

## **CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO, BIENESTAR PSICOLÓGICO Y DISPOSICIÓN A FLUIR EN EL TRABAJO: UN ESTUDIO EN TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN**

DIMAS SULBARÁN Y JOSÉ ALBERTO JUSTINIANI  
Universidad Central de Venezuela-Escuela de Psicología  
dimas.sulbaran@ucv.ve; justiniani@gmail.com

### Resumen

La presente investigación se propuso estudiar el efecto mediador de la disposición a fluir en el trabajo en la relación entre las condiciones/ medio ambiente de trabajo y el bienestar psicológico en trabajadores de la construcción. Se llevó a cabo una investigación no experimental, de campo y transversal, con diseño de rutas. Contó con la participación de un grupo de trabajadores de la construcción (n=40), que respondieron de forma voluntaria a las escalas de bienestar psicológico, disposición a fluir en el trabajo y condiciones de trabajo, todas validadas para el contexto nacional. Los resultados confirman en forma parcial las hipótesis de mediación y supresión de la disposición a fluir en el trabajo sobre la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico. La relevancia del presente estudio estriba no solo en confirmar las relaciones previstas, sino también en analizar la interacción entre estas variables en un modelo que describe las particularidades del trabajo en el sector de la construcción.

Palabras clave: psicología organizacional, psicología de la salud, salud ocupacional, condiciones de trabajo, bienestar psicológico, disposición a fluir en el trabajo, trabajadores de la construcción

Recibido: 19 de julio de 2014  
Aceptado: 02 de diciembre de 2014  
Publicado: 30 de diciembre de 2014



## **WORKING CONDITIONS AND WORK ENVIRONMENT, PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND DISPOSITION TO FLOW AT WORK: A STUDY IN CONSTRUCTION WORKERS**

DIMAS SULBARÁN Y JOSÉ ALBERTO JUSTINIANI  
Universidad Central de Venezuela-Escuela de Psicología  
dimas.sulbaran@ucv.ve; justiniani@gmail.com

### Abstract

Based on the developments of positive occupational health psychology, the purpose of this research was to examine the mediating effect of the disposition to flow at work in the relationship between the working conditions/environment, and psychological wellbeing in construction workers. The study was conducted as a non-experimental and cross-sectional research, with the implementation of route design. Scales of psychological well-being, disposition to flow at work and working conditions, all validated for the national context, were administered to a voluntarily participating sample of n=40 construction workers. Results confirm, partially, the hypothesis of mediation and suppression of the disposition to flow at work on the relationship between working conditions and psychological wellbeing. The relevance of this study lays not only in the confirmation of the expected relationships, but also on the analysis of the interaction between these variables in a model that describes the peculiarities of work in the construction sector.

Key words: organizational psychology, health psychology, occupational health, work conditions, psychological wellbeing, disposition to flow at work, construction workers

Received: Jul 19, 2014

Accepted: Dec 02, 2014

Published: Dec 30, 2014

Inspirados por el concepto de entornos laborales saludables (Organización Mundial de la Salud, 2010) y la importancia de la aplicación de este en los procesos organizacionales, se puede observar el desarrollo de interesantes avances en el estudio de la salud en las organizaciones desde un abordaje positivo (Salanova, Martínez, & Llorens, 2006). En términos concretos, esta investigación se inserta en la línea de investigación con el interés de comprender y explicar el bienestar psicológico (Bakker & Demerouti, 2007; D'Aubeterre, 2011; Millán & D'Aubeterre, 2010; Millán, 2011; Millán & D'Aubeterre, 2011; Sánchez-Canovas, 2007; Millán, García-Álvarez & D'Aubeterre, 2014) con base en variables psicosociales como las condiciones y medio ambiente de trabajo (Blanch, Sahagún & Cervantes, 2010; Millán, Calvanese & D'Aubeterre, 2013), el flujo en el trabajo (Fullagar & Kelloway, 2009) y, más específicamente, la disposición a fluir en el trabajo (Millán & D'Aubeterre, 2012; Millán, D'Aubeterre y Garassini, 2012). El valor del bienestar psicológico destaca cuando es reconocido como elemento esencial de la salud humana, según la Organización Mundial de la Salud (1948).

De esta manera, el bienestar en el trabajo se avizora como un tema que por razones de diversa naturaleza alcanzará un mayor protagonismo en la investigación organizacional. En este sentido, se visualizan compromisos de carácter éticos, jurídicos y económicos (Organización Mundial de la Salud, 2010). Al respecto, autores como De Simone (2014) plantean dos razones por las cuales es importante la investigación en bienestar. La primera es que las experiencias de una persona en el trabajo, ya sea de naturaleza social, física o emocional, indudablemente, afectan a la persona durante el trabajo. Por su parte, estas experiencias también “desbordan” en dominios no laborales, tales como la familia y la comunidad. En segundo lugar, los valores bajos de bienestar pueden afectar potencialmente a los trabajadores y las organizaciones de manera negativa. Los trabajadores con pobres niveles de bienestar pueden ser menos productivos, tomar decisiones de menor calidad, ser más propensos a ausentarse del trabajo y reducir consistentemente sus contribuciones generales a las organizaciones.

En términos estrictamente económicos, las empresas existen para la producción eficiente. Aspectos como el absentismo, el presentismo, el riesgo de incapacidad en el corto y largo plazo y el pago de seguros, se traducen en el incremento de costos, decremento de productividad y decremento de la calidad del producto. Garantizar la productividad de las organizaciones requiere de trabajadores saludables para alcanzar el éxito de sus empresas, lo que hace pertinente que se aseguren de contar con empleados mental y

físicamente saludables a través de la promoción y protección a la salud en sus organizaciones (Organización Mundial de la Salud, 2010).

Con base en lo anterior, el estudio del bienestar psicológico ha devenido en importantes trabajos con respecto a la relación entre este y las condiciones de trabajo (Sulbarán, Contreras, & Guevara, 2014), así como con la disposición a fluir en el trabajo y de esta última con el bienestar psicológico (Millán, 2011; Millán, D'Aubeterre & Garassini, 2012; Millán, García-Álvarez & D'Aubeterre, 2014). Incluso, se ha probado que la disposición a fluir en el trabajo funciona como mediador de la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar psicológico (Anaya & Salanova, 2012; Morchain, D'Aubeterre, & Millán, 2011; Sulbarán, Contreras & Guevara, 2014).

Con respecto a la relación entre las *condiciones de trabajo y el bienestar psicológico*, trabajos como los de Bakker & Demerouti (2007), D'Aubeterre (2011) & Sulbarán, Contreras, & Guevara (2014) evidencian la relación entre este conjunto de circunstancias y características ambientales, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrolla la actividad y las relaciones laborales con los factores más psicosociales y subjetivos de la experiencia laboral asociados con el bienestar psicológico, tales como la motivación y la salud mental. En esta línea, los antecedentes han mostrado que el trabajador de la construcción percibe que su trabajo diario presenta riesgos intrínsecos que le pueden afectar (Rodríguez Garzón, Martínez-Fiestas & López Alonso, 2013).

