida a adquirir las cualidades determinantes de la personalidad resiliente (es decir, control, compromiso y reto o desafío)²². La personalidad resistente en los trabajadores aumenta el compromiso laboral y previene el síndrome de *burnout*²³. La personalidad resistente tiene una relación negativa con el acoso laboral¹⁶, y como vía hacia la resiliencia ha sido objeto de investigación en diferentes grupos ocupacionales, como lo han demostrado Blanco-Donoso²⁴ y Moreno-Jiménez et al.²⁵⁻²⁶ con trabajadores sanitarios y Garrosa et al.²⁷ con estudiantes y como también se ha hecho con cadetes de policía²⁸, con bomberos²⁹, con paramédicos²², y con militares³⁰.

La personalidad resistente predice la salud mental³¹ y reduce el estrés asociado a las demandas laborales. Facilita el control de tareas, percibiendo las demandas como desafíos y mantiene el compromiso organizacional³². Su presencia se relaciona con un ejercicio profesional satisfactorio y un equilibrio entre la vida laboral y la familiar³³. Además, acelera la recuperación de enfermedades³⁴ y la reincorporación al trabajo. También se asocia con menores conflictos laborales³⁵ y mayor capacidad para manejar el estrés, aumentando el bienestar y el éxito laboral³⁶.

Maddi y Martínez³⁷ destacan que la personalidad resistente está relacionada positivamente con la psicología positiva. Aquella promueve la salud mental en el trabajo y capacita a las personas para enfrentar mejor el estrés y la adversidad laboral. Los individuos con alta resistencia muestran mayor resiliencia y enfrentan mejor las demandas laborales, ven los desafíos como

oportunidades de crecimiento, mantienen el control y están comprometidos con sus metas. Estos trabajadores utilizan estrategias de afrontamiento efectivas, buscan apoyo social y adoptan una interpretación positiva de los eventos. Estudios también revelan que estos trabajadores tienen menos agotamiento, son más adaptables a los cambios y experimentan mayor satisfacción laboral, lo que se traduce en un rendimiento laboral superior³⁵.

Hystad, Eid y Brevik³⁸, Ford-Gilboe y Cohen³⁹ han subrayado que la personalidad resistente es, básicamente, una percepción cognitiva positiva de los acontecimientos vividos. Talavera-Velasco et al.¹⁷ afirman que, en el auge de la psicología positiva, las variables individuales, como la personalidad resistente, también deben ser objeto de estudio. El interés por desarrollar el rendimiento en los lugares de trabajo necesita mejoras en la salud laboral, en la satisfacción y en el bienestar de los trabajadores y de ahí que el desarrollo de la salud mental laboral positiva se centre en los aspectos positivos de los niveles individual, interpersonal, grupal, organizacional y social. Un centro de trabajo que disfrute de una buena política de salud laboral hace que la organización sea saludable y que a su vez el trabajador se comporte de manera resistente en el ámbito de trabajo.

El estudio de la personalidad resistente contribuye a la autorregulación de los trabajadores en los lugares de trabajo debido a que cada vez más, los límites entre trabajo y familia son difusos y es importante mantener un equilibrio entre ambas esferas. Desde esta perspectiva, es significativo contribuir al estudio de la personalidad resistente y al de otras variables individuales para promover el bienestar psicológico en el trabajo, con el objetivo de contribuir a conocer el papel de las fortalezas humanas. El Consejo General de la Psicología⁴⁰ ha recogido la opinión de muchos expertos que piensan que conociendo los mecanismos que las personas utilizan para adaptarse a los entornos laborales, se puede contribuir al desarrollo de una formación integral de los trabajadores en situaciones difíciles.

Maddi⁹ considera que la personalidad resistente también ha sido de interés para los psicólogos militares. Lo Bue et al.³⁵ han reportado una relación elevada y estadísticamente significativa entre el rendimiento físico y la personalidad resistente en militares. Nordmo et al.⁴¹ han demostrado que la personalidad resistente estaba asociada con el éxito de la selección de mandos militares y señalan además que los aspirantes con personalidad resistente tenían puntuaciones ligeramente más altas en las entrevistas previas de selección, en los ejercicios de campo y además mostraban una menor propensión a abandonar ejercicios de adiestramiento con un alto nivel de exigencia física, mental y emocional. Krauss et al.⁴² ha encontrado que la dureza (es decir, compromiso) tenía una relación negativa y significativa, en paramédicos militares, con la sintomatología depresiva y con la agresividad (es decir, manejo de la ira) y además con los síntomas del trastorno por estrés posttraumático. En conclusión, tanto para predecir el rendimiento físico, como para el ingreso en las Fuerzas Armadas, como para prevenir futuros problemas de conducta por los despliegues continuados, la personalidad resistente es de gran interés para las Fuerzas Armadas en cualquiera de sus actividades operativas.

El objetivo de este estudio es similar al realizado recientemente por Luceño-Moreno et al.⁴³ con agentes de policía, poner a prueba las propiedades psicométricas del instrumento OHQ de Moreno-

-Jiménez et al.²⁵ y determinar sus propiedades psicométricas en una muestra de infantes de marina no desplegados que llevan a cabo tareas diferentes a las del combate (v. g. preparación para el combate).

