

Conductas de innovación y bienestar psicológico: validación del instrumento "Conductas de innovación de contenidos"

Pilar MARTÍN HERNÁNDEZ
Universidad de Valencia
Eva CIFRE GALLEGO
Marisa SALANOVA SORIA
Universidad Jaume I (Castellón)

Resumen

El estudio de la innovación a nivel individual en entornos organizacionales tiene un carácter reciente, pese a que la evidencia disponible ha puesto de manifiesto que se trata de una conducta frecuente y compartida por numerosos trabajadores. Los trabajos desarrollados destacan la importancia de la innovación personal, tanto para la organización, como para los individuos, ya que puede contribuir a la mejora del funcionamiento organizacional, al tiempo que se ha sugerido su asociación con la satisfacción laboral y el bienestar psicológico.

El objetivo del presente estudio es doble. Por una parte se pretende validar el instrumento "Conductas de innovación de contenidos" para una muestra de trabajadores de producción del sector cerámico. Por otra se trata de explorar la relación entre las conductas de innovación y diversos indicadores de la salud mental como la ansiedad, la depresión y la satisfacción. Nuestros resultados apoyan parcialmente la existencia de una relación positiva entre innovación y bienestar psicológico.

Palabras clave: innovación personal, bienestar psicológico y operarios de producción.

Este trabajo ha sido llevado a cabo en el marco de la investigación subvencionada por la Generalitat Valenciana dentro del proyecto WONT-SC: "Formación y nuevas tecnologías en el sector cerámico: diseño de estrategias de implantación y auditoría de la formación" (GV-2418-94).

Dirección de la primera autora: Área de Psicología Social. Departamento de Metodología, Psicobiología y Psicología Social. Facultad de Psicología. Avda. Blasco Ibañez, 21. 46 010 Valencia. E- mail: Pilar.Martín@uv.es

Abstract

The study of individual innovation in organizational contexts has a short history, although the available literature shows it is a frequent behaviour shared by many workers (West, 1989). Studies related to personal innovation highlight its importance both for the organization and the employees. Innovative behaviours can contribute to the improvement of work organizations. An association between innovative behavior and work satisfaction and psychological well-being has also been suggested.

The present study has two aims. On one hand, the objective is to validate the "Enhancing strategies content innovation" questionnaire (Whitely, 1987; WOSY, 1989) in a sample of shop-floor workers in the ceramics industry. On the other, it also aims at exploring the relationship between innovation and indicators of mental health such as anxiety, depression and satisfaction. Our results partially support a positive relationship between content innovation and psychological well-being.

Key words: individual innovation, psychological well-being and shop-floor workers.

La innovación ha suscitado un importante interés dentro de la Psicología Organizacional, captando la atención de numerosos psicólogos tanto teóricos como aplicados (Anderson y King, 1993). No obstante, y si atendemos a la división realizada por Staw en 1984 con respecto a los niveles de análisis de la innovación (organizacional, grupal e individual), observamos como los esfuerzos de los investigadores se han concentrado fundamentalmente en el estudio y análisis de la innovación en el nivel organizacional. De este modo, y como señalan West y Farr (1989), mientras que existe un importante volumen de conocimientos en torno a la relación entre diferentes factores (por ejemplo, el tamaño y la estructura de la organización) y la innovación organizacional, se ha prestado muy poca atención a la innovación individual.

Esta falta de interés responde, en parte, al papel crucial que la innovación organizacional parece desempeñar en relación a la supervivencia de las empresas, pero sobre todo, a la confusión conceptual existente en torno a los conceptos de crea-

tividad e innovación a nivel individual. Durante décadas, se consideró que ambos términos hacían referencia a un mismo fenómeno de carácter cognitivo, cuyo análisis trascendía al ámbito organizacional. De este modo, las investigaciones interesadas por el análisis de la conducta creativa en contextos laborales tienen un carácter bastante reciente (por ejemplo, Amabile 1983, 1984, 1988) y dado que creatividad e innovación se consideraban sinónimos, apenas si existen trabajos que hayan abordado el estudio de esta última (King, 1990; West y Farr, 1989). Sin embargo, y siguiendo a West y Farr (1990), podemos señalar que se trata de aspectos bien diferenciados ya que, la creatividad, tiene que ver con la generación de ideas que son consideradas útiles y novedosas (Amabile, 1983; Woodman, Sawyer y Griffin, 1993), mientras que para poder hablar de innovación, las nuevas ideas han de ser implantadas, llevarse a la práctica. Pero no sólo el componente aplicado marca la diferencia entre creatividad e innovación. Además, la innovación personal tiene un carácter social, el

grado de novedad introducido no es tan absoluto como en el caso de la creatividad y supone una intencionalidad del beneficio (West y Farr, 1990). En este sentido, West y Farr (1990) definen la innovación como «*la introducción intencional dentro del propio rol, de ideas, procesos o procedimientos nuevos para la unidad de adopción relevante, designados para beneficiar significativamente al individuo, grupo u organización*» (pág. 9).