En cuanto a la relación entre las *condiciones y medio ambiente 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 y las 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 & Llorens, 2006). En este sentido, los trabajos de Anaya & Salanova (2012), así como Sulbarán, Contreras & Guevara (2014) probaron que tanto en trabajadores de la educación como de la salud existe una clara relación entre dichas características y circunstancias de la organización con el sentido de funcionamiento óptimo en el trabajo.

Por su parte, la relación entre *el flujo en el trabajo y bienestar psicológico* también ha sido estudiada por los autores antes mencionados. Esta asociación

entre la disposición a fluir en el trabajo y el bienestar psicológico (Garassini, 2010; Millán, D'Aubeterre, & Garassini, 2012) forma parte de la evidencia empírica del flujo como un posible precedente del bienestar psicológico en poblaciones adultas económicamente activas (Millán, D'Aubeterre & Boada, 2011). Los resultados han mostrado que el flujo en el trabajo tiene una influencia positiva en los recursos personales y organizacionales (Warr, 2013), así como la relación entre el "flujo", las dimensiones laborales fundamentales y el bienestar subjetivo (Fullagar & Kelloway, 2009). No obstante, el flujo en el trabajo no solo ha mostrado efectos directos o principales sobre el bienestar psicológico, también existe evidencia que sostiene los efectos mediadores de este factor en la relación entre factores que atentan contra la salud psicológica y el bienestar psicológico (Millán, D'Aubeterre, & Boada, 2011; Morchain, D'Aubeterre & Millán, 2011), así como de la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar psicológico (Anaya & Salanova, 2012; Sulbarán, Contreras & Guevara, 2014; Millán, D'Aubeterre & Boada, 2011; Millán, García-Álvarez & D'Aubeterre, 2014; Morchain & Inciarte, 2011). Sin embargo, todas estas investigaciones se han llevado a cabo con poblaciones de trabajadores en las áreas de gerencia y la docencia, lo cual limita no solo los alcances descriptivos y explicativos del conocimiento existente, sino que atenta contra la transferibilidad de dichos resultados a otros sectores de la industria con características distintas.

En este sentido, se rescatan los resultados de aquellas investigaciones que han mostrado la relación entre el trabajo en el contexto de la construcción y factores psicológicos. En tal sentido, se han tratado temas como la motivación (Navarro, 2008), la satisfacción (Navarro, Linares & Montañana, 2010), las condiciones de seguridad y salud en la construcción de viviendas (Solís, Arcudia & Campos, 2010), la percepción del riesgos (Rodríguez Garzón, Martínez-Fiestas & López Alonso, 2013), así como el nivel de seguridad percibidos por los trabajadores de la construcción de edificios hacia la seguridad, la salud y el medio ambiente, las percepciones de las prácticas de seguridad de los trabajadores en su entorno de trabajo habitual (Solís-Carcaño & Franco-Poot, 2014), el clima de seguridad en la industria de la construcción (Fang, Chen & Wong, 2006), entre otros. Estos trabajos nos acercan a la experiencia de los trabajadores de la construcción con respecto a los factores asociados a las condiciones y medio ambiente de trabajo. Sin embargo, no se han encontrado investigaciones que exploren de forma

puntual el bienestar psicológico y/o la disposición a fluir en el trabajo en trabajadores de este importante sector de la economía.

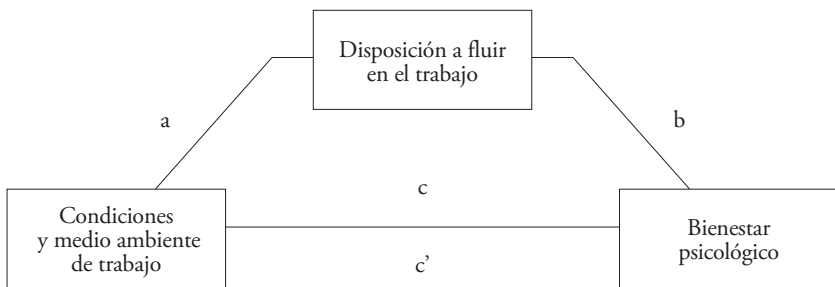
Es importante tomar en cuenta que la mayoría de los estudios, especialmente en el área de la psicología organizacional, ha reducido el complejo mundo del trabajo a la experiencia de los empleados del sector terciario, tales como el financiero, servicio social, salud e incluso educativo, con lo cual se han invisibilizado otros sectores productivos como el primario y el terciario; tal es el caso de la industria de la construcción y sus particularidades (Peralta & Serpell, 2012). Entendiendo por trabajador de la construcción a una persona que se emplea para hacer cualquier, calificado, semicalificado o no calificado, trabajo de supervisión, técnico o administrativo por cuenta ajena, si en las condiciones de empleo se expresa o implica la relación con cualquier edificio u otra obra de construcción, pero no incluye a la persona empleada principalmente en funciones de dirección o administrativo [Chief Labour Commissioner (Central), 1996], quienes, según la literatura, se ven como bien integrados al ambiente de trabajo, con la ayuda de sus afinidades culturales y la manera en que se organiza el trabajo de construcción (Solís-Carcaño & Franco-Poot, 2014).

Por lo antes descrito, la presente investigación se propuso probar un modelo de mediación que explique el bienestar psicológico general en función de las variables condiciones y medio ambiente de trabajo y disposición a fluir en el trabajo, en trabajadores de la construcción. En este sentido se atendió a la siguiente cuestión: ¿Cuáles son las cualidades de mediación de la disposición a fluir en el trabajo en la relación existente entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico, en trabajadores de la construcción? En términos concretos, se buscó aportar a la solución de esta interrogante basados en las respuestas de un grupo de trabajadores del sector de la construcción, quienes contribuyeron al contestar el siguiente conjunto de preguntas específicas.

Con base en lo antes expuesto, se hipotetizó que si el flujo en el trabajo es un factor mediador en la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar psicológico, entonces habrá diferencias en el comportamiento de la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar psicológico cuando varíen los niveles de disposición a fluir en el trabajo (Anaya & Salanova, 2012; Sulbarán, Contreras & Guevara, 2014), lo cual se evidencia en las respuestas de un grupo de trabajadores de la construcción, tal como se plantea en el siguiente sistema de hipótesis.

## HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

Si la disposición a fluir en el trabajo es mediadora de la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo con el bienestar psicológico, entonces la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar psicológico se alterará de forma significativa cuando se controle los efectos de la disposición a fluir en el trabajo sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar psicológico, en las respuestas de una muestra de trabajadores del área de la construcción, tal como se plantea en la figura 1 para el modelo en cuestión.