Campbell y Nobel⁴⁴ han identificado cuatro audiencias diferenciadas en el ámbito de las Fuerzas Armadas. Contexto 1: población militar no desplegada y en misiones de no combate. Contexto 2: población militar desplegada, pero en misiones de no combate. Contexto 3: población militar desplegada en misiones de combate. Contexto 4: población militar en misiones de combate, pero no desplegada. Este estudio se interesa por el primer contexto (es decir, no desplegados y no en combate). En definitiva, la población militar es muy heterogénea y es importante especificar claramente a qué tipo de población pueden generalizarse los resultados.

MATERIAL Y MÉTODO

Participantes

Para la realización del estudio se ha utilizado como muestra a militares de tropa y marinería pertenecientes al Cuerpo de Infantería de Marina que no se encontraban desplegados y que realizaban tareas diferentes a las del combate (*i. e.* formación, mantenimiento, logísticas) y que tenían los empleos de oficial, suboficial y tropa.

La Unidad de Estadística del Ministerio de Defensa⁴⁵⁻⁴⁶ ha ofrecido un universo de 5,534 infantes de Marina y que con un error máximo aceptable del 5 %, con una tasa de muestreo estimada del 50 % y con un nivel deseado del 95 %, mostraron la necesidad de contar con trescientos sesenta infantes de Marina. El muestreo realizado fue aleatorio estratificado con los siguientes resultados: veintiocho oficiales hombres y un oficial mujer para la categoría de oficiales, 41 suboficiales hombres y un suboficial mujer y 265 soldados hombres y veinticuatro soldados mujeres.

La disponibilidad diaria de los militares implicados en tareas de formación continuada, los errores en la forma de entender el formulario de respuesta, los errores de la lectora óptica y el deterioro de algunas hojas de respuesta abreviaron la muestra a un número menor de las encuestas necesarias ($N = 299$), lo que representa una reducción del 17 % de la muestra inicialmente prevista, no obstante, el tamaño de la muestra ofrece garantías suficientes a nivel exploratorio. La muestra final estaba compuesta por veintisiete oficiales, de los cuales veintiseis eran hombre y una mujer, 37 suboficiales, de los cuales 35 eran varones y dos mujeres y 214 hombres y veintiuna mujeres de la categoría de tropa.

INSTRUMENTOS

Hardiness

Moreno-Jiménez et al.²⁵ diseñaron el cuestionario ocupacional de resistencia (OHQ), que tiene una estructura de tres factores más un factor latente secundario con un buen ajuste estadístico de los quince ítems de la escala ($\chi^2 = 327,87$, $df = 0,87$, CFI = 0,92, TLI = 0,90, RMSEA = 0,06). Recientemente, Luceño-Moreno *et al.* (2021) encontraron la misma estructura de tres factores

en agentes de policía utilizando el OHQ (CFI = .93, TLI = .92, RMSEA = .08, SRMR = .08).

Sharif Nia et al.⁴⁷ realizaron una evaluación psicométrica de las propiedades de las escalas de personalidad resistente y, tras analizar las características psicométricas y la calidad de 33 escalas de dureza, concluyeron que el OHQ de Moreno-Jiménez et al.²⁵ y el Children's Hardiness Scale de Soheili⁴⁸, eran las mejores escalas para medir la personalidad resistente en cuidadores, atletas profesionales y niños.

El OHQ de Moreno-Jiménez et al.²⁵ es un cuestionario de lápiz y papel compuesto por quince ítems en una escala de cuatro puntos desde 1 = totalmente en desacuerdo hasta 4 = totalmente de acuerdo. La subescala de control estaba compuesta por cinco ítems (v. g. «Cuando trabajas en serio y a fondo controlas los resultados») y refleja el grado en que las personas tienen sensación de control sobre las consecuencias negativas de los acontecimientos y sobre las consecuencias aversivas de la posible evolución de los acontecimientos. La subescala de compromiso también estaba compuesta por cinco ítems (v. g. «Me importa mi trabajo y me identifico con él») y refleja el grado en que las personas se implican en su trabajo. Por último, la escala de desafío también estaba compuesta por cinco ítems (v. g. «En mi trabajo me atraen preferentemente las innovaciones y novedades en los procedimientos») y refleja el grado en que las personas entienden que el cambio es inevitable y que los problemas son una excelente oportunidad de aprendizaje. La puntuación total del cuestionario se obtiene generando la media de las tres escalas y oscila entre uno y cuatro. En dos estudios se había informado de una buena fiabilidad de los tres factores y del total de la escala. Moreno-Jiménez et al.⁴⁰ (2014) han informado de altos niveles de fiabilidad para el compromiso ($\alpha = .74$, $N = 1,647$), el control ($\alpha = .78$, $N = 1,647$) y el reto ($\alpha = .81$, $N = 1,647$) y para la escala total ($\alpha = .86$, $N = 1,647$) en una población de trabajadores sanitarios. Los pesos factoriales para el factor compromiso oscilaron entre 73 y 59, los pesos factoriales para el control fueron de 74 hasta 57 y finalmente los pesos factoriales del factor reto o desafío estuvieron entre 80 y 52.

