

## **CONDICIONES DE TRABAJO, FLUJO Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN VOLUNTARIOS Y EMPLEADOS**

DIMAS SULBARÁN, SANDRA CONTRERAS Y MARIÁN GUEVARA  
Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela  
dimas.sulbaran@gmail.com

### Resumen

Se estudió el efecto moderador del tipo de relación laboral sobre los efectos mediadores del flujo en la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en el trabajo. Se empleó un diseño de rutas que contó con una muestra de trabajadores de la salud (n=200), entre voluntarios y empleados, que respondieron las escalas de bienestar psicológico, CyMAT y disposición a fluir en el trabajo. Los resultados apoyan las hipótesis de investigación: a) relación entre condiciones de trabajo y bienestar psicológico, b) efectos moderadores del tipo de relación laboral, c) efectos supresores del flujo en el trabajo y d) efectos de supresión moderados. Los hallazgos contribuyen al conocimiento de los recursos de protección del bienestar psicológico en el trabajo.

Palabras clave: psicología organizacional, psicología de la salud, condiciones de trabajo, bienestar psicológico, flujo en el trabajo, relación laboral, análisis de rutas.

Recibido: 10 de abril de 2014  
Aceptado: 03 de julio de 2014  
Publicado: 31 de julio de 2014



## **WORKPLACE CONDITIONS, PSYCHOLOGICAL WELLBEING, FLOW AT WORK AND TYPE OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP**

DIMAS SULBARÁN, SANDRA CONTRERAS Y MARIÁN GUEVARA  
Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela  
dimas.sulbaran@gmail.com

### Abstract

The moderating effect of type of employment relationship on the mediating effects of flow in the relationship between working conditions and psychological well-being at work, was studied. Design routes that had a sample of health workers (n= 200), including volunteers and employees, who responded scales of psychological well-being, CyMAT and disposition to flow at work. The results support the research hypotheses: a) relationship between working conditions and psychological wellbeing, b) moderating effects of the type of employment relationship, c) suppressive effects of flow at work d) effects of moderated suppression. The findings contribute to knowledge resource protection psychological well-being at work.

Key words: organizational psychology, health psychology, working conditions and environment, psychological wellbeing, flow at work, path analysis.

Received: Apr 10, 2014

Accepted: Jul 3, 2014

Published: Jul 31, 2014

Interesantes avances en el estudio de la salud en las organizaciones han incluido las condiciones de trabajo (Millán, Calvanese y D'Aubeterre, 2013) y la disposición a fluir en el trabajo (Millán y D'Aubeterre, 2012; Millán, D'Aubeterre y Garassini, 2010), con el interés de comprender y explicar el bienestar psicológico (Bakker y Demerouti, 2007; D'Aubeterre, 2011; Millán y D'Aubeterre, 2010, 2011; Millán, García-Álvarez y D'Aubeterre, 2014; Sánchez-Cánovas, 2007). Este interesante fenómeno ha sido reconocido como elemento esencial de la salud humana, según la Organización Mundial de la Salud (1948). Esto ha devenido en interesantes estudios con respecto a la relación entre las condiciones de trabajo y la disposición a fluir en el trabajo y de esta última con el bienestar psicológico (Millán, 2012; Millán, D'Aubeterre y Garassini, 2012). Incluso, se sabe que la disposición a fluir en el trabajo funciona como mediador de la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico (Anaya y Salanova, 2012).

Con respecto a la relación entre las *condiciones de trabajo y el bienestar psicológico*, los trabajos de Bakker y Demerouti (2007) han aportado interesantes evidencias con respecto a la relación entre los recursos organizacionales y los factores individuales asociados a la motivación y la salud. En tanto que autores como Fullagar y Kelloway (2009) no solo mostraron la relación entre el “flujo” y las dimensiones laborales fundamentales, sino que generaron evidencias de la relación entre estas y el bienestar subjetivo (SWB). Asimismo, la literatura ha mostrado que “las fuentes de felicidad e infelicidad (también conceptualizado como “bienestar”) se pueden distinguir en cuanto a su enfoque principal, ya que algunas centran su atención en el ambiente y otras en los pensamientos y sentimientos de los individuos” (Warr, 2013).

En cuanto a la relación entre las *condiciones de trabajo y el flujo en el trabajo*, se han encontrado evidencias para las hipótesis que apoyan una relación entre los recursos personales (es decir, la autoeficacia, creencias) y los de la organización (tales como el clima de apoyo social y metas claras) y el flujo relacionado en el trabajo (absorción de trabajo, satisfacción en el trabajo y la motivación laboral intrínseca), (Salanova, Bakker y Llorens, 2006).

Por su parte, la relación entre *el flujo en el trabajo y bienestar psicológico* también ha sido estudiada por los autores antes mencionados. Los resultados han mostrado que el flujo en el trabajo tiene una influencia positiva en los recursos personales y organizacionales (Salanova, Bakker y Llorens, 2006; Warr, 2013), así como la relación entre el “flujo”, las dimensiones laborales fundamentales y el bienestar subjetivo (SWB), (Fullagar y Kelloway, 2009),

mientras que el trabajo de Bassi y Fave (2012) afirma que múltiples estudios destacan que los individuos perciben el trabajo como una oportunidad para el flujo o experiencia óptima, pero no tan deseable y agradable, en lo que se ha definido como “la paradoja del trabajo”. Más interesante resultó para el planteamiento de nuestra hipótesis central, las experiencias de profesionales y voluntarios en primeros auxilios que sugirieron que trabajar como socorristas puede promover el bienestar.

Por último, se rescatan los resultados de aquellas investigaciones que han mostrado la relación entre la práctica de voluntariado y el bienestar psicológico. Se ha observado que la experiencia del voluntariado influye en cómo se sienten las personas y cómo evalúan sus vidas como un todo, lo cual se acerca al concepto de bienestar eudamónico que guía la presente investigación. Asimismo, se encontró que las personas que realizan tareas de voluntariado son más proclives a considerarse felices (Akintola, 2010; Thoits y Hewitt, 2001; Wilson, 2000). Por su parte, los resultados de estudios que comparan las experiencias de trabajadores en primeros auxilios (Sartori y Delle Fave, 2014), sugirieron que trabajar como socorristas puede promover el bienestar a través de experiencias óptimas.