*Figura 1.* Diagrama de rutas para la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico mediada por la disposición a fluir en el trabajo.

En términos de las implicaciones prácticas del presente trabajo, el mismo representa un compromiso con la salud ocupacional, más específicamente en lo que concierne a la normativa vigente, tal como se establece en el artículo 1 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 2005). Asimismo, atiende a las demandas investigativas del Estado venezolano cuando promueve el estudio de aquellos aspectos sociales, culturales, psicológicos y genéticos que están asociados a la salud laboral, tal como está establecido en la necesidad de investigación en salud ocupacional n° 343. Esto, además porque las implicaciones de las condiciones y medio ambiente de trabajo sobre el bienestar psicológico suponen un factor de riesgo laboral de acuerdo con la necesidad n° 384, la cual busca indagar la prevalencia de dicho factor, su estrategia de prevención, su caracterización y las alternativas terapéuticas para abordarlo (Ministerio del Poder Popular para la Ciencia, Tecnología e Industrias Intermediarias –MCTI, 2011).

Tomando en consideración los aportes prácticos y académicos en el orden inmediato, este trabajo de investigación augura servir de contribución a la definición de factores de protección o riesgo del bienestar psicológico en la organización, en este sentido, determinar empíricamente la validez de modelos que orienten la gestión de los recursos psicosociales, es decir, tanto personales como organizacionales, en la búsqueda de la reducción o aumento de sus efectos sobre el bienestar psicológico como indicador de salud mental de los trabajadores en el contexto laboral. Por todo esto, el presente trabajo pone en práctica una estrategia metodológica con el fin de atender a los objetivos propuestos, lo cual se define en el apartado a continuación.

## MÉTODO

Se atendió a un estudio no experimental, por encuesta (Kerlinger & Lee, 2002) y transversal (Hernández & cols., 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 & Vallejo, 2011). Con el uso de los cuestionarios pertinentes se llevó a cabo la recogida de información durante un lapso aproximado de 6 meses. Dos psicólogos industriales en condición de asistentes de investigación pidieron a los participantes responder a los cuestionarios en el mismo orden en que fueron descritos anteriormente.

## ANÁLISIS DE VARIABLES

*Bienestar psicológico.* Para Sánchez-Canovas, el bienestar psicológico hace referencia a la sensación de felicidad o bienestar como experiencia subjetiva (Sánchez-Canovas, 2007). Corresponde con el grado de bienestar psicológico en tres de las cuatro dimensiones de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Sánchez-Canovas (2007), a saber: bienestar subjetivo, bienestar material y bienestar laboral. 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, la validación venezolana llevada a cabo por Millán & D'Aubeterre (2011) reportó un  $\alpha = 0,866$  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.

*Condiciones y medio ambiente de trabajo*: comprende 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 & Cervantes, 2010, p. 175). Su medida obedece a las respuestas de los sujetos al Cuestionario de Condiciones de Trabajo diseñado por Blanch, Sahagún & Cervantes (2010), conformado por 6 subescalas, a saber: (a) regulación, (b) desarrollo, (c) entorno material, (d) entorno social, (e) ajuste organización-persona y (f) adaptación persona-organización, con una confiabilidad que oscila entre 0,71 y 0,96 (Millán, Calvanese & D'Aubeterre, 2013).

*Disposición a fluir en el trabajo*: es el grado en que un trabajador se encuentra en un estado psicológico óptimo, en términos de la motivación y el disfrute personal de la tarea, en el desempeño de su rol laboral (Millán & D'Aubeterre, 2013). Se define operacionalmente por las respuestas de los trabajadores a la EDFT-3, la cual consta de 20 ítems distribuidos en forma diferencial en 5 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). La escala cuenta con indicadores adecuados de consistencia interna tanto a nivel de la escala total ( $\alpha=.913$  y  $\alpha=.906$  en ambos estudios), como en cada una de sus dimensiones componentes (las cuales oscilaban entre  $\alpha=.693$  y  $\alpha=.87$  en ambos estudios).

## PARTICIPANTES

El muestreo empleado fue de tipo no probabilístico y propositivo (Kerlinger & Lee, 2002). Como estrategia de maximización de la varianza explicativa, se utilizó la selección de muestras heterogéneas, en cuanto a región y edad y se consideró que los participantes tuviesen al menos tres meses de antigüedad laboral, ya que ello supone la presencia de recursos experienciales necesarios en el área para atender de forma pertinente a las preguntas de los cuestionarios.

De esta manera, la muestra estuvo constituida por cuarenta (40) trabajadores del área de la construcción ubicados en distintos proyectos en el territorio

nacional, con lo cual se da cumplimiento a los requisitos de representatividad establecidos. En total, se contó con la participación solo de hombres, correspondientes al 100% de la muestra, con edades comprendidas entre los 18 y 58 años de edad, con un promedio de edad de 34 años y una desviación típica de 9,1 años. En cuanto al nivel de instrucción, se tiene lo siguiente: en primer lugar, 45,5% de los sujetos ha cursado estudios de básica completa; en segundo lugar, 32,5% de los sujetos cuenta con estudios de básica incompleta; en tercer lugar, 23% de los sujetos no reportó su nivel de instrucción en la hoja de respuestas.

### PROCEDIMIENTO

Con el uso de los cuestionarios pertinentes se llevó a cabo la recogida de información durante un lapso aproximado de 6 meses. Dos psicólogos industriales en calidad de asistentes de investigación pidieron a los participantes responder a los cuestionarios en el mismo orden en que fueron descritos anteriormente. Atendiendo los aspectos éticos pertinentes, se explicó a cada participante la naturaleza del estudio y se le presentaron 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 empresas con las que se estableció el contacto.

El análisis de los datos se fundamentó en el análisis de regresión lineal, pues esta técnica permite ver la relación que existe entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar psicológico, extrayendo el efecto de la disposición a fluir en el trabajo. Tomando en cuenta las limitaciones con respecto al tamaño de la muestra, se empleó una técnica de remuestreo o *bootstrap*, la cual se ha probado que permite “extraer la máxima credibilidad a partir de la poca información disponible” (Ledesma, 2008, p. 54), superando las limitaciones de los supuestos para el análisis estadístico clásico. Con base en las referencias metodológicas (Angelucci, 2007; Ato & Vallejo, 2011; Baron & Kenny, 1986; Gujarati & Porter, 2010; Hair, Anderson, Tatham & Black, 1999; Kerlinger & Lee, 2002; Preacher, Rucker & Hayes, 2007), se planteó el cálculo para determinar los parámetros de las siguientes tres ecuaciones, con base en los valores tipificados de las variables:

- Ecuación 1.  
Efectos totales de las CyMAT sobre el BP:  
$$BP = \beta_{11}CyMAT + \varepsilon_1$$
- Ecuación 2.  
Efectos directos de las CyMAT sobre la DFT:  
$$DFT = \beta_{21}CyMAT + \varepsilon_2$$
- Ecuación 3.  
Efectos directos de las CyMAT sobre el BP,  
controlando los efectos de la DFT:  
$$BP = \beta_{31}CyMAT + \beta_{32}DFT + \varepsilon_3$$

Siguiendo la literatura, se establece la existencia de efectos mediadores cuando se cumplan las siguientes condiciones: primero, la variable independiente debe mostrar un efecto significativo sobre la variable mediadora. Segundo, la variable mediadora debe arrojar un efecto significativo sobre la variable dependiente. Tercero, la variable independiente debe mostrar un efecto significativo sobre la variable dependiente. Sin embargo, esta condición solo aplica para los análisis de mediación; en caso contrario, se puede revisar la existencia de efectos supresores. Cuarto, tras cumplir con estas tres condiciones previas, tal como han sido estipuladas, al contrastar la ecuación 3 con la ecuación 1 se debe evidenciar un cambio en la significación del efecto de la variable independiente sobre la variable dependiente, bien del tipo mediador o supresor.

En resumen, la mediación implica que el efecto entre las condiciones de trabajo (CyMAT) y el bienestar psicológico (BP) dependen de la disposición a fluir en el trabajo (DFT). Es importante señalar que aunque la hipótesis base supone efectos mediadores, no se descarta en los casos pertinentes ampliar los análisis con el fin de identificar aquellos efectos terciarios en los cuales los ajustes estadísticos producidos, en lugar de reducirla o anularla, incrementan la relación entre las CyMAT y el BP. Si este fuese el caso, el efecto resultante se denomina supresión (Ato & 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 DFT y el BP 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 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 & Davis, 1982). A continuación se presentan los resultados y su discusión.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Con base en los desarrollos teóricos en el área de la psicología de la salud organizacional positiva, se llevó a cabo el estudio del bienestar psicológico general con base en los efectos de las condiciones y medio ambiente de trabajo y los posibles efectos mediadores de la disposición a fluir en el trabajo, en una muestra de trabajadores de la construcción. Los principales hallazgos permiten sostener la hipótesis de investigación y, en este sentido, sostener tanto efectos mediadores como supresores de la disposición a fluir en el trabajo en la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar psicológico.

El análisis de mediación se ha estructurado sobre la base de los cuatro índices de bienestar psicológico (subjetivo, material, laboral y general), presentando para cada uno solo aquellos casos que se ajustan a las hipótesis de mediación, de acuerdo con las condiciones descritas anteriormente. Los resultados se presentan solo si fueron significativos y si son pertinentes para la descripción de efectos mediadores de la disposición a fluir en el trabajo en la relación entre las CyMAT y el BP. Asimismo, el  $R^2$  ajustado de la ecuación con su prueba de significación se presenta solo cuando los coeficientes  $b$  se indican por primera vez, con el fin de expresar la varianza total explicada por las variables incluidas en la relación.

Luego de confirmar la existencia de relaciones lineales entre las variables, se evaluaron las evidencias empíricas con respecto a posibles efectos mediadores o supresores de la sensación de funcionamiento óptimo y la implicación sobre la actividad laboral, en las relaciones entre las dimensiones desarrollo, ajuste persona-organización y organización y entorno material de las condiciones y medio ambiente de trabajo con el bienestar psicológico subjetivo, laboral y general, según el caso. En términos globales, el análisis arrojó pruebas satisfactorias que permiten sostener parcialmente la hipótesis de interacción entre las condiciones y medio ambiente de trabajo en su relación con la

disposición a fluir en el trabajo y el bienestar psicológico, lo cual suma evidencias a lo planteado en los antecedentes de la investigación (Anaya & Salanova, 2012; Millán, D'Aubeterre & Boada, 2011; Millán, D'Aubeterre & Garassini, 2012; Millán, García-Álvarez & D'Aubeterre, 2014; Morchain, D'Aubeterre & Millán, 2011; Sulbarán, Contreras & Guevara, 2014). Con estos resultados, además de los hallazgos destacados, se deriva la necesidad de estudios que incorporen otras variables no consideradas en esta investigación y que pueden favorecer el ajuste del modelo propuesto y en tal sentido incrementar la explicación del bienestar psicológico general en el ambiente laboral.

En primer lugar, se evidenció el efecto de las CyMAT sobre la DFT, específicamente sobre las dimensiones sensación de funcionamiento óptimo ( $F= 8.928$ ,  $p<0.01$ ,  $R^2= .376$ ) e implicación sobre la actividad laboral ( $F= 14.672$ ,  $p<0.01$ ,  $R^2= .509$ ), de la DFT, que se define por la relación entre desarrollo y sensación de funcionamiento óptimo ( $b= 0.406$ ,  $t= 3.041$ ,  $p<0.01$ ), así como entre desarrollo y ajuste persona-organización con implicación sobre la actividad laboral ( $b= 0.499$ ,  $t= 4.210$ ,  $p<0.01$  y  $b= -0.236$ ,  $t= -2.298$ ,  $p<0.05$ , respectivamente). Esto significa que los trabajadores que reportan contar con mayores oportunidades de desarrollo en la organización, son los mismos que tienden a reportar mayores niveles de sensación de funcionamiento óptimo e implicación sobre la actividad laboral. Por su parte, los resultados indican que los trabajadores que reportaron mayores niveles de ajuste con los valores y principios de la organización son los mismos que tienden a reportar menores niveles de implicación sobre la actividad laboral. De esta manera se satisface la primera condición para el análisis de los efectos mediadores del flujo *flow* en la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico.

En segundo lugar, los resultados mostraron que en ausencia de efectos de las CyMAT la DFT muestra un efecto significativo sobre las dimensiones subjetivo ( $F= 15.957$ ,  $p<0.01$ ,  $R^2= .532$ ), laboral ( $F= 21.841$ ,  $p<0.01$ ,  $R^2= .613$ ) y general ( $F= 23.989$ ,  $p<0.01$ ,  $R^2= .636$ ) del BP; específicamente, el control de los niveles de desarrollo y ajuste persona-organización favorece el efecto de la sensación de funcionamiento óptimo y la implicación sobre la actividad laboral sobre el bienestar psicológico subjetivo ( $b= 0.410$ ,  $t= 2.779$ ,  $p<0.01$  y  $b= 0.471$ ,  $t= 3.213$ ,  $p<0.01$ , respectivamente). Esto significa que, en ausencia de efectos de las oportunidades de desarrollo percibidos y del ajuste de la persona a la organización, los trabajadores que reportan gozar de mayores niveles de sensación de funcionamiento óptimo,

así como implicación sobre la actividad laboral, tienden a reportar valores más altos de bienestar psicológico subjetivo. Asimismo, se pudo observar que, en ausencia de efectos de los niveles de desarrollo, la implicación sobre la actividad laboral tiene efectos significativos sobre los niveles de bienestar psicológico laboral ( $b= 0.582$ ,  $t= 4.406$ ,  $p<0.01$ ). En otras palabras, sin incluir el efecto de los niveles de desarrollo percibidos, los trabajadores que reportaron mayores niveles de implicación sobre la actividad laboral tienden a ser los mismos que muestran puntajes más altos de bienestar psicológico. Esto, además de apoyar el cumplimiento de la condición 2 para el análisis de mediación, confirma que un trabajador que goza de altos niveles de implicación sobre la actividad laboral tiene más oportunidad de gozar también de altos niveles de bienestar psicológico laboral.

