



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

**RELACIÓN ENTRE CONDICIONES DE TRABAJO, BIENESTAR
PSICOLÓGICO Y DISPOSICIÓN A FLUIR EN EL TRABAJO EN
TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN**

TUTOR:
DIMAS SULBARÁN

AUTOR:
JOSÉ ALBERTO JUSTINIANI

CARACAS, SEPTIEMBRE DE 2015



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

**Relación entre Condiciones de Trabajo, Bienestar Psicológico Y Disposición a Fluir
en el Trabajo en trabajadores de la construcción**

(Trabajo de Licenciatura presentado ante la escuela de Psicología, como requisito parcial
para optar al título de Licenciado en Psicología)

Tutor:

Dimas Sulbarán

Autor:

José Alberto Justiniani

Caracas, septiembre de 2015

Agradecimientos

A los profesores de la cátedra de Psicología Industrial de la Universidad Central de Venezuela, sin cuyo esfuerzo individual, dedicación, compromiso y arraigado sentido de pertenencia a la Institución no existirían ni este trabajo, ni la Institución.

A los familiares de los profesores de la cátedra de Psicología Industrial de la Universidad Central de Venezuela, habiéndoles evitado mezquinamente compartir momentos valiosos junto a nuestros docentes; en muchos casos con la sola recompensa de la satisfacción profesional y personal.

A los profesores Myriam Díaz, Mariemma Antor, Samantha Almao, Vicente Marrero, Juan Carlos Canga, Massimo Di Salvatore y Anel Maldonado, por su comprensión y optimismo durante la etapa más difícil de la carrera universitaria.

Al profesor Dimas Sulbarán, Coordinador Académico de la Escuela de Psicología, por compartir generosamente su gran conocimiento de la Estadística como herramienta de investigación dentro de las Ciencias Sociales.

Al personal obrero y administrativo de la empresa Construcciones L&L, por su entusiasta participación en el proyecto.

A Jacqueline.

Relación entre Condiciones de Trabajo, Bienestar Psicológico Y Disposición a Fluir en el Trabajo en trabajadores de la construcción.

Justiniani, José Alberto

Julio, 2015

Resumen

La presente investigación se propuso estudiar el efecto mediador de la Disposición a fluir en el trabajo en la relación entre las Condiciones de trabajo y el Bienestar psicológico en trabajadores de la construcción. Antecedentes: la literatura muestra los desarrollos de la psicología positiva y de la salud ocupacional y mantiene las hipótesis acerca del efecto mediador de la disposición a fluir en el trabajo en la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico. Sin embargo, la investigación psicológica ha dedicado poco esfuerzo al estudio del trabajo en el sector de la construcción. Método: 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. Resultados: se encontraron evidencias que apoyan la hipótesis de mediación de la disposición a fluir en el trabajo sobre la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico. Las principales limitaciones atienden a la participación de los trabajadores de la construcción. Recomendaciones: se sugiere llevar a cabo estudios para la validación de los instrumentos en poblaciones de bajo nivel de instrucción académica; así como investigaciones que permitan determinar efectos moderadores del tipo de sector productivo, tales como construcción-salud, en la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico.

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.

**Relationship between Workplace Conditions, Psychological Wellbeing and
Workplace Flow in construction building workers.**

Abstract

This research was proposed to study the mediating effect of the disposition to flow at work in the relationship between working conditions and psychological wellbeing in construction workers. Background: The literature shows the development of positive psychology and health in organizations and maintains the hypothesis about the mediating effect of the disposition to flow at work on the relationship between working conditions and psychological wellbeing. However, psychological research has devoted little effort to the study of these specific relationships in the construction sector. Method: non-experimental, cross-sectional and field research, with path design. It was answered by a diverse group of construction workers (n = 40), who voluntarily responded to the scales of psychological well-being, disposition to flow at work and working conditions, all validated for the national context. Results: evidence to support the hypothesis of mediation of the disposition to flow at work on the relationship between working conditions and psychological wellbeing was found. The main limitations refers to the protocols for the implementation of the instruments. Recommendations: It is suggested to conduct studies to validate the instruments in populations of low academic instruction; as well as research to determine moderators effects by the productive sector, such as construction-health, on the relationship between working conditions and psychological wellbeing.

Keywords: Organizational Psychology, Health Psychology, Working Conditions, Occupational health, Psychological Wellbeing, Flow at work, construction building workers.

Índice

Agradecimientos.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
I. Introducción.....	1
II. Marco Teórico.....	5
2.1. CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.....	6
2.2 BIENESTAR PSICOLÓGICO.....	10
2.3. FLUJO (FLOW) Y DISPOSICIÓN A FLUIR EN EL TRABAJO.....	13
2.4. TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN.....	15
III. Planteamiento del Problema.....	17
3.1. HIPÓTESIS.....	21
3.1.1. <i>Hipótesis de Investigación</i>	21
3.1.2. <i>Hipótesis Específicas</i>	22
3.2. OBJETIVOS.....	24
3.2.1. <i>Objetivo General</i>	24
3.2.2. <i>Objetivos Específicos</i>	24
IV. Método	25
4.1. ANÁLISIS DE VARIABLES.....	25
4.1.1. <i>Variable Predicha</i>	25
4.1.2. <i>Variable Predictora</i>	26
4.1.3. <i>Variable Mediadora</i>	26
4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	27
4.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	28
4.4. PARTICIPANTES	29
4.5. INSTRUMENTOS	29
4.6. PROCEDIMIENTO	32
4.6.1. <i>Fase preparatoria</i>	32
4.6.2. <i>Fase de evaluación</i>	32
4.6.3. <i>Cálculo de las puntuaciones totales para cada variable</i>	33
4.6.4. <i>Fase de análisis</i>	34

V. Resultados.....	38
5.1. ANÁLISIS EXPLORATORIO DE DATOS.....	39
5.1.1. <i>Evaluación de casos atípicos</i>	39
5.1.2. <i>Prueba de Normalidad</i>	40
5.2. DESCRIPTIVOS	42
<i>Condiciones y medio ambiente de trabajo</i>	43
<i>Bienestar psicológico</i>	45
<i>Disposición a fluir en el trabajo</i>	46
5.3. CORRELACIONES BIVARIADAS	48
<i>Relación entre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el Bienestar Psicológico</i>	48
<i>Relación entre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y la Disposición a Fluir en el Trabajo</i>	51
<i>Relación entre la Disposición a Fluir en el Trabajo y el Bienestar Psicológico</i>	54
5.4. ANÁLISIS DE MEDIACIÓN.....	57
SOBRE CORRELACIONES PARCIALES PARA RANGOS ORDENADOS	58
5.4.1. <i>Correlación parcial entre condiciones y medio ambiente de trabajo sobre el bienestar psicológico, controlando los efectos del factor: “Sensación de funcionamiento óptimo” de la disposición a fluir en el trabajo</i>	59
5.4.2. <i>Correlación parcial entre condiciones y medio ambiente de trabajo sobre el bienestar psicológico, controlando los efectos del factor “implicación sobre la actividad laboral” de la disposición a fluir en el trabajo</i>	62
5.4.3. <i>Correlación parcial entre condiciones y medio ambiente de trabajo sobre el bienestar psicológico, controlando los efectos del factor “unión entre acción y conciencia” de la disposición a fluir en el trabajo</i>	65
5.4.4. <i>Correlación parcial entre condiciones y medio ambiente de trabajo sobre el bienestar psicológico, controlando los efectos del factor: “Sentido de control” de la disposición a fluir en el trabajo</i>	67
5.4.5. <i>Correlación parcial entre condiciones y medio ambiente de trabajo sobre el bienestar psicológico, controlando los efectos del factor “sentido alterado del tiempo” de la disposición a fluir en el trabajo</i>	69
5.4.6. <i>Correlación parcial entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y bienestar psicológico, controlando el puntaje general de la disposición a fluir en el trabajo</i>	71
CONCLUSIONES PARCIALES	72

VI. Discusión	74
DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	74
DIAGNÓSTICO DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO	75
DIAGNÓSTICO DE LA DISPOSICIÓN A FLUIR EN EL TRABAJO	76
RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Y EL BIENESTAR PSICOLÓGICO	77
RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO CON LA DISPOSICIÓN A FLUIR EN EL TRABAJO	78
RELACIÓN ENTRE LA DISPOSICIÓN A FLUIR EN EL TRABAJO Y EL BIENESTAR PSICOLÓGICO	79
EFFECTOS MEDIADORES DE LA DISPOSICIÓN A FLUIR EN EL TRABAJO	80
VII. Conclusiones	84
VIII. Limitaciones y Recomendaciones	85
Referencias	86
Anexos	1

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de normalidad para las condiciones y medio ambiente de trabajo (n=40).	40
Tabla 2. Prueba de normalidad para el bienestar psicológico (n=40).	41
Tabla 3. Prueba de normalidad para la disposición a fluir en el trabajo (n=40).	42
Tabla 4. Estadísticos descriptivos para las condiciones y medio ambiente de trabajo.	44
Tabla 5. Estadísticos descriptivos para el bienestar psicológico.	45
Tabla 6. Estadísticos descriptivos para la disposición a fluir en el trabajo.	47
Tabla 7. Estadísticos de correlación de Rangos Ordenados de Spearman entre las condiciones de trabajo y bienestar psicológico (n=40).	50
Tabla 8. Estadísticos de correlación de Rangos Ordenados de Spearman entre condiciones de trabajo y disposición a fluir en el trabajo (n=40).	53
Tabla 9. Estadísticos de correlación de Rangos Ordenados de Spearman entre disposición a fluir en el trabajo y bienestar psicológico (n=40).	56
Tabla 10. Estadísticos de correlación parcial entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico controlando los efectos del factor 1 “Sensación de funcionamiento óptimo” de la disposición a fluir en el trabajo (n=40).	60
Tabla 11. Estadísticos de correlación parcial entre las condiciones de trabajo y las dimensiones del bienestar psicológico controlando el factor 2 “implicación sobre la actividad laboral” de la disposición a fluir en el trabajo (n=37).	64
Tabla 12. Estadísticos de correlación parcial entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico controlando los efectos del factor 3 “unión entre acción y conciencia” de la disposición a fluir en el trabajo (n=37).	66
Tabla 13. Estadísticos de correlación parcial entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico controlando los efectos del factor 4 “Sentido de control” de la disposición a fluir en el trabajo (n=37).	68
Tabla 14. Estadísticos de correlación parcial entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico controlando los efectos del factor 5 “sentido alterado del tiempo” de la disposición a fluir en el trabajo (n=37).	70
Tabla 15. Estadísticos de correlación parcial entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico controlando los efectos de la disposición a fluir en el trabajo general (n=37).	71

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Diagrama de rutas para la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico mediada por la disposición a fluir en el trabajo.	22
<i>Figura 3.</i> Diagramas de cajas para las condiciones y medio ambiente de trabajo.	44
<i>Figura 4.</i> Diagrama de cajas para las dimensiones del bienestar psicológico.	46
<i>Figura 5.</i> Diagrama de cajas para la disposición a fluir en el trabajo.	47
<i>Figura 6.</i> Diagrama de relaciones entre los factores de las CyMAT y el bienestar psicológico.	50
<i>Figura 7.</i> Diagrama de relaciones entre los factores de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y la disposición a fluir en el trabajo.	54
<i>Figura 8.</i> Diagrama de relaciones entre los factores de la disposición a fluir en el trabajo y el BP general.	56
<i>Figura 9.</i> Sistema de correlaciones parciales entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar psicológico controlando los efectos de la Sensación de funcionamiento óptimo de la DFT.	61
<i>Figura 10.</i> Sistema de correlaciones parciales entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar psicológico controlando los efectos de la implicación sobre la actividad laboral de la DFT.	64
<i>Figura 11.</i> Sistema de correlaciones parciales entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar psicológico controlando los efectos de la unión entre acción y conciencia de la DFT.	66
<i>Figura 12.</i> Sistema de correlaciones parciales entre las CyMAT y el bienestar psicológico controlando los efectos del sentido de control de la DFT.	68
<i>Figura 13.</i> Sistema de correlaciones parciales entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el BP controlando los efectos del sentido alterado del tiempo de la disposición a fluir en el trabajo.	70
<i>Figura 14.</i> Sistema de correlaciones parciales entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el BP controlando los efectos de la DFT total.	72

I. Introducción

Los desarrollos en la comprensión y explicación de los procesos psicológicos desde los factores saludables y no como mera ausencia de enfermedad, aunado a los cambios en los modelos de la organización han llevado al establecimiento de una interesante línea de investigación en psicología positiva organizacional (Salanova, Martínez, & Llorens, 2005), con el interés de atender interesantes fenómenos como el bienestar psicológico y el flujo en el trabajo, entre otros. Situación que reproduce el discurso de la Organización Mundial de la Salud cuando, en su declaración constitucional de 1948, incluyó el término como elemento fundamental de su definición de salud. A saber: “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (Organización Mundial de la Salud, 1948).