Luceño-Moreno et al.⁴³ además han informado de excelentes niveles de fiabilidad para el factor reto o desafío ($\alpha = .87$, $N = 212$), para el factor compromiso ($\alpha = .81$, $N = 212$) y también para el factor control ($\alpha = .81$, $N = 212$) con una población de policías. Los pesos factoriales para el factor compromiso oscilaron entre 84 y 45, los pesos factoriales para el control fueron de 84 hasta 59 y, finalmente, los pesos factoriales del factor reto o desafío estuvieron entre 86 y 72.

SALUD MENTAL OCUPACIONAL

La salud mental laboral se ha medido a través del instrumento SPMO-40 de Vázquez-Colunga⁴⁹. Esta escala es un cuestionario autoadministrado de cuarenta ítems que mide diferentes aspectos de la salud mental en el trabajo. Todos los ítems se midieron en una escala tipo Likert con quince ítems en una escala de cinco puntos que van desde 1 = totalmente en desacuerdo hasta 5 = totalmente de acuerdo. La escala se divide en cuatro subescalas que miden: una dimensión conductual, (v. g. «Busco diferentes soluciones a los problemas que se presentan en el trabajo») una dimensión cognitiva, (v. g. «Pienso que soy un trabajador

digno de confianza») una dimensión espiritual (trascendencia) (v. g. «Tengo una serie de ideales en el trabajo que me gustaría alcanzar») y, por último, una dimensión socioemocional (v. g. «El trabajo es una fuente importante de bienestar personal»).

La dimensión conductual es definida por los autores como aquella que contiene elementos como «los comportamientos, las acciones, las prácticas y las actitudes». La dimensión cognitiva fue conceptualizada como la que «contiene los siguientes elementos: las creencias, las ideas y los juicios de valor». La dimensión socioafectiva es aquella que «hace referencia a los siguientes elementos: sentimientos, sensaciones, emociones, motivación y relaciones intra e interpersonales». Finalmente, la dimensión espiritual según Vázquez-Colunga (2017) es aquella que «contiene los siguientes elementos: el significado y sentido del trabajo, la inspiración en el trabajo, la creación en el trabajo, el orgullo y el sentido de trascendencia, la pasión, el entusiasmo por el trabajo, la contribución a la comunidad, el sentido de permanencia en una comunidad y armonía en el trabajo».

Los autores han informado excelentes propiedades psicométricas de la escala SPMO-40. La escala ha mostrado buenos niveles de consistencia interna en general y una estructura factorial consistente con la teoría en la que se basa su creación. En el análisis factorial exploratorio realizado por los autores de la escala, los elementos se distribuyeron de acuerdo con la teoría propuesta para su creación. Los elementos de la dimensión espiritual obtuvieron pesos factoriales que oscilaron entre 76 y 35, los elementos de la dimensión cognitiva obtuvieron pesos factoriales que oscilaron entre 73 y 40, los elementos de la dimensión conductual obtuvieron valores que oscilaron entre 70 y 46 y los elementos de la dimensión socioafectiva obtuvieron pesos que oscilaron entre 62 y 42.

La escala total tuvo una fiabilidad de 88 ($N = 1,047$). La escala de la dimensión espiritual tuvo una fiabilidad de 77, la escala de la dimensión cognitiva tuvo una fiabilidad de 80, la escala de la dimensión conductual tuvo una fiabilidad de 79 y, finalmente, la escala de la dimensión socioafectiva tuvo una fiabilidad de .78 tal y como ha publicado Vázquez-Colunga, et al.⁵⁰

Procedimiento

En septiembre de 2022, se llevó a cabo el estudio en el que todos los participantes firmaron un formulario de consentimiento informado antes de completar un cuestionario en papel. Los datos recopilados se mantuvieron anónimos y se utilizaron únicamente para la investigación. Los formularios fueron recogidos por el personal de investigación y anonimizados. Los resultados fueron analizados en las instalaciones de la Armada. Los infantes de Marina participaron en un único día y aquellos que no deseaban participar podían retirarse y dedicarse a su preparación.

Análisis de datos

Se utilizaron dos programas estadísticos para el análisis de los resultados: Jamovi versión 2.3.28 (módulo SEM) y SPSS Statistics para Windows versión 23. Se llevaron a cabo análisis descriptivos, análisis de correlación y se calcularon dos índices de fiabilidad, el α de Cronbach y el ω de Mac Donald. Además,

se calcularon varios índices de validez (de constructo, convergente y predictiva) para ambas escalas.

Se realizó una regresión logística por pasos para determinar si la adición de cada uno de los factores del OHQ (i. e. compromiso, control y desafío) mejoraba la predicción de una salud mental ocupacional positiva.

Se realizó un análisis factorial confirmatorio (AFC) para comprobar la estructura factorial de ambos cuestionarios según el modelo teórico propuesto por Moreno-Jiménez et al.²⁵ y Vázquez-Colunga⁵⁰. Para ello, se utilizaron diferentes índices de ajuste como el TLI (*Tucker-Lewis Index*), CFI (*Comparative Fit Index*) y RMSEA (*Standardized Root Mean Square Residual*). El método de estimación fue el WLSMV (*Weighted Least Squares Mean and Variance adjusted*) porque suele funcionar mejor que el WLSM (*Weighted Least Squares Mean*) en muchos contextos y como método de rotación se utilizó el *Geomin* del paquete estadístico Jamovi, que minimiza el número de variables con altas cargas en cada factor para facilitar la interpretación de los factores.

