



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA
DEPARTAMENTO PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

**RELACIÓN ENTRE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Y
BIENESTAR LABORAL GENERAL EN UNA MUESTRA MULTIOCUPACIONAL
VENEZOLANA**

TUTOR:
DIMAS SULBARÁN

AUTORES:
YORFELIX BAEZ
ROSEMARY GUILLÉN

CARACAS, MARZO DE 2016



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Psicología
Departamento Psicología Industrial

**Relación entre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y Bienestar Laboral General
en una Muestra Multiocupacional Venezolana**

(Trabajo de Licenciatura presentado ante la ilustre Universidad Central de Venezuela, como
requisito parcial para optar al título de Licenciado en Psicología)

Tutor:

Dimas Sulbarán

Autores:¹

Yorfelix Báez²,
Rosemary Guillén³

Caracas, Marzo de 2016

Para correspondencia con relación al presente trabajo de investigación, favor comunicarse a las siguientes direcciones:

² ybaez_2@hotmail.com

³ rosmay.guillen@hotmail.com

**Relación entre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y Bienestar Laboral General
en una Muestra Multiocupacional Venezolana**

Báez, Yorfelix y Guillén, Rosemary

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito estudiar la relación existente entre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el Bienestar Laboral General en una muestra multiocupacional compuesta por 176 mujeres y 94 hombres, con edades comprendidas entre los 19 y 74 años, entre ellos el 79% profesionales, administrativos 3 % y 18% de servicios, para una muestra total de 270 trabajadores venezolanos, que respondieron de forma voluntaria a las escalas de Bienestar Laboral General elaborado por Blanch, Sahagún y Cervantes (2010) y la de Condiciones de Trabajo creado por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010), esta última validada en una muestra Multiocupacional de Venezuela por Millán, Calvanese y D'Aubeterre, (2013). Esta investigación es de tipo no experimental, transeccional, que se orientó en términos descriptivos-correlacionales. Se analizaron los datos por medio de la utilización del siguiente estadístico: Correlación no paramétrica (Rho de Spearman), encontrando evidencias que apoyan la existencia de la relación entre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el Bienestar Laboral General. Como principal limitación puede nombrarse la falta de literatura con respecto a la variable Bienestar Laboral General por lo que deriva la recomendación de realizar búsquedas de información más a profundidad y seguir ahondando en este constructo debido a lo importante e influyente que puede llegar a ser para el futuro de las organizaciones.

Palabras claves: psicología organizacional, psicología positiva, condiciones y medio ambiente de trabajo, bienestar laboral general.

Relationship between Conditions and Working Environment and General Labour Welfare in a multi-occupational Venezuelan Shows

Abstract

This research aims to study the relationship between the Conditions and Working Environment and the General Labour Welfare in a multi-occupational sample of 176 women and 94 men, aged between 19 and 74 years, including 79% professional, administrative 3% and 18% of services, for a total sample of 270 Venezuelan workers who responded voluntarily to the scales of General Labour Welfare developed by Blanch, Sahagún and Cervantes (2010) and Working Conditions created by Blanch, Sahagún, Quarry and Cervantes (2010), the latter validated in a multi-occupational sample of Venezuela by Millan, Calvanese and D'Aubeterre, (2013). This research is not experimental, transectional, which was oriented on descriptive-correlational terms. data through the use of the following statistical analyzed: nonparametric correlation (Spearman rho), finding evidence supporting the existence of the relationship between the Conditions and Working Environment and the General Labour Welfare. As main limitation can be named the lack of literature regarding the variable General Labour Welfare so that derives the recommendation of searching for information more depth and further work in this construct because of the important and influential can be for future of organizations.

Keywords: organizational psychology, positive psychology, conditions and working environment, overall welfare.

Índice de Contenido

| | |
|--|-----|
| Resumen..... | iii |
| Abstract..... | iv |
| II, Marco Teórico | 3 |
| 2.1. Psicología Positiva y Psicología Organizacional Positiva..... | 3 |
| IV. Objetivos..... | 22 |
| 4.1. Objetivo General..... | 22 |
| 4.2. Objetivos Específicos..... | 22 |
| V. Método | 23 |
| 5.1. Análisis de Variables..... | 23 |
| 5.1.1 Variable Predicha: Bienestar Laboral General | 23 |
| 5.1.2. Variable Predictora: Condiciones y Medio ambiente de Trabajo..... | 24 |
| 5.2. Tipo de Investigación..... | 24 |
| 5.3. Diseño de Investigación | 25 |
| 5.4. Participantes | 26 |
| 5.4.1. Población | 26 |
| 5.4.2. Muestra | 26 |
| 5.5. Instrumentos | 28 |
| 5.6. Procedimiento | 30 |
| 5.6.1. Fase preparatoria | 30 |
| 5.6.2. Trabajo de campo | 30 |
| 5.6.3. Registro de los datos | 31 |
| 5.6.4. Fase de análisis | 31 |
| 5.7. Consideraciones Éticas | 32 |
| VI. Resultados..... | 34 |
| 6.1 Análisis exploratorio de datos | 35 |
| 6.1.1. Casos atípicos..... | 35 |
| 6.1.2. Análisis de normalidad | 37 |
| 6.2 Análisis Descriptivos..... | 38 |
| 6.2.1 Condiciones y Medio Ambiente de trabajo. | 39 |

| | |
|---|----|
| 6.2.2 Bienestar Psicológico Laboral | 41 |
| 6.4 Análisis de Correlación | 44 |
| VI. Discusión | 49 |
| Diagnóstico de las Condiciones y medio ambiente de trabajo..... | 49 |
| Diagnóstico del Bienestar Laboral General | 50 |
| Sobre la correlación entre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el Bienestar Laboral General | 52 |
| VII. Conclusiones | 61 |
| VIII. Limitaciones y Recomendaciones..... | 63 |
| Referencias..... | 64 |
| Anexos | 70 |
| CONSENTIMIENTO INFORMADO | 70 |

Índice de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Descripción de la frecuencia y porcentajes de ocupaciones | 28 |
| Tabla 2. Estadísticos descriptivos para las condiciones y medio ambiente de trabajo (n= 254). | 40 |
| Tabla 3. Estadísticos descriptivos para la escala de bienestar laboral general. | 43 |
| Tabla 4. Correlación Condiciones de trabajo y Bienestar Psicológico Laboral (n=254)..... | 47 |

Índice de Figuras

Figura 2. Diagrama de cajas para la distribución de los puntajes tipificados de las subescalas de bienestar laboral general. 37

Figura 4. Diagrama de la distribución del Bienestar Laboral General. 43

Figura 5. Diagrama de relaciones entre las dimensiones de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y Bienestar Laboral General. 48

I. Introducción

Desde el inicio de las organizaciones, los investigadores se han interesado en el estudio de la productividad. La segunda guerra mundial trae con ella sus aportes a la psicología industrial, demandando mayor atención en las personas como parte fundamental de la organización, y a todo lo que ellas representan: capacidades, procesos, emociones, y otras.

Con el advenimiento de las sociedades industrializadas comenzó la gran preocupación por la calidad de vida de las personas, no solo en el ámbito material sino también en el psicosocial, donde intervienen factores como las percepciones, evaluaciones y aspiraciones de los individuos. Perea (2006), destaca la importancia de las personas y su participación dentro de las organizaciones, así como la existencia de la relación social laboral permanente que se requiere para alcanzar la productividad, lo que nos indica que hay componentes psicológicos presentes en dicho proceso. Por otra parte Delgadillo, (2003) considera que tanto la capacitación como la motivación intervienen positivamente en la productividad, es decir, que el capital humano es fundamental para que las organizaciones tengan éxito.

En cuanto a los procesos de los seres humanos desde hace décadas, la Psicología, como disciplina, ha dirigido importantes esfuerzos a incorporar el estudio de estados positivos con componentes valorativos o subjetivos relevantes, más allá de la tradición en el estudio de estados psicológicos mórbidos, tal como lo describe García (2002). En este empeño, se han desarrollado nociones como calidad de vida, bienestar general, buena vida e incluso higiene psicológica o *hygiology* (Lent, 2004). Es por ello, que surge la necesidad de englobar estas y otras concepciones, que se vieron mejor reflejadas en la conformación de un constructo que se denominó “bienestar psicológico”. Este concepto se refiere a la percepción positiva, favorable y saludable que tiene un individuo sobre sí mismo en el ámbito físico, psíquico y emocional.

Autores como Millán (2011), han realizado estudios en Venezuela promocionando el bienestar psicológico en el individuo los cuales sirven de base para sostener la necesidad de favorecer espacios donde el trabajador pueda lograr un mayor bienestar psicológico en las organizaciones.

De allí surge, la importancia de estudiar en el presente proyecto de investigación, la relación existente entre el bienestar laboral general y las condiciones y medio ambiente de trabajo en una muestra de trabajadores y trabajadoras multiocupacionales.

El planteamiento del problema, presenta la justificación de la presente investigación, donde surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación existente entre las Condiciones y medio ambiente de trabajo y el Bienestar Laboral General de una muestra multiocupacional, en el área de Caracas, Venezuela? Siendo el objetivo principal determinar la relación entre las Condiciones y medio ambiente de trabajo y el Bienestar psicológico laboral en dicha muestra.

Para dar respuesta a esta interrogante, se seleccionaron como variables de estudio el Bienestar Laboral General y las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, cuyas relaciones fueron abordadas mediante el análisis de estadísticos univariantes para describir a la muestra y análisis estadísticos bivariantes que permitieran estimar las correlaciones entre las variables.

La muestra estuvo constituida por doscientos setenta trabajadores y trabajadoras en diferentes ocupaciones, de diversas organizaciones ubicadas en el Área Metropolitana de Caracas, quienes respondieron una batería de pruebas compuesta por dos instrumentos de recolección de datos que fueron: el Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) elaborado por Blanch, J., Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010) y el Cuestionario de Condiciones de Trabajo (qCT) elaborado por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010).

El proceso de análisis estadístico de los datos, permitió evidenciar que, en términos generales, los niveles de relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general; inclusive en cada una de sus dimensiones. Todo esto, con el fin de dar una respuesta metodológica a las recomendaciones presentadas por los autores y, con esto, responder a los objetivos de la investigación y ampliar la calidad explicativa de los modelos de la Psicología Positiva en las organizaciones.

II, Marco Teórico

El presente trabajo está estructurado de manera tal que permita dar a conocer el modelo de la Psicología positiva dentro del cual se enmarcan las variables de estudio Bienestar Psicológico y Bienestar Laboral General, para continuar con la descripción de la variable Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. A continuación una exposición de la definición, características, autores principales y otros aspectos importantes de dichas variables.

2.1. Psicología Positiva y Psicología Organizacional Positiva

La psicología a lo largo de su desarrollo, ha descuidado los aspectos positivos que se involucran en el desarrollo de los individuos; como lo plantean Seligman & Csikszentmihalyi (2000), quienes postulan que este gran énfasis de la psicología clásica en la enfermedad o la patología, la ha hecho descuidar los aspectos positivos que por naturaleza propia tienen los seres humanos, tales como el bienestar, la satisfacción, la esperanza, el optimismo, el flujo y la felicidad; ignorándose así, los beneficios que éstos presentan para las personas (González, 2004).

Por este motivo, en los últimos años se comienza a estudiar un movimiento fundado por Martin Seligman con la colaboración de otros importantes académicos norteamericanos que pretende devolver al centro de la investigación el estudio del bienestar humano y de las fortalezas humanas; orientando sus esfuerzos en desarrollar nuevas líneas de investigación con temas relacionados con las emociones positivas, las relaciones positivas, los rasgos positivos, las organizaciones positivas y las intervenciones positivas (Hervás, 2009).

Por todo esto, este proyecto de investigación toma en cuenta los principios de la psicología positiva propuesta por Martin Seligman, en el año 1998, el cual dedicó gran parte de su carrera al estudio de la indefensión aprendida y a la psicopatología, dando un giro radical hacia el estudio de lo que él llamó fortalezas y virtudes humanas. Su propuesta fue presentada inicialmente en la conferencia inaugural de su período como presidente de la Asociación Americana de Psicología (Seligman, 1999).

De acuerdo a Peterson (2006), la psicología positiva tiene un corto pasado pero una larga historia. Ya que en efecto, el interés de estudiar el bienestar y la vida satisfactoria se

remontan a la época de la Grecia clásica e incluso antes. Aristóteles, por ejemplo, escribió en profundidad sobre la eudaimonia (felicidad o plenitud), y sobre cómo la vida virtuosa podía ser la vía para llegar a ella. Otros filósofos célebres posteriores, como Spinoza, escribieron también ensayos sobre diversos aspectos humanos y su relación con el bienestar (ver revisión en Fierro, 2009).

Dentro de la historia de la propia psicología también hay grandes antecedentes de la psicología positiva. El más claro es el movimiento humanista, que con Abraham Maslow y Carl Rogers a la cabeza, se inició la recuperación de una visión positiva del ser humano frente a las visiones reduccionistas propuestas por las dos marcadamente pesimistas corrientes dominantes de la época: el conductismo y el psicoanálisis (Hervás, 2009).

La búsqueda de qué es la Psicología Positiva llevó a explorar los rasgos personales tales como el bienestar subjetivo, el optimismo, la felicidad y la libre determinación. (En Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

De allí, que la psicología positiva es definida como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Para González (2004) “la Psicología Positiva, tiene como objetivo el investigar acerca de las fortalezas y virtudes humanas; y los efectos de éstas en las vidas de las personas y en las sociedades”.

El propósito de la psicología positiva ha sido contribuir al estudio de las condiciones y procesos relacionados con el desarrollo óptimo de los individuos, grupos e instituciones (Gable & Haidt, 2005), sus aportes han tenido impacto en distintos campos de intervención de la psicología, principalmente en las áreas clínica, de la salud y educativa, en las que se observa un mayor énfasis (Contreras y Esguerra, 2006).

La Psicología Positiva también posee ámbitos de aplicación en la práctica de los conceptos y teorías fundamentadas en ella. Uno de ellos, se refiere a la Psicología Organizacional Positiva (PoP), definida como el estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como su gestión efectiva. El objetivo de ésta es describir, explicar y predecir el funcionamiento en estos contextos, así

como optimizar y potenciar la calidad de vida laboral y organizacional (Salanova, Martínez y Llorens, 2005).

De acuerdo a Salanova, M. (2009), para que la PoP pueda conseguir estos objetivos, se debe centrar en los múltiples niveles del funcionamiento óptimo y la vida organizacional positiva, tales como: nivel individual, interindividual, grupal, organizacional y social. Desde esta perspectiva, es importante para la PoP conocer cómo se desarrolla la motivación intrínseca, qué papel juegan las creencias positivas sobre las propias competencias, cómo conciliar los ámbitos trabajo-familia, en qué se basa el desarrollo de la satisfacción y la felicidad en el trabajo, cómo pueden las organizaciones contribuir al crecimiento y el bienestar psicológico de las personas y los grupos que las componen. Lo cual sería imprescindible para el logro del bienestar laboral general de los trabajadores y trabajadoras.

El concepto de organización “Saludable” encaja perfectamente en esta perspectiva científica de la PoP (Salanova, 2009), ya que al incluir la salud en el trabajo, se busca una orientación hacia el capital humano y social, y el más actual así llamado ‘capital psicológico positivo’ (Luthans y Youssef, 2004) y conecta la optimización del capital humano, social y psicológico, y la maximización de la estrategia de negocio.

Una definición sobre organización saludable ha sido dada por Wilson et al., (2004) al considerar que son aquellas organizaciones caracterizadas por invertir esfuerzos de colaboración, sistemáticos e intencionales para maximizar el bienestar de los empleados y la productividad, mediante la generación de puestos bien diseñados y significativos, de ambientes sociales de apoyo, y finalmente mediante las oportunidades equitativas y accesibles para el desarrollo de la carrera y del balance trabajo-vida privada.

McHugh, Humphreys y McIvor (2003), señalan que una organización saludable es aquella que desarrolla y organiza su estructura, cultura y procesos para lograr altos niveles de desempeño. En esta misma línea discursiva sobre las organizaciones saludables, Salanova (2009) plantea que éstas estructuran y desarrollan formas y prácticas que promueven el bienestar de las personas en la organización, generando productos y servicios saludables y de alto desempeño y manteniendo relaciones apropiadas con el entorno organizacional y la comunidad. Por su parte Jaffe (citado por Brown, 2000) y Shoaf et al. (2004) plantean que las organizaciones saludables obtienen resultados organizacionales óptimos como alta

productividad, rentabilidad y competitividad combinado con alta satisfacción y salud de los empleados.

Por todo lo antes expuesto, se puede señalar que la psicología positiva y por ende la psicología organizacional positiva, sirven de marco para estudiar conceptos fundamentales para este proyecto de investigación como lo son el bienestar psicológico y el bienestar laboral general.

2.2. Bienestar Psicológico

El concepto bienestar psicológico fue introducido en Estados Unidos a lo largo de los años 1960, con el advenimiento de las sociedades industrializadas, pues fue allí donde comenzó la preocupación por el grado de satisfacción de las personas ante ciertas condiciones. Ya en los años 70, Campbell, después de realizar una investigación acerca de la satisfacción, el afecto general y el estrés percibido, concluye con el descubrimiento de variables como el “bienestar subjetivo” y más tarde Diener, en 1984, introduce finalmente el término “bienestar psicológico” (Casas, Rosicha y Alsinet, 2000).

El concepto de bienestar psicológico se enmarca dentro de la Psicología Social Positiva. Esta nueva área de la Psicología centra su interés en el estudio del desarrollo personal, las experiencias positivas, el bienestar subjetivo o nivel de felicidad y el funcionamiento óptimo de las personas, las comunidades y la sociedad (Duckworth, Steen y Seligman, 2005; Snyder y López, 2005).

El estudio del bienestar psicológico, ha dado lugar a dos grandes tradiciones (Keyes, Shomtkin y Ryff, 2002): la hedónica, que se ocupa del estudio del bienestar subjetivo, y la tradición eudaemónica, centrada en el bienestar psicológico. De acuerdo con Ryan y Deci (2001), la tradición hedónica se ocupa del estudio del bienestar como satisfacción de necesidades y prosecución de placeres; por lo que, su atención se limita a la generación de experiencias y sentimientos agradables o un equilibrio entre los afectos positivo y negativo; en cambio, la tradición eudamónica, centrada en el bienestar psicológico, ofrece una postura más trascendental y se circunscribe a la construcción significativa del self o autoconcepto. La diferencia epistemológica entre cada una de ellas, de acuerdo con Diener (2009), depende del

cómo y por qué cada una de éstas aproximaciones explican la forma como la gente experimenta su vida de forma positiva (Millán, y D'Aubeterre 2011).

El bienestar psicológico es el grado en que las personas juzgan su vida como un todo, en términos favorables o positivos y está conformado por: un componente cognitivo y un componente afectivo. El primero, se refiere a la satisfacción con la vida, a la discrepancia percibida entre sus aspiraciones y sus logros. El segundo, se refiere al agrado experimentado, con sus sentimientos, emociones y estados de ánimo más frecuentes (Coronel, 2005).