En cuanto a la tercera condición requerida para confirmar la hipótesis de mediación, los resultados mostraron la existencia de efectos significativos por parte de las CyMAT sobre las dimensiones subjetivo ( $F= 14.095$ ,  $p<0.01$ ,  $R^2= .499$ ) y laboral ( $F= 17.991$ ,  $p<0.01$ ,  $R^2= .563$ ) del BP. En el primer caso, se define por el efecto de las condiciones percibidas de desarrollo y del ajuste persona-organización sobre el bienestar psicológico subjetivo ( $b= .283$ ,  $t= 2.363$ ,  $p<0.05$  y  $b= -.254$ ,  $t= -2.443$ ,  $p<0.05$ , respectivamente). En segundo lugar, se pudo demostrar la existencia de efectos significativos por parte de la dimensión desarrollo de las CyMAT sobre el bienestar psicológico laboral ( $b= 0.329$ ,  $t= 2.942$ ,  $p<0.01$ ). Con esto se evidencia que los trabajadores que reportan gozar de mayores oportunidades de crecimiento profesional en la organización, tales como autonomía, justicia en la contratación, remuneración, reconocimiento y promoción, son los mismos que tienden a reportar mayores niveles de bienestar psicológico subjetivo y laboral. Mientras que, por su parte, puntajes más altos de acuerdo con los valores y políticas de la organización están relacionados con personas que reportan puntajes más bajos de bienestar psicológico subjetivo.

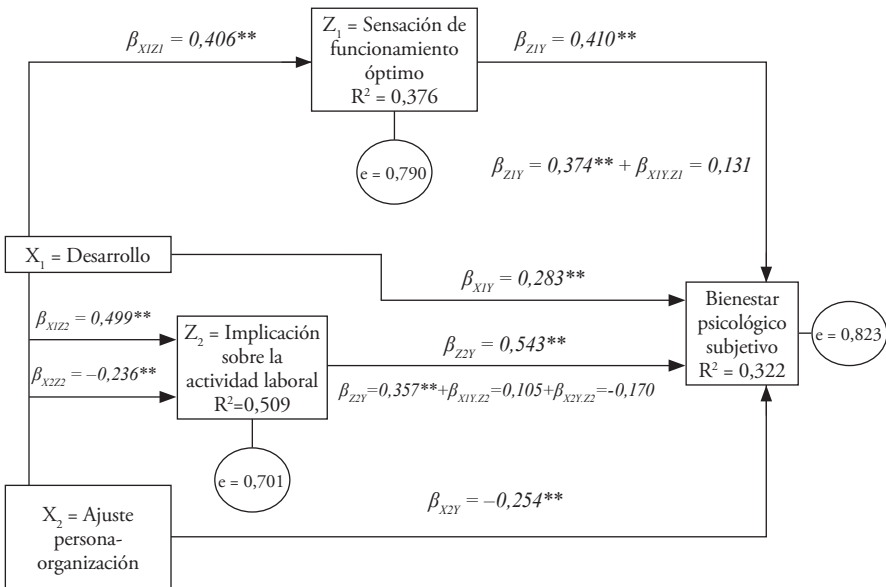
La figura 2 muestra los resultados con relación al efecto mediador de la DFT en la relación entre las CyMAT sobre el bienestar psicológico subjetivo. En este sentido, el contraste de la ecuación 3 con respecto a los resultados de la ecuación 1, mostró una reducción del efecto de las CyMAT sobre el BP, al incluir la DFT. En forma específica, los efectos de desarrollo sobre el bienestar psicológico subjetivo dejan de ser significativos cuando se controla la sensación de funcionamiento óptimo ( $b= 0.131$ ,  $t= 1.125$ ,  $p>0.05$ ). Esto significa que la sensación de funcionamiento óptimo, es decir, la percepción que tiene el trabajador de una mayor alineación entre sus objetivos personales

y los logros obtenidos en el trabajo es una experiencia necesaria para que los niveles de desarrollo tengan una incidencia efectiva sobre el bienestar psicológico subjetivo del trabajador. En otras palabras, la ausencia de sensación de funcionamiento óptimo deviene en la anulación de los efectos de las oportunidades de desarrollo sobre el bienestar psicológico subjetivo.

Asimismo, los efectos tanto de desarrollo como de ajuste persona-organización sobre el bienestar psicológico subjetivo dejan de ser significativos cuando se controla la implicación sobre la actividad laboral ( $b = 0.105$ ,  $t = 0.836$ ,  $p > 0.05$  y  $b = -0.170$ ,  $t = -1.673$ ,  $p > 0.05$ , respectivamente). Por su parte, la figura 3 muestra los resultados con relación al efecto mediador de la DFT en la relación entre las CyMAT y el bienestar psicológico laboral. En este sentido, el contraste de la ecuación 3 con respecto a los resultados de la ecuación 1, arrojó una reducción del efecto de la dimensión desarrollo de las CyMAT sobre el bienestar psicológico laboral cuando se controla la implicación sobre la actividad laboral ( $b = 0.105$ ,  $t = 0.836$ ,  $p > 0.05$ ). Al igual que con la sensación de funcionamiento óptimo, esto significa que el grado de satisfacción intrínseca que le produce al trabajador el desempeño de su rol laboral por sí mismo, que se vincula con el carácter autotélico del desempeño profesional, es una experiencia necesaria para que los niveles tanto de desarrollo como de ajuste persona-organización tengan incidencia sobre el bienestar psicológico subjetivo del trabajador, así como del desarrollo sobre el bienestar psicológico laboral.