RESULTADOS

Existe una correlación positiva y significativa entre la resiliencia (OHQ) y la salud mental ocupacional positiva (SMP-40) ($r = .66$, $p < .01$). Además, también se encontraron relaciones positivas y estadísticamente significativas entre las escalas de los dos cuestionarios y entre las medidas globales de ambos cuestionarios y las escalas.

Tabla 1. Correlación entre los factores del estudio

Factores del estudio	M	DT	Correlaciones								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Compromiso (OHQ)	3.26	.54	1								
2. Reto (OHQ)	3.25	.58	.59**	1							
3. Control (OHQ)	3.37	.50	.50**	.41**	1						
4. Dimensión Conductual (SMP-40)	3.86	.60	.51**	.45**	.33**	1					
5. Dimensión Cognitiva (SMP-40)	4.24	.63	.51**	.47**	.42**	.73**	1				
6. Dimensión Socioafectiva (SMP-40)	4.13	.62	.48**	.41**	.42**	.69**	.84**	1			
7. Dimensión espiritual (SMP-40)	3.72	.75	.71**	.52**	.37**	.62**	.66**	.66**	1		
8. Puntuación total del OHQ	3.29	.44	.85**	.84**	.76**	.53**	.57**	.53**	.66**	1	
9. Puntuación total del SMP-40	3.99	.57	.64**	.53**	.44**	.85**	.91**	.90**	.85**	.66**	1

Nota. La correlación es significativa al nivel 0.01(bilateral)

OHQ= Cuestionario Ocupacional de Resistencia. SMP-40= Salud Mental Positiva-40

Validez

Validez de constructo

Para estudiar la validez de constructo del cuestionario se han estudiado dos tipos de índices, por un lado, índices de ajuste globales como el SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) y el RMSEA (*Root Mean Squared Error of Approximation*) y, por otro lado, índices de ajuste incrementales como el CFI (*Comparative Fit Index*), el GFI (*Goodness of Fit Index*), el TLI (*Tucker-Lewis Index*).

Se examinaron una serie de índices de bondad de ajuste de ambas escalas para comprobar el ajuste de los modelos originales propuestos por ambas escalas y sus autores. Para los quince ítems del

OHQ se encontraron los siguientes resultados: $cfi = .98$, $TLI = .97$, $RMSEA = .03$, $SRMR = .07$ y como se puede observar en la figura 1 para la carga de cada uno de los ítems en los factores se confirma la estructura trifactorial de cinco ítems cada uno. Los coeficientes presentados en ella se refieren a los coeficientes de regresión estandarizados y los errores reportados se corresponden con los residuos.

Validez convergente y discriminante entre los factores de personalidad resistente (OHQ) y la salud mental positiva ocupacional (SMP-40)

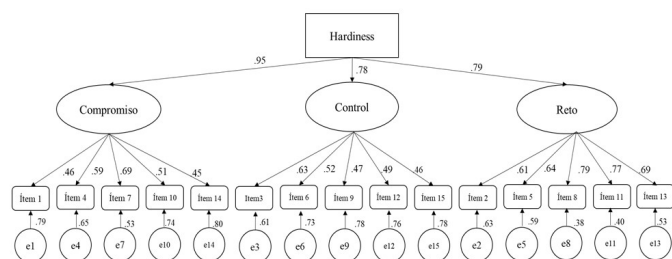


Figura 1

La relación entre los factores de la escala de personalidad resistente con las dimensiones de la salud mental ocupacional positiva se refleja en la tabla 1. Además, existe una alta asociación positiva y significativa entre la salud mental ocupacional positiva SMP-40 y las tres dimensiones de la resiliencia; compromiso (OHQ) ($r = .64$, $p < .001$), reto (OHQ) ($r = .53$, $p < .001$) y control (OHQ) ($r = .44$, $p < .001$).

También se observa una correlación positiva y significativa entre la puntuación global de resiliencia (OHQ) y las cuatro dimensiones de la salud mental ocupacional positiva (SMP-40); es decir, las dimensiones conductuales ($r = .53$, $p < .001$), cognitiva ($r = .57$, $p < .001$), socioafectiva ($r = .53$, $p < .001$) y espiritual ($r = .66$, $p < .001$).

Asimismo, consta una correlación significativa y positiva entre las dimensiones espiritual (SMP-40) y compromiso (OHQ) ($r = .71$, $p < .001$) y entre las dimensiones espiritual y desafío (OHQ) ($r = .52$, $p < .001$) y también una correlación en la misma dirección y significativa entre compromiso (OHQ) y las dimensiones cognitivas ($r = .51$, $p < .001$) y conductual ($r = .51$, $p < .001$) del SMP-40.

De esta manera, resulta una relación positiva y significativa moderada entre el compromiso y la dimensión socioafectiva ($r = .48$, $p < .001$). Además, existe una correlación positiva y significativa moderada entre el reto (OHQ) y las dimensiones conductuales ($r = .45$, $p < .001$), cognitiva ($r = .47$, $p < .001$) y socioafectiva ($r = .41$, $p < .001$) del SMP-40.