Más allá del interés eminentemente teórico asociado a la comprensión de los procesos de salud-enfermedad que atañen a la psicología, se atiende a ese importante componente pragmático de la ciencia que está comprometido con dar solución a los problemas más relevantes de la sociedad. En tal sentido se trabaja en consonancia con el Estado venezolano cuando se busca el conocimiento que permita la comprensión y explicación de aquellos procesos asociados con la salud colectiva y más específicamente, con la salud ocupacional, cuando se hace referencia a los “aspectos sociales, culturales, psicológicos y genéticos” asociados a la salud laboral tal como se expone en la necesidades número 343 y 384 de la definición de áreas y necesidades de investigación (Ministerio del Poder Popular para la Ciencia, Tecnología e Industrias Intermediarias, 2011 pp. 21,23).

Interesantes avances en el estudio de la salud ocupacional 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 (D’Aubeterre, 2011; Millán y D’Aubeterre, 2010, 2011; Millán, García-Álvarez y D’Aubeterre, 2014; Sánchez-Cánovas, 2007). Este fenómeno que ha sido reconocido como elemento esencial de la salud humana. Esto, ha devenido en numerosos 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; Rodríguez y Cifre, 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).

La complejidad y el riesgo asociado a las condiciones y medio ambiente del trabajo de construcción de edificios (Aneziris, Topali, & Papazoglou, 2012; Che Hassan, Basha, & Wan Hanafi, 2007; Fang, Chen, & Wong, 2006; Mohamed, 2002; Rodríguez Garzon, Martínez-Fiestas, & Lopez Alonso, 2013) y la ausencia de investigaciones que, en el contexto nacional, comparen las respuestas de estos grupos con las de empleados de otras áreas productivas, en los múltiples y diversos factores psico-sociales de la organización, demandan el desarrollo de investigaciones pertinentes. Más específicamente, no se conocen antecedentes empíricos acerca de la relación entre las condiciones de trabajo, la disposición a fluir en el trabajo y el bienestar psicológico en la experiencia de trabajadores de la construcción. En un planteamiento hipotético, de existir diferencia en la respuesta de los trabajadores de la construcción a los distintos cuestionarios correspondientes a los factores ambientales, psico-sociales y personales asociados a la salud laboral, se podría estar en presencia de evidencias de que el área o sector de la organización funciona como 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; Contreras y Guevara, 2014), resulta lógico cuestionarse acerca de cómo funciona el efecto mediador antes mencionado en las respuestas de trabajadores de la construcción.

En este orden de ideas y en virtud de la importancia de los aspectos relacionados con la disposición a fluir en el trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo de trabajo, el bienestar psicológico y laboral y el trabajo de construcción de edificios, se presenta el siguiente Trabajo de Licenciatura, que sustenta su contenido en el análisis de 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 en una muestra de trabajadores venezolanos del área de la construcción de edificios.

El planteamiento del problema, presenta el marco para la justificación de la presente investigación: ¿Cuáles son las cualidades de mediación de la disposición a fluir

en el trabajo en la relación existente entre las condiciones y medio ambiente de trabajo sobre el bienestar psicológico en una muestra de trabajadores del área de la construcción de edificios? Siendo el objetivo principal de la misma estudiar el efecto mediador de la disposición a fluir en el trabajo en la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar psicológico.

Para dar respuesta a esta interrogante, se seleccionaron como variables de estudio el Bienestar Psicológico, las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y la Disposición a fluir en el trabajo, cuyas relaciones e interacciones fueron abordadas mediante un diseño de rutas, aplicando técnicas de análisis estadísticos univariantes para describir a la muestra; análisis estadísticos bivariantes que permitieran estimar las correlaciones entre las variables y, finalmente, análisis multivariantes desde las propuestas de distintos autores especializados en el análisis de rutas, que hicieron posible estudiar los efectos de mediación entre las variables de estudio.

La muestra estuvo constituida por cuarenta trabajadores de la construcción que laboran en distintos proyectos urbanísticos a nivel nacional, quienes respondieron una batería de pruebas compuesta por tres instrumentos de recolección de datos que fueron: (a) la Escala de Disposición a Fluir en el Trabajo en su tercera versión (EDFT-3) elaborada por Millán y D'Aubeterre (2012); (b) la Escala de Bienestar Psicológico elaborada por Sánchez-Cánovas (2007) y (c) el Cuestionario de Condiciones de Trabajo (qCT) elaborado por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010), todos validados para el contexto nacional por estudios llevados a cabo en la Universidad Metropolitana.

El proceso de análisis estadístico de los datos, permitió evidenciar que, en términos generales, los participantes reportaron altos niveles de aprobación para las condiciones y medio ambiente de trabajo, altos niveles de bienestar psicológico y una alta disposición a fluir en el trabajo; inclusive en cada una de sus dimensiones. Mientras que las comparaciones entre las respuestas de los trabajadores de la construcción con las de empleados de la salud (Contreras y Guevara, 2014) sólo arrojaron diferencias a favor de los primeros para los niveles de disposición a fluir en el trabajo.

Asimismo, con lo que respecta al objetivo central de la investigación, entre los resultados se observaron efectos mediadores como resultado de la presencia de la disposición a fluir en el trabajo sobre la relación entre condiciones y medio ambiente de

trabajo y el bienestar psicológico. En este sentido, se concluye a favor de las hipótesis de investigación y de este modo se puede sostener la existencia de efectos mediadores de la Disposición a fluir en el trabajo en las relaciones entre las Condiciones y medio ambiente de trabajo y las del Bienestar psicológico.

Finalmente, se provee una visión de las limitaciones que atienden el estudio de las condiciones laborales y su efecto sobre el bienestar de los trabajadores, desde la inclusión de complejas combinaciones entre lo psicológico y lo laboral; brindando con ello una respuesta metodológica a las recomendaciones presentadas por los autores que precedieron esta obra y, con esto, ampliar la calidad explicativa de los modelos de la psicología positiva, de la salud ocupacional y organizacional en este importante sector industrial como es la construcción de edificios.

II. Marco Teórico

El término “psicología positiva” tiene su origen en los últimos trabajos de Martin Seligman, tras superar el estudio de la indefensión aprendida y la psicopatológica, se avocó a dar un giro a sus estudios y enfocarse en lo que él llama las fortalezas y virtudes humanas (Seligman y Csikszentmihályi, 2000). Con la creación y aceptación de la Psicología Positiva la ciencia de la conducta se plantea como objetivo principal entender las emociones positivas, aumentar las fortalezas y virtudes y ofrecer una pauta para encontrar lo que en términos cotidianos se conoce como felicidad. No obstante, se debe tener presente el carácter científico de este proyecto y en tal sentido se debe aclarar, en consonancia con los planteamientos de Millán, D’Aubeterre y Garassini (2012), que el término “felicidad” se encuentra enmarcado teóricamente “con un tipo de bienestar específico, a saber: el eudamónico, ya que se concentra en la trascendentalidad del self... pues este va más allá de la simple satisfacción de las necesidades y la búsqueda de placeres (modelo hedónico)” (Millán, García-Alvarez y D’Aubeterre, 2014 p.208).

Esta innovadora propuesta teórica busca comprender y explicar los procesos de salud psicológica a partir de los aspectos positivos del individuo, en términos del bienestar psicológico, adaptación y emociones positivas, especialmente en referencia a cómo estos aspectos pueden más bien explicar la manera en que los seres humanos han aprendido a enfrentar situaciones adversas, entre las que se encuentran las enfermedades. En consecuencia, la propuesta de Seligman consiste en orientar a la disciplina psicológica hacia una nueva perspectiva en la que se amplíe el foco de estudio. La Psicología Positiva también posee ámbitos de aplicación en la práctica de los conceptos y teorías fundamentadas en ella. Uno de estos casos, que la hace pertinente a esta investigación, se refiere a la *psicología organizacional positiva*, la cual se ha definido como el estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como su gestión efectiva. El objetivo de ésta es describir, explicar y predecir el funcionamiento en estos contextos, así como optimizar y potenciar la calidad de vida laboral y organizacional (Salanova, Martínez y Llorens, 2005).

Los mismos sirven de marco para atender interesantes fenómenos como el bienestar psicológico y el flujo en el trabajo, entre otros, tal como se expresa en la literatura:

Con este cambio de paradigma la investigación en psicología organizacional se abre a nuevas y prometedoras áreas de investigación y de aplicación a las organizaciones como son: la gestión de emociones positivas (la felicidad, el disfrute intrínseco, el placer), las formas efectivas de afrontamiento, el flow (experiencias extremadamente disfrutadas), la esperanza, la autoeficacia y la autodeterminación (Salanova, Martínez y Llorens, 2005 p.351).

Situación que reproduce el discurso de la Organización Mundial de la Salud cuando, en su declaración constitucional de 1948, incluyó el término como elemento fundamental de su definición de salud (Organización Mundial de la Salud, 1948). Este concepto se encuentra vigente, tal como se puede apreciar en publicaciones recientes de la misma institución:

La salud mental se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad (Organización Mundial de la Salud, 2013).

2.1. Condiciones y medio ambiente de trabajo

Las referencias teóricas conceptualizan las condiciones de trabajo con base en la normativa española asociada a la Prevención de Riesgos Laborales, estableciendo una representación de las condiciones de trabajo como un conjunto de situaciones de riesgo laboral, entendidas estas como “cualquier característica del mismo que pueda tener una

influencia significativa en la generación de riesgos para la salud y la seguridad del trabajador” (Blanch, Sahagún, & Cervantes, 2010, pág. 176).

Los autores no ofrecen una exposición extensa de la conceptualización de las distintas dimensiones del modelo teórico más allá de los elementos identificados en la estructura factorial para la validación del constructo para el cuestionario de condiciones de trabajo. En este sentido, los detalles con respecto al concepto que atiende cada dimensión se define de la siguiente manera:

- Regulación: medida en que el trabajador valora su situación en la organización con respecto a la relación laboral. Esta dimensión comprende los elementos: tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.), organización general del trabajo, retribución económica, carga de trabajo, calidad del contrato laboral y conciliación trabajo – vida privada y familiar.
- Desarrollo: medida en que el trabajador valora su situación en la organización con respecto a las oportunidades para el crecimiento profesional. Comprende los elementos: autonomía en la toma de decisiones profesionales, justicia en la contratación, remuneración y promoción; oportunidades para la formación continua, vías de promoción laboral, participación en las decisiones organizacionales, relaciones con la dirección, evaluación del rendimiento profesional por la institución y apoyo recibido del personal directivo.
- Organización y Entorno Material: medida en que el trabajador valora su situación en la organización con respecto a los aspectos materiales como: entorno físico, instalaciones y equipamientos, recursos materiales y técnicos, prevención de riesgos laborales y servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.).
- Organización y Entorno Social: medida en que el trabajador valora su situación en la organización con respecto a elementos de familiaridad, apoyo, aprobación y aprecio. Comprende los elementos: compañerismo, respeto en el grupo de trabajo, reconocimiento del propio trabajador por colegas, supervisores y usuarios.
- Ajuste Organización-Persona: hace referencia a la medida en que el trabajador percibe que la organización concuerda con sus necesidades profesionales, capacidades, expectativas y valores. Comprende los elementos: satisface mis intereses, me exige según mis capacidades, responde a mis necesidades, encaja

con mis expectativas, se ajusta a mis aspiraciones, concuerda con mis valores, facilita que mis méritos sean valorados con justicia, estimula mi compromiso laboral, me permite trabajar a gusto, me motiva a trabajar, me da sensación de libertad, me hace crecer personalmente, me permite desarrollar mis competencias profesionales, me proporciona identidad y me hace sentir útil.