Es decir, la ausencia de implicación sobre la actividad laboral deviene en la anulación de los efectos de las oportunidades de desarrollo y del ajuste persona-organización sobre el bienestar psicológico subjetivo y laboral, respectivamente. De manera que un ambiente laboral saludable debe, antes de potenciar las oportunidades de desarrollo de sus trabajadores, fortalecer la sensación de funcionamiento óptimo y la implicación sobre la actividad laboral para incrementar los niveles de bienestar psicológico subjetivo y laboral del trabajador. Además, la implicación sobre la actividad laboral representa un mecanismo psicológico de protección de los efectos adversos del ajuste persona-organización sobre los niveles de bienestar psicológico subjetivo del trabajador de la construcción. De este modo queda demostrado que el fortalecimiento de los sentimientos positivos de satisfacción intrínseca del trabajo anula las experiencias aversivas de tener que ajustarse a los valores y principios de la organización, tales como el horario, el cumplimiento de normas de seguridad, entre otros. Estos resultados confirman los hallazgos (Millán, García-Álvarez & D'Aubeterre, 2014; Morchain, D'Aubeterre

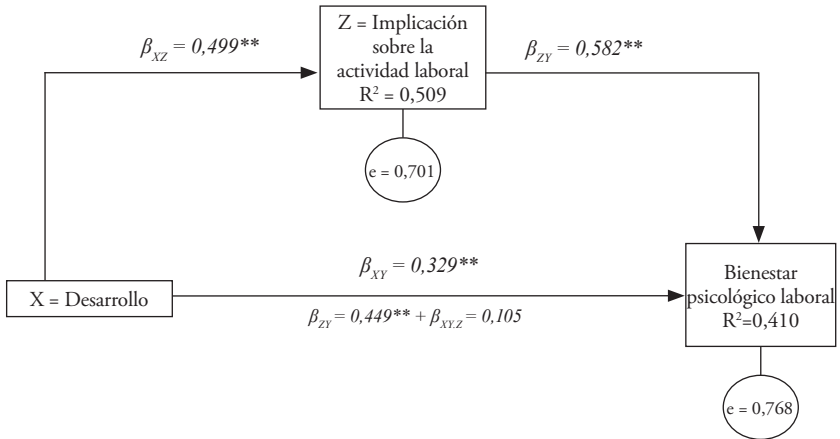
& Millán, 2011; Sulbarán, Contreras & Guevara, 2014) que sostienen cómo la disposición a fluir en el trabajo, además de promoverlo, también puede considerarse una fuente de protección personal ante los efectos de factores estresantes que disminuyen el bienestar psicológico. De modo que en la medida en que un trabajador goce de una mayor disposición a fluir en el trabajo, tal como la implicación con la actividad laboral, mayor será su capacidad resiliente ante factores estresantes como el ajuste persona-organización.



Nota: Los valores numéricos corresponden a los coeficientes de regresión estandarizados ( $\beta$ ). \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ .

*Figura 2.* Diagrama de rutas resultante para la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo, la disposición a fluir en el trabajo y el bienestar psicológico subjetivo.





Nota: Los valores numéricos corresponden a los coeficientes de regresión estandarizados ( $\beta$ ). \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ .

*Figura 3.* Diagrama de rutas resultante para la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo, la disposición a fluir en el trabajo y el bienestar psicológico laboral.

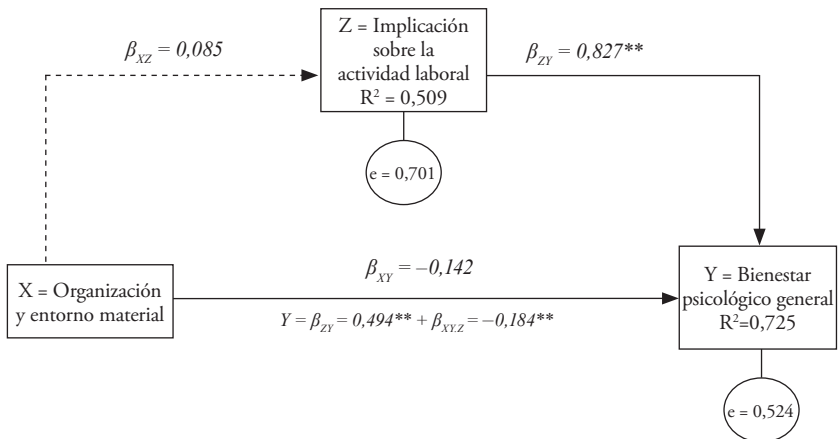
La figura 4 muestra los resultados con relación al efecto supresor de la DFT en la relación entre las CyMAT y el bienestar psicológico general. En este sentido, se puede apreciar en primer lugar, la presencia de efectos significativos por parte de las CyMAT sobre el bienestar psicológico general ( $F = 21.529$ ,  $p < 0.01$ ,  $R^2 = .609$ ). En este caso específico, se muestra la ausencia de efectos de la dimensión organización y entorno material sobre el bienestar psicológico general ( $b = -0.142$ ,  $t = -1.386$ ,  $p > 0.05$ ), lo cual niega la condición 3 para la tesis de mediación, lo que conduce a la posibilidad de evaluar efectos supresores. Sin embargo, pese a la relación entre las CyMAT y la DFT, no se evidenciaron efectos de la organización y entorno material con respecto a la implicación sobre la actividad laboral ( $b = 0.085$ ,  $t = 0.739$ ,  $p > 0.05$ ), con lo que se niega la condición 1, requerida tanto para los efectos de supresión como de mediación. En términos concretos, esto significa que la apreciación hecha por los trabajadores de la construcción con relación a aspectos del ambiente de trabajo como entorno físico, instalaciones y equipamientos, higiene, etc., no se relaciona con los niveles de implicación sobre la actividad laboral ni con el bienestar laboral general.

En ausencia de efectos de la dimensión organización y entorno material de las CyMAT, la DFT muestra un efecto significativo sobre el BP, específicamente entre la implicación sobre la actividad laboral y el bienestar psicológico general ( $b= 0.827$ ,  $t= 6.683$ ,  $p<0.01$ ). Esto, además de dar cumplimiento a la condición 2 para los análisis de efectos supresores o mediadores, significa que sin incluir la influencia de la apreciación acerca de la organización y el entorno material, los trabajadores que reportan mayores niveles de implicación sobre la actividad laboral tienden a ser los mismos que reportan mayores niveles de bienestar psicológico general.

Finalmente, se evaluó el contraste de la ecuación 3 con respecto a los resultados de la ecuación 1, lo que arrojó un incremento del efecto de las CyMAT sobre el BP, al incluir la DFT (condición 4). En términos concretos, los efectos de organización y entorno material sobre el bienestar psicológico general pasan a ser significativos e inversamente proporcionales solo cuando se controla la implicación sobre la actividad laboral ( $b= -0.184$ ,  $t= -2.131$ ,  $p<0.05$ ). En este punto se debe acotar que aunque el comportamiento de los distintos parámetros no se ajusta a ninguno de los esquemas de supresión desarrollados en la literatura (Ato & Vallejo, 2011), específicamente por el hecho de que la relación entre organización y entorno material e implicación sobre la actividad laboral no se mostró significativa, se debe destacar que la relación entre organización y entorno material y bienestar psicológico general se torna significativa solo cuando se controlan los efectos de la implicación sobre la actividad laboral, lo cual, además de tener un valor teórico importante, corresponde con la condición fundamental estipulada en la literatura para determinar efectos supresores de una variable en una relación cualquiera.