Validez predictiva

Como puede observarse en la tabla 2, el modelo completo (Modelo 3) de personalidad resistente, compuesto por compromiso, control y desafío, para predecir la salud mental ocupacional positiva es estadísticamente significativo $R^2 = .452$, $F(3,295) = 81.20$, $p < .001$, R^2 ajustado = 4.47. La adición de la

dimensión de control a la predicción de la salud mental ocupacional positiva (Modelo 2) dio lugar a un aumento significativo de R^2 de .020, $F(1,296) = 10.354$, $p = .001$. La adición de la dimensión de desafío (Modelo 3) a la predicción de la salud mental ocupacional positiva también condujo a un aumento significativo de R^2 de .028, $F(1,295) = 15.906$, $p < .001$.

Tabla 2. Regresión múltiple jerárquica para predecir la salud mental ocupacional positiva

Variable	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3	
	B	β	B	β	B	β
Constante	1.790**		1.437**		1.269**	
Compromiso	.675**	.636	.589**	.555	.475**	.447
Control			.188*	.163	.149*	.130
Reto					.206**	.210
R^2	.404		.424		.452	
F	201.436**		109.067**		81.206**	
ΔR^2	.404		.020		.028	
ΔF	201.436**		10.354*		15.096**	

Note. N=299. * $p < .05$. ** $p < .001$

Fiabilidad

Los índices de fiabilidad para la escala OHQ son altos ($\alpha = .85$ y $\omega = .85$) y los índices de fiabilidad para la escala SMP-40 son también considerables ($\alpha = .96$ y $\omega = .96$). En el caso de la escala OHQ, los índices de fiabilidad para cada una de las escalas (compromiso, reto y control) oscilan entre 67 y 83. En el caso de la escala SMP-40, los índices para cada una de las escalas (conductual, cognitiva, espiritual y socioafectiva) también son muy altos (de 81 a 91).

DISCUSIÓN

Este estudio analiza las propiedades psicométricas del OHQ de Moreno et al.²⁵ Se ha demostrado su utilidad para evaluar la personalidad resistente en infantes de marina españoles en diversas actividades y se ha confirmado que el cuestionario mantiene la misma estructura factorial que la propuesta por los autores originales. Según Sinclair y Tetrick⁵¹, una estructura jerárquica es preferible a una unidimensional o multidimensional al estudiar la personalidad resistente. Aunque el OHQ ha revelado tres factores distintos, a veces es justificable utilizar la puntuación total de resistencia o incluso solo uno de los factores, dependiendo de los objetivos de la investigación. Otros estudios⁵² han encontrado fiabilidades similares en escalas relacionadas al OHQ, con fiabilidades para las subescalas del OHQ entre sesenta y ochenta en este estudio (alfa de Cronbach).

El texto resalta la importancia de la relación entre la resistencia y la salud mental, respaldada por estudios anteriores. Muestra que esta relación es predictiva y significativa, como lo demuestran investigaciones realizadas por Wu et al.⁵³ También señala que, aunque se han estudiado relaciones similares, aún hay aspectos que necesitan ser explorados más a fondo, como la interacción con otras variables y aspectos longitudinales, según indican estudios como el de Pollack et al.⁵⁴ Además, destaca la

correlación positiva entre la dimensión espiritual, como el sentido y significado del trabajo y el compromiso medido por la escala OHQ, coincidiendo con hallazgos de investigaciones anteriores, como la de Sagone y De Caroli⁵⁵.

Este estudio se justifica por varias razones. Primero, responde al interés general en entender la personalidad resistente como un factor clave en la resiliencia, específicamente en el Cuerpo de Infantería de Marina. Segundo, aborda la escasez de investigaciones en España que utilicen muestras militares para validar instrumentos psicométricos. Tercero, busca contribuir a la agenda de investigación del cuestionario ocupacional de resistencia de Moreno-Jiménez et al.²⁵, analizando su fiabilidad y validez en diferentes contextos y a lo largo del tiempo. En resumen, el estudio se motiva por el interés en la personalidad resistente, la necesidad de estudios psicométricos en las Fuerzas Armadas y la contribución a la investigación del OHQ.

Este estudio destaca varios puntos importantes. Primero, es pionero al evaluar la personalidad resistente en militares españoles utilizando el OHQ, así como en aplicarlo por primera vez a una muestra de infantes de marina españoles no desplegados. Aunque no es el único estudio en la literatura psicológica que utiliza muestras de personal militar para validar un cuestionario de personalidad resistente, es notable por su enfoque específico en este grupo.

En segundo lugar, al compararlos con otros grupos ocupacionales similares como los agentes de policía o los bomberos, se observa que los infantes de marina no desplegados muestran niveles más altos de personalidad resistente. Sin embargo, aún queda por determinar la magnitud y significación estadística de estas diferencias, así como su explicación.

Finalmente, el estudio muestra que el instrumento utilizado es un buen predictor de la salud mental positiva en el lugar de trabajo dentro del contexto para el que fue validado. Esto sugiere que puede ser una herramienta útil para evaluar y promover la salud mental en entornos militares.

Este estudio representa una contribución exploratoria a la investigación de la Armada. Desde las expediciones científicas de Malaspina (1789-1794) según Sagredo y Leiva (2004) o los trabajos de Jorge Juan (1713-1773) y Antonio de Ulloa (1735-1746) según González⁹³ (1993), la Armada ha demostrado su compromiso con la investigación científica. Por lo tanto, la propuesta presentada podría fomentar la selección de personal en la Armada mediante la aplicación de una metodología científica y rigurosa, para evaluar con validez y fiabilidad las competencias humanas en el ámbito naval.