Por su parte, Ryff, (en Triadó y Villar, 2008), propone que el bienestar psicológico se compone de los siguientes factores:

1. Auto-aceptación: es el mantenimiento de una actitud positiva hacia uno mismo.
2. Relaciones positivas con otros: es el mantenimiento de relaciones estrechas con los demás, basadas en la confianza y empatía mutua.
3. Autonomía: son cualidades de autodeterminación e independencia de criterios ajenos.
4. Competencia ambiental: es la existencia de un dominio y de un control en el manejo de cualquier entorno.
5. Propósito en la vida: es el sentido de que la vida tiene un significado, integrando el pasado, el presente y el futuro.
6. Crecimiento personal: sensación de estar creciendo y desarrollándose continuamente.

Sánchez-Cánovas (1998), entiende por Bienestar Psicológico a aquel sentido de felicidad que es una percepción subjetiva; aquella capacidad para reflexionar sobre la satisfacción con la vida o sobre la frecuencia e intensidad de las emociones positivas.

Existen diferentes modelos teóricos desarrollados para responder a las interrogantes surgidas en el estudio del bienestar; dentro de los cuales destacan las teorías universalistas, los modelos situacionales y las teorías de la adaptación (Contreras y Guevara, 2014).

Para las Teorías Universalistas, las postulaciones teóricas proponen que la satisfacción es alcanzada cuando se logran ciertos objetivos o cuando se han satisfecho ciertas necesidades básicas. Puesto que las necesidades están moderadas por el aprendizaje, el ciclo vital y factores emocionales, por dar un ejemplo, el logro del bienestar será el

resultado del cumplimiento de ciertos objetivos, para diferentes personas, en diferentes etapas de la vida (Diener y Larsen, 1991; c.p. Castro, 2009).

De acuerdo a estas teorías, estas necesidades pueden ser universales, como las propuestas por Maslow (1943), o también pueden ser de carácter personal, como las más íntimas necesidades psicológicas planteadas por Murray (1938).

Los Modelos Situacionales, en su mayoría planteados por Pavot, Diener, Colvin, y Sandvik (1991); se expresa que la satisfacción de las personas viene dada como resultado de la suma de momentos felices en la vida, es decir, una persona que esté expuesta a una mayor cantidad de eventos felices; estará mayormente satisfecha con su vida, lo que le otorga a las circunstancias de la vida una alta importancia en la búsqueda de la satisfacción (Castro, 2009).

Las Teorías de la Adaptación, propuestas por teóricos como Myers (1992), han acordado que la adaptación es la clave para entender la felicidad. Ante la presencia de eventos altamente impactantes o estresantes, las personas tienen la cualidad de adaptarse, volviendo a su nivel de bienestar previo a la ocurrencia de éstos.

En la actualidad, Seligman (2011), precursor de la Teoría del Bienestar, indica que el bienestar es un constructo, siendo el bienestar y no la felicidad el objeto de estudio de la psicología positiva (Contreras y Guevara, 2014).

Por todo esto, se puede señalar que el bienestar tiene componentes tanto fijos como cambiantes en el tiempo, pues el bienestar psicológico es estable, pero variará dependiendo de la predominancia de ciertos afectos sobre otros, esto dependiendo de cada situación. El bienestar psicológico puede verse afectado por factores individuales como: la salud, edad, sexo, estado civil, nivel educativo e ingresos y también por factores psicosociales, entre ellos: actividades que se realizan, personalidad y hechos de la vida (Diener, 1994).

En el mismo orden de ideas, Seligman (2011), plantea que son cinco los factores principales que componen el bienestar, cuyas siglas son PRISM (en inglés son PERMA) que significan: Positividad o Emociones positivas, Relaciones interpersonales, Involucramiento, Sentido de vida y Metas alcanzadas.

El primer componente se refiere a experimentar emociones positivas que dejan de lado las ideas negativas concentrándose en lo bueno y positivo de las cosas. El segundo, trata sobre la calidad de las relaciones interpersonales de cada individuo. El tercer factor consiste

en poner todo el esfuerzo y la concentración (“flow” o flujo de consciencia) en determinada actividad que el sujeto desea realizar, de forma tal, que resalten las fortalezas personales. El cuarto componente, se refiere a la percepción que se tiene acerca de la vida propia, lo cual incluye metas u objetivos. Por último, el quinto factor se refiere a la sensación de satisfacción al sentir que se lograron las metas.

2.3. Bienestar Laboral General

Según Schaufeli y Backer (2004), hasta principios del siglo XXI, las investigaciones psicológicas sobre aspectos negativos de la experiencia laboral (distrés, burnout, ansiedad, depresión, trastornos mentales menores, disfunciones psicofisiológicas, etc.) predominaron con un ratio de 15 a 1 sobre las que trataron de facetas positivas de la misma (felicidad, satisfacción, bienestar, autorrealización, u otros).

En los años setenta, el concepto de bienestar empieza a ligarse más con el de calidad de vida laboral, “en respuesta a la creciente preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y las evidencias de una decreciente satisfacción con el empleo” (Kast y Rosenzweig, 1988, p. 691).

La psicología positiva en el área de la salud laboral, trata de buscar y comprender cuáles son las variables personales, recursos y características del ambiente que favorecen la adaptación, salud y bienestar para los trabajadores. Las variables de personalidad positiva del trabajador activarían los recursos personales que ayudan a los trabajadores a orientarse a la salud y el bienestar, y al óptimo desarrollo laboral (Garrosa y Carmona, 2011), así como un medio ambiente óptimo tendría efectos positivos sobre los niveles de bienestar tanto general como laboral de los trabajadores.

Otro tipo de aportaciones indirectas al estudio del bienestar en el trabajo es el que proviene de la aplicación específica de medidas de bienestar (psicológico, subjetivo) en el marco general de la investigación sobre calidad de vida mediante indicadores sociales, siguiendo una tradición en la que destacan los ya clásicos estudios de Andrews y Crandall (1976), Andrews y Withey (1976) y de Andrews y McKennell (1980).

A nivel mundial, el interés por evaluar y monitorizar el bienestar está creciendo (Diener y Seligman, 2004), también en lo que se refiere al bienestar de los trabajadores (Robertson y Cooper, 2010).

El bienestar está influido por lo que Robbins (1994) denominó retos del trabajo: el trabajador estará mejor cuando sienta gusto por lo que hace, encuentre oportunidades de desarrollo y posibilidad de destacarse en su labor cotidiana y su quehacer le genere motivación intrínseca.

La mayor parte de la investigación del bienestar en el trabajo se ha centrado en los componentes hedónicos. Además, los investigadores han prestado atención a diferentes constructos como la satisfacción en el trabajo o las emociones positivas y resulta difícil encontrar estudios con conceptualizaciones más amplias. Los estudios sobre bienestar laboral muestran una falta de consenso en la definición de este constructo. Por ejemplo, Baptiste (2009) lo define en términos de condiciones materiales y experiencias en el trabajo, mientras que Schulte y Vainio (2010) lo hacen en términos de florecimiento.

Es difícil ponderar la importancia que tiene la vida laboral en el conjunto total de la vida de los adultos, y por tanto, el peso que debe tener el bienestar laboral en el bienestar general y en la salud mental de los trabajadores.

Las emociones que sienten los trabajadores son una parte muy importante del bienestar laboral, ya que son necesarias para fomentar entornos laborales saludables, influyendo en el clima laboral positivo, en la calidad del trabajo que se realiza y en el servicio prestado. Las emociones positivas tienen una influencia importante sobre la motivación, la creatividad y el rendimiento en la tarea del trabajador (Erez y Isen, 2002).

Los trabajadores pueden diferenciar las condiciones laborales que no son óptimas para el bienestar, y este proceso de crítica constructiva posibilita un continuo cambio y mejora en la dirección de la salud y bienestar de los trabajadores (Garrosa y Carmona, 2011).

Así, dentro de los modelos de bienestar laboral, donde los trabajadores se muestran conectados psicológicamente con su trabajo, surge el modelo de engagement (compromiso), que comprende una visión contemporánea de las organizaciones donde los trabajadores se encuentran vinculados a su rol profesional, y que genera conductas proactivas y de compromiso con la realización del trabajo (Garrosa y Carmona, 2011).

En la investigación del ámbito laboral, desde la psicología del bienestar, es de gran importancia la distinción entre los dos componentes que conforman el bienestar global de cualquier trabajador: su bienestar laboral (satisfacción laboral) y su bienestar general (satisfacción con la vida); entendido el primero como el sentimiento positivo que tenga en relación con su trabajo (Warr, 2003).

El bienestar general hace referencia a un estado de satisfacción a largo plazo en la existencia personal (Mayoral y Revilla, 2009). Warr (1987) expresa que los componentes de la salud mental antes mencionados, reciben la influencia directa de una serie de determinantes ambientales, asociados al trabajo como: (a) Oportunidad de control: grado en que el ambiente laboral ofrece oportunidades para que el sujeto pueda ejercer cierto control sobre las actividades y sucesos que ocurran en el lugar de trabajo, (b) Oportunidad para el uso de las habilidades: grado en que el ambiente potencia o inhibe en el sujeto el proceso de desarrollo y uso de sus habilidades, (c) Metas generadas externamente: implica la presencia de metas en el entorno laboral, está relacionado con el nivel de actividad y logro de las personas, (d) Variedad: diversidad de las tareas asociadas a un determinado puesto de trabajo, (e) Claridad de la información relevante: ocasiones en las que el sujeto recibe feedback sobre las consecuencias de sus acciones y al nivel de claridad de rol que percibe, (f) Disponibilidad de dinero: ingresos mensuales por la realización del trabajo, (g) Seguridad física: percepción de seguridad que el sujeto tiene de su puesto de trabajo, (h) Relaciones interpersonales: medida en que el entorno facilita o brinda oportunidades de contacto interpersonal, (i) Posición social: es un factor que tiene una gran influencia sobre los medios que las personas utilizan cuando se valoran a sí mismas que repercute sobre la autoestima y por ende, sobre la salud psicológica del sujeto.

Se espera que cuando los niveles de cualquiera de los factores anteriormente mencionados sean bajos, se disminuya el nivel de salud mental de los sujetos y que a medida que se incrementa el nivel de cualquiera de estos factores, se espera que exista una mejoría en la salud mental (Córdoba, 2008).

Es necesario tomar en consideración que en el caso del bienestar relacionado con el trabajo se utilizan escalas en las que se realizan estimaciones directas de los sentimientos de una persona cuando se encuentra en su puesto de trabajo (Córdoba 2008).

Para Rodríguez (2003) el bienestar en el trabajo hace referencia a la situación psicológica del trabajador, al buen ambiente con los compañeros, a la motivación por el trabajo, al cumplimiento de las expectativas personales de cada uno en el ámbito laboral. Para este autor, la calidad del bienestar en el puesto de trabajo resulta un factor determinante para que una persona desee trabajar en un sitio concreto. Además, la productividad del trabajador suele incrementarse cuando se encuentra a gusto en el trabajo (p. 48).

2.4. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Se entiende por Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) a las condiciones de trabajo concebidas como el conjunto de las circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010 p. 175).

En este sentido, se puede decir que las condiciones de trabajo repercuten fundamentalmente en el bienestar psicológico de los trabajadores, lo que a su vez tendría una influencia directa, en su desempeño, en su comportamiento, además de su ámbito social y familiar. Por lo cual, es importante y necesario que en cualquier organización, se respete la condición humana, “porque sólo atendiendo al individuo en una forma prioritaria, se logrará considerar los aspectos inherentes a la producción y a la productividad” (Contreras y Guevara, 2014).

Blanch, Sahagún y Cervantes (2010) ofrecen un cuestionario de condiciones de trabajo, pertinente para este proyecto de investigación, donde conceptualizan las distintas dimensiones del modelo teórico de la siguiente manera:

- Regulación: medida en que el trabajador valora su situación en la organización con respecto a la relación laboral. Esta dimensión comprende los elementos: tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.), organización general del trabajo, retribución económica, carga de trabajo, calidad del contrato laboral y conciliación trabajo – vida privada y familiar.
- Desarrollo: medida en que el trabajador valora su situación en la organización con respecto a las oportunidades para el crecimiento profesional. Comprende

los elementos: autonomía en la toma de decisiones profesionales, justicia en la contratación, remuneración y promoción; oportunidades para la formación continua, vías de promoción laboral, participación en las decisiones organizacionales, relaciones con la dirección, evaluación del rendimiento profesional por la institución y apoyo recibido del personal directivo.

- **Organización y Entorno Material:** medida en que el trabajador valora su situación en la organización con respecto a los aspectos materiales como: entorno físico, instalaciones y equipamientos, recursos materiales y técnicos, prevención de riesgos laborales y servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.).
- **Organización y Entorno Social:** medida en que el trabajador valora su situación en la organización con respecto a elementos de familiaridad, apoyo, aprobación y aprecio. Comprende los elementos: compañerismo, respeto en el grupo de trabajo, reconocimiento del propio trabajador por colegas, supervisores y usuarios.
- **Ajuste Organización-Persona:** hace referencia a la medida en que el trabajador percibe que la organización concuerda con sus necesidades profesionales, capacidades, expectativas y valores. Comprende los elementos: satisface mis intereses, me exige según mis capacidades, responde a mis necesidades, encaja con mis expectativas, se ajusta a mis aspiraciones, concuerda con mis valores, facilita que mis méritos sean valorados con justicia, estimula mi compromiso laboral, me permite trabajar a gusto, me motiva a trabajar, me da sensación de libertad, me hace crecer personalmente, me permite desarrollar mis competencias profesionales, me proporciona identidad y me hace sentir útil.
- **Ajuste Persona – Organización:** hace referencia a la medida en que el trabajador percibe que concuerda con las políticas, valores y cultura de la organización. Comprende los elementos: me adapto a la política del centro, asumo los valores de la dirección, acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo, interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio, me identifico con el espíritu de los cambios propuestos, aplico el protocolo ante

cualquier dilema de conciencia y me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados (Justiniani, 2015).

Por otra parte, en la legislación venezolana, existen una serie de artículos vinculados con las condiciones y medio ambiente de trabajo, que se describen a continuación:

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), establece los derechos y deberes inherentes al trabajo; tal como se establece en el Artículo N° 87 de la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Por lo que, todo trabajador necesita un ambiente de trabajo adecuado para cumplir con sus actividades sin correr ningún tipo de riesgo o de peligro, y sentirse seguro y satisfecho, además que permitan un buen desenvolvimiento en su área de trabajo, garantizando su bienestar físico y psicológico, tal como se establece en este artículo constitucional.

En la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) (2012), existe un apartado referente a las condiciones dignas de trabajo, específicamente en el artículo Nro. 156, que señala:

El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

a) El desarrollo físico, intelectual y moral.

- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c) El tiempo para el descanso y la recreación.
- d) El ambiente saludable de trabajo.
- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.
- f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

Los trabajadores merecen un trabajo en condiciones dignas para el buen desarrollo de sus potencialidades, su bienestar y salud física y mental, además de disfrutar de un tiempo de descanso y recreación.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2012), hace énfasis en los derechos de los trabajadores, y en el ámbito de la salud y seguridad laboral en Venezuela.

Esta Ley, promueve la implementación de un Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores y además, establece las indemnizaciones correspondidas por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo.

Dentro del Artículo N° 11 se enmarca la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el cual se incluyen algunos aspectos sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo, entre los que se pueden citar:

El establecimiento y aplicación de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo. La supervisión de las condiciones y medio ambiente de trabajo. La prevención de los accidentes y las enfermedades ocupacionales, así como la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras y sus familiares como valor agregado al trabajo. La protección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, así como la atención a la mujer trabajadora a fin de garantizar la igualdad de oportunidades. La adopción de medidas específicas para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo y otros que le asigne esta Ley y su Reglamento.

Asimismo, se presenta una definición de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Título I, Artículo N° 10, en el cual se entiende por medio ambiente de trabajo a:

Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, centros de trabajo, explotaciones, faenas y establecimientos, cualquiera sea el sector de actividad económica; así como otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio; o de cualquier otra naturaleza, sean públicas o privadas, con las excepciones que establece la Ley, incluyendo Las situaciones de orden socio-cultural, de organización del trabajo y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre y mujer-trabajo, así como también los espacios aéreos, acuáticos y terrestres situados alrededor de la empresa.

De igual manera, en el Artículo N° 11 del mismo reglamento, se definen las condiciones de trabajo como:

Las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas, incluyendo los aspectos organizativos y funcionales de las empresas, centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio en general; los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas; los servicios sociales que éstos prestan a los trabajadores y las trabajadoras, y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencia sobre éste.

Las leyes expuestas anteriormente representan una base fundamental para la relación organización - trabajador, ya que las mismas tienen como propósito la protección de todos los trabajadores y trabajadoras dentro de cualquier espacio donde se lleve a cabo la actividad laboral, estableciendo normas y procedimientos que deben ser tomados en cuenta por todas las organizaciones con el fin de garantizar la seguridad y salud general de todos los trabajadores previniendo enfermedades ocupacionales, mejorando su calidad de vida, y por ende lograr un mayor bienestar laboral general y unas mejores condiciones y medio ambiente de trabajo.

III. Planteamiento Del Problema

En la actualidad las organizaciones han demostrado mayor interés por sus trabajadores y por todos los factores que pueden considerarse influyentes en sus procesos organizacionales, dentro de estos factores podemos encontrar elementos internos y externos a ellos, destacan en su interés el bienestar el cual de acuerdo con García (2002), se incorpora a este compendio de constructos que refieren a estados psicológicos positivos de carácter subjetivo.

Bienestar es una palabra compuesta cuyo origen etimológico proviene del latín bene y stare (bien estar), y que significa estar en buen estado; no obstante, diversos autores han incorporado a este término múltiples acepciones relacionadas con un estado de salud física y/o psicológica, satisfacción, calidad de vida, felicidad, entre otros. De acuerdo con esto Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010), afirman que desde que la Organización Mundial de la Salud utiliza el término bienestar, en su declaración constitucional de 1948, identificándolo como la piedra angular de su definición de salud como “estado de completo bienestar físico, psicológico y social”, comienza el interés por profundizar en la relación que guardan dicho constructo con el ámbito laboral, primordialmente por parte de los psicólogos y más aún, corresponde un tema de estudio muy importante para la psicología organizacional.

Dentro del contexto organizacional se han estudiado múltiples variables relacionadas a dicho tema como por ejemplo el bienestar, felicidad, satisfacción, salud, e incluso optimismo, flow y expresiones como las de salud mental, calidad de vida o experiencia óptima los cuales en algunas ocasiones se conciben como sinónimos (Avia y Vázquez, 1998; Blanco y Díaz, 2005; Csikszentmihalyi, 1990; Hills y Argyle, 2002; Seligman, 2002; Seligman y Csikszentmihalyi, 2000; Veenhoven, 1984; 1994; 1995; Warr, 1990).