Sin embargo, es importante tomar en cuenta que la mayoría de los estudios ha reducido el complejo mundo del trabajo a la experiencia de los empleados, con lo cual se invisibilizan otras formas de experiencia laboral como el voluntariado (Wilson, 2000). Pero ¿qué diferencia el tipo de relación laboral, más allá de la mera definición del trabajo voluntario? Autores como Neffa (2003) se ocuparon de dar una conceptualización de las modalidades de relación laboral en función del cruce de dos variables, a saber: el tipo de actividad (mercantil y no mercantil) y la forma de movilización de la fuerza de trabajo (libre, asalariado y forzado). En lo sucesivo, se entenderá que el trabajador puede llevar a cabo una tarea con el interés de recibir un salario o no y esto distingue al trabajador empleado del voluntario.

La complejidad de los procesos asociados con la práctica del voluntariado y la ausencia de investigaciones que comparen las respuestas de estos grupos con las de empleados, en los múltiples y diversos factores psicosociales de la organización, demandan el desarrollo de investigaciones pertinentes. Más específicamente, no se conocen antecedentes empíricos acerca de la relación entre el tipo de relación laboral y las condiciones de trabajo, así como con el flujo en el trabajo y el bienestar psicológico. En un planteamiento hipotético, de existir diferencia en la respuesta de empleados y voluntarios a los distintos

cuestionarios correspondientes a los factores ambientales, psicosociales y personales asociados a la salud laboral, se podría estar en presencia de una variable moderadora, y entendido que la investigación ha mostrado un efecto mediador de la disposición a fluir en el trabajo en la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico (Anaya y Salanova, 2012), resulta lógico pensar en un posible efecto moderador del tipo de relación laboral (voluntario-empleado) en el efecto mediador antes mencionado.

Por lo antes descrito, la presente investigación se propuso probar un modelo de mediación moderada que explicaría el bienestar psicológico en función de las variables organizacionales tipo de relación laboral, flujo en el trabajo y satisfacción con las condiciones y medio ambiente de trabajo. En este sentido se atendió a la siguiente cuestión: ¿Cuáles son las cualidades de moderación del tipo de relación laboral sobre la mediación de la disposición a fluir en el trabajo en la relación existente entre las condiciones de trabajo sobre el bienestar psicológico?

En términos específicos, la presente investigación buscó ser un aporte para la solución a esta interrogante con base en los datos aportados por un grupo de trabajadores, entre voluntarios y empleados, del área de la salud del área metropolitana de Caracas, los cuales contribuyeron a dar respuesta al siguiente conjunto de preguntas: ¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo, el bienestar psicológico y la disposición a fluir en el trabajo? ¿Cuáles son las cualidades de moderación del tipo de relación laboral en la relación existente entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico? ¿Cuáles son las cualidades de mediación de la disposición a fluir en el trabajo en la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico? y ¿cuáles son las cualidades de moderación del tipo de relación laboral en la mediación del flujo en el trabajo sobre la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico?

Al respecto se hipotetizó que si el tipo de relación laboral es moderador del efecto mediador del flujo en el trabajo en la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico, entonces habrá diferencias entre los comportamientos de aquellos sujetos que se adscriben a sus trabajos en una relación de voluntariado con respecto a los que lo hacen como empleado, que se reflejará en la forma en que el flujo en el trabajo media en la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico (Anaya y Salanova, 2012), tal como se plantea en la figura adjunta para el modelo en cuestión.

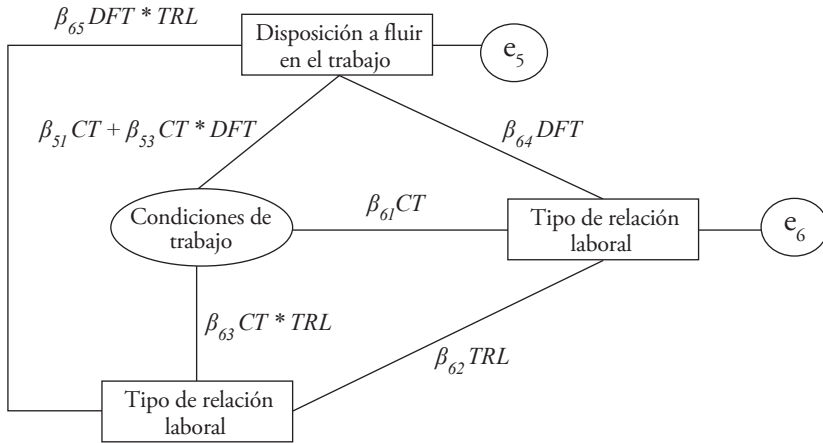


Figura 1. Representación de un modelo hipotético de las variables moderadoras y mediadoras de la relación entre las condiciones de trabajo, bienestar psicológico, disposición a fluir en el trabajo y tipo de relación laboral.

En concordancia con la estrategia analítica de Muller, Judd y Yzerbyt (2005), una vez corroborados los supuestos en cuanto a la relación entre: a) condiciones de trabajo y bienestar psicológico, b) condiciones de trabajo y flujo en el trabajo, c) flujo en el trabajo y bienestar psicológico, se evaluaron las siguientes hipótesis específicas:

- a. Si el tipo de relación laboral (voluntario-empleado) modera la relación entre condiciones de trabajo, flujo en el trabajo y bienestar psicológico, entonces, el efecto de las condiciones de trabajo sobre los niveles de flujo en el trabajo, así como de este último sobre el bienestar psicológico será diferente al comparar los resultados de voluntarios con los de empleados.
- b. Si el flujo en el trabajo tiene efecto mediador en la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico, entonces, la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico se alterará de forma significativa cuando se controlen los efectos del flujo en el trabajo en la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico.