Pese a la reciente historia del constructo que nos ocupa, la evidencia empírica disponible ha puesto de manifiesto que la innovación es una conducta compartida por numerosos trabajadores (West, 1989). Así, diversos estudios (King y West, 1987a, b; Wallace y West 1988; West y Rushton, 1989; West y Savage, 1987), realizados con muestras de directivos, enfermeras, profesores, estudiantes de enfermería, miembros de equipos de atención primaria y trabajadores del gobierno, ofrecen múltiples ejemplos de esa conducta innovadora que supone la introducción de modos de hacer las cosas nuevos y mejorados (Nicholson y West, 1988; West, 1987; West, 1989; West y Farr, 1989; West 1997). No obstante, y como señala West (1989), existen diferencias en cuanto a los ámbitos o aspectos del trabajo en los cuales los individuos innovan. En este sentido, Van Maanen y Schein (1979), destacando el carácter de continuo de la innovación, especifican distintos tipos de conducta innovadora en función del ámbito y alcance de los cambios introducidos por el trabajador. Así, la *innovación de rol* supone la introducción de cambios tanto en los contenidos del rol como en las finalidades que lo caracterizan (Peiró, 1986), mientras que a través de la *innovación de contenidos* el trabajador únicamente introduce modifica-

ciones en los contenidos de su rol. Este último concepto, objeto de análisis del presente trabajo, fue elaborado y discutido originalmente por Schein (1971). Se trata de una conducta extra-rol (Feij, Whitely, Peiró y Taris, 1995) que de modo genérico puede definirse como la introducción de modificaciones o cambios, por parte del individuo, en los contenidos, conocimientos y estrategias que caracterizan el rol de trabajo (Peiró, 1986). La utilización de uno u otro tipo de innovación puede depender en parte de los requerimientos del rol (West, 1989), y más concretamente, de la autonomía de la que disponga el trabajador. Así se ha planteado (West, 1989), que aquellos trabajadores que tengan una autonomía más alta, probablemente introducirán más cambios en los objetivos de su rol.

En línea con lo sugerido desde la literatura sobre innovación organizacional (por ejemplo, Damanpour, 1992) y grupal (King y Anderson, 1995), la distinción entre tipos de innovación personal es particularmente relevante con el objeto de obtener una adecuada operacionalización de la misma, así como para mejorar el volumen de conocimientos que en torno a tal tema se posee en la actualidad. Sin embargo, y pese a que como señala Schein (1971) existen más posibilidades para la innovación de contenidos que para la de rol, los investigadores han concentrado su atención en esta última. Además, y salvo excepciones, han focalizado sus trabajos en innovaciones “de alto nivel” (Unsworth y West, 1998), es decir las introducidas por individuos en los altos niveles de la organización (por ejemplo, directivos), descuidando, pese a su potencial importancia, la consideración de tal conducta a bajos niveles (por ejemplo, operarios de producción). Desde tales referencias, se hacen evidentes las dificultades que

plantea el estudio de la innovación de contenidos en contextos de producción, tanto a nivel metodológico como en relación a la existencia de líneas teóricas claras y definidas que guíen su análisis. Si bien, y con respecto a este último aspecto, es posible el recurso a las perspectivas de análisis seguidas por los autores a la hora de considerar el estudio de la innovación de rol.

En este sentido, la innovación de contenidos puede ser analizada desde dos perspectivas diferentes pero a la vez complementarias (Martín, 1995; Ripoll, Martín y Gracia, 1994): como una determinada orientación de rol que supone el desempeño del mismo a través de modos de hacer las cosas nuevos y mejorados (Nicholson y West, 1988; West, 1987; West, 1989; West y Farr, 1989; West 1997) y como un modo de ajuste o estrategia de afrontamiento, de tal forma que, con el objeto de afrontar ambientes estresantes y difíciles, los trabajadores podrían introducir cambios en los contenidos y estrategias que caracterizan su rol de trabajo (Bunce, 1991; West, 1987a, 1987b), obteniendo como resultado una salud mental positiva (Bunce y West, 1994, 1995; West, 1988, 1989;). La conceptualización de la innovación de contenidos como una estrategia de afrontamiento se basa, principalmente, en algunos de los resultados obtenidos por autores como Bunce y West (1988, 1996), Munton y West, (1995), West (1989), en relación a la innovación de rol, desde los que se ofrece evidencia para la asociación entre bienestar psicológico e innovación. Así, autores como Nicholson y West (1988), y West (1989), sugieren que aquellos trabajadores que tienen la oportunidad de ser innovadores están más satisfechos y mejor ajustados a sus entornos, que aquellos que no disponen de tal oportunidad. Estos resultados