Por todo lo anterior, se sostiene que la implicación sobre la actividad laboral funciona como una variable supresora en la relación entre la organización y entorno material y el bienestar psicológico general, lo cual permite afirmar que tras controlar el efecto de la implicación sobre la actividad laboral, los trabajadores que reportaron una mayor valoración de las condiciones del ambiente de trabajo como entorno físico, instalaciones y equipamientos, limpieza, seguridad, etc., tendieron a reportar menores niveles de bienestar psicológico general. Estos resultados confirman los antecedentes que contradicen las hipótesis más intuitivas que plantean una relación directamente proporcional entre las condiciones materiales de la organización y el bienestar psicológico de los empleados (Sulbarán, Contreras & Guevara, 2014).

La literatura explica este comportamiento con base en la existencia de un fenómeno en las relaciones laborales que han denominado “paradoja del trabajo” (Bassi & Fave, 2012), cuyos desarrollos se han asociado a la influencia del flujo (Fave, Massimini & Bassi, 2011). Estos trabajos sostienen que, en ocasiones, las mejores condiciones de trabajo no se relacionan en forma directa con experiencias más saludables de los trabajadores, lo cual puede ser explicado porque las organizaciones que ofrecen mejores condiciones materiales son también aquellas que más demandan a sus empleados y esto se relaciona claramente con la presencia de factores de enfermedad laboral como el estrés y el *burnout* (Bakker & Demerouti, 2007). Sin embargo, en concordancia con lo expuesto por Fave, Massimini & Bassi (2011), estos resultados confirman que esta relación se anula por la existencia de flujo en el trabajo, específicamente, implicación sobre la actividad laboral; es decir, que cuando el trabajo representa una experiencia gratificante por sí misma, pues, como indican las referencias, en el sector de la construcción los trabajadores “se sienten motivados con el trabajo que hacen, como lo hacen y quieren continuar haciendo en el futuro” (Solís-Carcaño & Franco-Poot, 2014), las condiciones materiales y las implicaciones negativas de estos ambientes no afectan los niveles de bienestar psicológico del empleado.



Nota: Los valores numéricos corresponden a los coeficientes de regresión estandarizados ( $\beta$ ). \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ .

*Figura 4.* Diagrama de rutas resultante para la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo, la disposición a fluir en el trabajo y el bienestar psicológico general.

La relevancia del presente estudio estriba no solo en confirmar resultados previos relacionados con el impacto de las condiciones y medio ambiente de trabajo y la disposición a fluir en el trabajo sobre el bienestar psicológico de los trabajadores, sino también de analizar la interacción entre estas variables en un modelo de mediación que se suma al estudio de las particularidades del trabajo en el sector de la construcción (Fang, Chen & Wong, 2006; Peralta & Serpell, 2012; Rodríguez Garzón, Martínez-Fiestas & López Alonso, 2013; Solís, Arcudia & Campos, 2010; Solís-Carcaño & Franco-Poot, 2014). En concordancia con la literatura, los resultados evidencian que “cualquier ocupación ofrece posibilidades de experimentar *flow*. Se trataría de favorecer las oportunidades de que esta experiencia aparezca fomentando el disfrute por el trabajo hecho a gusto y con conciencia” (Salanova, Martínez, Cifre & Schaufeli, 2005, p. 92). Sin embargo, es importante tomar en cuenta que los resultados aquí expuestos obedecen a las observaciones hechas a un grupo de trabajadores de la construcción, por lo cual la transferencia directa de los resultados a otros sectores profesionales se debe manejar con la prudencia pertinente. En tal sentido, se sugiere alimentar estos hallazgos con estudios que amplíen la validez ecológica de los hallazgos.

No obstante, el contraste del comportamiento de las interacciones de las variables en este estudio con el observado en los antecedentes con trabajadores de la educación (Anaya & Salanova, 2012) y con profesionales de la salud (Sulbarán, Contreras & Guevara, 2014), muestra comportamientos diferenciados, lo cual apoya razonablemente la hipótesis de un efecto moderador en las relaciones estudiadas como producto de los cambios en el sector profesional. En este sentido, la investigación futura debería llevar a cabo estudios que permitan contrastar los efectos mediadores de la disposición a fluir en el trabajo en la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar psicológico, comparando las respuestas de trabajadores del sector secundario (manufacturero, construcción, producción masiva, energético, etc.) y el sector terciario de la economía (salud, educación, financiero, etc.).

## 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 (Tesis de pregrado). Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela.
- Angelucci, L. (2007). Análisis de rutas: conceptos básicos. *Analogías del Comportamiento*, 9, 31-59.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2005). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N° 38.236, Caracas. Recuperado de [http://www.inpsasel.gob.ve/moo\\_doc/lopcymat.pdf](http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/lopcymat.pdf)
- Ato, M. & Vallejo, G. (2011). Los efectos de terceras variables en la investigación psicológica. *Anales de Psicología*, 27(2), 550-561.
- Bakker, A. & 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. & 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. & Fave, A.D. (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., Sahagún, M. & Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175-189. Doi: 10.5093/tr2010v26n3a2
- Chief Labour Commissioner (Central). (1996). (*Regulation of Employment and Conditions of Service*) ACT. Recuperado de <http://clc.gov.in/Acts/shtm/bocw.php>
- Cowles, M. & 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
- D'Aubeterre, M. (2011). Bienestar psicológico, fuentes de estrés ocupacional y satisfacción laboral en docentes de educación básica (Tesis de maestría). Universidad Simón Bolívar, Caracas, Venezuela.

- De Simone, S. (2014). Conceptualizing wellbeing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 5(12), 118-122. Recuperado de [http://www.ijbssnet.com/journals/vol\\_5\\_no\\_12\\_november\\_2014/14.pdf](http://www.ijbssnet.com/journals/vol_5_no_12_november_2014/14.pdf)
- Fang, D., Chen, Y. & Wong, L. (Junio de 2006). Safety climate in construction industry: A case study in Hong Kong. *Journal of Construction Engineering and Management*, 132(6), 573-584. Doi: 10.1061
- Fave, D.A., Massimini, F. & Bassi, M. (2011). Work: A paradox in flow research. En *Psychological selection and optimal experience across cultures* (pp. 155-175). Netherlands: Springer. Doi: 10.1007/978-90-481-9876-4
- Fullagar, C. & Kelloway, E.K. (2009). "Flow" at work: An experience sampling approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 595-615. Doi: 10.1348/096317908X357903
- Garassini, M.E. (2010). Fluidez o experiencia óptima: el mantenimiento del bienestar. En C. Camilli & M.E. Garassini. *Psicología positiva: estudios en Venezuela* (pp. 336-355). Caracas, Venezuela: Sociedad Venezolana de Psicología Positiva.
- Gujarati, D. & Porter, D. (2010). *Econometría* (5<sup>ta</sup> ed.). (P. Carrill Villarreal, Trad.) México D.F., México: McGraw-Hill.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. & Black, W. (1999). *Análisis multivariante* (5<sup>ta</sup> ed.). (D. Cano, Trad.) Madrid, España: Prentice Hall.
- Hernández, M., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5<sup>ta</sup> ed.). México, D.F., México: McGraw-Hill.
- Kerlinger, F. & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento* (4<sup>ta</sup> ed.). México: McGraw-Hill.
- Ledesma, R. (2008). Introducción al *bootstrap*: desarrollo de un ejemplo acompañado de *software* de aplicación. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 4(2), 51-60. Recuperado de <http://www.tqmp.org/RegularArticles/vol04-2/p051/p051.pdf>
- Millán, A. (2011). Coincidencia: cronopsicología-turno laboral como moderadora de la relación entre disposición a fluir en el trabajo y bienestar psicológico (Tesis de maestría). Universidad Simón Bolívar, Caracas, Venezuela.
- Millán, A. & 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 & M. Garassini. *Psicología positiva: estudios en Venezuela* (pp. 336-351). Caracas: Publicaciones Monfort.