- c. Si el tipo de relación laboral (voluntario-empleado) modera el efecto mediador del flujo en el trabajo sobre la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico, entonces, el efecto mediador del flujo en el trabajo sobre la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico será diferente al comparar el comportamiento de los resultados de voluntarios con los de empleados.

## MÉTODO

### PARTICIPANTES

El muestreo empleado fue de tipo no probabilístico y propositivo (Kerlinger y Lee, 2002), el cual contó con la participación de un grupo heterogéneo en cuanto a sexo y edad, balanceados según el tipo de relación laboral (voluntarios y empleados). Uno de los criterios fundamentales para la selección fue que los participantes tuviesen al menos tres 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. Esto permitió contar con un total de cien (100) sujetos voluntarios y una cantidad equivalente (100) de empleados.

En el caso de la potencia estadística, se siguió el criterio descrito por Hair, Anderson, Tatham y Black (1999), quienes señalan que el tamaño de la muestra es de al menos 10 participantes por cada parámetro a estimar en el modelo. Se determinó entonces que el tamaño mínimo necesario para que esta muestra fuera representativa era de 200 trabajadores y para que fuera potente al menos de 100 participantes.

De esta manera, la muestra estuvo constituida por doscientos (200) trabajadores del área de la salud ubicados en el área metropolitana de Caracas, con lo cual se da cumplimiento a los requisitos de representatividad establecidos. Asimismo, se atendió a variables sociodemográficas como sexo, edad, estado civil, nivel de instrucción y tipo de relación laboral. En total, se contó con la participación de 76 hombres correspondientes al 38% de la muestra y 124 mujeres que conforman el 62% de los casos totales que se distribuyeron de forma equivalente entre los grupos de trabajadores, con edades comprendidas entre los 18 y 68 años de edad, con un promedio de edad de 34,5 años y una desviación típica de 11,91.

En cuanto al nivel de instrucción, se tiene lo siguiente: en primer lugar, 91 sujetos (45,5%) que han cursado estudios de pregrado; en segundo lugar,

65 sujetos (32,5%) con un nivel mínimo de estudios de técnico superior universitario; en tercer lugar 34 sujetos (17%) con estudios de posgrado o especializaciones; en cuarto lugar, 4 sujetos (2%) con título de maestría, y en quinto lugar 4 sujetos (2%) con estudios de doctorado, para un total de 198 casos válidos, dado que 2 participantes no reportaron su nivel de instrucción en la hoja de respuestas.

## INSTRUMENTOS

Se contó con los instrumentos de autoreporte definidos por el Cuestionario de Condiciones de Trabajo (qCT), elaborado por Blanch, Sahagún y Cervantes (2010), y validado para Venezuela por Millán y D'Aubeterre (2011), la escala de bienestar psicológico elaborada por Sánchez-Cánovas (2007) y la escala de disposición a fluir en el trabajo en su segunda versión (EDFT-2), elaborada por Millán y D'Aubeterre (2012), las cuales atienden a las siguientes características:

- *Condiciones de trabajo*: corresponde a las respuestas de los sujetos al qCT (Blanch y cols. 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 (escalas 1.1. y 1.2), organización y entorno (escalas 2.1 y 2.2) y organización y persona (escalas 3.1. y 3.2). Finalmente, estas tres categorías se agrupan en una sola dimensión denominada condiciones de trabajo. Está conformada por ítems para una escala bipolar, en que 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”).



- *Segunda edición de la escala de bienestar psicológico*: es la respuesta de los sujetos a la escala de bienestar psicológico (EBP) de Sánchez-Cánovas (2007), validada para Venezuela por Millán y D'Aubeterre (2011), distribuidos en forma diferencial en cuatro subescalas referidas al bienestar: subjetivo, material, laboral y relaciones de pareja, en la que el sujeto debe señalar "si usted en esta etapa de su vida se siente o no de esa forma, marcando con una equis (X), la opción correspondiente". A ítems tipo Likert como: "acostumbro a ver el lado favorable de las cosas", con cinco opciones de respuesta entre Nunca = 1, Algunas veces = 2, Bastantes veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5. El puntaje total obedece al puntaje sumado de las respuestas de los participantes a los distintos ítems que conforman cada dimensión, de modo que mientras mayor sea la puntuación obtenida, mayor será el grado de bienestar psicológico de los sujetos.

Con respecto a la confiabilidad, los autores de la versión original reportaron coeficientes de consistencia interna alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) de .941 para la versión total de 65 ítems, y coeficientes que oscilan entre  $\alpha = .870$  y  $\alpha = .935$  para cada subescala. En el caso de la validación venezolana, Millán y D'Aubeterre (2011) reportaron un  $\alpha = .923$  para la versión total de 65 ítems y de 0,866 en el caso de la escala ponderada de 24 ítems. En relación con las subescalas, se evidenciaron los siguientes niveles de consistencia: en bienestar subjetivo un  $\alpha = 0,935$ ; para la subescala de bienestar laboral de 0,873; para la subescala de bienestar material de 0,907; para la subescala de bienestar en las relaciones con la pareja de 0,870. Con respecto a la validez, Sánchez-Cánovas (2007) y Millán y D'Aubeterre (2011) reportaron indicadores de validez de constructo y de criterio tanto concurrente como divergente. Utiliza un sistema de escalamiento tipo Likert para las repuestas que permite elegir entre uno (1) que corresponde a Nunca o Casi nunca hasta cinco (5) que corresponde a las opciones Siempre o Casi siempre.