- Ajuste Persona – Organización: hace referencia a la medida en que el trabajador percibe que concuerda con las políticas, valores y cultura de la organización. Comprende los elementos: me adapto a la política del centro, asumo los valores de la dirección, acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo, interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio, me identifico con el espíritu de los cambios propuestos, aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia y me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados.

Esta definición no se aleja de las estipulaciones de la legislación venezolana en materia de salud y seguridad laboral, así se puede observar en el planteamiento del Artículo 1 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), tal como se expone en el texto a continuación implica:

...aquellas condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social (República Bolivariana de Venezuela, 2005).

El mismo Estado venezolano, a través del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (2005, 2007), ha estipulado en sus artículos 10 y 11, lo que ha de entenderse por Condiciones de Trabajo y Medio ambiente de trabajo. En este sentido, se entiende por condiciones de trabajo:

1. Las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.

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

En lo que refiere a Medio Ambiente de Trabajo, se estipula:

1. Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, centros de trabajo, explotaciones, faenas y establecimientos, cualquiera sea el sector de actividad económica; así como otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio; o de cualquier otra naturaleza, sean públicas o privadas, con las excepciones que establece la Ley.

2. Las situaciones de orden socio-cultural, de organización del trabajo y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre y mujer-trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras y la de sus familias.

3. Los espacios aéreos, acuáticos y terrestres situados alrededor de la empresa, centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio y que formen parte de las mismas.

Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, de acuerdo con lo determinado hasta ahora se define como “elementos reales que inciden directa o indirectamente en la salud de los trabajadores; constituyen un conjunto que obra en la realidad concreta de la situación laboral” (Nicolaci, 2008 p. 3).

Asimismo, está contemplado en la *Convención colectiva de trabajo de la industria de la construcción*, cuando en su Capítulo IV, acerca de las *Clausulas relativas a la seguridad y salud laboral*, específicamente en la *Cláusula 49*, sobre el *cumplimiento a las disposiciones legales sobre las condiciones de higiene, seguridad y medio ambiente de trabajo*, establece que:

El Empleador o Empleadora se obliga a dar estricto cumplimiento a las normas de condiciones de higiene y seguridad en el trabajo de conformidad con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y demás instrumentos legales que rijan la materia. Esto incluye la notificación o carta de riesgo que debe entregársele en el momento de ingreso del Trabajador a la empresa, de los riesgos inherentes al trabajo y la forma de reducirlos.

Teniendo en cuenta lo expuesto, uno de los propósitos fundamentales del presente trabajo fue caracterizar las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en una muestra de trabajadores de la construcción, la cual posee características sociodemográficas y profesionales que los distingue de otras poblaciones estudiadas al día de hoy (Peralta & Serpell, 2012); más específicamente, se han encargado de estudiar las condiciones de trabajo de profesionales de los ámbitos financiero, docente y hospitalario.

2.2 Bienestar psicológico

En el ámbito de la psicología positiva, el bienestar psicológico ha sido definido como el hecho de sentirse bien y encontrarse bien tanto física como emocionalmente. Esencialmente, se basa en encontrar esa sensación de tener lo que necesario para hacer que la vida sea buena (Diener, 1984).

El bienestar psicológico se refiere al grupo de condiciones que el ser humano requiere para poder vivir de forma plena. Es considerado un anhelo común en el individuo para experimentar vivencias de disfrute de un ambiente sano, gozar de buena salud, y disponer del tiempo necesario para invertir en su propia recreación o esparcimiento. Habitualmente, este término es designado a estados o situaciones íntimamente relacionadas o inherentes a la felicidad y la satisfacción. Para García (2000), se trata de un constructo que expresa el sentir positivo y el pensar constructivo que hace el ser humano acerca de sí mismo, definido por su naturaleza subjetiva vivencial, estrechamente relacionado con aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico y social.

De acuerdo con la literatura consultada (Millan & D'Aubeterre, 2012), esta nueva teoría (Teoría del Bienestar) establecida con base en los trabajos de Seligman, se diferencia de la inicial (Auténtica Felicidad) en principio porque sus bases teóricas giran en torno al tema del bienestar, considerando para su medición; las emociones positivas, la entrega, el sentido, las relaciones positivas y los logros. Caso contrario de la Teoría la Auténtica Felicidad, que fue fundada alrededor del tema de la felicidad, tomando como referente de medida la satisfacción con la vida y teniendo como meta principal aumentar dicha satisfacción. Para este autor, el bienestar está conformado por cinco (5) elementos: (a) Emoción Positiva, (b) Entrega, (c) Relaciones, (d) Sentido y (e) Logro, de los que deriva el modelo PERMA, denominado así por sus siglas en inglés. Las mismas se definen a continuación.

P: Positive Emotions - Emociones Positivas

Las emociones positivas como por ejemplo la sensación de tranquilidad, paz, satisfacción, amor, entre otras, constituyen el primer elemento de la Teoría de Bienestar al igual que en la Teoría de La Auténtica Felicidad, con la salvedad de que la felicidad y la satisfacción con la vida se encuentran como medidas subjetivas, relegadas a ser factores incluidos bajo el elemento de la emoción positiva en vez de ser el objeto de toda una teoría (Seligman, 2011).

E: Engagement – Entrega

Cuando las personas se comprometen y se entregan realmente a cualquier actividad que emprenden, experimentan un estado de flujo, en el que el tiempo desaparece, logrando una concentración intensa y una entrega plena en las tareas realizadas. Lograr este estado permite sin duda alcanzar niveles de motivación, entusiasmo y bienestar, que desembocan en mejoras significativas en la vida personal y profesional.

Para Seligman (2011) la entrega y las emociones positivas cumplen con tres (3) condiciones que las convierten en elementos del bienestar: “(1) la emoción positiva y la entrega contribuyen al bienestar. (2) Muchas personas la buscan por su valor intrínseco y

no necesariamente para obtener cualquiera de los otros elementos. (3) Se miden de forma independiente del resto de los elementos.”

R: Relationships – Relaciones

Las relaciones interpersonales establecidas con amigos, familiares, pareja, entre otras, contribuyen activamente en la vida de las personas como seres sociales y tienen una incidencia directa en éstas, dado que, sólo a través de las relaciones humanas es posible alcanzar eventos importantes en la vida como el compartir, interactuar y aprender del mundo exterior. Para Seligman (2011) es imposible negar la influencia que las relaciones positivas o la falta de ellas, ejercen sobre el bienestar.

M: Meaning – Sentido

La sensación de pertenecer a algo más grande que uno mismo, es uno de los pasos que se deben seguir para alcanzar el bienestar. Un ejemplo de ello consiste en ayudar al prójimo, prestar un servicio a la comunidad o a la familia, entre otros.

A: Accomplishment - Logro

Saber que se tiene la posibilidad de lograr algo propuesto, alcanzar metas y lograr objetivos es uno de los pasos a seguir para sentir bienestar. Aunado a esto, se encuentra la capacidad de determinación que tienen las personas al fijarse puntos de equilibrios entre lo que emprende y sus habilidades para tal fin. Los logros o las consecuciones, se evalúan de acuerdo a su valor intrínseco, incluso cuando no aportan emoción positiva, sentido ni nada que entronque con las relaciones positivas.

De acuerdo con Csikszentmihalyi y Csikszentmihalyi (1998 c.p. Millan A. , 2011), el Bienestar Psicológico también es entendido teóricamente como un estado de “Experiencia Óptima”, ya que éste es contrario a la condición de vulnerabilidad psíquica, que ocurre cuando la percepción que se hace la persona del mundo y su funcionamiento entra en conflicto con sus intenciones e intereses previos de cómo será su vida, y que se caracteriza, entre otros aspectos, por la aparición de pensamientos automáticos negativos.

De modo que, para estos autores, el bienestar psicológico o experiencia óptima se da cuando la representación acerca del funcionamiento del mundo, que se construye en la

mente del sujeto, está en concordancia con las metas personales; lo que deviene en que la energía psíquica que se produce sea fundamentalmente positiva, ya que no existe el conflicto entre las expectativas y la experiencia real. Esta energía positiva incluye que la persona en lugar de pensar que está indefenso ante elementos externos del mundo, posee la sensación de tener algún grado de control sobre el propio destino (Millan, 2011).

2.3. Flujo (Flow) y Disposición a fluir en el trabajo

La literatura señala que, una Experiencia Óptima en el trabajo es una sensación de Bienestar, derivado de la percepción de que las propias habilidades son adecuadas para enfrentarse a los desafíos que se presentan; lo cual, regularmente sucede en actividades donde se exige a los sujetos que orienten su comportamiento hacia unas metas específicas y que además, se encuentran reguladas por normas que funcionan como pistas claras para que la persona que ejecuta la actividad sepa si lo está haciendo bien o no (Csikszentmihalyi 2007 c.p. Millan, 2011). Autores como Garassini (2010), sostienen que el Flujo se emparenta con la Experiencia Óptima o el Bienestar Psicológico, por ser ésta una actividad que le ofrece al *self* la oportunidad de desarrollarse y complejizarse con las demandas del trabajo.

La literatura ya ha señalado la relación del flujo con el bienestar psicológico. En este sentido, se asocia el flujo con el desarrollo de una vida plena que implica un alto conocimiento de sí mismo y de las fortalezas personales, que conlleva a un incremento de los niveles de bienestar psicológico (Garassini, 2010)

A nivel de las evidencias empíricas del constructo, los trabajos de Millán y D'Aubeterre (2012), han permitido definir un modelo que se encuentra conformada por cinco factores, a saber:

- Sentido de control sobre el trabajo: este componente representa el grado en que el trabajador percibe en si una mayor experticia sobre las tareas que le demandan cotidianamente el trabajo y el grado de control percibido que éste posee sobre dichas tareas que comúnmente desempeña (Millan & D'Aubeterre, 2012). En este

sentido, se medirá el nivel de acuerdo del sujeto con respecto a frases del tipo: “No me cuesta poner toda mi atención en lo que estoy haciendo en el trabajo”.

- Implicación (entrega) sobre la actividad laboral: representa de forma muy cercana la experiencia autotélica del flujo en el trabajo. En este sentido, supone el grado de satisfacción intrínseca que le produce al trabajador el desempeño de su rol laboral por sí misma, y hacerlo representa su mayor recompensa (Millan & D’Aubeterre, 2012). En la exploración de este componente el trabajador atiende al nivel de acuerdo con frases del tipo: “Estar en mi trabajo me hace sentirme muy bien”.
- Sensación de unión entre acción y conciencia al desarrollar el trabajo: Supone el grado en que el trabajador percibe una mayor automatización de su ejecución en el trabajo (Millan & D’Aubeterre, 2012). Literalmente, la persona responde a preguntas del tipo: “Hago mi trabajo de forma espontánea y automáticamente”.
- Sentido alterado del tiempo: representa la percepción del grado de distorsión en el paso del tiempo, ya sea ésta más acelerado o más lento, debido a la alta intensidad de focalización atencional que hace el trabajador sobre la tarea que ejecuta (Millan & D’Aubeterre, 2012). En su observación, se toma en cuenta la opinión de los trabajadores con respecto al nivel de acuerdo con frases del tipo: “Pierdo la noción del tiempo durante el trabajo”.
- Sensación de funcionamiento óptimo: representa la experiencia de feedback o retroalimentación personal con la tarea y que asegura que se mantenga el sentido o propósito de la tarea (Millan & D’Aubeterre, 2012). Supone la percepción que tiene el trabajador de los niveles de alineación entre sus objetivos personales y los logros obtenidos en el trabajo; así como de la capacidad para estar a la altura de las dificultades en una situación de trabajo. En este sentido, el trabajador dará cuenta de su nivel de acuerdo con frases del tipo: “Mis objetivos con respecto a mi trabajo, están claramente definidos”.