están en línea con los obtenidos por Shinn, Rosario, Morch y Chesnut (1984), quienes encuentran que estrategias como cambiar la aproximación al trabajo, o el diseño del puesto, están consistentemente asociadas con bajos niveles de estrés.

Pese al interés y utilidad práctica de estos resultados son escasas, sin embargo, las investigaciones que hayan abordado la consideración de la relación entre bienestar psicológico e innovación de contenidos. Especialmente si tenemos en cuenta la importancia que el estudio de la salud mental de los trabajadores está adquiriendo en el contexto del trabajo (Cifre, 1996; Salanova y Cifre, 1998), tanto por las consecuencias negativas que su deterioro puede suponer para la empresa, como por los beneficios que de su promoción pueden derivarse (González-Romá, 1994). Así, algunas de las consecuencias del decremento del bienestar psicológico tienen que ver con el aumento del absentismo, y el deterioro de la salud física (González-Romá, Lloret y Espejo, 1993; Price y Mueller, 1986). Mientras que la mejora del rendimiento (por ejemplo, Petty, McGee y Cavender, 1984; Podsakoff, Mackenzie y Bommer, 1996; Ostroff, 1992; Robertson y otros, 1995) y la realización de actividades prosociales (por ejemplo, McNeely y Meglino, 1994, Organ y Ryan, 1995) son aspectos asociados a un bienestar psicológico positivo.

Por último cabe señalar también las dificultades metodológicas que plantea el estudio de la innovación de contenidos, y quizá sean éstas parte de las razones que explican la falta de atención prestada a este constructo. Como señalan Martín, Ripoll, Hontangas y Prieto (1994) sí se han desarrollado algunas escalas que evalúan aspectos más amplios, como por ejemplo la orientación o la pensión del trabajador

hacia la innovación, y que incluyen esta dimensión de innovación de contenidos, entre otras. En este sentido, destacan los instrumentos elaborados por Jones (1986), Black (1992), West (1987), Burningham y West (1995), junto a los aportados por Scott y Bunce (1994) y West y Unsworth (1998), que evalúan además de la innovación, la generación de ideas creativas. No obstante, se trata de instrumentos que no evalúan específicamente la innovación de contenidos. Tan sólo el *Enhancing Strategies content innovation* (Estrategias de mejora de innovación de contenidos (Whitely, 1987; WOSY 1989)) - adaptado por Martín et al (1994) para una muestra española ($\alpha=0.70$) - nos permite medir dicha conducta a través de una subescala de tres ítems, denominada *Conductas de innovación de contenidos* (Martín et al., 1994) utilizando una escala de respuesta tipo Likert con cinco anclajes. Estos ítems hacen referencia a la frecuencia con la que el individuo introduce nuevos métodos o procedimientos de trabajo, realiza sugerencias a su supervisor para utilizar nuevos métodos o procedimientos, y busca activamente oportunidades para aprender o aceptar más responsabilidades. Se trata de un instrumento que ha sido ampliamente utilizado en el contexto de la socialización organizacional, con muestras de jóvenes empleados que desempeñan su trabajo en bajos niveles de la organización, posibilitando la obtención de importantes resultados con respecto a la innovación de contenidos. El cuestionario que nos ocupa, puede resultar una herramienta útil a la hora de abordar el estudio de las conductas de innovación en contextos de producción, y su relación con el bienestar psicológico de los trabajadores. En este contexto, el presente trabajo tiene como objetivos:

- a) Validar la subescala *Conductas de innovación de contenidos* para una muestra de empleados que desempeñan su actividad en empresas del sector cerámico. En este sentido, se espera obtener una estructura empírica similar a la hallada en investigaciones precedentes (Martín et al., 1994), compuesta por un único factor relativo a la introducción de cambios en los contenidos del rol de trabajo.
- b) Explorar la relación existente las conductas de innovación de contenidos y la salud mental, a través de indicadores como la satisfacción, la ansiedad y la depresión, y las conductas de innovación de contenidos. Se espera que la innovación de contenidos sea un predictor positivo del bienestar psicológico (satisfacción laboral, ansiedad relacionada con el trabajo y depresión relacionada con el trabajo).