- *Escala de disposición a fluir en el trabajo*: elaborada por Millán, D'Aubeterre y Garassini (2012) como una adaptación al ámbito laboral de la medición del estado de flujo y/o disposición a fluir en el deporte, realizada a partir de los trabajos de Jackson y Marsh (1996); Jackson y Eklund (2002); López y cols. (2006) y García y cols. (2008), c.p. Millán, D'Aubeterre y Garassini (2012). Se señala un coeficiente de confiabilidad alfa de 0,91 para el flujo disposicional y entre 0,58 y 0,75 por cada una de sus seis dimensiones. La misma está constituida

por 24 ítems distribuidos en forma diferencial en cinco subescalas, a saber: sentido de control, implicación sobre la actividad laboral, unión entre acción y conciencia, sentido alterado del tiempo y sensación de funcionamiento óptimo. Las respuestas están en una escala tipo Likert de 5 puntos, que van desde 1 punto (muy en desacuerdo) hasta 5 puntos (muy de acuerdo).

Estas dimensiones se promedian en un índice general a partir del puntaje estándar ( $Z$ :  $\mu=0$ ;  $\delta=1$ ) calculado para cada uno de tales factores en función del baremo establecido por los autores (Millán, D'Aubeterre y Garassini, 2012), el cual garantiza el supuesto de independencia ( $r_{\text{FIF2}}=0$ ) entre los factores y cuya interpretación supone que a medida que aumenta su puntaje en la EDFT-2, el trabajador tendrá una mayor probabilidad a experimentar cotidianamente un estado de flujo en su trabajo, entendido como aquel estado subjetivo en el cual las personas tienden a estar completamente involucradas en el trabajo y que como consecuencia de ello llegan al extremo de olvidarse del tiempo, la fatiga y todo lo demás, excepto la actividad misma (Csikszentmihalyi, 2009, c.p. Millán, D'Aubeterre y Garassini, 2012).

- *Tipo de relación laboral*: esta información se obtuvo mediante el registro de respuestas de los participantes en el que seleccionaban la opción “empleado” o “voluntario” en la sección de datos personales.

## PROCEDIMIENTO

Se atendió a un estudio no experimental por encuesta (Kerlinger y Lee, 2002) y transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), con base en un diseño de rutas, puesto que se estudió una teoría causal mediante la especificación de la relación entre todas las variables implicadas (Angelucci, 2007; Ato y Vallejo, 2011). Con el uso de los cuestionarios pertinentes se llevó a cabo la recogida de información durante seis meses. Dos psicólogos industriales en condición de asistentes de investigación pidieron a los participantes responder los cuestionarios en el mismo orden en que fueron descritos anteriormente.

Atendiendo los aspectos éticos pertinentes, se entrenó a los asistentes de investigación para que explicaran a cada participante la naturaleza del estudio y presentaran las garantías con relación al anonimato y respeto a la fidelidad de sus respuestas. La participación se produjo en forma completamente

voluntaria y no relacionada con los servicios de las instituciones en las que se estableció el contacto.

### ANÁLISIS DE DATOS

Con base en la literatura metodológica (Aiken y West, 1991; Angelucci, 2007; Ato y Vallejo, 2011; Baron y Kenny, 1986; Gujarati y Porter, 2010; Hair, Anderson, Tatham y Black, 1999; Kerlinger y Lee, 2002; Muller, Judd, y Yzerbyt, 2005; Preacher, Rucker y Hayes, 2007), se atendieron de forma sistemática seis pasos con relación a: 1) análisis exploratorio de los datos, 2) descripción de las variables, 3) correlaciones generales, 4) análisis de moderación, 5) análisis de mediación y 6) análisis de moderación de la mediación.

De acuerdo con la literatura, se habla de mediación moderada en los casos en que el proceso de mediación responsable de producir los efectos del tratamiento sobre los resultados depende de los valores de una variable moderadora (Muller, Judd, y Yzerbyt, 2005; Preacher, Rucker y Hayes, 2007). Tomando como referencia la estrategia de análisis propuesta por estos autores, se atenderá al contraste de las siguientes seis ecuaciones:

Ecuación 1. Efectos directos de las condiciones de trabajo sobre el bienestar psicológico:

$$BP = \beta_{10} + \beta_{11} CT + \varepsilon_1$$

Ecuación 2. Efectos directos de las condiciones de trabajo sobre la disposición a fluir en el trabajo:

$$DFT = \beta_{20} + \beta_{21} CT + \varepsilon_2$$

Ecuación 3. Efectos directos e indirectos de las condiciones de trabajo sobre el bienestar psicológico, controlando los efectos de la disposición a fluir en el trabajo:

$$BP = \beta_{30} + \beta_{31} CT + \beta_{32} DFT + \varepsilon_3$$

Ecuación 4. Efectos directos de las condiciones de trabajo sobre el bienestar psicológico y moderado por el tipo de relación laboral:

$$BP = \beta_{40} + \beta_{41} CT + \beta_{42} TRL + \beta_{43} CT * TRL + \varepsilon_4$$

Ecuación 5. Efectos directos de las condiciones de trabajo sobre la disposición a fluir en el trabajo y moderado por el tipo de relación laboral:

$$DFT = \beta_{30} + \beta_{31} CT + \beta_{32} TRL + \beta_{33} CT * TRL + \varepsilon_5$$

Ecuación 6. Efectos directos e indirectos de las condiciones de trabajo sobre el bienestar psicológico, controlando la disposición a fluir en el trabajo y moderado por el tipo de relación laboral:

$$BP = \beta_{60} + \beta_{61} CT + \beta_{62} TRL + \beta_{63} CT * TRL + \beta_{64} DFT + \beta_{65} DFT * TRL + \varepsilon_6$$

En resumen, la mediación moderada implica que el efecto indirecto entre las condiciones de trabajo (CT) y el bienestar psicológico (BP) dependen de la disposición a fluir en el trabajo (DFT) e interactúa con el tipo de relación laboral (TRL), (Muller, Judd, y Yzerbyt, 2005; Preacher, Rucker y Hayes, 2007). Esto es, que el efecto de las condiciones de trabajo sobre la disposición a fluir en el trabajo depende del tipo de relación laboral ( $\beta_{53} \neq 0$ , y el efecto parcial de la disposición a fluir en el trabajo sobre el bienestar psicológico [ $\beta_{64}$ ] es distinto de cero) y/o el efecto parcial de la disposición a fluir en el trabajo sobre el bienestar psicológico depende del tipo de relación laboral ( $\beta_{65} \neq 0$ , y el efecto parcial de las condiciones de trabajo sobre la disposición a fluir en el trabajo [ $\beta_{51}$ ] es distinto de cero). En cualquiera de los dos casos, sin una moderación general del efecto de las condiciones de trabajo (p.e.  $\beta_{43} = 0$ ), esto implica que el efecto residual directo de las condiciones de trabajo sobre el bienestar psicológico, controlando la disposición a fluir en el trabajo, es moderado (p.e.  $\beta_{63} \neq 0$ ).