De acuerdo con las investigaciones referidas al flujo en el trabajo, se conoce que, paradójicamente, el carácter demandante de la tarea, hace que ella por sí misma funcione a manera de estímulo positivo, por lo que el sujeto se ve motivado de forma intrínseca a

seguir desarrollando aquellas habilidades y destrezas requeridas para poder terminar la tarea. De igual forma, esta situación deviene en que:

La demanda de la tarea y el hecho de entrenarse para resolverla se percibe, al menos dentro del plano fenomenológico, como excitante y de disfrute por sí misma (Estado de Flujo), logrando como corolario a ello, que el sujeto se especialice en la resolución de la demanda, ya que por ser desafiante, supone el conocimiento a profundidad de la situación problema (Millan A. , 2011, pág. 22).

Finalmente, con respecto al Flujo en el trabajo se ha señalado que dentro del modelo de Bienestar, éste se asocia con el desarrollo de la vida comprometida que implica un buen conocimiento del sí mismo (self) y de las fortalezas personales, trayendo como consecuencia una mejoraría en dicho Bienestar (Garassini, 2010).

2.4. Trabajadores de la Construcción

En plena concordancia con los acuerdos establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo de la Industria de la Construcción, esta investigación entiende por trabajadores de la Construcción a:

los Trabajadores y Trabajadoras que desempeñan algunos de los oficios contemplados en el Tabulador de Oficios y Salarios que forma parte de la presente Convención, así como todos aquellos Trabajadores y Trabajadoras, clasificados conforme a los artículos 35, 36, 467 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (en lo adelante LOTTT) 146 del Reglamento de la LOTTT (Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, 2013, pág. 1)

Asimismo, se atiende a lo establecido en la CLÁUSULA 3, en cuanto a los *trabajadores y trabajadoras amparados por esta convención*. En la cual se conviene

incluir bajo el concepto de trabajadores de la construcción a “todos los Trabajadores y Trabajadoras que desempeñen alguno de los oficios contemplados en el Tabulador de Oficios y Salarios que forma parte de la misma, aunque desempeñen oficios que no aparezcan en el tabulador” (Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, 2013, pág. 5).

III. Planteamiento del Problema

Importantes 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 & Demerouti, 2007; D'Aubeterre, 2011; Millan & D'Aubeterre, 2010; Millan A. , 2011; Millán & D'Aubeterre, 2011; Sánchez-Canovas, 2007; Quick, Gatchel, & Cooper, 2015; Millán, García-Alvarez, & D'Aubeterre, 2014). De esta manera, el bienestar psicológico ha sido reconocido como elemento esencial de la salud humana, según la Organización Mundial de la Salud (1948); lo cual, 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 (Millan A. , 2011; Millán, García-Alvarez, & D'Aubeterre, 2014) Incluso, investigaciones que muestran que la disposición a fluir en el trabajo funciona como mediador de la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico (Anaya & Salanova, 2012; Morchain, D'Aubeterre, & Millán, 2011).

Estos estudios del bienestar psicológico general se han ampliado hasta los lugares de trabajo, conjugándolos con diferentes medidas organizacionales como el compromiso, control del trabajo y autonomía, las relaciones positivas con los demás, etc., así como medidas de efectividad de la organización que afectan a los resultados finales, como la productividad, la enfermedad , ausencia, etc., en este sentido, las investigaciones han mostrado una clara relación entre el bienestar de los trabajadores y la productividad, también como una relación entre el bienestar positivo y variables como el compromiso y la satisfacción con el trabajo (Quick, Gatchel, & Cooper, 2015).

Con respecto a la relación entre las **condiciones de trabajo y el bienestar psicológico**, los trabajos de Bakker & Demerouti (2007), evidencian la relación entre los recursos organizacionales y los factores individuales asociados a la motivación y la salud. Los trabajos de Robertson y Cooper (2011) han permitido establecer lo que ellos definen como el modelo *ASSET* de bienestar psicológico en el lugar de trabajo. Los autores identificaron factores estimulantes claves en el lugar de trabajo como: comunicación y

recursos, control/autonomía, balance vida-trabajo/ carga de trabajo, relaciones en el trabajo y condiciones de trabajo; que influyen en factores de rendimiento como el desempeño/productividad, asistencia, retención, atracción de reclutas y satisfacción del cliente; mientras que los factores individuales incluyen indicadores de satisfacción desempeño, morales, ciudadanía y salud; los cuales, se encuentran moderados por los factores de bienestar psicológico de sentido del propósito y emociones positivas.

En cuanto a la relación entre las **condiciones y medio ambiente de trabajo y el flujo en el trabajo**, se encontraron evidencias que apoyan una relación entre los recursos personales (es decir, la autoeficacia y 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 un contexto más cercano, el trabajo llevado a cabo por (Contreras & Guevara, 2014), confirmó la propuesta de los autores antes mencionados y mostró que las condiciones y medio ambiente de trabajo explican los niveles de disposición a fluir en el trabajo, sólo en el caso de los trabajadores en condición de empleados. Por lo cual, resulta válido suponer que las CyMAT explicarán la DFT en el caso de los trabajadores de la construcción, pues estos se encuentran en condición de empleados.

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), forma parte de la evidencia empírica del Flujo como un posible precedente del Bienestar Psicológico en poblaciones adultas económicamente activas (Millán, D'Aubeterre, & Boada, Disposición a fluir en el trabajo como agente protector del bienestar psicológico durante la etapa adulta y en poblaciones económicamente activas, 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 sólo 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, Disposición a fluir en el trabajo

como agente protector del bienestar psicológico durante la etapa adulta y en poblaciones económicamente activas, 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). Sin embargo, todas estas investigaciones se han llevado a cabo con poblaciones de trabajadores en las áreas de gerencia y en la docencia; lo cual, limita 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), las condiciones de seguridad y salud en la construcción de viviendas (Solís, Arcudia, & Campos, 2010), la percepción del riesgos (Rodríguez Garzon, Martínez-Fiestas, & Lopez Alonso, 2013); así como el nivel de seguridad de los trabajadores de la construcción de edificios hacia la seguridad, la salud y el medio ambiente (Che Hassan, Basha, & Wan Hanafi, 2007), 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 (Mohamed, 2002; 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 en trabajadores de la construcción. Tampoco se ha evidenciado la existencia de informes con relación a la disposición a fluir en el trabajo.

Es importante tomar en cuenta que la mayoría de los estudios, especialmente en el área de la psicología organizacional, han reducido el complejo mundo del trabajo a la experiencia de los empleados en sectores como el financiero, servicio, salud e incluso educativo, con lo cual se han invisibilizado otras sectores productivos como el 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, semi calificado 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).

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:

¿Cuál es la situación actual para las Condiciones y medio ambiente de trabajo, el Bienestar psicológico y la Disposición a fluir en el trabajo que describe la experiencia de trabajadores del área de la construcción? ¿Cuál es la relación existente entre las Condiciones y medio ambiente de trabajo, el Bienestar psicológico y la Disposición a fluir en el trabajo, desde las opiniones de trabajadores del área de la construcción?

Además de los aspectos estrictamente académicos y epistemológicos, asociados a la construcción del conocimiento y el desarrollo de la disciplina, esta investigación responde a cuestiones más pragmáticas, asociadas al desarrollo de espacios de trabajo saludables, tales como ¿Por qué desarrollar investigación sobre bienestar psicológico en el trabajo? Al respecto, la Organización Mundial de la Salud (2010), invita a responder las siguientes preguntas ¿Para qué molestarse en procurar que existan entornos laborales saludables? El interés que inspira la presente investigación suscribe que, si bien, para los trabajadores y sus representantes sindicales es, en términos obvios, un asunto de interés personal, también lo es para los empleadores. Para estos últimos representa un aspecto de interés, desde los puntos de vista ético, jurídico y económico.

En términos estrictamente económicos, las empresas existen para la producción eficiente. Aspectos como el absentismo, el presentismo, el riesgo de incapacidad a 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 este principio 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.

3.1. Hipótesis

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; Contreras & Guevara, 2014); lo cual, se evidenciará en las respuestas de un grupo de trabajadores de la construcción. Tal como se plantea en el siguiente sistema de hipótesis.

3.1.1. Hipótesis de Investigación.

Si la disposición a fluir en el trabajo media la relación entre las Condiciones y medio ambiente de trabajo y el Bienestar psicológico en trabajadores de la construcción, entonces habrá diferencias en la relación entre las condiciones de trabajo y los niveles de bienestar psicológico cuando se comparen los resultados de la correlación entre las variables principales sin controlar la presencia de la disposición a fluir en el trabajo con los resultados de la correlación cuando se controla la influencia de la disposición a fluir en el trabajo. Tal como se plantea en la figura 1 para el modelo en cuestión.

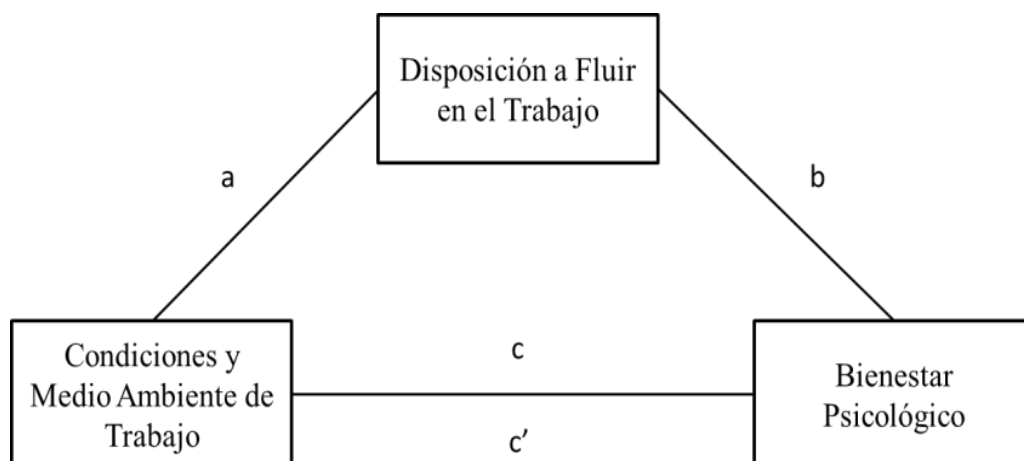


Figura 1. Diagrama de rutas para la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico mediada por la disposición a fluir en el trabajo.

3.1.2. Hipótesis Específicas.

En concordancia con la estrategia analítica de Baron y Kenny (1986), 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 existe una relación positiva entre las Condiciones y medio ambiente de trabajo con el Bienestar psicológico; entonces, los cambios en los puntajes para las condiciones medioambientales de trabajo se presentarán en relación con los niveles de Bienestar psicológico, en las respuestas de una muestra de trabajadores del área de la construcción.
- b) Si existe una relación positiva entre las Condiciones y medio ambiente de trabajo con la Disposición a fluir en el trabajo, entonces, los cambios en los puntajes para las condiciones medioambientales de trabajo se presentarán en relación con los niveles de Disposición a fluir en el trabajo, en las respuestas de una muestra de trabajadores del área de la construcción.
- c) Si existe una relación positiva entre la Disposición a fluir en el trabajo con el Bienestar psicológico, entonces, los cambios en los puntajes para la Disposición a fluir en el trabajo se presentarán en relación con los niveles de Bienestar psicológico, en las respuestas de una muestra de trabajadores del área de la construcción.
- d) 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.