Método

Muestra

La muestra está compuesta por 267 empleados en puestos de producción (por ejemplo, esmaltadores, barnizadores, atomizadores). De estos trabajadores, un 73% son hombres, frente a un 27% de mujeres. En lo que al nivel educativo se refiere, un 53.3% de los sujetos cuentan con el certificado o graduado escolar, un 36% han cursado enseñanza secundaria y un 10.7% posee estudios superiores. Finalmente, con respecto a la edad, cabe mencionar que se trata de una muestra relativamente joven (media 32.6 años) que quedaría distribuida como sigue: un 30%

de los sujetos tienen entre 17 y 27 años, un 24% entre 27 y 31, un 22.4% entre 31 y 35, y finalmente el 22.9% de los sujetos tienen más de 35 años.

Diseño y procedimiento

Los datos que sirven de base al presente trabajo, proceden de doce compañías del sector cerámico, distribuidas en diferentes localidades de la provincia de Castellón. La selección de este sector responde a su importancia dentro de la Comunidad Valenciana, y al hecho de que la mayor parte de la producción española de cerámica, en concreto el 80%, tiene su origen en la provincia de Castellón.

El estudio que aquí se presenta tiene un carácter transversal con un único momento de recogida de datos. La información ha sido obtenida a través de un conjunto de cuestionarios desarrollado por el equipo de investigación. La batería de instrumentos fue entregada a los sujetos, dentro de un sobre, acompañada por una carta explicativa del objetivo del estudio y su voluntariedad, y fueron generalmente repartidos y recogidos por personal del departamento de Recursos Humanos. Se pidió a los participantes que devolviesen el cuestionario contestado (tanto a la persona que lo había distribuido o por correo directo a la universidad) dentro del sobre, con el objetivo de garantizar la confidencialidad.

Operacionalización de las variables y descripción del instrumento "Conductas de innovación de contenidos"

Conductas de innovación de contenidos. El instrumento que aquí se presenta está basado en una subescala del cuestionario *Enhancing Strategies Content Inno-*

vation (Whitely, 1987; WOSY Research Group, 1989), que como ya se ha señalado, fue adaptado al castellano con un muestra española de jóvenes trabajadores por Martín *et al.*, (1994). En concreto la subescala que nos ocupa consta de tres ítems que miden aspectos conductuales relativos a: el ensayo de métodos o procedimientos con el objeto de llevar a cabo sus tareas o responsabilidades, sugerencias realizadas al supervisor para utilizar nuevos métodos o procedimientos, y búsqueda activa de mayores oportunidades de aprender o aceptar más responsabilidades. La escala de respuesta es de tipo Likert y se compone de cinco anclajes: 1 (nunca), 2 (raras veces), 3 (en algunas ocasiones), 4 (con bastante frecuencia), y 5 (muy frecuentemente).

Bienestar psicológico. Sobre la base del modelo vitamínico de Warr de *Bienestar Psicológico en el Trabajo* (1987, 1990, 1998), desde el que se asume la multidimensionalidad de dicho constructo, el bienestar psicológico ha sido operacionalizado a través de tres medidas o ejes: el eje 1 (placer-displacer) y los ejes 2 (ansioso-contenido) y 3 (deprimido-entusiasmado). Así, el eje placer, ha sido evaluado utilizando el instrumento denominado "Cuestionario de Satisfacción Laboral S 10/12", validado por Meliá y Peiró (1989) en una muestra española de 155 trabajadores. Este cuestionario mide satisfacción laboral a través de 12 ítems, sirviéndose de una escala de respuesta tipo Likert de 7 puntos, que oscila entre (1) muy insatisfecho a (7) muy satisfecho, con una puntuación central de (4) indiferente. La fiabilidad de la escala es de 0.91. Los ejes 2 (ansioso-contenido) y 3 (deprimido-entusiasmado) han sido evaluados a través de la escala desarrollada con este propósito por Warr (1990). En concreto, se ha empleado la