Los resultados del estudio tienen limitaciones potenciales debido a la elevada mortalidad experimental y el tamaño de la muestra, lo que requiere precaución en su generalización. Aunque los índices de fiabilidad de algunas escalas del cuestionario están cerca del recomendado setenta, son inferiores a estudios similares. Dado que el índice de alfa de Chronbach para la escala total es de 85, similar o inferior al resto de las escalas, se sugiere considerar análisis de personalidad resistente en infantes de marina utilizando una sola puntuación global.

El estudio tiene limitaciones en su enfoque exploratorio y en el uso de datos transversales. Es deseable para el estudio de la personalidad resistente investigarla de manera longitudinal en el ciclo psicológico del despliegue y realizar estudios para conocer qué tipo de relación tiene con variables como la fatiga, la flexibilidad cognitiva, la regulación emocional y con los signos y síntomas físicos.

Por último, aunque hay estudios que no han encontrado diferencias en la resiliencia entre hombres y mujeres en el ámbito militar sería interesante ampliar el uso del cuestionario ocupacional de resistencia de Moreno-Jiménez et al.²⁵ para explorar la perspectiva de género en el estudio de la personalidad resistente en infantes de Marina no desplegados en condiciones diferentes a las del combate.

CONCLUSIONES

Los resultados han demostrado que el OHQ es un instrumento válido y fiable para medir personalidad resistente o *hardiness* en infantes de Marina no desplegados y además, es de utilidad para predecir la salud mental ocupacional de esta población medida con el Instrumento de Salud Mental Positiva-40.

El estudio examinó la relación entre la personalidad resistente y la salud mental ocupacional positiva, a pesar de sus limitaciones. Los hallazgos contribuyen a nuestra comprensión en este ámbito y sugieren la necesidad de investigaciones adicionales, especialmente sobre las diferencias de género en la personalidad resistente y su impacto en la salud mental ocupacional.

BIBLIOGRAFÍA

1. Bakker AB, Demerouti E, Sanz-Vergel A. Job demands-resources theory: Ten years later. *Annu Rev Organ Psychol Organ Behav*. 2023;10:25-53. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933
2. Hobfoll SE. Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *Am Psychol*. 1989 Mar;44(3):513-24. doi: 10.1037//0003-066x.44.3.513.
3. Bakker AB, Demerouti E, Taris AW, Schaufeli WB, Schreurs PJG. A multi-group analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *Int J Stress Manag*. 2003;10(1):16-38. doi: 10.1037/1072-5245.10.1.16
4. Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. *J Appl Psychol*. 2001 Jun;86(3):499-512.
5. Demerouti E, Bakker AB, de Jonge J, Janssen PP, Schaufeli WB. Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scand J Work Environ Health*. 2001 Aug;27(4):279-86. doi: 10.5271/sjweh.615.
6. Bakker AB, Demerouti E, De Boer E, Schaufeli WB. Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *J Vocat Behav*. 2003;62:341-356. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00030-1
7. Kobasa SC. Stress, personality, and health: A study of an overlooked possibility. *Dissertation Abstracts International*. 1977;38(5-B):2430. doi: 10.1007/BF00894383.
8. Sabagh Z, Hall NC, Saroyan A. Antecedents, correlates and consequences of faculty burnout. *Educ Res*. 2018;60(2). doi: 10.1080/00131881.2018.1461573
9. Maddi SR. Relevance of hardiness assessment and training to the military context. *Mil Psych*. 2007;19(1). doi: 10.1080/08995600701323301
10. Kobasa, SC. Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *J Pers Soc Psychol*. 1979;37(1):1-11. doi: 10.1037//0022-3514.37.1.1.
11. Kobasa SC. Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *J Pers Soc Psychol*. 1979 Jan;37(1):1-11. doi: 10.1037//0022-3514.37.1.1.
12. Maddi SR, Khoshaba DM, Persico M, Lu J, Harvey R, Bleecker F. The personality construct of hardiness: II. Relationships with comprehensive tests of personality and psychopathology. *J Res Pers*. 2002;36(1). doi: 10.1006/jrpe.2001.2337.
13. Blanco-Donoso LM. Bienestar en profesionales de enfermería: Estudio multi-método sobre recursos emocionales, laborales y de recuperación implicados. Tesis doctoral. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid; 2016.
14. Garrosa; E. Los procesos emocionales de resistencia. Un afrontamiento adaptativo ante el desgaste profesional. Tesis doctoral. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid; Repositorio de la Universidad Autónoma de Madrid; 2003.
15. Teo STT, Nguyen D, Trevelyan F, Lamm F, Boocock M. Workplace bullying, psychological hardiness, and accidents and injuries in nursing: A moderated