Dado que la variable moderadora es una dicotomía natural (voluntarios-empleados), se siguió el procedimiento analítico planteado por Baron y Kenny (1986) cuando se refieren al “caso 2” para el análisis de moderación, que implica la presencia de una variable moderadora dicotómica y una variable independiente continua. Al respecto explican que la forma típica de medir este tipo de efecto moderador es correlacionar la variable independiente con la variable dependiente en forma separada por cada valor de la variable moderadora, lo cual se mantiene en los planteamientos de Preacher, Rucker y Hayes (2007). De esta manera, el análisis de rutas para el contraste de la hipótesis de mediación moderada incorporó la segmentación del archivo en función de la variable tipo de relación laboral, lo que permitió comparar el comportamiento de los efectos directos y mediados en el grupo de voluntarios con respecto al del grupo de empleados. Para probar si los coeficientes de las dos regresiones lineales en los dos sets de data tienen

diferencias estadísticamente significativas, se aplicó el test de Chow (1960). Dados los resultados, se dice que hay un efecto moderador de la mediación cuando los contrastes estructurales muestran diferencias significativas en el comportamiento de los coeficientes de regresión, dadas las mismas variables, entre los distintos grupos.

Es importante señalar que aunque la hipótesis base supone efectos mediadores, no se descarta en los casos pertinentes ampliar el análisis con el fin de identificar aquellos efectos terciarios primarios (mediación) y secundarios (moderación), en los cuales los ajustes estadísticos producidos, en lugar de reducirla o anularla, incrementan la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico. Si este fuese el caso, el efecto resultante se denomina supresión (Ato y Vallejo, 2011) y a la tercera variable responsable del efecto se le denomina supresora. Al respecto, los autores antes citados señalan que el análisis sigue las mismas pautas del análisis de mediación con las diferencias obvias en las hipótesis y el hecho de que la relación entre la variable terciaria y la dependiente, en nuestro caso, la relación entre la disposición a fluir en el trabajo y el bienestar psicológico, no es una condición necesaria.

Todos los cálculos e ilustraciones se llevaron a cabo con el uso del software para el análisis estadístico de datos 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). Los resultados se presentan a continuación.

## RESULTADOS

Se ha estructurado este apartado sobre la base de los cuatro índices de bienestar psicológico (subjetivo, material, laboral y general), presentando para cada uno solo los resultados significativos de las ecuaciones 4, 5 y 6 descritas anteriormente. En todos los casos se calcularon los coeficientes por cada uno de los tipos de relación laboral y los resultados se presentan solo si fueron significativos y si son pertinentes para la descripción del papel moderador del tipo de relación laboral, de los efectos mediadores de la disposición a fluir en el trabajo o de la interacción entre estos. Asimismo, el  $R^2$  ajustado de la ecuación con su prueba de significación se presentan solo cuando los coeficientes  $b$  se indican por primera vez, con el fin de expresar la varianza total explicada por todas las variables incluidas. Esta información no se repitió cuando se hace referencia de nuevo a la misma  $b$ .

Se encontraron evidencias de efectos moderadores del tipo de relación laboral sobre los efectos supresores de la disposición a fluir en el trabajo en la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico. Específicamente, los efectos supresores de la disposición a fluir en el trabajo se mostraron en las relaciones entre las dimensiones desarrollo y organización y entorno material con el bienestar psicológico general.

En el caso de los empleados se observaron relaciones significativas para la ecuación 4 entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico ( $F= 39,7$ ,  $p<0,01$ ,  $R^2= .554$ ), que se define por los efectos de la regulación ( $b= -0,122$ ,  $t=-1.290$ ,  $p>0,05$ ), desarrollo ( $b= .073$ ,  $t= .603$ ,  $p>0,05$ ), organización y entorno material ( $b= -0,174$ ,  $t= -1.854$ ,  $p>0,05$ ), organización y entorno social ( $b= 0,148$ ,  $t= 1.259$ ,  $p>0,05$ ), ajuste organización-persona ( $b= -.692$ ,  $t= -5.32$ ,  $p<0,01$ ) y ajuste persona-organización ( $b= 1.132$ ,  $t= 13,49$ ,  $p<0,01$ ), y en la ecuación 5 entre las condiciones de trabajo y la disposición a fluir en el trabajo ( $F= 51,18$ ,  $p<0,01$ ,  $R^2= .619$ ), dada por los efectos de la regulación ( $b= .667$ ,  $t= 7.632$ ,  $p<0,01$ ), desarrollo ( $b= 1.322$ ,  $t= 11.71$ ,  $p<0,01$ ), organización y entorno material ( $b= -.853$ ,  $t= -9,83$ ,  $p<0,01$ ), organización y entorno social ( $b= -.376$ ,  $t= -3.46$ ,  $p<0,01$ ), ajuste organización-persona ( $b= -.782$ ,  $t= -6,5$ ,  $p<0,01$ ) y ajuste persona-organización ( $b= .324$ ,  $t= 4,16$ ,  $p<0,01$ ).