Como se puede observar, el estudio del bienestar psicológico en este momento incorpora elementos integrativos, es decir, se comienzan a tomar en cuenta ciertos elementos que contribuyen a la explicación de este constructo como por ejemplo, la estructura de personalidad, las metas u objetivos individuales y el contexto en el que la persona se desarrolla y manifiesta su conducta (Castro y Díaz, 2000), por tanto se pueden encontrar múltiples investigaciones acerca de este constructo en diferentes contextos, educativo,

familiar, deportivo y sin duda en el contexto laboral; (Casullo, y Solano, 2000; Balaguer, Castillo y Duda, 2008). En el ámbito laboral, específicamente el bienestar psicológico se ha estudiado en conjunto con variables tales como compromiso organizacional, estrés producido por el trabajo y calidad de vida en el contexto laboral; (Mañas, Salvador, Boada, González y Agullo, 2008; Duran, 2010).

Desde la perspectiva de la Psicología Positiva se ha intentado adoptar un enfoque más amplio respecto a las potencialidades humanas, motivaciones y capacidades. La Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (PSOP) es una vertiente de este nuevo enfoque, en el que investigadores y organizaciones están interesados en conocer las causas de la salud en el trabajo y las posibles consecuencias asociadas. Lo relevante es que el foco de atención está en el lado positivo del trabajo y no se limita tan sólo a los aspectos negativos como los factores de riesgo y el síndrome de estar quemado en el trabajo, por ejemplo. En contraposición, se destaca la importancia de la medición y promoción de aquellos componentes de las condiciones de trabajo que hacen referencia a consecuencias positivas, como la satisfacción, el bienestar y las interacciones positivas en el ambiente laboral (Millán y D'Aubererre, 2011). Son muchas las investigaciones que buscan dar este nuevo enfoque a sus mediciones e interpretaciones acerca de estos eventos; (Liberaslesso, 2002; Vázquez, Hervás, Rahona, Gómez, 2009).

Es por ello que, el estudio de las condiciones de trabajo no se remite solamente al entorno laboral, las características del empleo y la organización del trabajo, sino, además, a determinados aspectos no salariales del mismo como la salud, la seguridad, el bienestar y la conciliación trabajo-vida. De allí que, las encuestas tradicionales se limitaban casi exclusivamente a la identificación de los riesgos físicos, pero progresivamente han incorporado ítems que captan la dimensión subjetiva y psicosocial de la experiencia laboral y el grado de satisfacción y bienestar subjetivo, lo que ha permitido la superación de estos sesgos y limitaciones (Blanch, Sahagún & Cervantes, 2010). Un ejemplo de esto son la múltiples investigaciones que asocian las condiciones de trabajo con el bienestar, la salud de los trabajadores y su satisfacción laboral; (Manrique y Ortiz, 1991; Castro, Padilla, y Ramírez, 2009).

Por su parte, con respecto a las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT), algunos autores señalan que deben ser concebidas más allá de pautas tradicionales bajo las

cuales se controlen y reglamenten las funciones operativas de la organización, valorando además de los efectos que pueden tener sobre la salud, también la posible influencia que tienen los factores interpersonales y organizativos, entre los que destacan factores de riesgo psicosociales que pueden detonar múltiples alteraciones en el estado de salud mental y bienestar de los trabajadores como (a) agotamiento emocional, (b) depresión, (c) estados de ansiedad, (d) pérdida de autoestima, (e) ausentismo laboral, (f) apatía, entre otros (Contreras y Guevara, 2014, p. 25).

Contreras y Guevara, (2014), realizaron una investigación en la cual relacionaban las condiciones de trabajo con el bienestar psicológico y la disposición a fluir en el trabajo, encontrando una correlación positiva entre las variables. Al respecto, señalan la relevancia de fomentar el bienestar psicológico dentro de las organizaciones como un componente más de la salud, asegurando que las condiciones materiales, el trabajo y las relaciones interpersonales y afectivas cuando son óptimas y positivas generan un espacio satisfactorio para los trabajadores mejorando su desempeño en las tareas y su productividad.

Por su parte Justiniani, (2015) realiza una investigación en la cual incluye las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico, pero en este caso su muestra está constituida por trabajadores del área de la construcción, siendo este elemento lo novedoso de dicho estudio. Los resultados de ambas investigaciones son importantes ya que revelan que se pueden dar diferencias significativas en cuanto a las correlaciones derivadas del contexto laboral.

Cabe destacar que al estudiar el bienestar es importante hacer una distinción ya que dentro del bienestar general de los trabajadores se pueden encontrar dos componentes; uno es la “satisfacción laboral”, entendida como los sentimientos que las personas tienen sobre sí mismas en relación a su trabajo Warr (2003), y el otro es la “satisfacción con la vida”, que tiene un foco de atención más amplio. Ambos localizados dentro del amplio concepto de salud mental, en el mismo orden de ideas, Kahneman, Diener y Schwartz (2003), nos muestran un modelo axial que puede aplicarse tanto en la medición del bienestar en el ámbito de la vida general del sujeto, es decir, libre de contextos, como en el contexto específico de su vida laboral (p. 395).

Teniendo en cuenta la diferenciación entre el bienestar psicológico y el bienestar laboral general, y sobre la base del estudio realizado por Contreras y Guevara, (2014) se

puede decir que es de gran relevancia llevar a cabo esta investigación pues complementa el estudio anterior al probar la relación entre condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar psicológico, pero esta vez enmarcándolo específicamente en el contexto laboral; el cual, aunque fue contemplada en el estudio mencionado, no pudo ser estudiada empíricamente.

En este sentido, entre los aportes que esta investigación ofrece se encuentran el darle fuerza a la teoría ya existente sobre condiciones y medio ambiente de trabajo y bienestar laboral general, con lo cual se aportaría información de utilidad para el área de la psicología organizacional y los recursos humanos de las empresas, ya que permitirá conocer en que están fallando las organizaciones con respecto a las condiciones de trabajo que ofrecen y si se encontrara relación entre estos eventos de estudio se pudiera llegar a intervenir sobre el bienestar psicológico laboralmente situado por medio de las modificaciones o cambios adecuados a las condiciones de trabajo y de esta manera tener mejores resultados en cuanto a la productividad de la organización.

Cabe destacar que esta investigación surge de lo que puede ser una problemática en la realidad de todos los trabajadores, pues la mayor parte de sus actividades se llevan a cabo en un contexto, que sin duda influye o interviene en su forma de actuar, y que al describir y conocer de forma más amplia esta relación se pueden gestionar un mejor manejo de la misma, así como promover el bienestar psicológico dentro de las organizaciones por lo que se confirma la utilidad metodológica y las implicaciones prácticas de la misma.

Entre las investigaciones a las que es importante hacer referencia, son las llevada a cabo por Millán y D'Aubeterre (2011) y la de Millán, Calvanese y D'Aubeterre (2013), puesto que las mismas se avocaron a la validación de dos instrumentos que forman parte de la base de este estudio en una muestra multiocupacional a nivel nacional, lo que facilita el acceso a una mayor parte de la muestra a investigar y contribuye a la posibilidad de generalizar los resultados obtenidos a una población más amplia de trabajadores, que provienen de sectores profesionales distintos y, además, por ser en Caracas, Venezuela donde se pretende realizar el presente proyecto, se tomará en cuenta su uso y recomendaciones, para obtener resultados más confiables.

Es por ello, que la presente investigación propone estudiar cómo se daría la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general de los trabajadores y trabajadoras, pero en este caso poniendo mayor énfasis en el ámbito específico donde se desarrolla su vida laboral.

De acuerdo con lo planteado anteriormente, surge la interrogante general que motiva la presente investigación;

¿Cuál es la relación existente entre las Condiciones y medio ambiente de trabajo y el Bienestar laboral general de los trabajadores y trabajadoras, en el Área Metropolitana de Caracas?

IV. Objetivos

4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre las Condiciones y medio ambiente de trabajo y el Bienestar laboral general en una muestra multiocupacional de trabajadores y trabajadoras del Área Metropolitana de Caracas.

4.2. Objetivos Específicos

- Describir las Condiciones y medio ambiente de trabajo en una muestra multiocupacional de trabajadores y trabajadoras del Área Metropolitana de Caracas.
- Describir el Bienestar laboral general en una muestra multiocupacional de trabajadores y trabajadoras del Área Metropolitana de Caracas.
- Describir la relación existente entre Condiciones y medio ambiente de trabajo y el Bienestar laboral general en una muestra multiocupacional de trabajadores del Área Metropolitana de Caracas.

V. Método

En este apartado se describe detalladamente la forma en el cual se dio respuesta a la pregunta de investigación, para lo que se conceptualiza de forma teórica y operacionalmente las variables de estudio teniendo en cuenta el modelo teórico sobre el cual se basa la presente investigación (Modelo de la psicología positiva). A su vez, se expone el tipo y el diseño de investigación al cual pertenece el presente trabajo, por último se describen los participantes, los recursos necesarios y el procedimiento utilizado para cumplir con los objetivos planteados anteriormente.

5.1. Análisis de Variables

A continuación se presentan la definiciones constitutivas y operacionales de las variables a considerar en esta investigación, bajo los criterios de clasificación de Kerlinger y Lee (2002) y Hernández “et al” (2006) para la definición de las variables.

5.1.1 Variable Predicha: Bienestar Laboral General

Definición constitutiva: La sensación de bienestar derivada de las condiciones de trabajo, de la realización de las tareas, de la pertenencia a una organización y de conseguir objetivos y logros profesionales, (Martínez, 2004, pp. 90)

Definición operacional: es el grado de bienestar general laboral presente en sus 6 escalas a saber: (a). las facetas de afectos, (b). competencias, (c). expectativas,(d). Somatización, (e). Desgaste y (f). alienación, registradas en el Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) de Blanch, Sahagún y Cervantes, (2010), Está constituido por ítems para una escala bipolar donde el sujeto responde seleccionando aquella opción con la cual “se identifique más, tomando en cuenta la siguiente valoración; (a) escala de afectos, escala de competencia y escala de expectativas : los puntajes se extienden del 1 al 7 siendo el 1 (el polo negativo) y el 7 (el polo positivo),: y (b) escala de somatización, desgaste y alienación: los puntajes se extienden del 1 al 7 siendo el 1 (nunca) y el 7 (siempre).

5.1.2. Variable Predictora: Condiciones y Medio ambiente de Trabajo.

Definición Constitutiva: aquellos componentes centrales de la dimensión psicosocial del trabajo que son percibidas y valoradas por los trabajadores en función de su presencia e intensidad, y que pueden funcionar como factores protectores y promotores de la salud, o por el contrario, como factores de riesgo psicosocial (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010 p. 178).

Definición Operacional: la siguiente variable se define de acuerdo al Cuestionario de Condiciones de Trabajo diseñado por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010) que está conformado por 6 sub-escalas, a saber: (a) regulación, (b) desarrollo, (c) entorno material, (d) entorno social, (e) ajuste organización-persona y (f) adaptación persona-organización. Está constituida por ítems para una escala bipolar donde el sujeto responde seleccionando aquella opción con la cual “se identifique más, tomando en cuenta la siguiente valoración: a) Escalas de Regularización y Desarrollo: los puntajes se extienden desde el “0” (valor pésimo) al “10” (valor óptimo), b) Escalas de Organización y Persona: las puntuaciones se extienden desde el “1” (total desacuerdo) al “7” (total acuerdo).

5.2. Tipo de Investigación

Las investigaciones no experimentales son investigaciones científicas que buscan describir y/o establecer relaciones entre variables en un ambiente real, sin la manipulación de ninguna variable independiente ni la evaluación de su efecto sobre la variable dependiente, debido a que la variable independiente ya ha ocurrido (expost-facto) al momento de hacer la investigación o porque es inherentemente no manipulable basados en esta información se puede decir que la presente investigación se considera una Investigación No Experimental y que de acuerdo a Kerlinger y Lee (2002) este tipo de investigación recibe el nombre de Estudio de Campo.

Según lo descrito por Hernández “et al” (2003, 2006), las investigaciones se clasifican de acuerdo a su nivel de aproximación, para los efectos de esta investigación se considera de tipo correlacional ya que busca describir relaciones entre dos categorías,

conceptos o variables en un momento determinado, es decir lo que se busca con esta investigación es descubrir o aclarar las relaciones existentes entre las condiciones de trabajo y el bienestar general laboral.

La presente investigación se clasifica como un Estudio de Campo, porque sólo se están seleccionando los valores de las variables independientes, sin su manipulación y sin control de ningún tipo de variable extraña, procediendo en un medio natural, y teniendo en cuenta la naturaleza de sus datos se trata de una investigación fáctica pues los datos fueron recogidos de manera directa y son fácticos. Se puede decir, además, que es una investigación hetero-observacional debido a la dirección en la cual se observaron los datos, y porque la recolección de datos psicológicos observables viene dada por parte del investigador. Por otro lado, teniendo en cuenta el número de la muestra esta investigación se puede clasificar como grupal. Todo esto de acuerdo con el sistema de clasificación de Noguera (1982).

También, se trata de una investigación bidireccional ya que ninguna de las dos variables a considerar en este estudio se cataloga como variable dependiente o variable independiente puesto que no se especifica el tipo de relación. Para concluir la presente investigación se identifica como una Investigación Expost-facto de campo. (Noguera, 1982).

5.3. Diseño de Investigación

El diseño de la presente investigación se describe como no experimental por las siguientes razones:

- No hubo manipulación directa de las variables.
- No se cumplió con el criterio de la triple aleatorización.
- Se observaron los fenómenos tal y como ocurrieron en su contexto natural.

Además de esto, es una investigación transversal debido a que se recolectaron los datos en un solo momento, y de tipo correlacional ya que se describen relaciones entre dos variables. En resumen, esta es una investigación con un diseño No experimental, transeccional - correlacional, aunque cabe destacar que esta investigación se orientó únicamente en términos correlacionales sin incluir la función de la relación causa-efecto. (Hernández y cols. 2006).

5.4. Participantes

5.4.1. Población

Corresponde a la Población Económicamente Activa Ocupada en el Sector Formal de la Economía. De acuerdo con la definición que da el Instituto Nacional de Estadística de Venezuela, se entiende por tal a las personas que “laboran en empresas que tienen cinco personas empleadas o más, tanto del sector público como del sector privado. También se incluye a los trabajadores por cuenta propia y profesionales universitarios” (Instituto Nacional de Estadística, 2014, pág. 2). Esta población se encuentra constituida por personal activo de diversas empresas del área Metropolitana de Caracas, correspondientes al sector docente, salud y de servicios, que incluye a los profesionales y al personal administrativo y de servicios de dichas organizaciones.

5.4.2. Muestra

El muestreo empleado es de tipo no probabilístico y propositivo (Kerlinger y Lee, 2002); de tipo incidental, (muestreo no probabilístico), pues se seleccionaron de forma directa e intencional los individuos de la población. (Hernández “et al”. 2006), el cual permitió contar con la participación de un grupo heterogéneo de trabajadores en cuanto a sexo y edad, sector profesional y ocupación. Uno de los criterios fundamentales para la selección es que los participantes contaran con al menos 3 años de antigüedad laboral; ya que ello supone la presencia de recursos experienciales en el área laboral para atender de forma pertinente a las preguntas de los cuestionarios.

En este apartado lo que se pretende es describir a los participantes en cuanto a sus características socio demográficas seleccionadas como sexo, edad, ocupación. En este caso se mostrará por medio de los estadísticos descriptivos y los correspondientes gráficos la distribución de los participantes en cuanto a estos datos socio demográfico.

El número de participantes en esta investigación es de 270 personas, ya que teniendo en cuenta el criterio de potencia estadística de Hair, Anderson, Tathan y Black (1999) la

muestra mínima aceptada es de 100 a 200 participantes, y al contar con un número de muestra mayor se aumenta la potencia estadística de las pruebas.

En cuanto al sexo de los participantes, la muestra estuvo conformada por un total de 176 mujeres correspondientes al 65,2 % de la muestra y 94 hombres que conforman el 34,8% de los casos totales, lo que supone porcentajes heterogéneos, poco equivalentes entre ambos grupos.

Con relación a la edad de los encuestados, la misma se encuentra comprendida entre los 19 años y los 74 años de edad, con un promedio de edad de 38 años y una desviación típica en torno a 10 años. En este sentido, se contó con un grupo de trabajadores bastante heterogéneo que representa al trabajador formal adulto típico.

En cuanto a las ocupaciones, como se observa en la tabla 1, la muestra está constituida en su mayoría por profesionales de distintas carreras, siendo 214 en total, que equivalen al 79% del total de participantes, el resto está constituido por 08 administrativos equivalentes al 3 % de la muestra y 49 de servicios, que constituyen el 18% de la muestra total de 270 participantes.

En la tabla 1, se puede observar la descripción detallada de las ocupaciones del total de participantes. En cuanto a las profesiones, se observa que está compuesto por abogados, administradores, contadores, comunicadores sociales, contadores, ingenieros, psicólogos, publicistas, licenciados en informática y en recursos humanos, fisioterapeutas, enfermeras y una músico. Entre los cuales, el mayor porcentaje equivale a los administradores y docentes en un 25,70% cada uno. Con respecto al personal administrativo está compuesto por secretarías y asistentes administrativos, en igual porcentaje. Y en cuanto al personal de servicio, está constituido por electricistas, una peluquera, un mecánico, personal de mantenimiento, vigilantes, albañiles, cocineros y mesoneros, de los cuales el mayor porcentaje equivale el mayor porcentaje corresponde a los 19 vendedores que equivalen al 39,58%, seguido por los albañiles (12,50%) y el personal electricista, de mantenimiento y de seguridad, en un 10,42% cada uno.