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 en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, tal como se establece en el artículo 1 (Republica Bolivariana de Venezuela, 2005; 2007). En este sentido se espera que el mismo sirva de insumo para la promoción del bienestar psicológico a nivel de las organizaciones, al sugerir cursos de acción institucionales; es decir, mostrar los espacios en los cuales debe concentrarse con la intención de fortalecer la capacidad de las personas para adaptarse a los contratiempos del medio ambiente laboral o si por el contrario, debe dirigirse a fortalecer la capacidad de la estructura organizacional para adaptarse a las condiciones subjetivas del carácter humano de sus empleados.

En términos del conocimiento, esta investigación atiende a las demandas 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 representa una contribución a la definición de factores de protección o riesgo personal en la organización, al identificar modelos que orienten la gestión de los recursos personales o individuales, en la búsqueda de la disminución o aumento de sus efectos sobre el Bienestar Psicológico como indicador de salud mental de los trabajadores en la organización. En tal sentido, el presente trabajo atenderá a una serie de objetivos fundamentales, tal como se define en el apartado a continuación.

3.2. Objetivos

3.2.1. Objetivo General

Determinar el efecto mediador de la Disposición a fluir en el trabajo en la relación entre las Condiciones y medio ambiente de trabajo y el Bienestar psicológico en trabajadores de la construcción.

3.2.2. Objetivos Específicos

- Describir los niveles de satisfacción con las Condiciones y medio ambiente de trabajo, los niveles de Bienestar psicológico y la Disposición a fluir en el trabajo en trabajadores de la construcción.
- Comprobar la relación entre las Condiciones y medio ambiente de trabajo, el Bienestar psicológico y la Disposición a fluir en el trabajo en trabajadores del área de la construcción.
- Demostrar el efecto mediador de la Disposición a fluir en el trabajo en la relación entre las Condiciones y medio ambiente de trabajo y el Bienestar psicológico, en trabajadores del área de la construcción.

IV. Método

La presente sección describe detalladamente al modo en el cual se dio respuesta a la pregunta de investigación. En concordancia con el modelo teórico propuesto se definieron las variables de estudio, tanto constitutiva como operacionalmente, incluyendo las variables moderadoras y mediadoras. Asimismo, se detallan el tipo y diseño de investigación al cual se adscribe el presente trabajo, la descripción y caracterización de los participantes (población y la muestra), los recursos y el procedimiento.

4.1. Análisis de Variables

A continuación se especifican las variables consideradas para la investigación, así como sus definiciones constitutivas y operacionales. Si bien existen muchas clasificaciones de los tipos de variables que encuentran en una investigación, en ésta, se seleccionaron los criterios de clasificación de Kerlinger y Lee (2002) y Hernández y cols. (2010) como pautas en la definición de las mismas.

4.1.1. Variable Predicha.

Bienestar Psicológico.

- **Definición Constitutiva:** para Sánchez-Canovas, el bienestar psicológico hace referencia a la sensación de felicidad o bienestar que es una experiencia subjetiva (Sánchez-Canovas, 2007). El bienestar psicológico es un constructo que expresa el sentir positivo y el pensar constructivo del ser humano acerca de sí mismo, que se define por su naturaleza subjetiva vivencial y que se relaciona estrechamente con aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico y social (García, 2000 p. 30).
- **Definición Operacional:** Es el grado de bienestar psicológico en tres de sus 4 dimensiones: bienestar subjetivo, bienestar material y bienestar laboral, registrado en la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Sánchez-Cánovas (2007) 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.

4.1.2. Variable Predictora.

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo:

- **Definición Constitutiva:** las condiciones de trabajo son concebidas como el conjunto de las circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010 p. 175).
- **Definición Operacional:** la siguiente variable se define de acuerdo al Cuestionario de Condiciones de Trabajo diseñado por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010) que está conformado por 6 sub-escalas, a saber: (a) regulación, (b) desarrollo, (c) entorno material, (d) entorno social, (e) ajuste organización-persona y (f) adaptación persona-organización. Está constituida por ítems para una escala bipolar donde el sujeto responde seleccionando aquella opción con la cual “se identifique más, tomando en cuenta la siguiente valoración: a) Escalas de Regularización y Desarrollo: los puntajes se extienden desde el “0” (valor pésimo) al “10” (valor óptimo), b) Escalas de Organización y Persona: las puntuaciones se extienden desde el “1” (total desacuerdo) al “7” (total acuerdo).

4.1.3. Variable Mediadora

Disposición a Fluir en el Trabajo:

- **Definición Constitutiva:** la Disposición a Fluir en el Trabajo es considerada la presencia de un estado psicológico óptimo, que permite la realización de diferentes actividades específicas en áreas profesionales relacionadas de alguna forma con la motivación y el disfrute personal (Millan & D'Aubeterre, 2012).
- **Definición Operacional:** La EDFT-3, tal como ha sido definida por los autores (Millan & D'Aubeterre, 2012), 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). Estas dimensiones se suman algebraicamente a partir del puntaje reportado en cada uno de los ítems que conforman la escala.

4.2. Tipo de Investigación

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

Siguiendo los lineamientos de clasificación de Hernández y cols. (2010) las investigaciones se clasifican de acuerdo a su nivel de aproximación, siendo la presente investigación de tipo explicativo, ya que, intenta responder a las causas de un evento social, centrándose en el porqué de la ocurrencia de un fenómeno y en qué condiciones se da éste. Son más estructuradas que las otras investigaciones y las engloban. Se trata de encontrar posibles relaciones, a veces causales respondiendo a las preguntas por qué y cómo del evento estudiado, es por ello que el enunciado heurístico se plantea en términos

de la búsqueda de causas, razones, procesos o condiciones que originan una situación (p. 116).

De acuerdo con el sistema de clasificación de Noguera (1982) la presente investigación se clasifica como un Estudio de Campo. De acuerdo a la naturaleza de sus datos se trata de una investigación fáctica, dado que los datos son fácticos y fueron recogidos de manera directa. En relación a la dirección tomada por la observación de los datos, es una investigación hetero-observacional dado que la recolección de datos viene dada por parte del investigador.

Respecto al tamaño muestral de la investigación, se clasifica como una investigación grupal, con variables especificadas. En relación a la dirección en que se estudia la relación entre la variable independiente y la variable dependiente, se trata de una investigación retrospectiva dado que la relación se estudia desde la variable dependiente, que es el bienestar psicológico hacia las variables independientes que son las condiciones y medio ambiente de trabajo, la disposición a fluir en el trabajo y el hecho de ser un voluntario. A su vez, se trata de un estudio de campo porque en este caso, sólo se están seleccionando los valores de las variables independientes, sin su manipulación y control de variables extrañas, procediendo en un medio natural. En resumen, se trata de una Investigación Expostfacto de campo (Noguera, 1982).

4.3. Diseño de Investigación

La presente investigación está alineada con un diseño no experimental, ya que de acuerdo al criterio de grado de control: (a) no hubo manipulación directa de las variables independientes, (b) no se cumplió con el criterio de aleatorización y (c) se observaron los fenómenos tal y como ocurrieron en su contexto natural (Hernández y cols., 2010).

De acuerdo a Hernández y cols. (2010) el diseño de investigación mediante el cual se orientó esta investigación es un diseño no experimental, transeccional - correlacional/causal ya que se describieron las variables y se analizó su incidencia e interrelación en un momento dado.

Asimismo, la presente investigación también se orientó en base al diseño de ruta, puesto que se estudió una teoría causal mediante la especificación de todas las variables

importantes para dicha teoría. Posteriormente, se derivaron las relaciones entre los efectos causales a partir de la teoría causal para, en último término, estimar el tamaño de estos efectos (Angelucci, 2007; Ato & Vallejo, 2011; Baron & Kenny, 1986).

4.4. Participantes

El muestreo empleado fue de tipo no probabilístico y propositivo (Kerlinger y Lee, 2002), como estrategia de Maximización de la Varianza explicativa, se utilizó la selección de muestras heterogéneas, en cuanto a región y edad, se consideró que los participantes tuviesen al menos 3 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 de 40 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 han 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 reportaron su nivel de instrucción en la hoja de respuestas.

4.5. Instrumentos

Se contó con los instrumentos de auto-reporte definidos por el Cuestionario de Condiciones de Trabajo (qCT) elaborado por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010) y validada para Venezuela por Millán y D'Aubeterre (2011), la Escala de Bienestar Psicológico elaborada por Sánchez-Cánovas (2007) y la Escala de Disposición a Fluir en el Trabajo en su tercera versión (EDFT-3) 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 et al., 2010, p. 179), constituido por seis subescalas, a saber: Regulación (Escala 1.1), Desarrollo (Escala 1.2), Organización y Entorno Material (Escala 2.1), Organización y Entorno Social (Escala 2.2), Ajuste Organización-Persona (Escala 3.1) y Ajuste Persona - Organización (Escala 3.2); las cuales se agrupan a su vez en tres dimensiones, a saber: Organización y Método (Escala 1.1 y 1.2), Organización y Entorno (Escala 2.1 y 2.2) y Organización y Persona (Escala 3.1 y 3.2). Con una confiabilidad que oscila entre 0.71 y 0.96 (Millan, Calvanese, & D'Aubeterre, Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Condiciones de Trabajo en una Muestra Multiocupacional Venezolana, 2013). Finalmente éstas tres categorías se agrupan en una sola dimensión denominada (Condiciones de Trabajo). Está conformada por ítems para una escala bipolar donde el sujeto responde seleccionando aquella opción con la cual "se identifique más, tomando en cuenta la siguiente valoración: en lo que concierne a los bloques de Organización y Método (escalas de Regulación y de Desarrollo) y de Organización y Entorno (escalas de Entorno Material y de Entorno Social), la valoración de la "condición de trabajo" específica significada por cada ítem puede abarcar el continuo bipolar que se extiende desde las puntuaciones "0" (valor "pésimo") a "10" (valor "óptimo"). Mientras que, en lo que se refiere al bloque Organización y Persona (escalas Ajuste O-P y Adaptación P-O), las puntuaciones pueden extenderse desde el "1" ("total desacuerdo") al "7" ("total acuerdo").
- **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 (α) 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 a 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). Reporta un coeficiente de confiabilidad alfa de 0,91 para el Flujo Disposicional y entre 0,58 y 0,75 por cada una de sus 6 dimensiones. La misma está constituida por 24 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. Está conformada por ítems escalares de 5 puntos, que van desde 1 (Muy en desacuerdo) hasta 5 (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 al baremo establecido por los autores (Millán, D'Aubeterre y Garassini, 2012), el cual garantiza el supuesto de independencia ($r_{F1F2}=0$) entre los factores y cuya interpretación supone que a medida que aumenta su puntaje en la EDFT-3, el trabajador tendrá una mayor probabilidad a experimentar cotidianamente un estado de Flujo en su trabajo, entendida 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; cp., Millán, D'Aubeterre y Garassini, 2012).

4.6. Procedimiento

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

4.6.1. Fase preparatoria.

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

Atendiendo a los aspectos éticos pertinentes, se entrenó a los asistentes de investigación en el contenido y forma de cada uno de los instrumentos dispuestos para la investigación. Asimismo, se giró instrucciones 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.

4.6.2. Fase de evaluación.

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

- Conformación del cuadernillo: con los instrumentos seleccionados se conformó el cuadernillo de aplicación que incluye variables sociodemográficas de interés para la descripción de la muestra.
- Con el uso de los cuestionarios pertinentes se llevó a cabo, la recogida de información durante 6 meses. Dos psicólogos industriales que colaboraron a modo de asistentes de investigación pidieron a los trabajadores responder a los cuestionarios, en el mismo orden en que fueron descritos anteriormente en este informe. En este punto se debe destacar que, aunque los informes de validación de los distintos cuestionarios sostienen su pertinencia para ser empleado en una población heterogénea de trabajadores que incluye los sectores obreros, en su aplicación con trabajadores de la construcción se notó que, en algunos casos, se hizo necesario llevar a cabo algunos ajustes para su funcionamiento, tales como la lectura del cuestionario por parte del encuestador y la aclaratoria de algunos términos. Aunque estos casos no representan el comportamiento general del grupo, llamaron la atención de los investigadores y merecen ser objeto de revisión en futuras investigaciones.
- Registro de respuestas: Una vez aplicados los instrumentos se diseñó una matriz de datos que permitió registrar las respuestas de voluntarios y empleados para su posterior procesamiento.