- mediation model. *PLoS One*. 2021 Jan 8;16(1):e0244426. doi: 10.1371/journal.pone.0244426
16. Srivastava S, Dey B. Workplace bullying and job burnout: A moderated mediation model of emotional intelligence and hardiness. *Inter Jour of Org Anal*. 2020;28(1):183–204. doi: 10.1108/IJOA-02-2019-1664
 17. Talavera-Velasco B, Luceño-Moreno L, Martín-García J, García-Albuérne Y. Psychosocial Risk Factors, Burnout and Hardy Personality as Variables Associated With Mental Health in Police Officers. *Front Psychol*. 2018 Sep 18;9:1478. doi: 10.3389/fpsyg.2018.01478.
 18. Bartone PT, Bowles SV. Coping with recruiter stress: Hardiness, performance and well-being in US Army recruiters. *Mil Psychol*. 2020 Sep 17;32(5):390-397. doi: 10.1080/08955605.2020.1780061.
 19. Bartone PT, Roland RR, Picano JJ, Williams TJ. Psychological hardiness predicts success in U.S. Army Special Forces candidates. *Int J Sel Assess*. 2008;16(1):78-81. doi: 10.1111/j.1468-2389.2008.00412.x
 20. Bartone PT. Hardiness protects against war-related stress in Army Reserve forces. *Consult Psychol J Pract Res*. 1999;51(2):72. doi: 10.1037/1061-4087.51.2.72
 21. Bartone PT, Eid J, Hystad SW. Training hardiness for stress resilience. En: *Military Psychology. Concepts, Trends, and Interventions*. 2016;pp:231-248.
 22. Vagni M, Maiorano T, Giostra V, Pajardi D, Bartone P. Emergency Stress, Hardiness, Coping Strategies and Burnout in Health Care and Emergency Response Workers During the COVID-19 Pandemic. *Front Psychol*. 2022 Jun 21;13:918788. doi: 10.3389/fpsyg.2022.918788.
 23. Lo Bue S, Taverniers J, Mylle J, Euwema M. Hardiness promotes work engagement, prevents burnout, and moderates their relationship. *Mil Psychol*. 2013;25:105-115. doi: 10.1037/h0094952.
 24. Blanco-Donoso LM, Garrosa E, Moreno-Jiménez J, Gálvez-Herrer M, Moreno-Jiménez B. Occupational psychosocial risks of health professionals in the face of the crisis produced by the COVID-19: From the identification of these risks to immediate action. *Int J Nurs Stud Adv*. 2020 Nov;2:100003. doi: 10.1016/j.ijnsa.2020.100003.
 25. Moreno-Jiménez B, Rodríguez-Muñoz A, Garrosa Hernández E, Blanco LM. Development and validation of the Occupational Hardiness Questionnaire. *Psicothema*. 2014 May;26(2):207-14. doi: 10.7334/psicothema2013.49.
 26. Moreno-Jiménez JE, Blanco-Donoso LM, Chico-Fernández M, Belda Hofheinz S, Moreno-Jiménez B, Garrosa E. The Job Demands and Resources Related to COVID-19 in Predicting Emotional Exhaustion and Secondary Traumatic Stress Among Health Professionals in Spain. *Front Psychol*. 2021 Mar 9;12:564036. doi: 10.3389/fpsyg.2021.564036.
 27. Garrosa E, Blanco-Donoso LM, Carmona-Cobo I, Moreno-Jiménez B. How do Curiosity, Meaning in Life and Search for Meaning Predict College Students' Daily Emotional Exhaustion and Engagement? *J Happiness Stud*. 2017;18(2):17–40. doi: 10.1007/s10902-016-9715-3.
 28. Risan P, Skoglund TH, Sandvik AM, Milne R. Personality and hardiness among police students: an evaluative pilot study. *Nor J Stud Pol*. 2022;9(1). doi: 10.18261/njsp.9.1.9
 29. De la Vega R, Ruiz R, Gómez J, Rivera O. Hardiness in professional Spanish firefighters. *Percept Mot Skills*. 2013 Oct;117(2):608-14. doi: 10.2466/15.PMS.117x19z4.
 30. Burrell LM, Kelly CJ, Kelly DR, Matthews MD. The Relationship Among Chronotype, Hardiness, Affect, and Talent and Their Effects on Performance in a Military Context. *Psychol Rep*. 2023 Aug;126(4):2003-2026. doi: 10.1177/00332941211073659
 31. Hu T, Zhang D, Wang J. A meta-analysis of the trait resilience and mental health. *Pers Individ Dif*. 2015;76:18–27. doi: 10.1016/j.paid.2014.11.039
 32. Riepenhausen A, et al. Positive cognitive reappraisal in stress resilience, mental health, and well-being: A comprehensive systematic review. *Emot. Rev*. 2022;14:310–331. doi: 10.1177/17540739221114642.
 33. Nelson N, Fuchs R, Kurtz-Cohen M. Trait resilience and work-family conflict: a two-study test into the role of employees' interpersonal vs. intrapersonal resilient traits. *Inter J Org The & Beh*. 2022;25(3/4). doi: 10.1108/IJOTB-03-2022-0041
 34. Seiler A, Jenewein J. Resilience in Cancer Patients. *Front Psychiatry*. 2019 Apr 5;10:208. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00208.
 35. Han W. Chinese English as a Foreign Language Teachers' Job Satisfaction, Resilience, and Their Psychological Well-Being. *Front Psychol*. 2022 Feb 9;12:800417. doi: 10.3389/fpsyg.2021.800417.
 36. Robertson IT, Cooper CL, Sarkar M, Curran T. Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *J Occup Org Psych*. 2015; 88(3). doi: 10.1111/joop.12120