Tabla 1. Descripción de la frecuencia y porcentajes de ocupaciones

| Profesionales | | | Administrativos | | | De Servicios | | |
|-----------------|------------|-------------|----------------------------|------------|----------------|---------------|------------|----------------|
| Ocupación | Frecuencia | Porcentaje | Ocupación | Frecuencia | Porcentaje | Ocupación | Frecuencia | Porcentaje |
| Abogados | 2 | 0,93% | Asistentes Administrativos | 4 | 50,00% | Electricistas | 5 | 10,42% |
| Administradores | 55 | 25,70% | Secretarias | 4 | 50,00% | Peluquera | 1 | 2,08% |
| Comunicadores | 4 | 1,87% | | | | Mecánico | 1 | 2,08% |
| Contadores | 24 | 11,21% | | | | Mantenimiento | 5 | 10,42% |
| Docentes | 55 | 25,70% | | | | Vigilantes | 5 | 10,42% |
| Enfermeras | 9 | 4,21% | | | | Albañiles | 6 | 12,50% |
| Fisioterapeutas | 14 | 6,54% | | | | Cocineros | 3 | 6,25% |
| Informáticos | 14 | 6,54% | | | | Mesoneros | 3 | 6,25% |
| Ingenieros | 6 | 2,80% | | | | Vendedores | 19 | 39,58% |
| Músico | 1 | 0,47% | | | | | | |
| Psicólogos | 4 | 1,87% | | | | | | |
| Publicistas | 4 | 1,87% | | | | | | |
| RR.HH. | 22 | 10,28% | | | | | | |
| Total | 214 | 100% | | 8 | 100,00% | | 48 | 100,00% |

5.5. Instrumentos

Se contó con los instrumentos de auto-reporte definidos por el Cuestionario de Condiciones de Trabajo (qCT) elaborado por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010) y validada para Venezuela por Millán y D'Aubeterre (2011), la Escala de Bienestar Laboral General elaborada por Blanch, Sahagún y Cervantes (2010) y validada para Venezuela por Parra (2015), las cuales atienden a las siguientes características:

- **Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo:** corresponde a las respuestas de los trabajadores al qCT (Blanch et al., 2010, p. 179), constituido por seis subescalas, a saber: Regulación (Escala 1.1), Desarrollo (Escala 1.2), Organización y Entorno Material (Escala 2.1), Organización y Entorno Social (Escala 2.2), Ajuste

Organización-Persona (Escala 3.1) y Ajuste Persona - Organización (Escala 3.2); las cuales se agrupan a su vez en tres dimensiones, a saber: Organización y Método (Escala 1.1 y 1.2), Organización y Entorno (Escala 2.1 y 2.2) y Organización y Persona (Escala 3.1 y 3.2). Finalmente éstas tres categorías se agrupan en una sola dimensión denominada (Condiciones de Trabajo). Está conformada por ítems para una escala bipolar donde el sujeto responde seleccionando aquella opción con la cual “se identifique más, tomando en cuenta la siguiente valoración: en lo que concierne a los bloques de Organización y Método (escalas de Regulación y de Desarrollo) y de Organización y Entorno (escalas de Entorno Material y de Entorno Social), la valoración de la "condición de trabajo" específica significada por cada ítem puede abarcar el continuo bipolar que se extiende desde las puntuaciones "0" (valor "pésimo") a "10" (valor "óptimo"). Mientras que, en lo que se refiere al bloque Organización y Persona (escalas Ajuste O-P y Adaptación P-O), las puntuaciones pueden extenderse desde el "1" ("total desacuerdo") al "7" ("total acuerdo").

- **Bienestar Laboral General:** el bienestar laboral general está conformado por un instrumento con ítems escalares que responde al modelo propuesto por Blanch J. , Sahagún, Cantera, & Cervantes (2010) y validado para la población venezolana por Parra (2015); el cual, incluye dos dimensiones principales: bienestar psicosocial (que abarca, a su vez, las facetas de afectos, competencias y expectativas) y efectos colaterales (somatización, desgaste y alienación). De acuerdo con los autores originales, con el qBLG se pretende evaluar bienestar psicológico laboralmente situado, de forma que los enunciados de cada escala remiten directa y explícitamente a la propia circunstancia laboral. En efecto, para responder las dos primeras, la persona debe ponerse en la siguiente situación: Actualmente, en mi trabajo, siento... Lo mismo acontece con la tercera: En mi trayectoria laboral... Y con las tres restantes: Actualmente, por causa de mi trabajo, siento... Durante el proceso de validación se constató que la escala se ajusta a la estructura teórica de referencia y resulta inteligible para la población venezolana; así como en la versión original, los resultados para la muestra nacional mostró altos niveles de confiabilidad en cada una de las dimensiones que la constituyen.

5.6. Procedimiento

Este apartado contiene una descripción del procedimiento llevado a cabo para cumplir con los objetivos planteados en el presente trabajo. Se enlistan todos los pasos y actividades realizados en cada una de las etapas necesarias para la correcta elaboración del proyecto de investigación. Este procedimiento se dividió en tres fases: (a) fase preparatoria, (b) fase de evaluación y (c) fase de análisis.

5.6.1. Fase preparatoria.

Esta fase contempla los preparativos para la definición y obtención del dato. En este sentido, incluyó una serie de tareas que consistieron en la revisión documental y consulta a expertos en el área con el fin de definir teóricamente y operacionalmente las variables de estudio. En este punto se constató la existencia de los instrumentos necesarios que gozaban de validación para el contexto nacional y la población de estudio. Acto seguido, se procedió a ubicar y reproducir los instrumentos requeridos para la recolección de los datos que permitirían cumplir con los objetivos propuestos. Por otra parte, se llevó a cabo la definición de la muestra de estudio, tal como fue expuesta en apartados anteriores. En este sentido se contó con el consentimiento, completamente voluntario, de los trabajadores para responder a los distintos cuestionarios.

5.6.2. Trabajo de campo.

La fase de recolección de los datos o trabajo de campo se llevó a cabo de la siguiente manera:

- Conformación del cuadernillo: con los instrumentos seleccionados se conformó el cuadernillo de aplicación que incluye variables sociodemográficas de interés para la descripción de la muestra.
- Con el uso de los cuestionarios pertinentes se llevó a cabo, la recogida de información durante un lapso aproximado de 6 meses. De manera personal, las autoras de esta investigación localizaron y pidieron a cada uno de los trabajadores

responder a los cuestionarios, en el mismo orden en que fueron descritos anteriormente en este informe.

- Preparación de la base de datos: se estableció la base de datos que permitiría, una vez aplicados los instrumentos, registrar las respuestas de los encuestados para su posterior análisis, conforme a los objetivos de investigación.

5.6.3. Registro de los datos.

Una vez recopiladas las encuestas, se procedió a desarrollar el contenido para el siguiente apartado de este capítulo y de este modo conocer las puntuaciones de los sujetos en las variables de estudio. En primer lugar, se llevó a cabo la transcripción y almacenamiento de las respuestas de cada sujeto conforme a cada una de las variables de estudio y sus dimensiones; lo cual, se llevó a cabo en concordancia con lo dispuesto por los autores de los instrumentos correspondientes. En segundo lugar, se calcularon los puntajes totales para cada una de las escalas y subescalas, con el fin de identificar el comportamiento de las variables de estudio. En este sentido, se promediaron las respuestas a los ítems de acuerdo con su dimensión de pertenencia.

5.6.4. Fase de análisis.

- Análisis exploratorio de datos: El objetivo principal del Análisis Exploratorio de Datos (AED) es examinar los datos previamente a la aplicación de cualquier técnica estadística para dar un entendimiento básico a los datos y de las relaciones existentes entre las variables analizadas (Pardo & Ruiz, 2002).
- Normalidad de las distribuciones: de acuerdo con Gujarati y Porter (2010), existen diversas razones por las cuales conviene corroborar que nuestras distribuciones se comportan de manera normal, entre estas: a) representa que la influencia de variables no incluidas en el modelo no están sesgando los resultados, b) si trabajamos con una muestra finita o pequeña, con datos de 100 o menos observaciones, la suposición de normalidad desempeña un papel relevante, pues

permite emplear las pruebas estadísticas t, F y χ^2 para la inferencia en los modelos de regresión.

- Análisis univariante: En este análisis se describe el comportamiento general de la muestra y las variables en estudio una a una. En estos análisis se evalúa la tendencia central, dispersión y forma de la distribución de puntuaciones por variable. Así mismo, este tipo de análisis permite evaluar la heterogeneidad de los datos como requisito previo para el uso del análisis de mediación.
- Análisis bivariante o correlacional: este tipo de análisis permite evaluar la relación estadística existente en cada par de variables (dos en dos) a partir de coeficientes de correlación.

Todos los cálculos e ilustraciones se llevaron a cabo con el uso del software para el análisis estadístico de datos Excel para Office 2010 y PASW 22.0. En línea con la tradición que ha caracterizado los estudios en ciencias sociales, para el contraste de las hipótesis se tomó en cuenta un nivel de confianza del 95% o lo que es igual $\alpha=0.05$ (Cowles y Davis, 1982).

5.7. Consideraciones Éticas

Para esta investigación se tomaron en consideración los lineamientos presentes en el Código de Ética Profesional del Psicólogo Venezolano (1981).

Tomando en cuenta el artículo N° 59, previo a la administración de los cuestionarios seleccionados, se le informará a la muestra seleccionada el propósito de este proyecto de investigación, el uso de sus resultados y los aportes que pueden generar.

Siguiendo los lineamientos del artículo N° 60 se pidió la autorización de cada uno de los trabajadores y trabajadoras, para su colaboración, garantizándoles el anonimato de los datos obtenidos y la libertad que tendrá cada participante de abandonar la investigación, para así eliminar o minimizar la posibilidad de daños morales en estos.

En acuerdo con el artículo N° 63 de este Código, se comunicarán los resultados obtenidos durante la investigación a otros investigadores. Además, y conforme al artículo N° 62 y 67 de dicho Código, los resultados obtenidos aquí serán publicados, puesto que podrían

ser útil para investigaciones posteriores; y en caso de no haber acuerdo esto será reflejado a través de aclaratorias.

Para culminar, en cumplimiento con los artículos N° 70 y 73, se hará reconocimiento de todas aquellas personas que tomen parte en la elaboración de esta investigación, y por medio de citas, se dará a conocer el origen de las ideas y materiales empleados.

VI. Resultados

Este capítulo presenta los resultados del procesamiento de los datos realizado para dar respuesta, con base en argumentos estadísticos pertinentes, a los objetivos planteados. En este sentido, tres puntos conforman el presente capítulo, a saber: (1) Análisis exploratorio de los datos, (2) Descripción de las variables en estudio y (3) Correlación entre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el Bienestar Laboral General.

En el primer apartado se muestra el análisis exploratorio de los datos en el cual se evalúa la data, en función de: (1) El análisis observacional de la distribución de las respuestas para todas las variables, (2) la identificación de errores de transcripción, (3) la identificación de valores atípicos, (4) la identificación de pautas de respuesta aberrantes (valores que se repiten con demasiada frecuencia o que no aparecen nunca) y (5) la identificación de variabilidad inesperada en la distribución (agrupamiento de los datos en forma atípica). Además de los análisis de frecuencia, se incorpora la prueba de Kolmogorov-Smirnov, con el fin de contrastar la bondad de ajuste de las distribuciones observadas con una distribución teórica normal; lo cual, representa un insumo fundamental para decidir sobre el estadístico de correlación más pertinente para esta data.

El segundo apartado muestra el análisis descriptivo con el fin de responder al primer objetivo de investigación propuesto, a saber: describir los niveles de Bienestar Laboral General y las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de una muestra de trabajadores del área Metropolitana de Caracas, para lo cual se consideró pertinente conocer el comportamiento de las variables de estudio con base en los estadísticos de tendencia central, variabilidad y forma de la distribución, tanto a nivel general como de las distintas subescalas que la conforman.

El último apartado muestra los resultados de las pruebas estadísticas con el fin de atender al tercer objetivo de esta investigación, con el cual se describe la relación existente entre las Condiciones y Medio Ambiente de trabajo y el Bienestar Laboral General en una muestra de trabajadores y trabajadoras multiocupacional del Área Metropolitana de Caracas.

Tomando en cuenta las observaciones con base en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, se procedió a realizar el cálculo de los coeficientes de correlación no paramétricos de Spearman entre las dos variables de estudio.

Todos los cálculos e ilustraciones se llevaron a cabo con el uso del software para el análisis estadístico de datos PASW 19.0. Para el contraste de las hipótesis se tomó en cuenta un nivel de significación del 5% ($\alpha=0.05$). Los análisis con sus tablas y gráficas se presentan a continuación.

6.1 Análisis exploratorio de datos.

De acuerdo con lo dispuesto, se llevó a cabo el análisis observacional de la distribución de las respuestas para todos los ítems, sub escalas y escalas; lo cual, permitió la identificación y corrección de errores de transcripción.

6.1.1. Casos atípicos

En cuanto a la identificación de valores atípicos, los análisis se fundamentaron en la transformación de las distribuciones de los puntajes de las distintas dimensiones y subdimensiones, tanto de las CyMAT como del BLG, a una escala de valores tipificados (media=0; D.T.=1). Con esta estrategia se favorece la comparación de las distribuciones para las distintas dimensiones de las escalas y subescalas en estudio, así como la identificación de los casos atípicos tomando como referencia los resultados del diagrama de cajas, tal como se señala en las figuras 1 y 2 que se presentan a continuación. En el caso de las CyMAT, se identificaron casos atípicos para las escalas de Organización y Entorno Social ($z_i < -2,823$) y Ajuste Persona Organización ($z_i < -3,047$). Por su parte, en el caso del Bienestar Laboral General, se observaron casos atípicos en la distribución de los puntajes para las escalas de Competencias ($z_i -2,614$), Expectativas ($z_i < -2,698$) y Alienación ($z > 2,873$). En todos estos casos, se observa una relación con pautas de respuesta aberrantes (valores que se repiten con demasiada frecuencia o que no aparecen nunca); por lo cual, se procedió a eliminar estos sujetos de la data por considerar que su desempeño atentaba contra el comportamiento normal de la población. En total se eliminaron 15 casos por estar asociados a un comportamiento atípico.

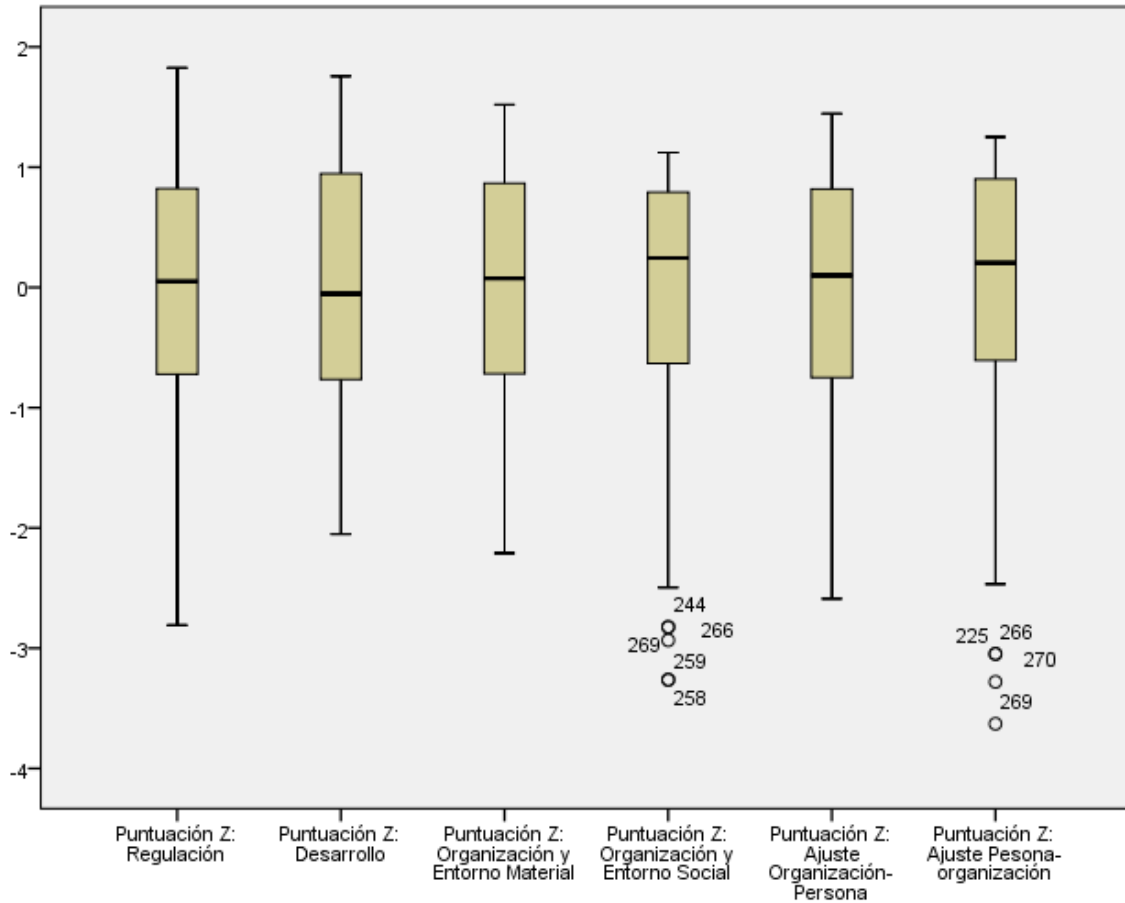


Figura 1. Diagrama de cajas para la distribución de los puntajes tipificados de las subescalas de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

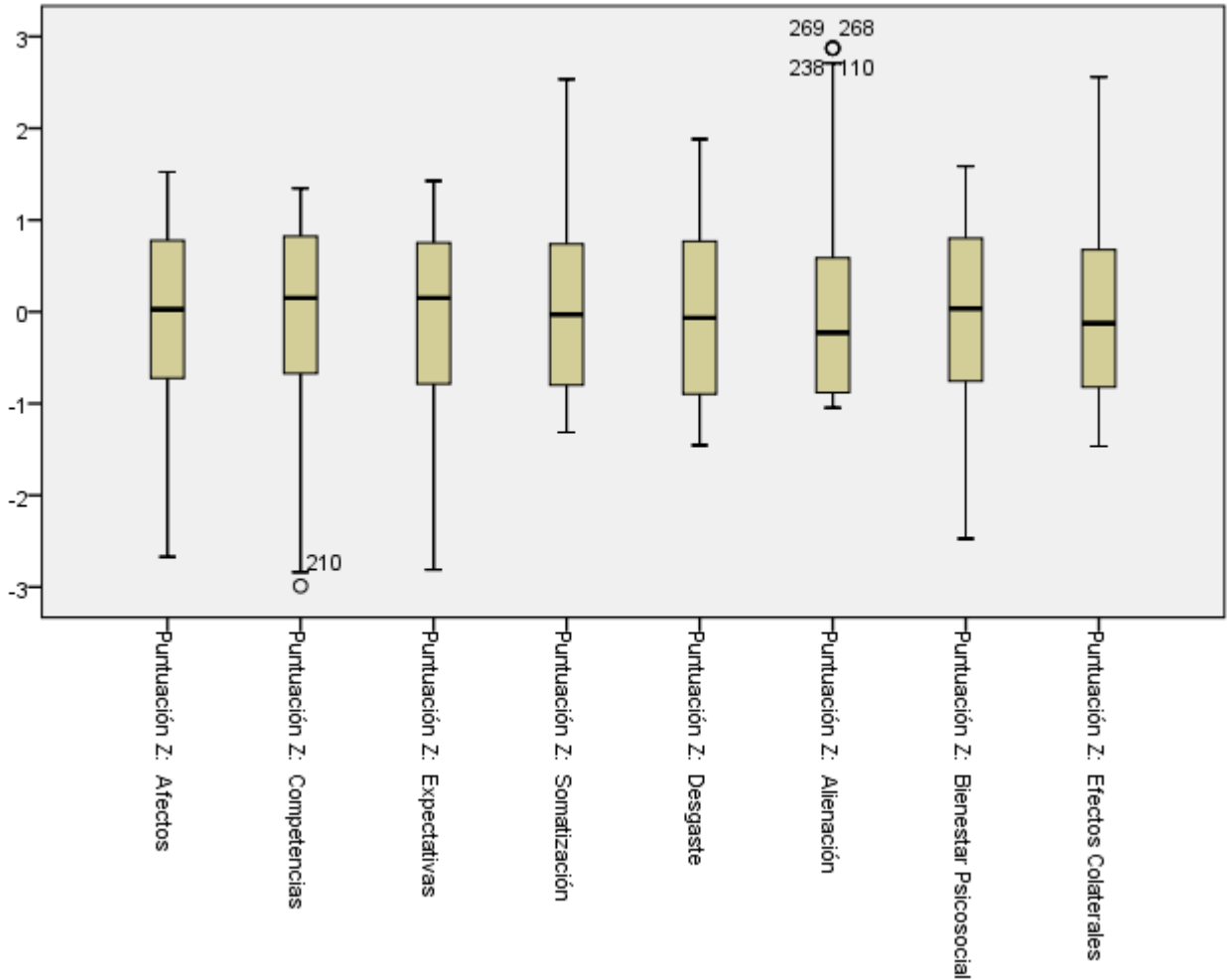


Figura 2. Diagrama de cajas para la distribución de los puntajes tipificados de las subescalas de bienestar laboral general.