4.6.3. Cálculo de las puntuaciones totales para cada variable.

Una vez recopiladas las encuestas, se procedió a desarrollar el contenido para el siguiente apartado de este capítulo y de este modo conocer las puntuaciones de los sujetos en las variables de estudio. El registro de las respuestas para cada sujeto en las variables de estudio y sus dimensiones se llevó a cabo en concordancia con lo dispuesto por los autores de los instrumentos correspondientes. En tal sentido, se invirtieron los ítems negativos, en todos los casos requeridos, de acuerdo con lo establecido en cada uno de los manuales correspondientes (Millan & D'Aubeterre, 2012; Millan, Calvanese, & D'Aubeterre, 2013; Millán & D'Aubeterre, 2011). En segundo lugar, se calcularon los puntajes totales para cada una de las variables de estudio. En este sentido, se promediaron

las respuestas a los ítems de acuerdo con su dimensión de pertenencia. De esta manera se obtiene una medida de la respuesta de los sujetos a cada una de las variables de estudio que es independiente al número de ítems que conforma la escala en cuestión; puesto que, originalmente, todas ellas mantienen una escala diferente debida a la desigualdad en el número de ítem que las componen. De esta manera, se realizó una transformación de los puntajes a la escala dispuesta para cada ítem, que, según la literatura (Lezama, 2011), cambia la escala de medida en la que se expresa la variable, sin alterar la forma de la distribución, permitiendo unificar ésta característica sin distorsionar las conclusiones, pues se mantiene la posición relativa de los sujetos.

4.6.4. Fase de análisis.

- **Análisis exploratorio de datos:** El objetivo principal del Análisis Exploratorio de Datos (AED) es examinar los datos previamente a la aplicación de cualquier técnica estadística para dar un entendimiento básico a los datos y de las relaciones existentes entre las variables analizadas (Pardo & Ruiz, 2002). Particularmente, los análisis de regresión requeridos para el contraste de las hipótesis del análisis de rutas demanda el cumplimiento de cuatro supuestos claves: a) linealidad o relación entre las variables implicadas, b) valores de x independientes del término de error, c) el valor medio del error es igual a cero, y d) homocedasticidad o varianza de error constante.
- **Normalidad de las distribuciones:** de acuerdo con Gujarati y Porter (2010), existen diversas razones por las cuales conviene corroborar que nuestras distribuciones se comportan de manera normal, entre estas: a) representa que la influencia de variables no incluidas en el modelo no están sesgando los resultados, b) si trabajamos con una muestra finita o pequeña, con datos de 100 o menos observaciones, la suposición de normalidad desempeña un papel relevante, pues permite emplear las pruebas estadísticas t, F y χ^2 para la inferencia en los modelos de regresión. Para resumir:

Lo importante es que el supuesto de normalidad permita derivar las distribuciones de probabilidad, o muestrales, de β_1 y β_2 (ambas normales), y de σ^2 (relacionada con ji cuadrada)... esto simplifica la tarea de establecer intervalos de confianza y pruebas estadísticas de hipótesis. (Gujarati y Porter, 2010 p.101).

- **Análisis univariante:** En este análisis se describe el comportamiento general de la muestra y las variables en estudio una a una. En estos análisis se evalúa la tendencia central, dispersión y forma de la distribución de puntuaciones por variable. Así mismo, este tipo de análisis permite evaluar la heterogeneidad de los datos como requisito previo para el uso del análisis de mediación.
- **Análisis bivariante:** este tipo de análisis permite evaluar la relación estadística existente en cada par de variables (dos en dos) a partir de coeficientes de correlación. Estos resultados son requeridos como supuestos básicos en el análisis de mediación, ya que las variables deben estar correlacionadas para que se establezcan las hipótesis.
- **Análisis de rutas:** según Angelucci (2007), el análisis de ruta se realiza a través de la construcción de un diagrama de flujo, en el cual se representan las relaciones entre cada una de las variables las cuales deben estar determinadas por una hipótesis viable establecida teórica o empíricamente de acuerdo a los antecedentes de investigación expuestos. Gráficamente las variables están encerradas dentro de cajas conectadas por líneas tanto rectas como curvas. Las líneas rectas indican una relación causal entre las variables mientras que las líneas curvas indicarán una correlación sin causamiento entre las variables. Una flecha al final de la línea indicara cual variable es la independiente y cuál es la dependiente, la que se considera como dependiente la flecha debe estar apuntando hacia ella.
- **Análisis de mediación:** a través del análisis de correlación parcial se identifica el tipo de mediación entre las variables en estudio lo que permite ver la relación que existe entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar extrayendo el efecto de la disposición a fluir en el trabajo. Se hace esto ya que la teoría de estudio asume que, la disposición a fluir en el trabajo tiene un efecto mediador debido a que cuando ella está presente potencia o inhibe la relación teniendo un efecto mediador o mediadora inhibidora.

Con base en la literatura metodológica (Angelucci, 2007; Ato y Vallejo, 2011; Baron y Kenny, 1986; Gujarati y Porter, 2010; Hair, Anderson, Tatham y Black, 1999; Kerlinger y Lee, 2002; Preacher, Rucker y Hayes, 2007), se atendieron de forma sistemática una serie de pasos con relación a las siguientes tres 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:

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

En resumen, la mediación 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) (Preacher, Rucker y Hayes, 2007). 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 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 Excel para Office 2010 y PASW 22.0. En línea con la tradición que ha caracterizado los estudios en ciencias sociales, para el contraste de las

hipótesis se tomó en cuenta un nivel de confianza del 95% o lo que es igual $\alpha=0.05$ (Cowles y Davis, 1982). Los resultados se presentan a continuación.

V. Resultados

Este capítulo presenta los resultados del procesamiento de los datos realizado para dar respuesta a los objetivos planteados, con base en argumentos estadísticos pertinentes. Cuatro puntos conforman el siguiente apartado, a saber: 1) análisis exploratorio de los datos, 2) descripción de las variables en estudio, 3) correlaciones generales de orden cero, y 4) análisis de mediación con el uso de estadísticos de correlación parcial.

El primer apartado presenta el análisis exploratorio de los datos con el interés de evidenciar supuestos claves para el contraste de las hipótesis planteadas tales como el control de casos atípicos y evaluación de la normalidad de las distribuciones. Se llevaron a cabo los análisis de los casos atípicos con base en el comportamiento de las gráficas de cajas y bigotes. Por su parte, los análisis de normalidad respondieron a las pruebas de bondad de ajuste a la normal de Kolmogorov-Smirnov.

El segundo apartado muestra el análisis descriptivo con el fin de responder al primer objetivo propuesto: describir los niveles de *Bienestar Psicológico, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y Disposición a Fluir en el Trabajo* de una muestra de trabajadores de la construcción, para lo cual se abordó el estudio de las variables con base en los estadísticos de tendencia central, variabilidad y forma de la distribución.

El tercer apartado muestra el análisis de las correlaciones de orden cero y se desarrolla en miras de atender al segundo objetivo de esta investigación, a saber: determinar la relación entre *Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Bienestar Psicológico y Disposición a Fluir en el Trabajo* en una muestra de trabajadores de la construcción. En función del tamaño de la muestra y los resultados de las pruebas de normalidad, se llevó a cabo el cálculo de los coeficientes de correlación no paramétricos, de acuerdo con el sistema de hipótesis propuesto, con el uso de estadístico de Rangos Ordenados de Spearman para las distintas relaciones involucradas.

El cuarto apartado se desarrolla para proveer los argumentos necesarios para responder al tercer objetivo propuesto; probar la hipótesis de mediación de la *Disposición a Fluir en el Trabajo* en la relación entre las *Condiciones de Trabajo y el Bienestar Psicológico*, en una muestra de trabajadores de la construcción. Este punto se nutrió del cálculo de las correlaciones parciales para los rangos de las distribuciones. Esta estrategia

permite superar las limitaciones del uso de correlaciones paramétricas en el caso de distribuciones que no se comportan de manera normal y controlar la presencia de la disposición a fluir en el trabajo en la relación antes mencionada.

Todos los cálculos e ilustraciones se llevaron a cabo con el uso de software para el análisis estadístico de datos PASW 22.0 y Excel 2010. Se tomó en cuenta un nivel de significación del 5% ($\alpha=0.05$), para los contrastes de las hipótesis. Los análisis con sus tablas y gráficas se presentan a continuación.

5.1. Análisis exploratorio de datos.

Tomando en consideración que las variables del estudio, son variables cuantitativas que se comportan como variables con nivel de medición de intervalo, el conjunto de análisis a realizar para los contrastes de las distintas hipótesis de correlación requieren la verificación del cumplimiento de los supuestos de normalidad, homocedasticidad e independencia del error, necesarios para discriminar entre el uso de pruebas estadísticas paramétricas o no paramétricas (Guilford y Fruchter, 1984). Comenzaremos este análisis con la revisión de los casos atípicos en las distintas distribuciones estudiadas.

5.1.1. Evaluación de casos atípicos

Para el estudio de los casos atípicos se procedió a convertir los puntajes totales de cada una de las escalas y subescalas observadas para las distintas dimensiones de las escalas de *bienestar psicológico*, *disposición a fluir en el trabajo* y *condiciones y medio ambiente de trabajo*, a puntajes estandarizados (puntajes z). De esta manera se logró mantener la forma de la distribución en cada caso, donde un menor puntaje representa una menor presencia de la variable evaluada y definir una medida estandarizada para la discriminación de los casos atípicos. Con este criterio se favorece la comparación de las distribuciones para las distintas dimensiones de las escalas y subescalas en estudio, así como la identificación de los casos atípicos tomando como punto de corte un valor absoluto de 2.65 desviaciones típicas ($z_i \geq 2.65$). De acuerdo con este criterio, se descartaron un total de tres casos que reportaron comportamientos atípicos.

5.1.2. Prueba de Normalidad

La Prueba de Kolmogorov-Smirnov permite medir el grado de ajuste entre la distribución observada y una distribución teórica normal (Pardo y Ruiz, 2002). Ello permitió contrastar la hipótesis nula (H_0) donde la distribución observada se comporta como una distribución teórica normal. Según lo recomendado por autores como Kerlinger y Lee (2002), se analizó el p -valor de éste estadístico tomando el criterio de significancia para un 95% de confianza, interpretando que las frecuencias observadas y las teóricas calculadas no difieren significativamente.

Condiciones y medio ambiente de trabajo.

En la tabla 1, se presentan los resultados obtenidos a partir del cálculo de la Prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar el supuesto de normalidad en el caso de la distribución de los valores para los distintos factores de las *condiciones y medio ambiente de trabajo*, tanto para voluntarios como empleados, reportado por los participantes.

De acuerdo con estos resultados, se puede afirmar que existen diferencias estadísticamente significativas en tres de las distribuciones observadas y el comportamiento de una distribución teórica normal, ya que los valores de significancia en estos casos es menor a 0,05.

Tabla 1. *Prueba de normalidad para las condiciones y medio ambiente de trabajo (n=40).*

	Z de Kolmogorov-Smirnov	p
Regulación	,145	,035*
Desarrollo	,121	,143
Organización y Entorno Material	,106	,200
Organización y Entorno Social	,208	,000**
Ajuste Organización-Persona	,078	,200
Ajuste Persona-Organización	,226	,000**

Nota: se marcaron en negritas las distribuciones que arrojaron diferencias significativas con respecto a la normal.

* La correlación es significativa para un valor de $p < 0.05$.

** La correlación es significativa para un valor de $p < 0.01$.

Bienestar Psicológico.