 37. Maddi SR, Martínez ML. La personalidad resistente: promoviendo el crecimiento ante condiciones de estrés. En: Vázquez, C y Hervás, G. editores. *Psicología positiva aplicada*. Barcelona: Desclée de Brouwer; 2008. p.217-236
 38. Hystad SW, Eid J, Johnsen BH, Laberg JC, Thomas Bartone P. Psychometric properties of the revised Norwegian dispositional resilience (hardiness) scale. *Scand J Psychol*. 2010 Jun 1;51(3):237-45. doi: 10.1111/j.1467-9450.2009.00759.x.
 39. Ford-Gilboe MC, Cohen JA. Hardiness: A model of commitment, challenge, and control. En: Rice H, editor. *Handbook of stress, coping, and health: Implications for nursing research, theory, and practice*. Sage; 2000;425-436. Disponible en: <http://www.aspresolver.com/aspresolver.asp?PSYC;1000086815>.
 40. Consejo General de la Psicología de España. La psicología de la salud ocupacional positiva - entrevista a Marisa Salanova. 2008 abr. Disponible en: <https://www.infocop.es/la-psicologia-de-la-salud-ocupacional-positiva-entrevista-a-marisa-salanova>
 41. Nordmo M, Sørli HO, Lang-Ree OC, Fosse TH. Decomposing the effect of hardiness in military leadership selection and the mediating role of self-efficacy beliefs. *Mil Psychol*. 2022 Apr 11;34(6):697-705. doi: 10.1080/08955605.2022.2054658.
 42. Krauss SW, Russell DW, Kazman JB, Russell CA, Schuler ER, Deuster PA. Longitudinal effects of deployment, recency of return, and hardiness on mental health symptoms in US Army combat medics. *Traumatology*. 2019;25(3):216-224. doi: 10.1037/trm0000173
 43. Luceño-Moreno L, Talavera-Velasco B, Jaén-Díaz M, Martín-García J. Occupational Stress in Spanish Police Officers: Validating the Effort-Reward Imbalance Questionnaire. *Int J Environ Res Public Health*. 2021 Feb 3;18(4):1393. doi: 10.3390/ijerph18041393.
 44. Campbell DJ, Nobel OBY. Occupational stressors in military service: A review and framework. *Mil Psy*. 2009;21(2):47–67. doi: 10.1080/08955600903249149
 45. Unidad de Estadística del Ministerio de Defensa. Estadística de personal militar de carrera de las Fuerzas Armadas. Madrid: Secretaría General Técnica; 2022. Disponible en: <https://publicaciones.defensa.gob.es/estadistica-de-personal-militar-de-carrera-de-las-fuerzas-armadas-2021-pdf.html>.
 46. Unidad de Estadística del Ministerio de Defensa. Estadística de personal militar con una relación de servicios de carácter temporal 2021. Madrid: Secretaría General Técnica; 2022. Disponible en: <https://publicaciones.defensa.gob.es/estadistica-de-personal-militar-de-carrera-de-las-fuerzas-armadas-2021-pdf.htmlv>
 47. Sharif-Nia H, Froelicher ES, Hosseini L, Ashghali-Farahani M. Evaluation of psychometric properties of hardiness scales: a systematic review. *Front Psychol*. 2022;13:840187. doi: 3389/fpsyg.2022.840187
 48. Soheili F, Hosseinian S, Abdollahi A. Development and Initial Validation of the Children's Hardiness Scale. *Psychol Rep*. 2021 Aug;124(4):1932-1949. doi: 10.1177/0033294120945175.
 49. Vázquez-Colunga JC, Pando-Moreno M, Colunga-Rodríguez C. Psychometric properties of OPMH-40, a survey for the evaluation of the occupational positive mental health. *Psychology*. 2017;08(3):424–435. doi: 10.4236/psych.2017.83026
 50. Vázquez-Colunga JC. Design, Validation and Reliability of a Multidimensional Survey for the Evaluation of the Occupational positive Mental Health. [tesis doctoral]. Guadalajara (México): Universidad de Guadalajara; 2016
 51. Sinclair RR, Tetrick LE. Implications of item wording for hardiness structure, relation with neuroticism, and stress buffering. *JRes in Pers*. 2000;34(1). doi: 10.1006/jrpe.1999.2265
 52. Burrell LM, Kelly CJ, Kelly DR, Matthews MD. The Relationship Among Chronotype, Hardiness, Affect, and Talent and Their Effects on Performance in a Military Context. *Psychol Rep*. 2023 Aug;126(4):2003-2026. doi: 10.1177/00332941211073659
 53. Wu Y, Sang ZQ, Zhang XC, Margraf J. The Relationship Between Resilience and Mental Health in Chinese College Students: A Longitudinal Cross-Lagged Analysis. *Front Psychol*. 2020 Feb 5;11:108. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00108.
 54. Pollack MH, Stein MB, Davidson JRT, Ginsberg DL. New challenges for anxiety disorders: where treatment, resilience, and economic priority converge. *CNS Spec*. 2004;9. doi: 10.1017/S1092852900027097
 55. Sagone E, De Caroli ME. Relationships between psychological well-being and resilience in middle and late adolescents. *Pro-Soc Behav Sci*. 2014; 141. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.05.154