6.1.2. Análisis de normalidad

Finalmente, se llevó a cabo el análisis de contraste de las distribuciones con la normal para identificar los casos de variabilidad inesperada (agrupamiento de los datos en forma atípica), que sirviera como referencia para discriminar la pertinencia del uso de pruebas paramétricas o no paramétricas. En este sentido, se llevó a cabo el cálculo de la Prueba de Kolmogorov - Smirnov; prueba que, según Pardo y Ruiz, (2002), permite medir el grado de ajuste entre la distribución observada de un conjunto de datos y una distribución teórica

normal, permitiendo contrastar la hipótesis nula (H_0) donde se afirma que la distribución observada se comporta como una distribución teórica normal.

En el caso de las escalas para las CyMAT, los resultados de la K-S para una muestra determinaron que cinco de las seis escalas, a saber: Regulación ($z= 1,117$; $p> 0.05$), Desarrollo ($z= 1,369$; $p< 0.05$), Organización y Entorno Material ($z= 1,447$, $p < 0.05$), Organización y Entorno Social ($z= 2,269$; $p< 0.01$), Ajuste Organización-Persona ($z= 1,49$; $p< 0.05$) y Ajuste Persona-organización ($z= 1,612$; $p<0.05$), no se distribuyeron de manera normal. Por su parte, el Bienestar laboral general arrojó diferencias significativas en el caso de las escalas de Competencias ($z= 1,397$; $p<0.05$), Expectativas ($1,615$; $p<0.05$), Somatización ($1,498$; $p<0.05$) y Alienación ($2,354$; $p<0.01$). No así en el caso de Afectos ($z= 1,078$; $p> 0.05$), Desgaste ($1,318$; $p>0.05$), Bienestar Psicosocial ($0,98$; $p>0.05$) y Efectos Colaterales ($1,083$; $p>0.05$).

Con base en los resultados del contraste de hipótesis para el supuesto de normalidad expuesto anteriormente, es posible sostener que existen diferencias estadísticamente significativas entre las distintas distribuciones observadas para las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general, tanto a nivel general como en sus dimensiones, con respecto a una distribución teórica normal, con una probabilidad de error del 5%. Con este escenario no es recomendable el cálculo de estadísticos de correlación paramétricos (Gujarati y Porter, 2010), debido a que las distribuciones no cumplen con el supuesto de normalidad de las observaciones.

6.2 Análisis Descriptivos.

En las tablas siguientes se presentan los estadísticos de tendencia central (media y mediana), variabilidad (rango y desviación típica) y forma de la distribución (asimetría y curtosis), correspondientes al comportamiento de las distribuciones para las distintas escalas y subescalas de la Condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general. Los estadísticos se exponen en tablas y se ilustran en diagramas de cajas y bigotes para las distintas variables.

Los puntajes que se reportan a continuación para las distintas dimensiones de las escalas de condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general

corresponden al promedio de las opciones escogidas por los participantes en cada una de las escalas y subescalas contestadas. Se debe recordar que en la escala de bienestar laboral general un menor puntaje representa una menor presencia de la variable y un puntaje mayor hace referencia a una presencia mayor de la misma, mientras que en la escala condiciones de trabajo un puntaje bajo refleja una valoración negativa de la variable (polo negativo) por parte de los participantes y un puntaje alto representa el (polo positivo) de la misma, es importante tener esto en cuenta para una buena descripción y un análisis más acertado de los resultados obtenidos.

6.2.1 Condiciones y Medio Ambiente de trabajo.

Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, de acuerdo con lo estipulado hasta ahora, se define por las dimensiones de Regulación, Desarrollo, Organización y Entorno Material, Organización y Entorno Social, Ajuste Organización – Persona y Ajuste Persona – Organización. En la tabla 2 y figura 3, se muestra el comportamiento de los estadísticos para cada una de las distribuciones. A continuación se presenta la descripción de las distribuciones por cada una de las escalas.

El rango en general obtenido oscila entre 0.25 y 10 puntos; lo cual incluye todos los valores posibles para una distribución teórica entre 0 y 10 puntos, con excepción de las escalas de ajuste organización-persona y ajuste persona-organización, cuyos valores teóricos son mínimo de 1 punto y máximo de 7 puntos. Esto nos indica que, en términos generales, por lo menos en algún caso se reportaron puntajes tan bajos o tan altos como lo permite cada una de las subescalas de las CyMAT. En cuanto a los valores mínimos, no se observó ningún caso en que se alcanzara la expresión más baja dentro de la escala de valores posibles. Sin embargo, en el caso de los valores máximos pareciera que se alcanzó un efecto techo en las respuestas de algunos sujetos y en todas las escalas hubo, por lo menos, una persona que reportó el nivel máximo de apreciación posible de las CyMAT.

En este contexto, el promedio de las distintas dimensiones del cuestionario de CyMAT es bastante homogéneo, mostrando puntuaciones moderadas-altas de apreciación hacia las CyMAT, pues el promedio general se encuentra en torno a los 6 puntos. En términos específicos, los valores más altos están asociados a la variable Organización y

Entorno Social (Media= 7.64; Md= 8), mientras que los más bajos lo hacen para el Ajuste Organización-Persona (Media= 4.97; Md= 5.13), en todos los casos la asimetría es negativa lo que indica que el comportamiento típico está asociado a los valores altos de apreciación de las CyMAT.

Por su parte, los valores de dispersión con base en la desviación típica (D.T.) y la curtosis sugieren la presencia de un grupo bastante heterogéneo. Los valores de D.T. alcanzaron un promedio de 2 puntos, oscilando entre 1.12 y 2.59 puntos. Específicamente, los puntajes más bajos estuvieron asociados a la dimensión Ajuste Persona-organización (D.T.= 1.12; K=-0.774), mientras que los más altos lo hicieron para la escala de Organización y Entorno Material (D.T.= 2.59; K=-0.953).

Tabla 2. *Estadísticos descriptivos para las condiciones y medio ambiente de trabajo (n= 254).*

| | Regulación | Desarrollo | Organización y Entorno Material | Organización y Entorno Social | Ajuste Organización- Persona | Ajuste Persona- organización |
|------------|------------|------------|---------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| Mínimo | 1,50 | ,25 | ,25 | 1,75 | 1,07 | 2,43 |
| Máximo | 10,00 | 10,00 | 10,00 | 10,00 | 7,00 | 7,00 |
| Media | 6,25 | 5,60 | 6,10 | 7,64 | 4,97 | 5,56 |
| Mediana | 6,25 | 5,37 | 6,50 | 8,00 | 5,13 | 5,71 |
| Desv. típ. | 1,98 | 2,53 | 2,59 | 2,07 | 1,41 | 1,12 |
| Asimetría | -,133 | ,010 | -,245 | -,792 | -,416 | -,437 |
| Curtosis | -,795 | -1,050 | -,953 | -,262 | -,730 | -,774 |

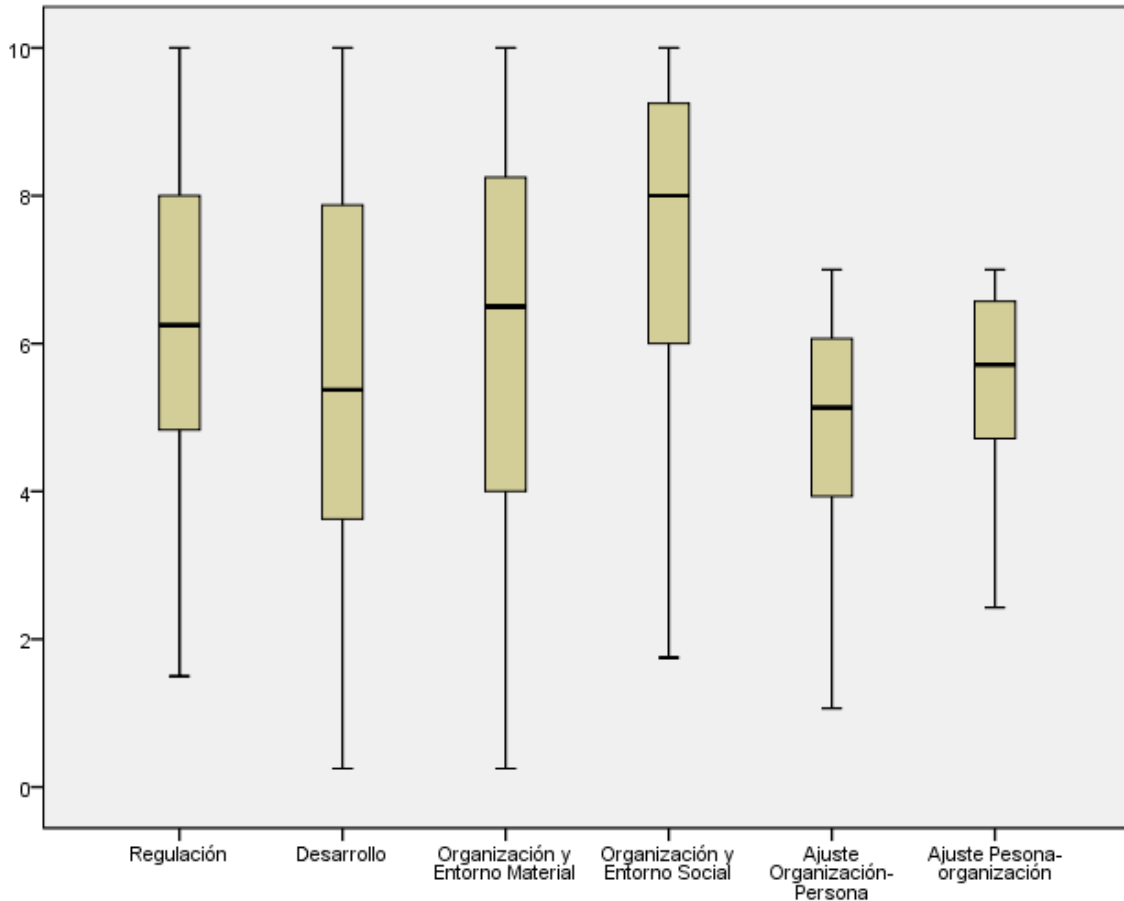


Figura 3. Diagrama de cajas para la distribución de las condiciones y medio ambiente de trabajo ($n=254$).

6.2.2 Bienestar Psicológico Laboral

A continuación se describe cómo experimentan los participantes de esta investigación el bienestar psicológico laboral, tomando en cuenta sus respuestas al cuestionario de Bienestar Laboral General diseñado por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010), el mismo evalúa dos factores, el primero es de Bienestar Psicosocial a través de las escalas: Afectos, Competencias y Expectativas; y el segundo es el factor de Efectos Colaterales, a través de las escalas: Somatización, Desgaste y alienación.

En la tabla 3 y figura 4, se muestra que: (a) los puntajes de todas las escalas se extienden desde el “1” hasta el “7”, con una puntuación media de “4”, (b) las escalas Afectos

y Competencias utilizan afirmaciones de valoración positiva o negativa, por lo tanto, puntajes menores a 4 nos indican afirmaciones negativas y los puntajes mayores a 4 nos indican afirmaciones positivas (c) en la escala de Expectativas, los puntajes se extienden desde el “1” (está (n) bajando) al “7” (está (n) subiendo), por lo tanto, los puntajes menores a 4 nos indican que están bajando y los puntajes mayores a 4 nos indican que están subiendo (d) en las escalas Somatización, Desgaste y Alienación, las puntuaciones se extienden desde el “1” (nunca) al “7” (siempre), por lo tanto, los puntajes menores a 4 nos indican que nunca y los puntajes mayores a 4 nos indican que siempre.

Como se puede apreciar en la siguiente tabla y figura, en base a lo que se ha descrito hasta ahora sobre los resultados obtenidos en la aplicación del Cuestionario de Bienestar Laboral General, las escalas del factor de Bienestar Psicosocial (Afectos, Competencias Expectativas) fueron las que presentaron los valores más altos, destacándose la escala de expectativas ($M=5.39$, $Md=5,64$), y en todos los casos la asimetría es negativa, lo que corrobora que la mayoría de los participantes escogieron respuestas de afirmación positiva para este factor, lo que indica que el comportamiento típico está asociado a los valores altos de apreciación del BLG.

En cuanto a las tres escalas restantes (Somatización, Desgaste, Alienación), presentaron los valores más bajos, obteniendo medias entre 2,51 y 3,58 y medianas entre 2,00 y 3,50 respectivamente, con asimetrías positivas, por lo tanto los puntajes estuvieron dentro del límite del “nunca” en los factores de Efectos Colaterales. Estos resultados reflejan que la mayoría de la personas optaron por puntuaciones que van desde las valoraciones positivas hacia las negativas, por lo tanto los trabajadores tienden a sentir en baja escala sobrecarga de trabajo, descarga emocional, agotamiento físico y saturación mental a causa de su trabajo.

Por su parte, los valores de dispersión con base en la desviación típica (D.T.) y la curtosis sugieren la presencia de un grupo bastante homogéneo. Los valores de D.T. estuvieron entre 1.13 y 1.75 puntos. Específicamente, el puntaje más bajo lo obtuvo la dimensión Expectativa (D.T.= 1.13; $K= -0.58$), mientras que el más alto es para la escala de Desgaste (DT.= 1.75; $K= -0.99$).

Tabla 3. Estadísticos descriptivos para la escala de bienestar laboral general.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Media | 5,07 | 5,35 | 5,39 | 3,01 | 3,58 | 2,51 | 5,27 | 3,04 | 4,62 |
| Mediana | 5,20 | 5,60 | 5,64 | 2,80 | 3,50 | 2,00 | 5,33 | 2,87 | 4,73 |
| Desviación estándar | 1,29 | 1,20 | 1,13 | 1,53 | 1,75 | 1,44 | 1,09 | 1,36 | 1,01 |
| Asimetría | -0,36 | -0,50 | -0,57 | 0,46 | 0,17 | 0,79 | -0,31 | 0,34 | -0,21 |
| Curtosis | -0,60 | -0,56 | -0,58 | -0,66 | -0,99 | -0,27 | -0,71 | -0,75 | -0,84 |
| Mínimo | 1,7 | 2,1 | 2,18 | 1 | 1 | 1 | 2,43 | 1 | 2,13 |
| Máximo | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6,75 | 7 | 6,68 | 6,5 |

1= Afectos, 2= Competencias, 3= Expectativas, 4= Somatización, 5= Desgaste, 6= Alienación, 7= Bienestar Psicosocial, 8= Efectos Colaterales , 9= Bienestar Laboral General.

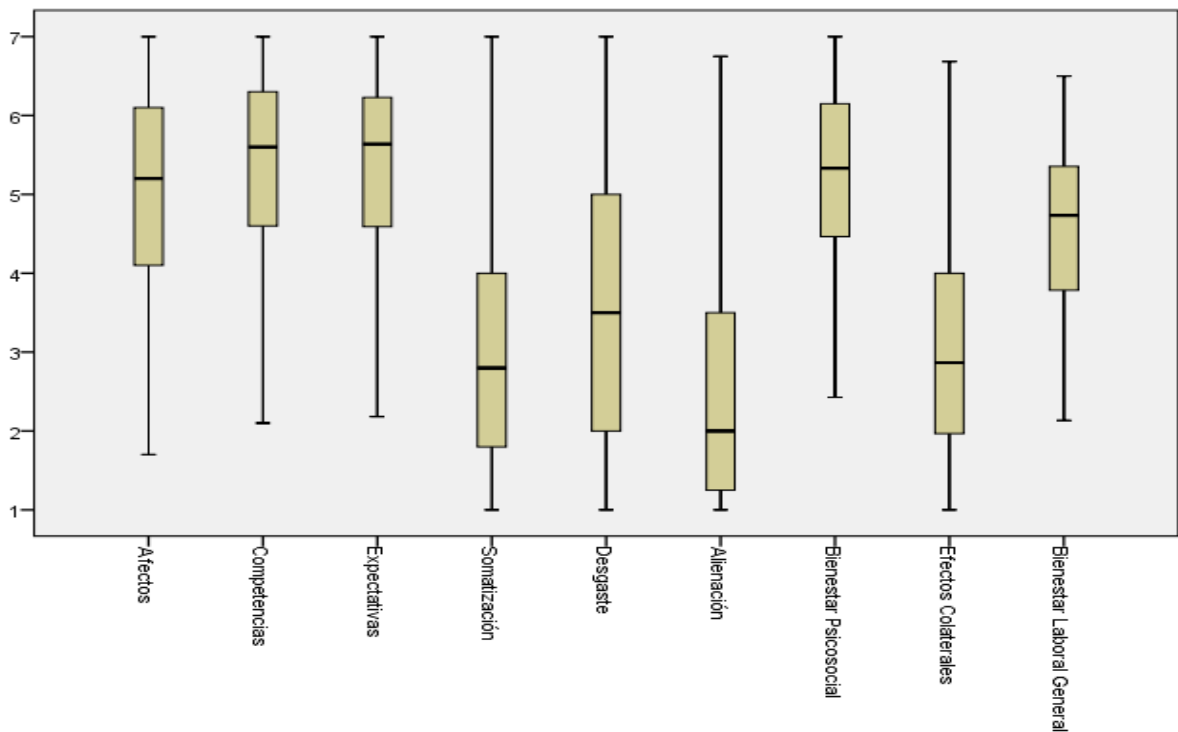


Figura 4. Diagrama de la distribución del Bienestar Laboral General.

6.4 Análisis de Correlación

Los análisis que se presentan a continuación tienen como finalidad describir las correlaciones que se muestran en la tabla 4, particularmente las correlaciones que resultaron significativas, esto a partir de las seis dimensiones de las Condiciones de Trabajo con cada una de las seis dimensiones correspondientes al Bienestar Laboral General.

En cuanto a la correlación entre las Condiciones de trabajo y el Bienestar laboral General se pudo calcular por medio del coeficiente de Correlación de Spearman (Rho) en donde se observaron resultados interesantes, en cuanto a que la mayoría de las dimensiones de Condiciones de Trabajo se correlacionan de forma significativa con las dimensiones del Bienestar Laboral General.