En la tabla 2, se presentan los resultados obtenidos a partir del cálculo de la Prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar el supuesto de normalidad en el caso de la distribución de los valores del *Bienestar Psicológico*, reportado por los participantes, tanto general como en sus distintas dimensiones. De acuerdo con los resultados, se puede afirmar que existen diferencias estadísticamente significativas entre los puntajes de Bienestar laboral y el comportamiento de una distribución teórica normal, ya que el valor de significancia estadística es menor a 0,05.

Tabla 2. *Prueba de normalidad para el bienestar psicológico (n=40).*

	Z de Kolmogorov-Smirnov	p
Bienestar Psicológico Subjetivo	,080	,200
Bienestar Material	,095	,200
Bienestar Laboral	,153	,020**
Bienestar Psicológico General	,085	,200

Nota: se marcaron en negritas las distribuciones que arrojaron diferencias significativas con respecto a la normal.

* *La correlación es significativa para un valor de $p < 0.05$.*

** *La correlación es significativa para un valor de $p < 0.01$.*

Disposición a fluir en el trabajo.

En la tabla 3, se presentan los resultados obtenidos a partir del cálculo de la Prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar el supuesto de normalidad en el caso de la distribución de los valores de la *Disposición a Fluir en el Trabajo*, reportado por los participantes, tanto a nivel general como para sus distintas dimensiones. De acuerdo con los resultados, se puede afirmar que existen diferencias estadísticamente significativas entre las distribuciones observadas de la *Disposición a Fluir en el Trabajo* y el comportamiento de una distribución teórica normal, ya que los valores de significancia en cinco de los seis casos, salvo para el puntaje general, es menor a 0,05.

Tabla 3. Prueba de normalidad para la disposición a fluir en el trabajo (n=40).

	Z de Kolmogorov-Smirnov	p
Factor 1: Sensación de funcionamiento óptimo	,169	,006**
Factor 2: Implicación sobre la actividad laboral	,172	,004**
Factor 3: Unión entre acción y conciencia	,274	,000**
Factor 4: Sentido de Control	,204	,000**
Factor 5: Sentido Alterado del Tiempo	,213	,000**
Disposición al Flujo Total	,084	,200

Nota: se marcaron en negritas las distribuciones que arrojaron diferencias significativas con respecto a la normal.

* La correlación es significativa para un valor de $p < 0.05$.

** La correlación es significativa para un valor de $p < 0.01$.

Con base en los resultados expuesto en las tablas anteriores para el contraste de hipótesis referente al supuesto de normalidad, se puede afirmar que existen diferencias estadísticamente significativas entre las distintas distribuciones observadas de las variables Condiciones y medio ambiente de trabajo, Bienestar psicológico y Disposición a fluir en el trabajo, tanto a nivel general como en sus dimensiones, con respecto a una distribución teórica normal, con una probabilidad de error del 5%. De acuerdo con la literatura, con este escenario y dado el tamaño de la muestra (n=40) no es recomendable el cálculo de estadísticos de regresión lineal (Gujarati y Porter, 2010), debido a que las distribuciones no cumplen con los supuestos para el uso de pruebas paramétricas.

5.2. Descriptivos

En las tablas siguientes se observan los valores para los estadísticos de tendencia central (media y mediana), variabilidad (rango y desviación típica) y forma de la distribución (asimetría y curtosis), para los distintos constructos en función de la estructura teórica correspondiente. Estos resultados se exponen en forma de tablas y se ilustran en diagramas de cajas y bigotes para las distintas variables.

Los puntajes que se reportan, para las distintas dimensiones de las escalas de *condiciones y medio ambiente de trabajo, bienestar psicológico y disposición a fluir en el trabajo* corresponden al promedio de las opciones escogidas por los participantes en cada

una de las escalas y subescalas contestadas. Se empleó esta estrategia de transformación lineal de los datos con el fin de mantener la forma de la distribución, en cada caso, al tiempo que se mantiene el recorrido de los puntajes observados en la escala de puntajes para la respuesta original, donde un menor puntaje representa una menor presencia de la variable evaluada. Con este criterio se favorece la comparación de las distribuciones para las distintas dimensiones de las escalas y subescalas en estudio, sin perder el peso relativo de cada dato en la distribución general (Lezama, 2011).

Condiciones y medio ambiente de trabajo

De acuerdo con lo estipulado hasta ahora, las *Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*, corresponden a un constructo conformado por las dimensiones de *Regulación, Desarrollo, Organización y Entorno Material, Organización y Entorno Social, Ajuste Organización – Persona y Ajuste Persona – Organización*. En la tabla 4 y figura 3, se muestra el comportamiento de los estadísticos para cada una de las distribuciones.

En total se contó con la respuesta de los trabajadores de la construcción (n=40), cuyos valores oscilaron entre las distintas dimensiones entre 1.25 y 10. En promedio, las dimensiones Regulación, Desarrollo, Organización y entorno material y Organización y entorno social, mostraron niveles más altos; mientras que correspondió al ajuste persona-organización y organización-persona los puntajes más bajos, el promedio es consistente al comparar los valores de media y mediana, como permite constatar los valores de asimetría, en cada caso; lo que indica que los valores extremos no se comportaron de forma atípica y las distribuciones, en general, se comportaron de manera bastante normal. En cuanto a los niveles de dispersión, dados los puntajes de variabilidad observados, las dimensiones Regulación, Desarrollo, Organización y entorno material y Organización y entorno social, mostraron los niveles de dispersión más altos; mientras que correspondió al ajuste persona-organización y organización-persona los más bajos. En términos generales, se observan niveles de satisfacción del grupo con las condiciones y medio ambiente de trabajo entre moderado y alto, con niveles de dispersión entre moderados y bajos.

Tabla 4. Estadísticos descriptivos para las condiciones y medio ambiente de trabajo.

	Regulación	Desarrollo	Entorno Material	Entorno Social	Ajuste Organización Persona	Ajuste Persona Organización
Media	6,6167	7,0469	7,1563	8,1813	5,6868	5,8893
Mediana	6,0000	7,2500	7,3750	8,7500	5,7017	6,2143
Desviación estándar	2,02660	1,98788	2,27633	1,88362	,84761	1,21928
Asimetría	-,139	-,241	-,418	-,599	-,363	-,845
Curtosis	-,264	-1,058	-,548	-1,085	-,214	-,348
Rango	8,67	7,13	8,75	5,50	3,53	4,14
Mínimo	1,33	2,88	1,25	4,50	3,47	2,86
Máximo	10,00	10,00	10,00	10,00	7,00	7,00

Fuente: elaboración propia.

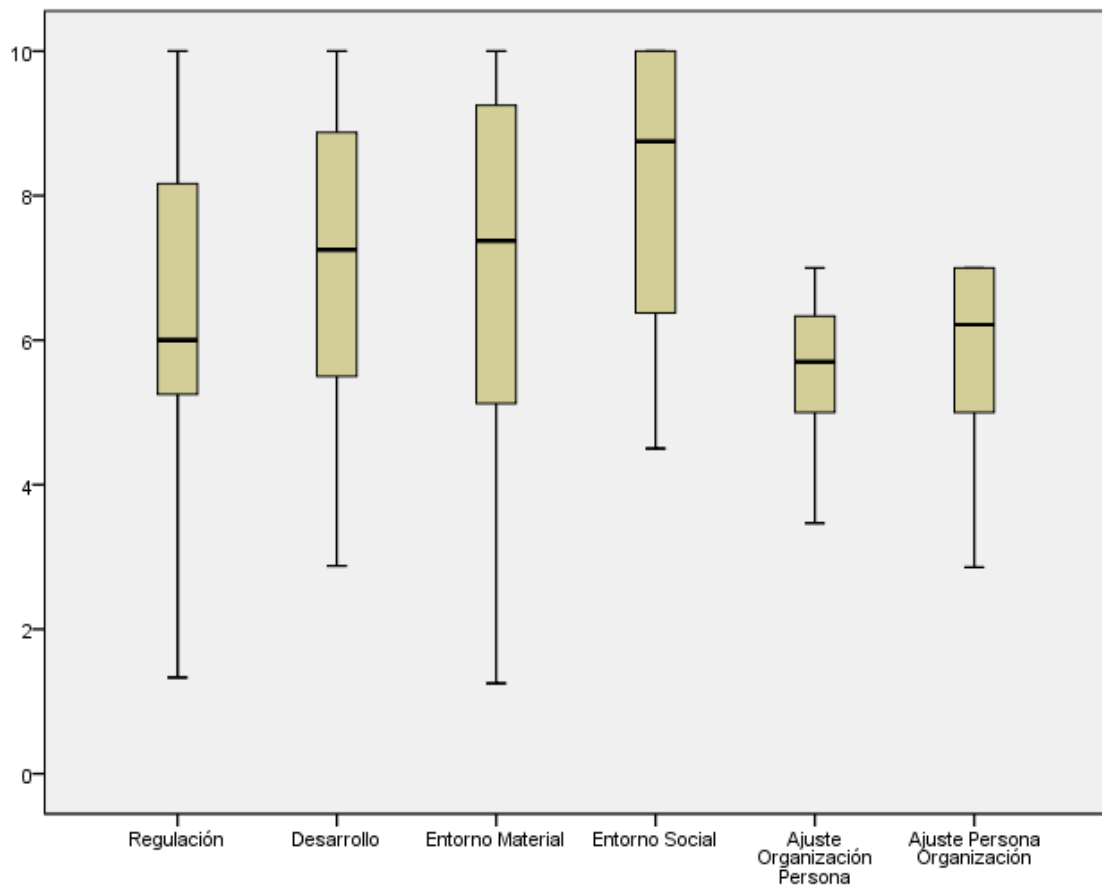


Figura 3. Diagramas de cajas para las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Bienestar psicológico

El Bienestar Psicológico, de acuerdo con lo estipulado en esta investigación, se define por las dimensiones de *Bienestar Subjetivo*, *Bienestar Material*, *Bienestar Laboral* y *Bienestar Psicológico General*. En la tabla 5 y la figura 4, se muestra el comportamiento de los estadísticos para cada una de las distribuciones.

En total se contó con la respuesta de los trabajadores de la construcción (n=40); cuyos valores oscilaron entre las distintas dimensiones entre 1.7 y 5. En promedio, todas las dimensiones mostraron niveles altos, entre 3.4 y 3.8; el promedio es bastante consistente al comparar los valores de media y mediana, como permite constatar los valores de asimetría en cada caso; lo que indica que los valores extremos no se comportaron de forma atípica y las distribuciones, en general, se comportaron de manera bastante normal. En cuanto a los niveles de dispersión, dados los puntajes de variabilidad observados, la dimensión Bienestar psicológico material, mostró los niveles de dispersión más altos; seguido por los niveles de Bienestar psicológico subjetivo, laboral y general. En términos generales, el grupo muestra niveles de bienestar psicológico entre moderados y altos, con niveles de dispersión entre moderados y bajos; lo cual sugiere que el grupo goza de bienestar psicológico general.

Tabla 5. *Estadísticos descriptivos para el bienestar psicológico.*

	Bienestar Psicológico Subjetivo	Bienestar Psicológico Material	Bienestar Psicológico Laboral	Bienestar Psicológico General
Media	3,8492	3,3800	3,4025	3,5114
Mediana	3,9000	3,2750	3,6000	3,5111
Desviación estándar	,59791	,70382	,60701	,60148
Asimetría	-,169	-,090	-,283	-,334
Curtosis	-,712	,126	-1,073	-,293
Rango	2,30	3,30	2,20	2,50
Mínimo	2,70	1,70	2,20	2,23
Máximo	5,00	5,00	4,40	4,73

Fuente: elaboración propia.