adaptación española realizada por Lloret y Tomás (1994) de los seis ítems que componen cada escala. Los ítems eran precedidos por el enunciado: "su tarea consiste en indicar cuántas veces su trabajo le ha hecho sentirse como dice cada uno de los adjetivos. Para ello piense en cómo se ha sentido durante las últimas semanas". La escala de respuesta estaba compuesta por los adverbios temporales: nunca, raras veces, algunas veces, bastantes veces, muchas veces, siempre, que puntuaban de 1 a 6 respectivamente. La tensión relacionada con el puesto (eje ansioso-contento) ha sido operacionalizada a través de los adjetivos tenso, incómodo, preocupado, tranquilo, calmado y contento. Las respuestas a los tres primeros ítems fueron recodificadas, inversamente, por lo que una alta puntuación en la escala indica un bienestar psicológico positivo. La depresión relacionada con el puesto (eje deprimido-entusiasmado) corresponde a los adjetivos deprimido, pesimista, desgraciado, alegre, entusiasmado y optimista. De nuevo las puntuaciones en los tres primeros adjetivos fueron recodificadas inversamente. La validación de estos instrumentos en una muestra de operarios del sector cerámico (α 0.86 y 0.74 respectivamente) ha sido llevada a cabo por Cifre (1999), eliminando el ítem alegre de la escala depresión relacionada con el puesto, debido al alto

peso que presentaba en los dos ejes. Por lo tanto, las puntuaciones obtenidas en este ítem no se han tenido en cuenta en el presente trabajo.

Resultados

Uno de los objetivos de este trabajo hacia referencia a la validación de la subescala *Conductas de innovación de contenidos* para una muestra de operarios de producción del sector cerámico. Para alcanzar este objetivo, han sido llevados a cabo análisis descriptivos, de la estructura empírica y fiabilidad, cuyos resultados aparecen recogidos en las tabla 1.

Los análisis descriptivos realizados muestran que el poder discriminativo de los ítems es aceptable, ya que sus desviaciones típicas o bien son superiores a uno, o alcanzan valores muy cercanos a la unidad. Además, se observa como las medias se sitúan en tono al valor central de la subescala (valor 3). Si consideramos la subescala en su conjunto, se observa como la media obtenida por los sujetos sobrepasa muy ligeramente el punto medio de la escala (valor 3), de tal forma que la distribución de las puntuaciones es prácticamente normal, y la desviación típica es de 0.77 (ver tabla 1).

El análisis de componentes principales llevado a cabo pone de manifiesto una estructura empírica compuesta por un único

Tabla 1. Análisis descriptivos, estructura factorial y correlación ítem-total.

	Descriptivos		Estructura factorial		Consistencia Interna
	Media	d.t.	F - i	h ²	Correlación Item-Total
(2)	2.83	1	0.75	0.59	0.45
(1)	3.04	0.96	0.77	0.58	0.46
(3)	3.27	1.04	0.76	0.58	0.45
Innovación de contenidos	3.04	0.77 alpha = 0.65	Valor propio % Varianza T. Explicada	1.75 58.5	

factor, que explica el 58.5% de la varianza total, y que corrobora la hallada en trabajos precedentes (Martín *et al.*, 1994). El contenido este factor hace referencia a conductas como el ensayo de métodos y procedimientos con el objeto de llevar a cabo tareas o responsabilidades, la realización de sugerencias al supervisor y la búsqueda activa para aprender o adquirir mayores responsabilidades. Este resultado confirma la primera de las hipótesis planteadas desde este estudio.

El segundo de los objetivos del trabajo tenía que ver con el análisis de la relación existente entre diversos indicadores del bienestar psicológico (satisfacción laboral, ansiedad y depresión relacionadas con el puesto) y las conductas de innovación de contenidos. En este sentido, han sido realizados diversos análisis de correlación y de regresión entre las variables que nos ocupan.

Los análisis de correlación muestran la existencia de relaciones positivas y significativas entre la innovación de contenidos y dos de las tres dimensiones de bienestar psicológico consideradas en este estudio (tabla 2). En este sentido, el desarrollo de conductas de innovación de contenidos está positivamente relacionado con la satisfacción laboral ($r=0.14$; $p=0.05$) y la baja depresión en el puesto, o entusiasmo ($r=0.19$; $p=0.01$). Nuestros resultados su-

Tabla 2. Correlaciones entre las variables del estudio.

VARIABLES	1	2	3	4
Conductas de innovación	1			
Satisfacción	.14*	1		
Depresión-Entusiasmo	.19**	.42***	1	
Ansiedad-Contento	-0.77	.51***	.66***	1

* = <0.05; ** = <0.01

gieren que no existe relación entre el eje ansiedad- contenido relacionado con el puesto y la innovación ($r= - 0.77$).

Finalmente los análisis de regresión llevados a cabo apuntan hacia la consideración de la innovación de contenidos como un predictor positivo de dos de las tres dimensiones de salud mental tomadas en consideración (ver tabla 3). Así las conductas de innovación constituyen un antecedente de la satisfacción laboral ($B= 0.14$; $p=0.05$) y de la baja depresión o entusiasmo relacionados con el puesto ($B=0.18$; $p=0.01$). En este sentido los resultados obtenidos apoyan parcialmente la segunda de las hipótesis planteadas en el estudio, ya que no se confirma el efecto predictor de las conductas de innovación sobre la baja ansiedad ($B=-0.08$).