Tal como se observa en la tabla 4 la escala de Regulación tiene una correlación directamente proporcional con las escala de afectos ($Rho = 0,546$; $p < .001$), Competencias ($Rho = 0,561$; $p < .001$) y la escala de Expectativas ($Rho = 0,658$; $p < .001$) siendo esta la más alta lo que indica que las personas que reportaron mayores puntajes de Regulación en las condiciones y medio ambiente de trabajo tendieron a reportar valores más altos de bienestar psicosocial ($Rho = 0,635$; $p < .001$). Por otra parte, esta misma escala tiene una correlación inversamente proporcional con las dimensiones Somatización ($Rho = -0,128$; $p < 0.05$), Desgastes ($Rho = -0,281$; $p < .001$) y Alienación ($Rho = -0,375$; $p < .001$); lo cual, indica que las personas que reportaron los mayores puntajes de Regulación fueron las mismas que tendieron a reportar puntajes más bajos de Somatización, Desgaste y Alienación.

En la tabla 4, se puede observar que la escala de Desarrollo reporta correlaciones directamente proporcionales con las escalas del Bienestar psicosocial; esto incluye, afectos ($Rho = 0,588$; $p < .001$), Competencias ($Rho = 0,569$; $p < .001$) y Expectativas ($Rho = 0,712$; $p < .001$), lo que nos indica que las personas que reportaron los mayores puntajes en la escala de Desarrollo en las condiciones y medio ambiente de trabajo tendieron a reportar valores más altos de Bienestar psicosocial en sus dimensiones de afectos, competencias y expectativas. Por su parte, se observaron correlaciones inversamente proporcional con las dimensiones del factor efectos colaterales, tales como, Somatización ($Rho = -0,195$; $p < .001$), Desgastes ($Rho = -0,302$; $p < .001$) y Alienación ($Rho = -0,429$; $p < .001$), lo que indica que las personas que reportaron los mayores puntajes en la escala de Desarrollo fueron

las mismas que tendieron a reportar puntajes más bajos de Somatización, Desgaste y Alienación.

En cuanto al Entorno Material, se observó que este correlaciona de forma directamente proporcional con las mismas escalas del Bienestar psicosocial; es decir, afectos ($Rho = 0,345$; $p < .001$), Competencias ($Rho = 0,394$; $p < .001$) y Expectativas ($Rho = 0,422$ $p < .001$), con estos resultados se puede concluir que las personas que reportaron mayores puntajes en la dimensión de Entorno Material en las condiciones de trabajo tendieron a reportar valores más altos de bienestar laboral general en las dimensiones de Afectos, Competencias y Expectativas. Por su parte, la correlación con las dimensiones del factor efectos colaterales es inversamente proporcional; esto es, Somatización ($Rho = -0,139$; $p < .001$), Desgaste ($Rho = -0,244$; $p < .001$) y Alienación ($Rho = -0,296$; $p < .001$), lo que significa que las personas que reportaron los mayores puntajes en la escala de Entorno Material fueron las mismas que tendieron a reportar puntajes más bajos de Somatización, Desgaste y Alienación.

En cuanto al Entorno Social, se observó que este correlaciona de forma directamente proporcional con las mismas escalas del Bienestar psicosocial; es decir, afectos ($Rho = 0,392$; $p < .001$), Competencias ($Rho = 0,482$; $p < .001$) y Expectativas ($Rho = 0,562$ $p < .001$). al igual que en el caso anterior, con estos resultados se puede concluir que las personas que reportaron mayores puntajes en la dimensión de Entorno Social en las condiciones de trabajo tendieron a reportar valores más altos de bienestar laboral general en las dimensiones de Afectos, Competencias y Expectativas. Por su parte, la correlación con las dimensiones del factor efectos colaterales es inversamente proporcional; esto es, Somatización ($Rho = -0,208$; $p < .001$), Desgaste ($Rho = -0,238$; $p < .001$) y Alienación ($Rho = -0,403$; $p < .001$), lo que significa que las personas que reportaron los mayores puntajes en la escala de Entorno Social fueron las mismas que tendieron a reportar puntajes más bajos de Somatización, Desgaste y Alienación.

En cuanto a la escala de Ajuste Organización-Persona igual se encontró una correlación directamente proporcional con escalas del Bienestar Laboral General como; afectos ($Rho = 0,641$; $p < .001$), Competencias ($Rho = 0,668$; $p < .001$) y Expectativas ($Rho = 0,786$; $p < .001$), indicando que las personas que reportaron mayores puntajes en la dimensión de Ajuste Organización-Persona en las condiciones de trabajo tendieron a reportar

valores más altos de bienestar laboral general en las dimensiones de Afectos, Competencias y Expectativas, se observa también la correlación de esta escala de forma inversamente proporcional con las dimensiones Somatización ($Rho = -0,262$; $p < .001$), Desgastes ($Rho = -0,347$; $p < .001$) y Alienación ($Rho = -0,492$; $p < .001$) de Bienestar Laboral General, demostrando que las personas que tendieron a reportar puntajes mayores en esta escala reportaron a su vez puntajes más bajos en las escalas específicas de Somatización, Desgaste y Alienación.

La escala de Ajuste Persona-Organización se encontró una correlación directamente proporcional con escalas del Bienestar Laboral General como; afectos ($Rho = 0,515$; $p < .001$), Competencias ($Rho = 0,611$; $p < .001$) y Expectativas ($Rho = 0,715$; $p < .001$), indicando que las personas que reportaron mayores puntajes en la dimensión de Ajuste Persona-Organización en las condiciones de trabajo tendieron a reportar valores más altos de bienestar laboral general en las dimensiones de Afectos, Competencias y Expectativas, se observa también la correlación de esta escala de forma inversamente proporcional con las dimensiones Somatización ($Rho = -0,247$; $p < .001$), Desgastes ($Rho = -0,309$; $p < .001$) y Alienación ($Rho = -0,446$; $p < .001$) de Bienestar Laboral General, es decir, que las personas que tendieron a reportar puntajes mayores en esta escala reportaron a su vez puntajes más bajos en las escalas específicas de Somatización, Desgaste y Alienación.

Finalmente, se observó una relación lineal entre las Condiciones de Trabajo y el Bienestar Laboral General basados en la correlación entre las dimensiones de las Condiciones y Medio ambiente de Trabajo con el puntaje total de Bienestar laboral general, siendo todas estas significativas y positivas; Desarrollo ($Rho = 0,576$; $p < .001$), Regulación ($Rho = 0,524$; $p < .001$), Ajuste-Organización Persona ($Rho = 0,667$; $p < .001$), Ajuste Persona-Organización ($Rho = 0,592$; $p < .001$), siendo las correlaciones más bajas la de Organización y Entorno Social ($Rho = 0,473$; $p < .001$) y Organización y Entorno Material ($Rho = 0,390$; $p < .001$), lo que indica que existe una correlación directamente proporcional entre estas dimensiones y el Bienestar Laboral General, es decir que los trabajadores manifiestan que efectivamente las Condiciones y Medio Ambiente del lugar en el que prestan sus servicios puede llegar a afectar ya sea positiva o negativamente su Bienestar Laboral General.

Tabla 4. *Correlación Condiciones de trabajo y Bienestar Psicológico Laboral (n=254).*

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|---------------------------------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|--------|---------|--------|
| Regulación | ,546** | ,561** | ,658** | -,128* | -,281** | -,375** | ,635** | -,296** | ,524** |
| Desarrollo | ,588** | ,569** | ,712** | -,195** | -,302** | -,429** | ,667** | -,351** | ,576** |
| Organización y Entorno Material | ,345** | ,394** | ,422** | -,139* | -,244** | -,296** | ,422** | -,260** | ,390** |
| Organización y Entorno Social | ,392** | ,482** | ,562** | -,208** | -,238** | -,403** | ,508** | -,318** | ,473** |
| Ajuste Organización-Persona | ,641** | ,668** | ,786** | -,262** | -,347** | -,492** | ,752** | -,416** | ,667** |
| Ajuste Persona-organización | ,515** | ,611** | ,715** | -,247** | -,309** | -,446** | ,657** | -,375** | ,592** |

1= Afectos, 2= Competencias, 3= Expectativas, 4= Somatización, 5= Desgaste, 6= Alienación, 7= Bienestar Psicosocial, 8= Efectos Colaterales, 9= Bienestar Laboral General.

Los resultados parciales expuestos en la tabla 4, permiten sostener que existe relación entre las seis dimensiones de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo con las distintas dimensiones del Bienestar Laboral General, con base en el comportamiento de la muestra multiocupacional que participó en esta investigación; tal como se ilustra en la figura 5.

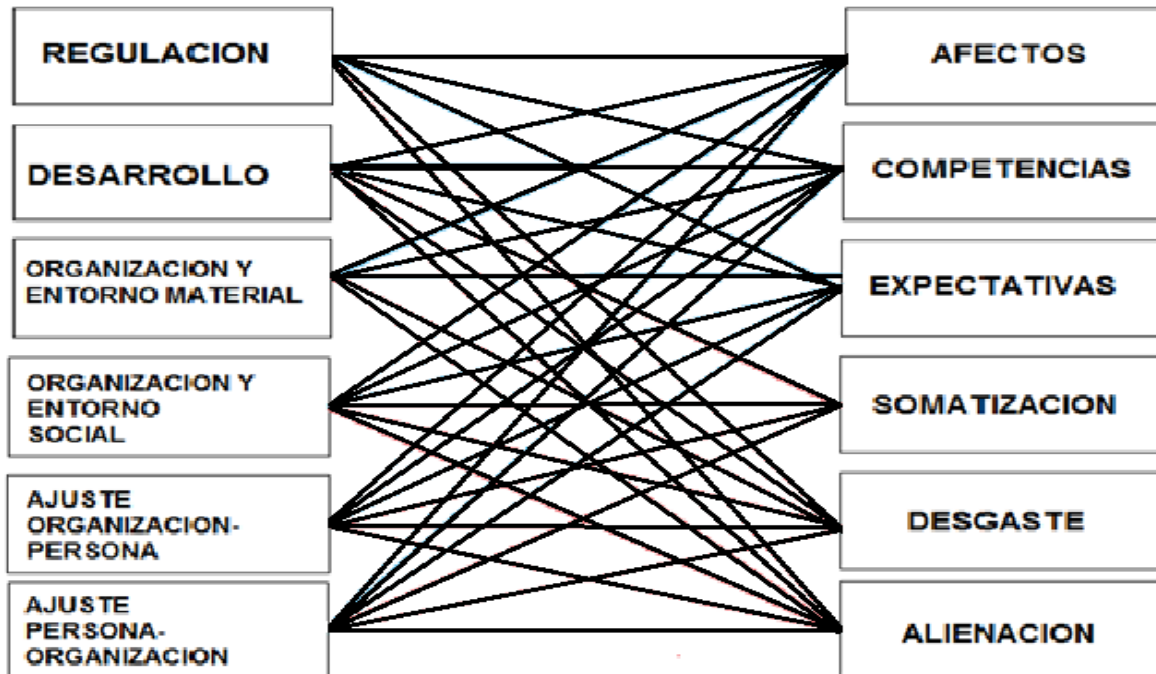


Figura 5. Diagrama de relaciones entre las dimensiones de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y Bienestar Laboral General.

VI. Discusión

Por medio de la presente investigación se buscaba determinar la relación entre las Condiciones y medio ambiente de trabajo y el Bienestar laboral general en una muestra multiocupacional de trabajadores y trabajadoras del Área Metropolitana de Caracas. Para lo cual, se propuso cumplir los siguientes objetivos específicos: 1) Describir las Condiciones y medio ambiente de trabajo en una muestra multiocupacional de trabajadores y trabajadoras del Área Metropolitana de Caracas, 2) Describir el Bienestar laboral general en una muestra multiocupacional de trabajadores y trabajadoras del Área Metropolitana de Caracas y 3) Describir la relación existente entre las Condiciones y medio ambiente de trabajo y el Bienestar laboral general en una muestra multiocupacional de trabajadores del Área Metropolitana de Caracas. En el siguiente apartado se presenta la discusión de los principales hallazgos a la luz de los resultados del procesamiento estadístico de los datos y la literatura consultada.

Diagnóstico de las Condiciones y medio ambiente de trabajo

En términos generales, se consiguió que el promedio de las distintas dimensiones del cuestionario de Condiciones de trabajo es bastante homogéneo, mostrando puntuaciones moderadas-altas de apreciación hacia las CyMAT por parte de los participantes, teniendo en cuenta que el promedio general se encuentra en torno a los 6 puntos, lo que coincide con los hallazgos de la investigación de Justiniani y Sulbarán (2015), quienes aseguran que el trabajador de la construcción promedio se encuentra satisfecho con las condiciones y medio ambiente de trabajo en el cual desarrollan su labor, también se asemeja a los hallazgos de Guevara y Contreras (2014), donde se observa que tanto los voluntarios como empleados tienden a percibir niveles entre moderado y alto de las condiciones de trabajo de su centro,

Cabe destacar que en la investigación de Guevara y Contreras (2014), en el sector salud, también se observa que en promedio los trabajadores reportan niveles de satisfacción más altos y homogéneos que los trabajadores de la construcción, lo que se puede atribuir a la complejidad del ambiente de trabajo de las construcciones. En la presente investigación, se trabajó con una muestra multiocupacional y los resultados son bastantes homogéneos, en este

caso esto puede deberse a que la mayoría de la muestra estuvo constituida por profesionales; por lo cual, los resultados están en consonancia con las condiciones de trabajo reportada en estudios previos.

Se puede concluir en conformidad con la literatura, que los tres grupos reportan más satisfacción que insatisfacción con el conjunto de circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan sus actividades y las relaciones laborales (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010), con cierta diferencia en cuanto a la homogeneidad de sus respuestas.

Diagnóstico del Bienestar Laboral General

En términos generales, el análisis de las respuestas al cuestionario de Bienestar Laboral General arrojó consistencia en el comportamiento de los datos con lo propuesto en el modelo teórico (Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes, 2010), sumando evidencias para la validez del instrumento. Los hallazgos se traducen en niveles moderados-altos de bienestar psicosocial (Afectos, Competencias y de Expectativas) y puntuaciones moderadas-bajas de efectos colaterales (Somatización, Desgaste, Alienación), en el trabajo, de forma respectiva.

Esto se resume en que los trabajadores encuestados sienten un nivel alto de bienestar psicosocial con una tendencia baja a sentir efectos colaterales como sobrecarga de trabajo, descarga emocional, agotamiento físico o saturación mental a causa de su trabajo. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Sulbaran (2015), en el cual se declara que aunque los mismos parecieran contradecir el sentido común, tomando en consideración la actual situación país y por ende a la realidad que afrontan los trabajadores venezolanos, están en concordancia con lo propuesto por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010), pues se puede atribuir el comportamiento de los resultados al hecho que se trata del bienestar psicológico “laboralmente situado” por diferenciación al bienestar psicológico estrictamente subjetivo o el general, referido a la satisfacción con la vida en un contexto más amplio.

Esto indica que, más allá de la situación país que pudiese afectar la calidad de vida de los trabajadores, las empresas están procurando condiciones que favorecen el bienestar psicológico laboral de sus empleados; lo cual se corresponde con las declaraciones acerca del

desarrollo de una gerencia orientada a promover el bienestar de sus trabajadores (Salanova, Martínez, & Llorens, 2005).

Los estudios realizados sobre bienestar psicológico general en trabajadores, partiendo del interés de comprender y explicar el bienestar psicológico (D'Aubeterre, 2011; Millán y D'Aubeterre, 2011; Millán, García-Álvarez y D'Aubeterre, 2014; Sánchez.Cánovas, 2007), el modelo de Robertson y Cooper (2010), los estudios de Diener y Seligman (2004), conjugadas con diferentes medidas organizacionales, muestran la relación entre factores protectores de la salud psicológica y el desarrollo integral de los trabajadores y trabajadoras, en su ambiente laboral. En tal sentido, queda abierta la necesidad de determinar la influencia que la relación existente entre los recursos organizacionales y los factores individuales asociados a la motivación y la salud (Bakker y Demerouti, 2007) o el compromiso y la satisfacción con el trabajo (Quick, Gatchel y Cooper, 2015), en procura de la protección del bienestar laboral general de los trabajadores.

Zavarce y Garassini (2012) en un análisis del bienestar psicológico en los venezolanos con base a evidencias empíricas indicaron que Venezuela en comparación con otros países se reportan valoraciones medias – altas de bienestar, así como muestras de trabajadores multiocupaciones venezolanos alcanzan en promedio niveles muy altos de bienestar, estos autores también señalan que el promedio más alto está en el género femenino a excepción de la clase obrera, y que el bienestar psicológico en su promedio es más alto en trabajadores del sector privado que en el sector público, y por último que el bienestar correlaciona positivamente con el nivel de instrucción alcanzado por las personas.

Dicha investigación demuestra una alta coincidencia con los resultados obtenidos en este estudio, dado que la muestra multiocupacional arrojó valoraciones medias – altas de bienestar laboral general, en el cual participaron en mayor promedio mujeres (176) y trabajadores profesionales (214). Al comparar esta investigación con los resultados obtenidos en la muestra normativa de 465 personas, del estudio de validación de las propiedades psicométricas del qBLG en una muestra venezolana, realizado por Parra (2016) y con la muestra seleccionada en los estudios de Sulbaran. 2015, se observa que la concentración de las muestras esta en trabajadores profesionales, por lo que se sugiere realizar próximos estudios, ampliando la cantidad de personal administrativo y de servicios, que labore tanto en empresas privadas o en instituciones públicas.

Por otra parte, existen pocas investigaciones acerca del BLG, por lo que es importante que se realice la profundización y ampliación de la literatura relacionada con el bienestar laboral general, como constructo fundamental para nuevas investigaciones dentro del área de la psicología organizacional.

Sobre la correlación entre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el Bienestar Laboral General

Los resultados permiten evidenciar, en primer lugar, que la totalidad de las dimensiones de las Condiciones y medio ambiente de Trabajo se correlacionan de forma significativa con las dimensiones del Bienestar Laboral General.

En el caso de la dimensión de *Regulación* se encontró que la misma correlaciona de forma directamente proporcional con la dimensión de *Bienestar Psicosocial* (específicamente en las dimensiones Afectos, Competencias y Expectativas); esto se corresponde con lo que describe Warr (1987) con respecto a uno de los determinantes ambientales de la satisfacción laboral entre los cuales nombra la disponibilidad de dinero, factor que se encuentra incluido en la escala de regulación, esta misma dimensión tiene una correlación inversamente proporcional con la dimensión de *Efectos Colaterales* (Somatización, Desgastes y Alienación) lo que indica que las personas que reportaron los mayores niveles de valoración de su situación en la organización en cuanto a tiempos, retribución económica, carga de trabajo, disfrutaban de *Bienestar Psicosocial* (satisfacción, seguridad, esperanza, optimismo, éxito y confirmación de sus expectativas), y perciben menores niveles de *Efectos Colaterales*.