En ausencia de efectos de la disposición a fluir en el trabajo sobre el bienestar psicológico general ( $F= 2.057$ ,  $p>0,05$ ,  $R^2= 0,06$ ), se evaluó la ecuación 6, lo que arrojó un incremento en la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico al incluir la disposición a fluir en el trabajo ( $F= 36,27$ ,  $p<0,01$ ,  $R^2= .57$ ), que incluyó un cambio en los niveles de significación de los efectos de la dimensión desarrollo ( $b= .359$ ,  $t= 2.257$ ,  $p<0,05$ ) y organización y entorno material ( $b= -.358$ ,  $t= -3.134$ ,  $p<0,01$ ). Asimismo, se observó un incremento en el efecto de la disposición a fluir en el trabajo sobre el bienestar psicológico ( $b= -.216$ ,  $t= -2.726$ ,  $p<0,01$ ), tal como se ilustran en la figura 2.

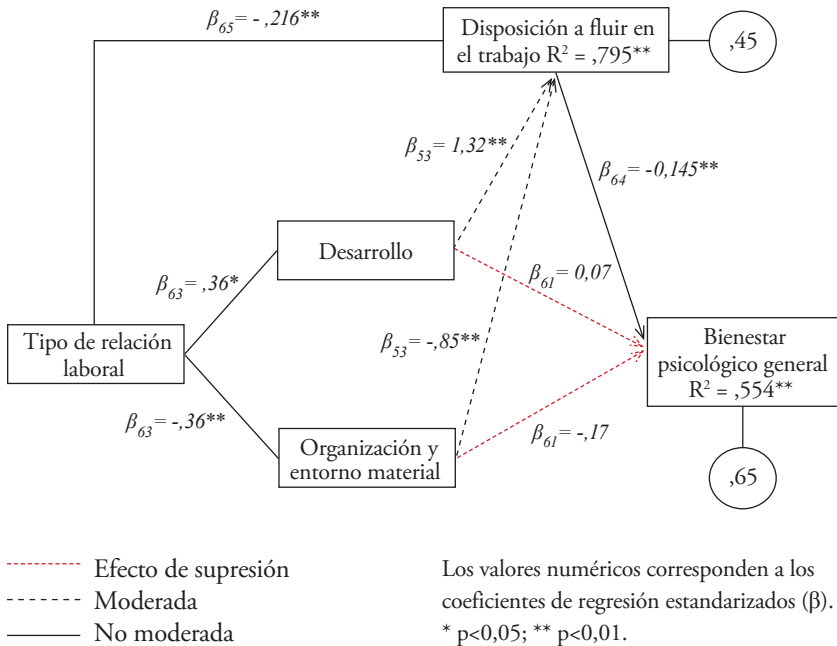


Figura 2. Diagrama de rutas resultante para el efecto moderador del tipo de relación laboral en la relación entre las condiciones y la disposición a fluir en el trabajo con el bienestar psicológico. Tipo de relación laboral (1= empleados, 0 = voluntarios).

Aunque los efectos supresores solo se mostraron para las relaciones entre las dimensiones desarrollo y organización y entorno material de las condiciones de trabajo con el bienestar psicológico general, en términos generales, el análisis evidenció efectos que permiten sostener parcialmente la hipótesis de interacción entre el tipo de relación laboral y las condiciones de trabajo en su relación con la disposición a fluir en el trabajo y el bienestar psicológico.

## DISCUSIÓN

Al evaluar la diferencia entre las respuestas de voluntarios y empleados se evidenció un efecto moderador del tipo de relación laboral sobre el efecto de las *condiciones de trabajo* al explicar el *flujo* en el trabajo. En el mismo destaca que las relaciones son estadísticamente significativas solo en el grupo de empleados, lo cual permite sostener la hipótesis que solo en los

empleados las condiciones de trabajo explican los niveles de disposición a fluir en el trabajo. Estos resultados están en consonancia con los modelos que explican la relación entre los recursos de la organización y el flujo en el trabajo en empleados (Salanova, Bakker y Llorens, 2006). En otras palabras, estos resultados corroboran que las condiciones de trabajo no explican los niveles de disposición a fluir en el trabajo de los voluntarios. Esto permite suponer que la disposición en el voluntariado se asocia menos con factores ambientales que prosociales como la conducta altruista (Unger, 1991), el reconocimiento social (Mannino, Snyder y Omoto, 2011), la reciprocidad (Manatschal y Freitag, 2014) y la personalidad como la empatía (Wilson, 2000).

Por su parte, la ausencia de efectos significativos del flujo en el trabajo sobre el bienestar psicológico no mostró diferencias al comparar las respuestas de voluntarios y empleados, lo cual, en primer lugar, contradice los hallazgos de Millán, D'Aubeterre y Garassini (2012), aunque estos mismos autores advirtieron acerca de la necesidad de llevar a cabo estudios de estas variables en contextos más específicos. De modo que estos resultados permiten sostener que, en el contexto de la salud, la sensación de experiencias óptimas asociadas al trabajo proporciona, en general, tanto para voluntarios como empleados, altos niveles de bienestar, tal como se concluye en el trabajo de Sartori y Delle Fave (2014).

A diferencia del comportamiento de las respuestas de los voluntarios, en el grupo de empleados el desarrollo correlaciona de manera directamente proporcional con el bienestar psicológico general ( $\beta = .359$ ;  $p < 0,05$ ), solo tras controlar los efectos del flujo en el trabajo, lo cual, al haber mostrado relación entre desarrollo y flujo en el trabajo ( $\beta = 1.322$ ;  $p < 0,01$ ) y ausencia de relación del flujo con el bienestar psicológico general, es evidencia de efectos supresores moderados (Ato y Vallejo, 2011). Como se pudo observar en las respuestas de los empleados, la relación entre desarrollo y bienestar psicológico general no era significativa en presencia de los efectos del flujo ( $\beta = .073$ ;  $p > 0,05$ ). Esto permite suponer que en las respuestas de los empleados, los efectos del flujo en el trabajo anula la relación antes mencionada. Sin embargo, al controlar los efectos del flujo se produce la relación entre desarrollo y bienestar psicológico general. Esto nos indica que, a diferencia de los voluntarios, sin la influencia del flujo, los empleados que reportan mayores puntajes de desarrollo en las condiciones de trabajo tienden a reportar valores más altos de bienestar psicológico general.