Tabla 3. Regresiones simples de la variable innovación de contenidos sobre las dimensiones de bienestar psicológico.

VARIABLES	B	SE B	BETA
Satisfacción	0.193	0.063	0.142*
Depresión-Entusiasmo	0.199	0.092	0.186*
Ansiedad-Contento	-0.008	-0.07	-0.007

* = <0.05; ** = <0.01

Discusión y conclusiones

Los objetivos de este estudio consistían en la validación de la subescala *Conductas de innovación de contenidos* para una muestra operarios de producción, del sector cerámico, así como en el análisis de las relaciones existentes entre diversas dimensiones del bienestar psicológico o salud mental, y la innovación de contenidos.

La revisión de la literatura sobre la operacionalización y medida de las conductas de innovación, y de acuerdo con

Martín *et al.* (1994) ha puesto de manifiesto la escasez de instrumentos que permitan evaluar la introducción de cambios, por parte del trabajador, en los contenidos y estrategias que caracterizan su rol. Los resultados obtenidos en este trabajo apuntan hacia la consideración de que la subescala conductas de innovación de contenidos, basada en el *Enhancing Strategies Content Innovation* (Whitely, 1987, WOSY 1989), se reveló como un instrumento útil de medida de dicha conducta innovadora en contextos de producción, en la medida en que tanto la fiabilidad de la escala, como el poder discriminativo, de sus ítems es aceptable. Además, nuestros resultados, apoyan la hipótesis planteada en torno a la estructura empírica del instrumento. Esta estructura consta de un solo factor, relativo a aspectos conductuales, y es similar a la obtenida en investigaciones precedentes realizadas en el contexto de la socialización laboral (Martín *et al.* 1994).

Los resultados obtenidos con respecto a la relación entre bienestar psicológico e innovación de contenidos, muestran la existencia de una asociación positiva entre esta variable y algunas de las dimensiones de la salud mental. La innovación de contenidos es un antecedente de la satisfacción laboral y la baja depresión, o el entusiasmo, relacionados con el puesto. Se obtiene así una confirmación parcial a la hipótesis planteada desde este estudio, ya que nuestros resultados no proporcionan apoyo a la consideración de la innovación como un predictor positivo de la baja ansiedad relacionada con el puesto. De este modo, y de acuerdo con lo planteado por autores como Bunce, (1991), Munton y West, (1995), Nicholson y West (1988), y West, (1987, a,b; 1988; 1989, 1996) en relación a la innovación de rol, la innovación de conteni-

dos puede ser entendida como una estrategia de afrontamiento, sobre la base de su asociación con el bienestar psicológico. El desarrollo de este tipo de conducta conduciría a una salud mental positiva del trabajador, en términos de satisfacción laboral y baja depresión, o entusiasmo. Sin embargo, a la luz de los resultados obtenidos cabe plantear que este tipo de innovación no es una estrategia de afrontamiento efectiva con respecto a la ansiedad derivada del puesto de trabajo. La aportación de explicaciones satisfactorias a este hecho resulta dificultosa, debido a que la mayor parte de los trabajos interesados en la relación entre innovación y bienestar psicológico, han evaluado este último constructo utilizando medidas generales y libres de contexto como el GHQ (Golberg, 1982), pese a que se recomienda el uso de medidas relacionadas con el puesto (Bunce y West, 1986). En cualquier caso las relaciones bajo análisis tienen una naturaleza compleja, quizá de carácter circular, —que no es posible explorar desde el presente trabajo debido a las limitaciones que se derivan de su carácter transversal— ya que también se ha planteado que la salud mental puede ser un predictor de la realización de conductas extra-rol.

En cualquier caso, resulta evidente la necesidad y el interés de la investigación a este nivel. La realización de estudios longitudinales que permitan explorar relaciones de causa-efecto entre la innovación de contenidos y el bienestar, utilizando medidas relacionadas con el puesto e incorporando además diferentes estresores, puede contribuir a la adecuada clarificación de las relaciones existentes entre la innovación y el bienestar psicológico. Un bienestar psicológico, que como se ha puesto de manifiesto, tiene importantes

implicaciones tanto a nivel individual como organizacional, en términos de, por ejemplo efectividad y rendimiento, y que resulta especialmente relevante en el caso de trabajadores de producción. En este sentido, y como señala West (1989), cualquier avance en el conocimiento acerca de cómo los individuos afrontan las demandas que sus entornos laborales les plantean, puede ser especialmente relevante de cara al desarrollo de estrategias de intervención tendientes a la mejora del bienestar y la efectividad en el trabajo.