- 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. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3672741>
- Millán, A. & D'Aubeterre, M. (2012). Confirmación de la estructura factorial de la Escala de Disposición a Fluir en el Trabajo (EDFT-3). En A. Salcedo. *Estadística en la investigación: competencia transversal en la formación universitaria* (pp. 117-144). Caracas, Venezuela: Programa de Cooperación Interfacultades. Recuperado de <http://saber.ucv.ve/jspui/handle/123456789/4646>
- Millán, A. & D'Aubeterre, M. (2013). Fluir en el trabajo: un camino hacia el bienestar de los trabajadores. En C. Camilli & M. Garassini, *La felicidad duradera: estudios sobre el bienestar en psicología positiva* (pp. 255-274). Caracas, Venezuela: Alfa.
- Millán, A., Calvanese, N. & D'Aubeterre, M. (2013). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Condiciones de Trabajo en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista CES Psicología*, 6(2), 28-52. Recuperado de <http://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/2543>
- Millán, A., D'Aubeterre, M.E. & Boada, A. (2011). *Disposición a fluir en el trabajo como agente protector del bienestar psicológico durante la etapa adulta y en poblaciones económicamente activas*. Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela. Recuperado de <http://ares.unimet.edu.ve/academic/investigaciones/informes-investigaciones/2011/ensayo-millan-1.pdf>
- Millán, A., D'Aubeterre, M.E. & Garassini, M.E. (2012). Relación entre la disposición a fluir en el trabajo, *burnout* y bienestar psicológico en una muestra multiocupacional venezolana. En A. Struck & M. Vidal-Aguilera. *Conectando las ideas para la sociedad* (pp. 1-27). Caracas: Universidad Central de Venezuela.
- Millán, A., García-Álvarez, 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. Doi: 10.15446/rcpv.23n1.37676
- Morchain, A. & Inciarte, G. (2011). Disposición a fluir en el trabajo, *burnout*, tipología cronopsicológica, turno laboral y bienestar psicológico en una muestra multiocupacional de trabajadores venezolanos (Tesis de pregrado). Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela.
- Morchain, B., D'Aubeterre, M.E. & Millán, A. (2011). Disposición a fluir en el trabajo como mediadora de la relación entre factores generadores de estrés y el bienestar psicológico de una muestra de docentes de educación

inicial del área metropolitana de Caracas. Recuperado de <http://ares.unimet.edu.ve/academic/investigaciones/informes-investigaciones/2011/ensayo-millan-2.pdf>

Navarro, E. (2008). Revisión de la motivación de los trabajadores de la construcción: 1968-2008. *Revista de la Construcción*, 7(2), 17-29. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=127612584002>

Navarro, E., Linares, C. & Montañana, A. (2010). Factores de satisfacción laboral evocados por los profesionales de la construcción en la comunidad valenciana (España). *Revista de la Construcción*, 9(1), 4-16. Doi: 10.4067/S0718-915X2010000100002

Organización Mundial de la Salud. (1948). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Recuperado de [http://www.who.int/governance/eb/who\\_constitution\\_sp.pdf](http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de soporte*. Ginebra, Suiza: Ediciones de la OMS. Recuperado de [http://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)

Peralta, A.V. & Serpell, A. (2012). Características de la industria de la construcción. *Revista Ingeniería de Construcción*, 11, 5-22. Recuperado de <http://www.ricuc.cl/index.php/ric/article/view/348>

Preacher, K., Rucker, D. & Hayes, A. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185-227. Doi: 10.1080/00273170701341316

República Bolivariana de Venezuela. Ministerio del Poder Popular para la Ciencia, Tecnología e Industrias Intermediarias –MCTI. (2011). Necesidades de investigación 2011: definición de áreas. Recuperado de <http://www.coordinv.ciens.ucv.ve/investigacion/coordinv/index/CONCIENCIA/necesidades.pdf>

Rodríguez Garzón, I., Martínez-Fiestas, M. & López Alonso, M. (2013). El riesgo percibido por el trabajador de la construcción: ¿qué rol juega el oficio? *Revista de la Construcción*, 12(3), 83-90. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/rconst/v12n3/art10.pdf>

Salanova, M., Bakker, A. & Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7, 1-22. Doi: 10.1007/s10902-005-8854-8

Salanova, M., Martínez, I. M. & Llorens, S. (2005). Psicología organizacional positiva. En F. Palacio. *Psicología de la organización* (pp. 349-376). Madrid, España: Pearson-Prentice Hall.



- Salanova, M., Martínez, I., Cifre, E. & Schaufeli, W. (2005). ¿Se pueden vivir experiencias óptimas en el trabajo? Analizando el *flow* en contextos laborales. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 58(1), 89-100.
- Sánchez-Canovas, I. (2007). *Manual Escala de Bienestar Psicológico* (2<sup>da</sup> ed.). Madrid, España: TEA Ediciones.
- Solís, R., Arcudia, C. & Campos, C. (2010). Seguridad y salud en la construcción masiva de vivienda en México. *Ingeniería y Universidad, Pontificia Universidad Javeriana*, 10, 209-222. Recuperado de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/iyu/article/view/919>
- Solís-Carcaño, R.G. & Franco-Poot, R.J. (Marzo de 2014). Construction workers' perceptions of safety practices: A case study in Mexico. *Journal of Building Construction and Planning Research*, 2, 1-11. Doi: 10.4236/jbcpr.2014.21001
- Sulbarán, D., Contreras, S. & Guevara, M. (2014). Relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo, el bienestar psicológico, la disposición a fluir en el trabajo y el tipo de relación laboral. *Psicología*, 33(1).
- Warr, P. (2013). Sources of happiness and unhappiness in the workplace: A combined perspective. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 99-106. Doi: 10.5093/tr2013a15