Estos resultados consiguen explicación en el propio concepto de la teoría del flujo (Csikszentmihalyi, 1990), cuando se afirma que el estado de flujo en el trabajo se caracteriza por una experiencia en la cual el trabajador se relaciona de forma autotélica con las tareas, es decir, se refiere a una actividad que se contiene en sí misma, que se realiza no por el interés en algún beneficio externo, sino simplemente porque realizar la tarea es en sí misma la recompensa. Esto confirma que en aquellos empleados con bajos niveles de flujo en el trabajo se cumplen las hipótesis que relaciona los niveles de satisfacción con la condiciones de desarrollo y los niveles de bienestar psicológico del trabajador (Bakker y Demerouti 2007; Fullagar y Kelloway, 2009; Warr, 2013).

Estos hallazgos enriquecen las explicaciones del bienestar psicológico al confirmar no solo el efecto moderador del tipo de relación laboral, sino la capacidad mediadora del flujo en el trabajo sobre la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico. Demuestra que, a diferencia de los voluntarios, la presencia del flujo en el trabajo en los empleados anula la tradicional relación entre los niveles de desarrollo y el bienestar psicológico general, lo cual podría funcionar como un factor de protección en aquellas situaciones en las cuales no se puede ofrecer al empleado condiciones óptimas para el crecimiento profesional, tales como: 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.

De igual manera, se pudo observar que, a diferencia del comportamiento de las respuestas de los voluntarios, en el grupo de empleados la organización y entorno material se correlaciona de manera inversamente proporcional con el bienestar psicológico general ( $\beta = -.358$ ;  $p < 0,01$ ), solo tras controlar los efectos del flujo en el trabajo, lo cual, el haber cumplido con los requisitos de relación entre la organización y entorno material y ausencia de relación con el flujo en el trabajo ( $\beta = -.853$ ;  $p < 0,01$ ) y ausencia de relación entre el flujo en el trabajo y el bienestar psicológico general, es evidencia de efectos supresores moderados. Como se pudo observar, en las respuestas de los empleados, la relación entre la organización y entorno material y el bienestar psicológico general no era significativa bajo los efectos del flujo ( $\beta = -.174$ ;  $p > 0,05$ ). Esto hace suponer que, en las respuestas de los empleados, los efectos del flujo en el trabajo anula la relación en cuestión. Sin embargo, al

controlar los efectos del flujo se produce la relación entre la valoración que el empleado hace de los factores materiales de la organización con el bienestar psicológico general.

Esto sugiere que, a diferencia de la experiencia de los voluntarios, sin la influencia del flujo en el trabajo, los empleados que reportan mayores puntajes de organización y entorno material en las condiciones de trabajo tendieron a reportar valores más bajos de bienestar psicológico general. En otras palabras, a diferencia de los voluntarios, la presencia de flujo en los empleados anula la relación entre los niveles de organización y entorno material y el bienestar psicológico general, lo cual, al igual que en el caso del desarrollo, podría funcionar como un factor de protección en aquellas situaciones en las cuales no se puede ofrecer al empleado condiciones óptimas en cuanto a las necesidades materiales, tales como entorno físico, instalaciones y equipamientos, recursos materiales y técnicos, prevención de riesgos laborales y servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.).

Cabe destacar que estos resultados contradicen los acercamientos más intuitivos que suponen una relación directamente proporcional entre las condiciones materiales de la organización y el bienestar psicológico de los empleados. Sin embargo, la literatura muestra evidencias que sostienen la existencia de un fenómeno en las relaciones laborales al que han denominado “paradoja del trabajo” (Bassi y Fave, 2012), cuyos desarrollos se han asociado a la influencia del flujo (Fave, Massimini y Bassi, 2011). Incluso, la fenomenología del trabajo muestra que no siempre las mejores condiciones materiales de una empresa se relacionan con experiencias más saludables en los empleados, lo cual explica por qué algunas personas prefieren organizaciones que ofrecen condiciones materiales menos óptimas a cambio de mayor bienestar psicológico.

Esto quizás pueda ser explicado por el hecho de que las organizaciones que ofrecen mejores condiciones materiales son también aquellas que más demandan a sus empleados y esto se relaciona directamente con la presencia de factores de enfermedad laboral como el estrés y el *burnout* (Bakker y Demerouti, 2007). Sin embargo, lo que revelan los resultados de esta investigación es que esta relación se anula cuando existe flujo en el trabajo, es decir, que en un estado de funcionamiento óptimo las condiciones materiales y las implicaciones de estos ambientes no afectan los niveles de bienestar psicológico del empleado.

La relevancia del presente estudio consistió no solo en confirmar resultados previos relacionados con el impacto de ciertas condiciones de trabajo y la disposición a fluir en el trabajo sobre el bienestar psicológico de los trabajadores, sino también de analizar la interacción entre el tipo de relación laboral y las relaciones mencionadas en un modelo de mediación moderada que asume efectos diferenciados de las condiciones de trabajo sobre el bienestar psicológico de los trabajadores, como resultado de los niveles de disposición a fluir en el trabajo en la experiencia de empleados con respecto a voluntarios.