Referencias

- Amabile, T. M. (1983). The social psychology of creativity: A componential conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 357-376.
- Amabile, T. M. (1984). Creativity motivation in research and development. *Conferencia de la Asociación Americana de Psicología*. Toronto, Agosto.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behaviour*, 10, 123-167.
- Anderson, N. y King, N. (1993). Innovation in organizations. En C. L. Cooper e I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, vol 8, (1-34). Chichester, Wiley.
- Black, J. S. (1992). Socializing american expatriate managers overseas. Tactics, tenure and role innovation. *Group Organization Management*, 17, 171-191.
- Bunce, D. (1991). *Innovation as a response to occupational stress*. Tesis Doctoral. Universidad de Sheffield.
- Bunce, D. y West, M. A. (1988). Innovation as a response to occupational stress. *The Occupational Psychologist*, 6, 22-25.
- Bunce, D. J. y West, M. A. (1994a). Changing work environments: Innovative coping responses to occupational stress. *Work & Stress*, 8, 319-331.
- Bunce, D. J. y West, M. A. (1995). Self perceptions and perceptions of group climate as predictors of individual innovation at work. *Applied Psychology. An International Review*, 44, 199-215
- Bunce, D. J. y West, M. A. (1996). Stress management and innovation interventions at work. *Human Relations*, 49, 209-232.
- Burningham, C. y West, M. A. (1995). Individual, climate and group interaction process as predictors of work team innovation. *Small Group Research*, 26, 106-117.
- Cifre, E. (1996). *Validación del "General Health Questionnaire (GHQ-12 de Goldberg, 1972)" en un contexto de innovación tecnológica del sector cerámico*. Tesis de Licenciatura no publicada. Universitat Jaume I, Castellón.
- Cifre, E. (1999). *Salud mental en un contexto de innovación tecnológica: Validación empírica de un modelo comprensivo*. Tesis doctoral en preparación. Universitat Jaume I, Castellón.
- Damanpour, F. (1992). Organizational innovation: A metaanalysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 26, 27-44.
- Duel, W. y Frei, F. (1986a). *Arbeit gestalten-mitarbeiter beteiligen, eine heuristik qualifizieren-der arbeitsgestaltung*. Frankfurt: AM Campues

- Duel, W. y Frei, F. (1986b). *Leitfaden für qualifizierende arbeitsgestaltung*. Colonia: TUV.
- Feij, J. A., Whitely, W. T., Peiró, J. M. y Taris, T. W. (1995). The development of career-Enhancing strategie and content innovation: A longitudinal study of New workers. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 231-256.
- Fricke, W. (1975). *Arbeitsorganisation und qualifikation*. Bonn: Neue Gesellschaft.
- Goldberg, D. (1978). *Manual del Cuestionario General de Salud*. Windson: National Foundations for Educational Research.
- González-Romá, V. (Ed.) (1994). *La medición del bienestar psicológico y otros aspectos de la salud mental*. Valencia: Nau-Llibres.
- González-Romá, V., Lloret, S. y Espejo, B. (1993). Comparación de dos modelos de medida del Cuestionario de Salud General (GHQ-12). *Psicológica*, 14, 259-268.
- Jones, G. R. (1986). Socialization tactics self-efficacy and newcomers adjustments to organizations. *Academy of Management Journal*, 29, 262-279.
- King, N., y Anderson, N. (1995). *Innovation and change in organizations*. Londres: Routledge.
- King, N. y West, M. A. (1987 a). Experiences of innovation at work. *Journal of Managerial Psychology*, 2, 6-7.
- King, N. y West, M. A. (1987b). Reactions to innovation in elderly care institutions. *Conferencia Anual de Psicología Ocupacional de la Sociedad Británica de Psicología*. Universidad de Hull, Enero.
- Lloret, S. y Tomás, I. (1994). La medición del bienestar psicológico. En V. González-Romá (Ed.) *La medición del bienestar psicológico y otros aspectos de la salud mental* (43- 60). Valencia: Monografías de la UIPOT, Universitat de València.
- Martín, P. (1995). *Autonomía en el puesto y búsqueda de oportunidades de innovación durante la fase de entrada*. Tesis de Licenciatura. Universidad de Valencia.
- Martín, P., Ripoll, P., Hontangas, P. y Prieto, F. (1994). Estrategias de innovación de contenidos en el puesto de trabajo. En F. Prieto, J. M. Peiró, Ripoll, P., I. Rodríguez, M. J. Bravo, M. Salanova, P. Hontangas (Dir.) *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*, (205-213). Valencia: Nau-Llibres.
- McNeely, B.L. y Meglino, B.M. (1994). The role of dispositional and situational antecedents in prosocial organizational behavior: An examination of the intended beneficiaries of prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 79, 836-844.
- Meliá, J.L. y Peiró, J.M. (1989). El cuestionario de satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 11, 179-185.
- Munton, A. G. y West, M. A. (1995). Innovations and personal change: patterns of adjustment to relocation. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 363-375.
- Nicholson, N. y West, M. A. (1988). *Managerial Job Change: Men and Women in Transition*. Cambridge: University Press.
- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77, 963-974.