Estos hallazgos se corresponden con lo encontrado por Anaya y Salanova (2012) en una muestra multiocupacional y Sulbarán y Justiniani (2015) con trabajadores de la construcción donde esta dimensión también correlaciona con las dimensiones de Bienestar Psicológico y se observa una correlación alta con la sub-dimensión de Bienestar Laboral, mientras que en la investigación de Contreras y Guevara, (2014), con una muestra del sector salud se observa que en esta la dimensión de regulación no correlaciona con ninguna de las dimensiones de Bienestar Psicológico, por lo que afirma la existencia de independencia estocástica entre variables (Gujarati y Porter, 2010).

Lo mismo ocurre con la dimensión de *Entorno Material*, es decir, correlaciona de forma directamente proporcional con la dimensión de *Bienestar Psicosocial* e inversamente proporcional con la dimensión de *Efectos Colaterales*, es decir, que las personas que reportaron mayores niveles de satisfacción en su entorno físico, recursos materiales y técnicos, además de la prevención de riesgos laborales y servicios auxiliares en las condiciones y medio ambiente de trabajo sienten mayor *Bienestar Psicosocial* y perciben menores niveles de *Efectos Colaterales*.

Cabe destacar que Warr (1987) nombra también como uno de los determinantes de la satisfacción laboral la seguridad física refiriéndose a esta como la percepción de seguridad que el sujeto tiene de su puesto de trabajo, en la investigación de Contreras y Guevara, (2014), esta dimensión correlaciona de igual forma con la dimensión de Bienestar Laboral al igual que en la investigación de (Sulbarán y Justiniani, 2015), con respecto a lo anterior (Blanch “et. Al”, 2010) describen que el valorar de forma positiva los aspectos del entorno laboral como las instalaciones, equipos y recursos materiales demuestra que el trabajador siente que goza de condiciones óptimas de trabajo lo que permite que se sienta satisfecho en el puesto donde lleva a cabo su labor, percibiendo un entorno saludable y motivacional, lo que explica en cierta medida los resultados encontrados.

En la escala de *Desarrollo* se observaron correlaciones directamente proporcionales con las mismas escalas del Bienestar Laboral General que la anterior; lo que nos indica que las personas que reportaron los mayores puntajes en la escala de *Desarrollo* tendieron a reportar valores más altos de Bienestar Laboral General en la dimensión *Bienestar Psicosocial*, lo que coincide con las investigaciones que concluyen que la confianza que tienen los trabajadores acerca de la preocupación por parte de la organización sobre el desarrollo de su carrera es uno de los componentes que fortalece la calidad de vida laboral (Vigoya, 2002). Al igual que en el caso anterior, estos resultados concuerdan con las investigaciones realizadas anteriormente (Contreras y Guevara, 2014; Anaya y Salanova 2012; Sulbarán y Justiniani, 2015), donde dicha dimensión correlaciona con la sub dimensión de Bienestar Laboral de la escala de Bienestar Psicológico.

En palabras de Warr (1987) el grado en que el ambiente potencia o inhibe en el sujeto el proceso de desarrollo y uso de sus habilidades determina en cierta medida los niveles de satisfacción a largo plazo en la existencia personal en torno al bienestar global que incluye

tanto el laboral como el general, Por su parte, con el resto de las dimensiones de Bienestar Laboral General la escala de *Desarrollo* mostro correlaciones inversamente proporcionales; lo que indica que las personas que reportan mayor niveles de satisfacción respecto a las oportunidades para el crecimiento profesional, asociadas a la remuneración, promoción, formación continua, evaluación, apoyo, entre otras, tienen la tendencia a sentir niveles bajos de *Somatización, Desgaste y Alienación*, en su vida laboral.

Las correlaciones de la escala de *Organización y Entorno Social* son directamente proporcionales con las dimensiones de *Bienestar Psicosocial*, lo que hace referencia que las personas que perciben un ambiente donde existe compañerismo, respeto mutuo y reconocimiento por parte de sus pares, superiores y subordinados experimentan niveles positivos de *Bienestar Psicosocial*. Por otra parte, se muestran correlaciones de esta escala de manera inversamente proporcional con la dimensión de Efectos Colaterales, lo que quiere decir, que cuando las personas mantienen buenas relaciones interpersonales con sus colegas de trabajo, de familiaridad, apoyo, aprobación, compañerismo, perciben menores niveles de malestares de salud generales.

McClelland y Burnham, (1976), ya habían mencionado algo acerca de la necesidad de afiliación, la cual puede satisfacerse mediante el trabajo, Maslow (1987) citado en Hernández y Armas (2006) indica que la necesidad de afiliación representa una necesidad de crecimiento que ayuda a las personas a estar bien, por su parte Warr (1987) considera que las relaciones interpersonales o la medida en que el entorno facilita estas relaciones contribuye de forma positiva en el bienestar de los trabajadores, y es probable que debido a este tipo de necesidad que sienten las personas se dé una valoración alta a esta dimensión y que se relacione de forma directa con el bienestar de los trabajadores, los mismos resultados se encontraron en investigaciones anteriores acerca del Bienestar Psicológico, específicamente con la dimensión de bienestar laboral (Contreras y Guevara, 2014; Anaya y Salanova 2012 y Sulbarán y Justiniani, 2015).

En cuanto a la escala de Ajuste *Organización-Persona* igual se encontró una correlación directamente proporcional con el *Bienestar Psicosocial* del Cuestionario de Bienestar Laboral General, estos resultados de igual forma concuerdan con las investigaciones nombradas anteriormente, esta dimensión correlaciona de forma inversamente proporcional con las dimensión de *Efectos Colaterales*, lo que indica que las

personas que perciben que la organización concuerda con sus necesidades profesionales, capacidades y valores, también lo hace con sus afectos, competencias y expectativas laborales, por lo tanto, en la medida que las personas identifiquen un mayor ajuste entre la cultura, identidad, valores y exigencia de la organización con las suyas, sentirán menores *Efectos Colaterales* y mayor será su percepción de *Bienestar Psicosocial*.

Por último en la escala de Ajuste *Persona-Organización*, también se encontró una correlación directamente proporcional con la dimensión de *Bienestar Psicosocial* e inversamente proporcional con la dimensión de *Efectos Colaterales*. Todo esto indica, que cuando los trabajadores se sienten cómodos y se adaptan a las políticas, valores, normativas y cultura de su organización, esto se va a traducir en un sentimiento de Bienestar Laboral y por lo tanto en un bajo nivel de *Somatización*, *Desgaste* y *Alienación* dentro de su ambiente de trabajo.

Los resultados obtenidos en estas últimas dos dimensiones podrían explicarse por medio de lo que describe (Kreitner y Kinicki, 1997), acerca de los elementos del trabajo que pueden influir en la satisfacción laboral de los empleados, entre los cuales nombra; el grado en que la organización permite a el trabajador satisfacer sus necesidades y expectativas, es decir, la diferencia que existe entre lo que el trabajador espera y lo que recibe, esto es, a medida en que la organización se ajuste a las necesidades y otros elementos personales de los trabajadores como por ejemplo sus valores, capacidades y aspiraciones, los mismos se sentirán más satisfechos con su trabajo, lo que se traduce en niveles más altos de Bienestar Laboral General, el mismo resultado se obtendrá si la persona se identifica y asume las políticas, normas, tiempos y ritmos de la organización.

Estos autores también conciben que una de las consecuencias negativas de que este ajuste entre organización-persona y persona-organización no se dé, es el aumento de enfermedades cardíacas, estrés y depresión ya que la insatisfacción laboral está asociada a estos factores. En el mismo orden de ideas la teoría del ajuste en el trabajo elaborada por Davis, Englan y Lofquis (1969), y nombrada en (Navarro y Vila, 2005) explica como el ajuste se da de forma dinámica y continua entre los trabajadores y la organización y como dicho ajuste es determinante de la satisfacción de los trabajadores con respecto a su labor, esto es importante ya que las investigaciones han mostrado una clara relación entre el bienestar de los trabajadores y la productividad, así como también una relación entre el

bienestar positivo y variables como el compromiso y la satisfacción con el trabajo (Quick, Gatchel y Cooper, 2015).

Otro aspecto interesante de los resultados obtenidos es como la totalidad de las dimensiones de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo correlacionan de manera inversamente proporcional con la escala de *Efectos Colaterales*, cabe destacar que estas escalas refieren a sentimientos de malestar general con respecto a la salud de los participantes tales como dolores de cabeza y espalda, mal humor, frustración, insomnio, agotamiento físico, u otros.

Existen una gran cantidad de investigaciones que han logrado describir y explicar la relación que guardan las CyMAT con aspectos de la salud (Palomino y Paredes, 2013; Robazzi et. al, 2010; Nava y Román, 2014) y en todos los casos se ha llegado a la conclusión de que en efecto las circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales donde se lleva a cabo el trabajo y las relaciones interpersonales (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010), pueden llegar a generar efectos negativos sobre la salud y es por esto que se obtiene esta relación entre la percepción que tienen los trabajadores acerca de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de su centro y la dimensión de Efectos Colaterales del cuestionario de Bienestar Laboral General, lo que se traduce en que a medida que las organizaciones se preocupen por brindar condiciones de trabajo de higiene y salud, económicas y sociales óptimas para sus empleados, los mismos manifestar menores niveles de malestar con respecto a su salud física, mental y psicológica.

Este conocimiento ayuda a prevenir enfermedades en los trabajadores que pueden de hecho llegar a ser crónicas, a disminuir los niveles de absentismo y aumentar el rendimiento de los trabajadores.

Palomino y Paredes (2013) consiguieron en una muestra de enfermeras y técnicos de cuidado que el entorno en el que se realizan las labores tiene un rol decisivo en el origen y curso de la sintomatología del Síndrome de estar quemado en el trabajo y que la organización y el ambiente podrían ser las problemáticas con mayor incidencia en la aparición del estrés.

Por su parte Robazzi “et. Al”, (2010) aseguran que el burnout se correlaciona con insomnio, aumento del uso de alcohol y drogas, problemas en el matrimonio y en la familia y

agotamiento emocional, sin embargo el Síndrome de estar quemado en el trabajo, es comprendido como una reacción de estrés crónico que atañe, principalmente, trabajadores que actúan como enfermeros, fisioterapeutas, médicos y asistentes sociales, cuyas condiciones de trabajo tienen ciertas particularidades que pueden ser las que desencadenen o faciliten la aparición del mismo. Esto explica porque en esta muestra multiocupacional no se encontraron altos niveles de *Efectos Colaterales* ya que entre los participantes no se incluyó un número significativo de personal de la salud, lo cual podría considerarse para futuras investigaciones.

Por todo esto, se recomienda estudiar las relaciones entre las CyMAT y el BLG en una muestra de trabajadores pertenecientes a distintas actividades productivas, por ejemplo las actividades de las industrias manufactureras; las actividades de alojamiento y de servicio; actividades de comidas; actividades financieras y de seguros; actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; para conocer su impacto en la salud de estos trabajadores, ya que la mayoría de las investigaciones se han realizado con trabajadores dedicados a actividades de la enseñanza; de atención de la salud humana y de asistencia social, y actividades de la construcción (Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas, CIIU, 2009).

Por otra parte, de acuerdo al análisis de los resultados obtenidos en esta investigación, se puede decir que existe una relación entre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el Bienestar Laboral General, es decir, que los trabajadores manifiestan que efectivamente las Condiciones y Medio Ambiente del contexto de trabajo puede llegar a afectar positiva o negativamente su Bienestar Laboral General. Estos resultados permiten corroborar la hipótesis de investigación, el logro de los objetivos planteados y el ajuste de los resultados al modelo teórico propuesto por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010).

Por su novedad en el contexto nacional, es importante destacar que los resultados de esta investigación se suman a las evidencias empíricas de la validez del qBLG, representando el modelo teórico que enmarca el diseño del cuestionario que incluye dos dimensiones: *Bienestar Psicosocial* (afectos, competencias y expectativas) y *Efectos Colaterales* (Somatización, desgaste y alienación) y su aplicabilidad en la población venezolana (Parra, 2016).

La relevancia del presente estudio consistió no sólo en confirmar resultados previos relacionados con las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, sino su impacto sobre el Bienestar Laboral General, constructo poco estudiado, que puede ser considerado en futuras investigaciones para el diseño de políticas organizacionales de salud y de estrategias de intervención centradas en el Bienestar Laboral General.

De allí, la importancia de estudiar, promover y proteger el Bienestar Laboral General, como constructo que se enmarca dentro de la disciplina de la psicología social del trabajo y de las organizaciones, y la Psicología Organizacional Positiva (Seligman, 2002, Salanova, Bakker y Llorens, 2006). Estas implicaciones serían de beneficio para estudiar la calidad de vida laboral y la salud ocupacional, ya que el modelo diseñado por Blanch “et al” (2010) contempla tanto los aspectos negativos de la experiencia laboral como el polo positivo de lo saludable y del bienestar y tal como lo señala López, (2012), de alguna manera, los mismos se inspiran en los principios de la declaración fundamental de la Organización Mundial de la Salud (1981), en donde se concibe la salud como bienestar, así como en una concepción de bienestar laboral, “situada” en el entorno laboral, es decir, en una visión más amplia de la experiencia en el trabajo, con dos vertientes: los factores de riesgo psicosocial y los factores saludables.

Por todo lo anteriormente descrito y en función del análisis realizado en esta investigación, surgen algunas recomendaciones que pueden ser tomadas en cuenta por aquellas organizaciones que deseen aumentar el bienestar psicológico laboral y mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, a través de formas y prácticas para gestionar los procesos de trabajo para hacer que su organización y por ende que sus trabajadores se sientan más “saludables”:

Las dimensiones Ajuste Organización-Persona y Ajuste Persona-Organización (que obtuvieron las correlaciones más altas). sugieren que a medida que se dé un mejor ajuste entre la cultura, valores, normas, de la organización con las de los trabajadores y viceversa, estos sentirán un bienestar laboral mayor, por lo que sería conveniente que dentro de las organizaciones se presenten de forma clara y precisa las normas y los valores bajo los cuales se rige su funcionamiento para que todos los trabajadores puedan acceder a ellas, además de esto se pueden dar charlas acerca de la historia y cultura de la organización, esto pudiera ser

al momento de un nuevo ingreso, con la finalidad de que estos trabajadores puedan llegar a sentirse identificados con la empresa.

En cuanto a la dimensión de regulación, las organizaciones deben esforzarse por garantizar que los tiempos de trabajo, descanso y esparcimiento sean los adecuados, que existan parámetros bien establecidos acerca de la retribución económica de los trabajadores, incluyendo bonificaciones e incentivos económicos que se otorguen, además de esto deben preocuparse por promover la seguridad laboral.

Es muy importante que las organizaciones cuenten con planes estratégicos que le permitan a los trabajadores desarrollar sus habilidades y ampliar sus conocimientos en cada una de las áreas funcionales de la empresa, para esto se deben establecer planes de carrera, políticas de promoción, cursos y talleres de formación, ya que gracias a los resultados obtenidos en esta investigación se conoce lo importante que es para el bienestar de los trabajadores el percibir que tienen la posibilidad de crecimiento y promoción dentro de la organización.

Otros aspectos a considerar son la importancia del entorno material y social dentro de las organizaciones, pues los mismos pueden tener un efecto positivo sobre el bienestar laboral y la calidad de vida de los trabajadores, por lo que se recomienda que se tenga una constante supervisión del entorno físico, para esto se pueden realizar encuestas a los trabajadores que manejan equipos y materiales específicos para conocer si ellos consideran que los mismos están en buen estado, si funcionan correctamente ó si podrían mejorarse de alguna manera, es decir, por medio de estas encuesta se conocería si la cantidad y la calidad de los materiales e insumos es adecuada y suficiente para llevar a cabo la labor, dado que es importante que el espacio laboral se caracterice por la comodidad, la oportunidad y el bienestar, esto implica que los trabajadores tengan a mano los recursos y equipos necesarios para ejecutar eficientemente sus labores.

En cuanto al entorno social, investigaciones anteriores han demostrado como es un elemento de gran importancia para los trabajadores, y en esta investigación en específico, se consiguió que los trabajadores valoran muy positivamente esta dimensión. McClellan (1976) asegura que la necesidad de afiliación se satisface mediante el trabajo, por lo que se recomienda generar espacios en los cuales los trabajadores puedan compartir ideas y relacionarse entre sí.

Por lo tanto, es importante que todas las unidades y en especial el de Desarrollo Organizacional, identifiquen las fortalezas y debilidades en las condiciones de trabajo, para que junto a la dirección busquen soluciones sostenibles en el tiempo, a través de una planificación estratégica, alineada con los planes, programas y normas y que se adapten a la cultura organizacional, para que no pasen a formar parte del archivo corporativo, sino que formen parte de la filosofía de la organización.

En este sentido, podemos concluir que a través del estudio de las condiciones y medio ambiente de trabajo y del bienestar laboral general, se puede percibir como los trabajadores y trabajadoras valoran su experiencia personal en el trabajo, y como esa experiencia, trayectoria profesional y sentimientos del trabajo, repercuten en el impacto psicosocial percibido, en términos de bienestar y efectos sobre su salud. Y por otra parte, es de gran ayuda para la dirección de recursos humanos y para el desarrollo organizacional, como medio para identificar las características y modelos de intervención adecuados para lograr trabajadores y organizaciones saludables.

VII. Conclusiones

Las siguientes conclusiones se derivan del análisis y discusión de los datos, exponiendo los hallazgos con relación a los objetivos planteados por la presente investigación:

- Los análisis mostraron una tendencia bastante consistente de los trabajadores encuestados a reportar niveles entre moderados-altos de satisfacción con respecto al conjunto de las circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales desarrollan la actividad y las relaciones laborales.
- Se encontraron puntajes altos de Bienestar Psicosocial y puntajes bajos de Efectos Colaterales del trabajo, dicho comportamiento es bastante consistente en favor de este constructo y concuerda con el modelo de medida propuesto por Blanch, Sahagún, Cantera & Cervantes (2010), en base a esto se puede concluir que las personas encuestadas reportaron en forma consistente altos niveles de Bienestar laboral General, esto quiere decir que los participantes experimentan sentimientos positivos con relación a su trabajo y por lo tanto, de bienestar psicológico laboralmente situado.
- Los análisis de correlación mostraron en términos generales que si existe una clara relación lineal entre las Condiciones de Trabajo y el Bienestar Laboral General, es decir, que los participantes con una valoración más positiva de los factores que componen las dimensiones Desarrollo, Organización y Entorno Material, Organización y Entorno Social, Ajuste Organización - Persona y Ajuste Persona-Organización, del cuestionario de Condiciones y medio ambiente de trabajo sienten un mayor nivel de bienestar laboral, lo que sugiere que el conjunto de las circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales se

relacionan con los sentimientos positivos y negativos que pueden experimentar las personas en el contexto laboral.