## REFERENCIAS

- Aiken, L. y West, S. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Thousand Oaks, EÉ.UU: Sage.
- Akintola, O. (2010). Perceptions of rewards among volunteer caregivers of people living with AIDS working in faith-based organizations in South Africa: A qualitative study. *Journal of the International AIDS Society*, 13(1), 22. DOI: doi: 10.1186/1758-2652-13-22
- Anaya, L. y 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 Licenciatura en Psicología no publicado. Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela.
- Angelucci, L. (2007). Análisis de rutas: conceptos básicos. *Analogías del Comportamiento*, 9, 31-59.
- Ato, M. y Vallejo, G. (2011). Los efectos de terceras variables en la investigación psicológica. *Anales de Psicología*, 27(2), 550-561.
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. DOI: 10.1108/02683940710733115
- Baron, R. y Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182. DOI: 10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Bassi, M. y Fave, A. (2012). Optimal experience among teachers: New insights into the work paradox. *The Journal of Psychology*, 146(5), 533-557. DOI: 10.1080/00223980.2012.656156

- Blanch, J.M., Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo [Factor structure of Working Conditions Questionnaire]. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175-189. DOI: 10.5093/tr2010v26n3a2
- Chow, G. (1960). Tests of equality between sets of coefficients in two linear regressions. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 28(3), 591-605. DOI: 10.2307/1910133
- Cowles, M. y Davis, C. (1982). On the origins of the .05 level of statistical significance. *American Psychologist*, 37(5), 553-558. DOI: 10.1037/0003-066X.37.5.553
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper and Row Publishers.
- D'Aubeterre, M. (2011). Bienestar psicológico, fuentes de estrés ocupacional y satisfacción laboral en docentes de Educación Básica. Tesis de Maestría en Psicología no publicada. Universidad Simón Bolívar, Caracas, Venezuela.
- Fave, D., Massimini, F. y Bassi, M. (2011). Work: A paradox in flow research. In: *Psychological selection and optimal experience across cultures* (pp. 155-175). Netherlands: Springer. DOI: 10.1007/978-90-481-9876-4.
- Fullagar, C.J. y Kelloway, E.K. (2009). Flow at work: An experience sampling approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 595-615. DOI: 10.1348/096317908X357903.
- Gujarati, D. y Porter, D. (2010). *Econometría* (5ª ed.). (P. Carril, Trad.) México, D.F.: McGraw- Hill (Trabajo original publicado 2009).
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. y Black, W. (1999). *Análisis multivariante* (5ª ed.). Madrid: Prentice Hall.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: métodos de investigación en ciencias sociales* (4ª ed.). México, D.F.: McGraw-Hill.
- Manatschal, A. y Freitag, M. (2014). Reciprocity and volunteering. *Rationality and Society*, 26(2), 208-235. DOI: 10.1177/1043463114523715
- Mannino, C., Snyder, M. y Omoto, A. (2011). Why do people get involved? Motivations for volunteerism and other forms of social action. *Social Motivation*, 127.
- Millán, A. (2012). Coincidencia: Cronopsicología – Turno laboral como moderadora de la relación entre disposición a fluir en el trabajo y

- bienestar psicológico. Trabajo de Maestría en Psicología no publicado, Universidad Simón Bolívar, Caracas, Venezuela.
- Millán, A. y D'Aubeterre, M. (2010). El empleo y el desarrollo de instituciones positivas: una aproximación desde el marco legal, el contexto organizacional y las investigaciones realizadas con el bienestar. En C. Camilli y M. Garassini (Eds.). *Psicología positiva: estudios en Venezuela* (pp. 336-351). Caracas: Publicaciones Monfort.
- 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.
- Millán, A. y D'Aubeterre, M. (2012). Fluir en el trabajo: un camino hacia el bienestar de los trabajadores. En C. Camilli y M. Garassini (Eds.). *La felicidad duradera: estudios sobre el bienestar en psicología positiva* (pp. 255-274). Caracas, Venezuela: Alfa.
- Millán, A., D'Aubeterre, M. y Garassini, M. (2010). Desarrollo y validación de la segunda versión de la escala de disposición a fluir en el trabajo (EDFT-2) en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista CES Psicología*.
- Millán, A., D'Aubeterre, M. y Garassini, M. (2012). Relación entre la disposición a fluir en el trabajo, *burnout* y bienestar psicológico en una muestra multiocupacional venezolana. En A. Struck, y M. Vidal-Aguilera (Eds.). *Conectando ideas para la sociedad* (pp. 1-27). Caracas: Universidad Central de Venezuela.
- 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.C., García-Álvarez, D.J. y D'Aubeterre, M.E. (2014). Efecto de la inteligencia emocional y flujo de trabajo sobre estresores y bienestar psicológico: análisis de ruta en docentes. *Revista Colombiana de Psicología*, 23(1), 207-228.
- Muller, D., Judd, C. y Yzerbyt, V. (2005). When moderation is mediated and mediation is moderated. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 852-863. DOI: 10.1037/0022-3514.89.6.852
- Neffa, J. (2003). El trabajo humano. Recuperado el 23 de febrero de 2015, de [http://www.oei.org.ar/edumedia/pdfs/T10\\_Docu4\\_Eltrabajohumano\\_Neffa.pdf](http://www.oei.org.ar/edumedia/pdfs/T10_Docu4_Eltrabajohumano_Neffa.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (1948). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Disponible en: [http://www.who.int/governance/eb/who\\_constitution\\_sp.pdf](http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf)

- Preacher, K., Rucker, D. y Hayes, A. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185-227. DOI: 10.1080/00273170701341316
- Salanova, M., Bakker, A. y Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7(1), 1-22. DOI: 10.1007/s10902-005-8854-8
- Sánchez-Cánovas, J. (2007). *Escala de bienestar psicológico (EBP). Manual de aplicación* (2ª ed.). Madrid: TEA Ediciones, S.A.
- Sartori, R. y Delle Fave, A. (2014). First-aid activities and well-being: The experience of professional and volunteer rescuers. *Journal of Social Service Research*, 40(2), 242-254. DOI:10.1080/01488376.2013.876954
- Thoits, P. y Hewitt, L. (2001). Volunteer work and well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 42(2), 115-131. DOI: 10.2307/3090173
- Unger, L. (1991). Altruism as a motivation to volunteer. *Journal of Economic Psychology*, 12(1), 71-100. DOI: 10.1016/0167-4870(91)90044-T
- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada [Sources of happiness and unhappiness in the workplace: A combined perspective] [Resumen]. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 99-106. DOI: 10.5093/tr2013a15
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240. DOI: 10.1146/annurev.soc.26.1.215