- Peiró, J. M. (1986). *Psicología de las organizaciones*. Madrid: UNED.
- Petty, M.M., McGee, G.W. y Cavender, J.W. (1984). A meta-analysis of the relationship between individual job satisfaction and individual performance. *Academy of Management Review*, 9, 712-721.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B. y Bommer, W.H. (1996). Meta-analysis of the relationships between Kerr and Jermier's substitutes for leadership and employee job attitudes, role perceptions, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 380-399.
- Ripoll, P., Martín, P. y Gracia, F. (1994). Estrategias de afrontamiento durante el proceso de incorporación a un puesto. *XXIII Congreso Internacional de Psicología Aplicada*. Madrid, Junio.
- Robertson, A., Gilloran, A., McGlew, T., McKee, K., McInley, A. y Wight, D. (1995). Nurses' job satisfaction and the quality of care received by patients in psychogeriatric wards. *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 10, 575-584.
- Salanova, M. y Cifre, E. (1998). Psychosocial Factors at Work and Use of New Technologies: A Non-Deterministic Approach. *First International ICOH Conference on Psychosocial Factors at Work*. Copenhagen (Dinamarca), Agosto.
- Schein, E. H. (1971). Occupational socialization in the professions: The case of role innovator. *Journal of Psychiatric Research*, 8, 521-530.
- Shin, M., Rosario, M., Morch, H. y Chesnut, D. E. (1984). Coping with stress and burnout in the human services. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 864-876.
- Van Maanen, J. y Schein, E. H. (1979). Towards a theory of organizational socialization. En B. M. Staw y L. L. Cummings (Eds.) *Research in Organizational Behavior*, Vol. 1, (209-264). Greenwich, CT: JAI.
- Unsworth, K. y West, M. A. (1998). Employee innovation: Generation, implementation or both. *I Conferencia Internacional de Psicología del Trabajo*. Sheffield, julio.
- Warr, P. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*. Oxford: Clarendon Press.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.
- Warr, P. (1998) Well-being and the workplace En D. Kahneman, E. Diener y N. Schwarz (Eds) *Understanding Quality of Life: Perspectives on Enjoyment and Suffering*. Nueva York: Russell Sage.
- West, M. A. (1987a). A measure of role innovation in the world of work. *British Journal of Social Psychology*, 26, 303-305.
- West, M. A. (1987b). Role innovation in the world of work. *British Journal of Social Psychology*, 26, 307-315.
- West, M. A. (1989). Innovation amongst Health Care Professionals. *Social Behaviour*, 4, 173- 184.
- West, M. A. (1990). The social psychology of innovation in groups. En M. A. West y J. F. Farr, *Innovation and creativity at work: Psychological and Organizational Strategies*, (4-36). Chichester: Wiley.
- West, M. A. (1997). *Developing creativity in Organizations*. Leicester: British Psychological Society.

- West, M. A. y Farr, J.L. (1989). Innovation at work: psychological perspectives. *Social Behaviour*, 4, 15-30.
- West, M. A., y Farr, J.L. (1990). *Innovation and creativity at work: Psychological and Organizational Strategies*. Chichester: Wiley.
- West, M. A. y Rushton, R. (1989). Mismatches in work role transitions. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 271-286.
- West, M. A. y Savage, Y. (1987). *The experience of health visiting. Memo, 859*. MRC/ESRC Social and Applied Psychology Unit. University of Sheffield.
- West, M. A., y Wallace, M. (1988). Innovation in primary health care teams: the effects of role and climates. *Conferencia Anual de la Sociedad Británica sobre Psicología Ocupacional*. Manchester, Enero.
- Whitely, W. (1987). Documento interno WOSY.
- WOSY- International Research Group (1989). Socialización laboral del joven: un estudio transnacional. *Papeles del Psicólogo*, 39-40, 32-35.