- Todas las dimensiones de Condiciones y medio ambiente de trabajo correlacionan de forma inversamente proporcional con las tres dimensiones de la escala de efectos colaterales, lo que indica que a medida que las personas perciben de forma más positiva las Condiciones y medio ambiente de trabajo del lugar donde laboran tienden a reportar menores niveles de somatización, desgaste y alienación, se puede concluir entonces que mientras existan condiciones optimas de trabajo serán menores los malestares generales que puedan experimentar o sentir el trabajador.
- Los resultados de esta investigación representan una fuente importante de información útil para el área de la psicología organizacional, específicamente en el ámbito de la psicología organizacional positiva en la búsqueda de ampliar los conocimientos en cuanto a los aspectos positivos y sanos de los seres humanos, y en cómo hacer la vida de los mismos más saludable y placentera, una de las aportaciones más importantes de esta investigación es el hecho de profundizar más en el constructo de bienestar psicologico general, pero en este caso estudiando el bienestar psicológico laboralmente situado, ya que el mismo no se ha tomado muy en cuenta.
- Los hallazgos de esta investigación sirven de base para sustentar la hipótesis de que al mejorar las condiciones de trabajo se está contribuyendo de forma positiva en el bienestar laboral de los trabajadores y a su vez esto produce un beneficio tanto para las organizaciones como para el trabajador ya que un trabajador con mayor bienestar laboral general puede ser un trabajador más productivo, eficaz y eficiente en su labor, lo que beneficia a la organización.

VIII. Limitaciones y Recomendaciones

Basados en la experiencia adquirida durante el desarrollo y análisis de esta investigación se pueden señalar algunas limitaciones que merecen ser consideradas en trabajos posteriores que deseen incursionar en esta misma línea de investigación.

La primera limitación que se presentó fue en cuanto al plano referencial, debido a la falta de investigaciones anteriores en esta línea, específicamente información sobre el constructo de Bienestar laboral general, por lo que se recomienda realizar una búsqueda a profundidad acerca del mismo.

Por otra parte en cuanto al plano metodológico no fue posible acceder a cargos directivos, dentro de las organizaciones como por ejemplo gerentes, sería interesante tener acceso a una muestra que incluya estos tipos de cargos ya que las condiciones y medio ambiente de trabajo pueden variar dependiendo del cargo que ocupe el trabajador, por lo que se recomienda planificar una forma en la cual la aplicación de los instrumentos pueda llegar a cubrir estos cargos.

En algunos casos no fue posible que los instrumentos fueran aplicados según los protocolos originales (autoadministrados), debido al grado de instrucción académica de algunos trabajadores, lo que llevó no sólo a cambiar la forma de aplicación de los cuestionarios, sino también a adaptar las preguntas al lenguaje de estos participantes, por lo que se sugiere hacer los ajustes pertinentes a los instrumentos en el caso de personas con limitaciones de escolaridad.

Por último se recomienda incursionar más a profundidad en el constructo de Bienestar laboral general y su relación con otros elementos del contexto laboral, sería interesante investigar como los niveles de Bienestar laboral general influyen en la productividad o funcionamiento de las organizaciones.

Referencias

- Anaya, L., & Salanova, C. (2012). *Disposición a Fluir en el Trabajo como Mediadora entre las Condiciones de Trabajo y el Bienestar Psicológico de una muestra multiocupacional del Área Metropolitana*. Trabajo de grado no publicado, Universidad Metropolitana, Departamento de Ciencias del Comportamiento, Caracas.
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*.
- Balaguer, I., Castillo, I. y Duda. J. (2008). Apoyo a la autonomía, satisfacción de las necesidades, motivación y bienestar en deportistas de competición: un análisis de la teoría de la autodeterminación. *Revista de psicología del Deporte*, 17(1), 123-139.
- Blanch, J., Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175 189.
- Blanch, J., Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157 170.
- Brown, J. (2000). Benchmarking HRM Practices in Healthy Work Organizations. *American Business Review*, 18 (2), 54-61.
- Castro, A. y Díaz, J.F. (2000). *Estilos de personalidad, objetivos de vida y satisfacción vital*. En M^a.P. Sánchez-López y M.M. Casullo (eds.). *Estilos de personalidad: una perspectiva iberoamericana*. Madrid: Miño y Dávila.
- Castro, M., Padilla, J. y Ramírez, M. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza en Investigación en Psicología*, 14(1), 105-118.
- Casullo, M y Solano, A. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología*, 18(1), 35-68.
- Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas (CIIU, 2009). Nueva York: Naciones Unidas

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial (Extraordinaria) de la República de Venezuela N° 36860, Diciembre 30, Caracas: La Torre.
- Contreras, S. y Guevara, M. (2014). Mediación Moderada: Relación entre Condiciones de Trabajo, Bienestar Psicológico, Disposición a Fluir en el Trabajo y Tipo de Relación Laboral. (Trabajo de grado no publicado). *Universidad Central de Venezuela*.
- Coronel, C. (2005). Bienestar psicológico: consideraciones teóricas. Recuperado del sitio web <http://www.scribd.com/doc/40770421/Bienestar>
- D'Aubeterre, M. (2011). Bienestar psicológico, fuentes de estrés ocupacional y satisfacción laboral en docentes de educación básica. Tesis de grado no publicada. Universidad Simón Bolívar, Maestría en Psicológica.
- Delgadillo, L. (2003). Modelo para evaluar la productividad en micro, pequeñas y medianas empresas de la cadena productiva de la electrónica, la informática y las telecomunicaciones en el estado de Jalisco, México. *27 Congreso Nacional de Estadística e Investigación Operativa*. Lleida, 8-11 de abril de 2003. Universidad de Guadalajara.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, pp. 103-157.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55 (1), 33-43.
- Diener, E. (2009). *The science of well-being: the collected Works of Ed Diener*. Illinois, USA: illustrated.
- Diener, E., y Seligman, M. E. (2004). Beyond money. Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1-31.
- Duckworth, A. L., Steen, T. A. y Seligman, M. E. P. (2005). Positive psychology in clinical practice. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1, 629-651.
- Duran, M. (2010). Bienestar psicológico, el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Dialnet*, 1(1), 71-84.
- Fierro, A. (2009). "La filosofía del buen vivir". En C. Vázquez y G. Hervás (Eds.), *La ciencia del bienestar. Fundamentos de una psicología positiva*. Madrid: Ed. Alianza.
- García, M. (2002). El bienestar subjetivo. *Escritos de Psicología*, 6, 18-39.

- Garrosa, E. y Carmona, I. (2011). Salud laboral y bienestar. Incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57 (1) 224-236.
- Gujarati, D., y Porter, D. (2010). *Econometría*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, H. y Armas, E. (2006). ¿Por qué hacemos lo que hacemos?, dimensiones básicas de la motivación. España: Ediciones Ideas.
- Hernández, M., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4a. ed.). México, D.F.: McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Estadística. (2014). *Principales indicadores de Fuerza de Trabajo 2009-2012*. Caracas: INE.
- Kahneman, D., Diener, E., y Schwartz, N. (2003). *Well-being. The foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kast, F y Rosenzweig, J. (1988). Administración en las organizaciones: enfoque de sistemas y contingencias. México: McGraw Hill.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales* (4ª ed.). México, D.F.: McGraw-Hill.
- Kreitner y Kinicki, A.(1997) Comportamiento de las organizaciones. Madrid: McGraw-Hill.
- Lent, R. (2004). Toward a Unifying Theoretical and Practical Perspective on Well-Being and Psychosocial Adjustment, *Journal of Counseling Psychology*. 51 (4), 482-509.
- Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (Lottt, 2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Nro. 6.076 (Extraordinaria). Caracas, 7 de mayo de 2012.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat. 2005) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Nro. 38.236. Caracas, 26 de julio de 2005.
- López, F. (2012). Bienestar laboral en profesionales de la medicina. La doble cara de la organización sanitaria: Factores saludables y de riesgo psicosocial. España: Universidad Autónoma de Barcelona.

- Luthans, F. y Youssef, C.M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- McHugh, M.; Humphreys, P.; McIvor, R. (2003). Buyer-supplier relationships and organizational health. *Journal of Supply Chain Management*, 39(2), 15-25.
- McClelland, D. C., y Burnham, D. H. (1976). Power is the great motivator. *Harvard Business Review*, 54(2), 100-110.
- Millán, A., & D'Aubeterre, M. (2011). Validación de la Escala de Bienestar Psicológico en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista CES Psicología*, 4(1), 52-71. Obtenido de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3672741>
- Millán, A., Calvanese, N. y D'Aubeterre, M. (2013). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Condiciones de Trabajo en una Muestra Multiocupacional Venezolana. *Revista CES Psicología* 6 (2), 28-52.
- Millán, A., García-Alvarez, D., & D'Aubeterre, M. E. (2014). Efecto de la Inteligencia Emocional y Flujo en el Trabajo Sobre Estresores y Bienestar Psicológico: Análisis de Ruta en Docentes. *Revista Colombiana de Psicología*, 23(1), 207-228.
- Millán, A. y D'Aubeterre, M. (2011). Validación de la Escala de Bienestar Psicológico en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista CES Psicología* 4(1). 52 – 71.
- Nava, M. y Román, M. (2014). Condiciones de trabajo, estrés y manifestaciones psicósomáticas en médicos de hospitales de la ciudad de México. *Revista de Medicina y seguridad en el trabajo*, 60 (235), 322-334.
- Navarro, P. y Vila, M. (2005). Relación entre Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una empresa del sector financiero, (Trabajo de grado no publicado). Universidad Católica Andrés Bello.
- Noguera, C. (1982). *Clasificación de las investigaciones en Psicología*. Material Mimeografiado. Caracas: Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela.
- Organización Mundial de la Salud (OMS, 1981). Estrategia mundial de salud para todos en el año 2000. Ginebra: Organización Mundial de la Salud, Serie “Salud para todos”, nº 3.
- Palomino, M. y Paredes, C. (2013). Bornout y Condiciones laborales en enfermeras y técnicas de cuidados intensivos neonatales. Universidad Católica del Perú.

- Pardo, A. y Ruiz, M. (2002). SPSS 11. *Guía para el análisis de datos*. Madrid: McGraw-Hill.
- Parra, S. (2016). Propiedades psicométricas del cuestionario de bienestar laboral general (QBLG) en una muestra venezolana. Universidad Central de Venezuela.
- Perea, J. (2006). Gestión de recursos humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global. *Revista IIPSI*. Facultad de Psicología. UNMSM,9 (1). 109-122.
- Peterson, C. (2006). *A Primer in Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Quick, J. C., Gatchel, R. J., & Cooper, C. (2015). Health and Wellbeing. En J. Michie, & C. Cooper, *Why the social science matter* (págs. 30-44). England, UK: Palgrave Mcmillan. Obtenido de <https://books.google.co.ve/books?hl=es&lr=&id=NEoMCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA30&dq=wellbeing+at+work&ots=xX4N6-RGOn&sig=sSoE9Flt-uxorx8el5KH0FMkA2g#v=onepage&q&f=false>
- Robazzi, M., Mauro, M., Dalri, R., Silva, L., Secco, I. y Pedrao, L. (2010). Exeso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Revista cubana Enferme*, 26 (1), 52-64.
- Rodríguez, C. (2003). *Guía didáctica de formación y orientación laboral Técnica: Ciclos formativos de grado medio*. Sevilla: Mad.
- Salanova, M. (2009): "Organizaciones Saludables: Una aproximación desde la Psicología Positiva". En: C. Vázquez y G. Hervás (Eds.), *Psicología Positiva: Bases científicas del bienestar y la resiliencia*, Madrid, Alianza Editorial
- Salanova, M., Bakker, A. y Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for a gain spiral personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7, 1-22.
- Salanova, M., Martínez, I. M., & Llorens, S. (2005). Psicología organizacional positiva. En F. Palaci, *Psicología de la Organización* (págs. 349-376). Madrid: Pearson - Prentice Hall.
- Seligman, M. (2011). *La vida que florece. Un nuevo enfoque para comprender la felicidad y el bienestar, y lo que se necesita para conseguirlos*. Barcelona, España: Ediciones B.
- Seligman, M. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.
- Seligman, M. (1999). The president's address. *American Psychologist*, 54, 559-562.
- Seligman, M. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55, 3-6.

- Shoaf, C.; Genaldy, A.; Karwowski, W.; Huang, S. (2004). Improving performance and quality of working life: A model for organizational health assessment in emerging enterprises. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing* 14(1), pp. 81-95.
- Snyder, C. R. y López, S. J. (2002). *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Sulbarán, D. (2015). Disposición a fluir en el trabajo y bienestar laboral general, en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista Psicología*, en prensa.
- Sulbarán, D. (2016). Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Flujo y Bienestar Psicológico Laboral, según el Sector Profesional. Investigación en desarrollo. Universidad Central de Venezuela.
- Sulbarán, D. y Justiniani, J. (2015). Relación entre condiciones de trabajo, bienestar psicológico y disposición a fluir en el trabajo en trabajadores de la construcción. Universidad Central de Venezuela.
- Triadó, C. y Villar, F. (2008). *Envejecer en positivo*. Belcaire: Aresta.
- Vásquez, C., Hervás, G., Rahona, J. y Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: aportaciones desde la psicología positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la salud*: Universidad Complutense de Madrid.
- Warr, P. (1987): *Work, Unemployment and Mental Health*, Oxford, Clarendon Press.
- Warr, P. (2003). Well-being and the workplace. En D. Kahneman, E. Diener y N. Schwarz (Eds.): *Well-being. The foundations of hedonic psychology* (pp. 392-412). New York: Russell Sage Foundation.
- 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*, 77, 565 –588.
- Vigoya, A. (2002). Bienestar Social Laboral: una nueva propuesta. DAFP: Departamento Administrativo de Función Pública
- Zavarce, P. y Garassini, M. (2012). El bienestar en los venezolanos. En garassini, M. y Camilli, C. (Eds). *La felicidad duradera. Estudios sobre el bienestar en la psicología positiva*. Caracas: Alfa.

Anexos**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

El presente estudio tiene como finalidad solicitar su colaboración para nuestro proyecto de investigación para optar al título de Licenciadas en Psicología, mención Industrial en la Universidad Central de Venezuela. La misma consta de dos cuestionarios que tienen como objetivo determinar la relación entre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el Bienestar Laboral General en una muestra multiocupacional venezolana, lo cual es relevante para el estudio de las organizaciones.

- Dicho estudio no representa ningún riesgo para la seguridad e integridad personal de sus participantes, de modo que su bienestar está resguardado.
- La única responsabilidad de el/la participante consiste en responder de forma honesta las preguntas formuladas en los cuestionarios. Se garantiza el anonimato, la confidencialidad y la discrecionalidad en el manejo de los resultados obtenidos.
- Los resultados no tienen repercusión alguna en el aspecto laboral del participante dado que su uso es para estrictos fines investigativos.
- El / la participante que lo desee puede tener acceso tanto a los resultados de la investigación una vez concluida la misma.
- La participación en esta actividad es absolutamente Voluntaria.
- Las investigadoras tendrán la absoluta responsabilidad de velar por el cumplimiento de lo antes expuesto.

Habiendo leído los puntos anteriores, manifiesto haber sido informado(a) sobre los lineamientos éticos en que se apoya el estudio en cuestión y expreso mi consentimiento para participar en el mismo.

Firma autógrafa

En Caracas, a los _____ días del mes de _____ de 2015.

Para mayor información sobre el proyecto de investigación, comuníquese con las autoras de la presente investigación a través de los correos: rosmary.guillen@hotmail.com o ybaez_2@hotmail.com

| | | |
|-------------------------|---|--|
| Datos Personales | | |
| Edad: _____ | Sexo: Femenino _____ Masculino _____ | |
| Cargo: _____ | | |

CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL
(Blanch, Sahagún, y Cervantes, 2010)

A continuación aparecen una serie de comentarios que desprenden sentimientos y opiniones con respecto a las situaciones que ocurren a diario en su centro de trabajo. Por favor lea cuidadosamente cada uno de los enunciados presentados y seleccione la opción que se acerque más a sus sentimientos y opiniones.

Factor de Bienestar Psicosocial

Escala de Afectos

Instrucciones: Rodee el número elegido

Actualmente, en mi trabajo, siento:

| | | | | | | | | |
|----------------|---|---|---|---|---|---|---|--------------|
| Insatisfacción | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Satisfacción |
| Inseguridad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Seguridad |
| Intranquilidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Tranquilidad |
| Impotencia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Potencia |
| Malestar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Bienestar |
| Desconfianza | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Confianza |
| Incertidumbre | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Certidumbre |
| Confusión | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Claridad |
| Desesperanza | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Esperanza |
| Dificultad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Facilidad |

Escala de Competencias

Instrucciones: Rodee el número elegido

Actualmente, en mi trabajo, siento:

| | | | | | | | | |
|----------------|---|---|---|---|---|---|---|--------------|
| Insensibilidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Sensibilidad |
| Irracionalidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Racionalidad |
| Incompetencia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Competencia |
| Inmoralidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Moralidad |
| Maldad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Bondad |
| Fracaso | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Éxito |
| Incapacidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Capacidad |
| Pesimismo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Optimismo |
| Ineficacia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Eficacia |
| Inutilidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Utilidad |

Escala de Expectativas

Instrucciones: Rodee el número elegido

| Está(n) bajando | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Está(n) subiendo |
|---|---|---|---|---|---|---|---|------------------|
| En mi trayectoria laboral: | | | | | | | | |
| Mi motivación por el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Mi identificación con los valores de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Mi rendimiento profesional | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| La calidad de mis condiciones de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Mi autoestima profesional | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| La cordialidad en mi ambiente social de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| La conciliación de mi trabajo con mi vida privada | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Mi confianza en mi futuro profesional | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Mi calidad de vida laboral | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| El sentido de mi trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Mi acatamiento de las pautas de la dirección | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Mi estado de ánimo laboral | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Mis oportunidades de promoción laboral | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Mi sensación de seguridad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Mi participación en las decisiones de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Mi satisfacción con el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Mi realización profesional | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| El nivel de excelencia de mi organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Mi eficacia profesional | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Mi compromiso con el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Mis competencias profesionales | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |

Factor de Efectos Colaterales

Escala de Somatización

Instrucciones: Rodee el número elegido

| Nunca | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Siempre |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---------|
| Actualmente, por causa de mi trabajo, siento: | | | | | | | | |
| Trastornos digestivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Dolores de cabeza | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Insomnio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Dolores de espalda | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Tensiones musculares | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |

Escala de Desgaste

Instrucciones: Rodee el número elegido

| Nunca | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Siempre |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---------|
| Actualmente, por causa de mi trabajo, siento: | | | | | | | | |
| Sobrecarga de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Desgaste emocional | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Agotamiento físico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Saturación mental | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |

Escala de Alienación

Instrucciones: Rodee el número elegido

| Nunca | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Siempre |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---------|
| Actualmente, por causa de mi trabajo, siento: | | | | | | | | |
| Mal humor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Baja realización profesional | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Trato despersonalizado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Frustración | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |