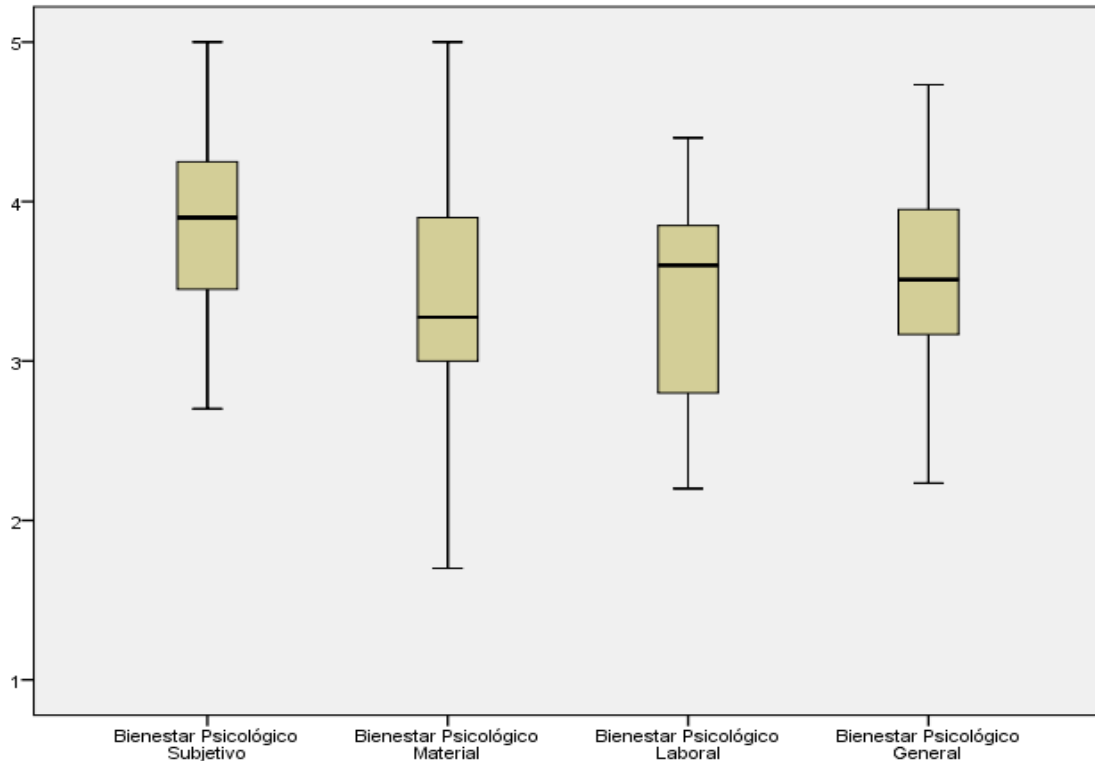


Figura 4. Diagrama de cajas para las dimensiones del bienestar psicológico.

Disposición a fluir en el trabajo

La Disposición a Fluir en el Trabajo, de acuerdo con lo estipulado hasta ahora se define por las dimensiones de: *Sensación de funcionamiento óptimo*, *Implicación sobre la actividad laboral*, *Unión entre acción y conciencia*, *Sentido de Control*, *Sentido Alterado del Tiempo* y *Disposición al Flujo*. En la tabla 6 y la figura 5 a continuación, se muestra el comportamiento de los estadísticos para cada una de las distribuciones.

En total se contó con la respuesta de los trabajadores de la construcción (n=40); cuyos valores oscilaron entre las distintas dimensiones en un rango de 2 y 5 puntos. En promedio, todas las dimensiones mostraron niveles altos de disposición a fluir en el trabajo; el promedio es consistente al comparar los valores de media y mediana. Sin embargo, los valores de asimetría en cada caso, indican que los valores extremos inferiores no representan el comportamiento del grupo y las distribuciones, en general, se comportaron de manera bastante normal. En cuanto a los niveles de dispersión, dados los puntajes de variabilidad observados, se puede hablar de distribuciones con niveles de

dispersión moderados. En términos generales, se muestran altos niveles de disposición a fluir en el trabajo del grupo, con niveles de dispersión también moderados; lo cual, permite sostener que se trata de un grupo que goza de disposición a fluir en el trabajo.

Tabla 6. Estadísticos descriptivos para la disposición a fluir en el trabajo.

	Implicación					
	Sensación de funcionamiento óptimo	sobre la actividad laboral	Unión entre acción y conciencia	Sentido de control	Sentido alterado del tiempo	Disposición a fluir en el trabajo
Media	4,3833	4,2792	4,3125	4,3417	3,8083	4,1783
Mediana	4,5000	4,2500	4,2500	4,3333	4,0000	4,1667
Desviación estándar	,62155	,60434	,73978	,62469	,86360	,53550
Asimetría	-,991	-,671	-,707	-,579	-,441	-,355
Curtosis	,647	-,143	-,481	-,494	-,594	-,267
Rango	2,33	2,00	2,50	2,00	3,00	2,00
Mínimo	2,67	3,00	2,50	3,00	2,00	3,00
Máximo	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Fuente: elaboración propia.

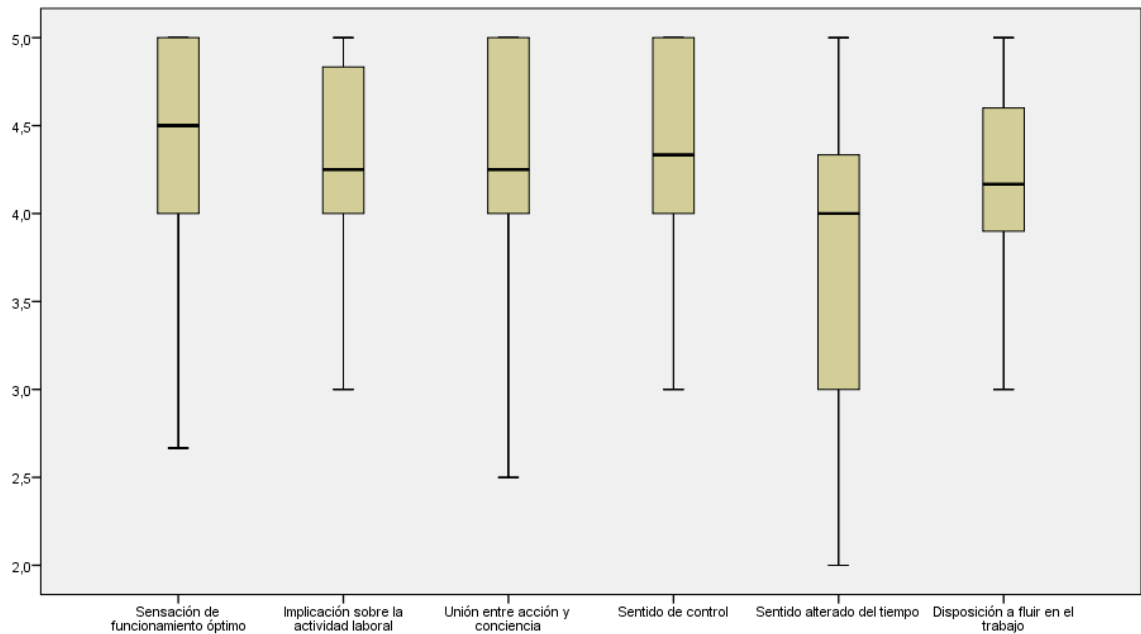


Figura 5. Diagrama de cajas para la disposición a fluir en el trabajo.

5.3. Correlaciones bivariadas

Dado que las variables de estudio serán tratadas como variables con nivel de medida de intervalo pero que no cumplen con el supuesto de normalidad, aunado a que las distribuciones cuentan con un tamaño pequeño de n para las muestras ($n < 100$), se decidió llevar a cabo pruebas de correlación entre las variables con el uso del estadístico para rangos ordenados de Spearman y se interpretaron aquellas estadísticamente significativas para niveles de significación por debajo de 0,05 (datos en negritas).

Respondiendo a la estructura teórica contemplada para los constructos *Condición y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT)*, *Bienestar Psicológico (BP)* y *Disposición a Fluir en el Trabajo (DFT)*, así como a las hipótesis planteadas, se llevaron a cabo una serie de análisis que permitieran mostrar, tanto a nivel de las dimensiones como de las subdimensiones, el comportamiento de los estadísticos de relación entre los puntajes en cuestión. En una primera aproximación se trabajó la correlación entre las *CyMAT* y el *BP*, luego de esto se llevó a cabo el cálculo y presentación de las relaciones entre las *CyMAT* y la *DFT*; finalmente, se atendieron las relaciones entre las distintas dimensiones de la *DFT* y el *BP*. Los resultados se exponen a continuación.

Relación entre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el Bienestar Psicológico.

Los análisis que se presentan a continuación describirán las correlaciones que se muestran en la tabla 7, particularmente de aquellas que resultaron significativas, para un nivel de significación de 0.05. Se parte de las distintas dimensiones de las *CyMAT* con cada una de las dimensiones correspondientes al *BP*. En los datos se pudo observar relación entre cuatro de las seis dimensiones para las *CyMAT* con las distintas dimensiones del *BP*. En términos específicos, no se observó relación entre la dimensión *ajuste persona organización* y el *BP*.

La *regulación* correlaciona de manera directamente proporcional con tres de las dimensiones del *BP*, con excepción de la dimensión material. De modo que, los factores Subjetivo ($Rho = .628$; $p < 0.01$), Laboral ($Rho = .636$; $p < 0.01$) y General ($Rho = .584$; $p <$

0.01), mostraron correlaciones positivas, de magnitud moderada, lo que significa que los trabajadores que reportaron mayores puntajes de *regulación* en las CyMAT tendieron a reportar valores más altos de BP, específicamente en las dimensiones subjetivo, laboral y general.

El desarrollo correlaciona de manera directamente proporcional con todas las dimensiones del BP. Más específicamente, se encontró que las dimensiones Subjetivo (Rho= .609; $p < 0.01$), Material (Rho= .532; $p < 0.01$), Laboral (Rho= .677; $p < 0.01$) y General (Rho= .712; $p < 0.01$), mostraron correlaciones positivas, de magnitud moderada-alta, lo que significa que los trabajadores que reportaron mayores puntajes de desarrollo en las CyMAT tendieron a reportar valores más altos de BP, en general.

La *organización y entorno material* correlaciona de manera directamente proporcional con tres de las dimensiones del BP, con excepción de la dimensión material. De forma que, las dimensiones Subjetivo (Rho= .369; $p < 0.01$), Laboral (Rho= .535; $p < 0.01$) y General (Rho= .369; $p < 0.01$), mostraron correlaciones positivas, de magnitud baja y moderada, lo que significa que los trabajadores que reportaron mayores puntajes de organización y entorno material en las CyMAT tendieron a reportar valores más altos de BP, específicamente en las dimensiones subjetivo, laboral y general.

La organización y entorno social correlaciona de manera directamente proporcional con tres de las dimensiones del BP, con excepción de la dimensión material. De manera que, las dimensiones Subjetivo (Rho= .557; $p < 0.01$), Laboral (Rho= .635; $p < 0.01$) y General (Rho= .512; $p < 0.01$), mostraron correlaciones positivas, de magnitud moderada-alta, lo que significa que los trabajadores que reportaron mayores puntajes de organización y entorno social en las CyMAT tendieron a reportar valores más altos de BP, específicamente en las dimensiones subjetivo, laboral y general.

El *ajuste Organización-Persona* correlaciona de manera directamente proporcional con tres de las dimensiones del BP, con excepción de la dimensión material. De manera que, las dimensiones Subjetivo (Rho= .526; $p < 0.01$), Laboral (Rho= .573; $p < 0.01$) y General (Rho= .499; $p < 0.01$), mostraron correlaciones positivas, de magnitud moderada-alta, lo que significa que los trabajadores que reportaron mayores puntajes de *Ajuste Organización-Persona* en las CyMAT tendieron a reportar valores más altos de BP, específicamente en las dimensiones subjetivo, laboral y general.

Tabla 7. Estadísticos de correlación de Rangos Ordenados de Spearman entre las condiciones de trabajo y bienestar psicológico ($n=40$).

Condiciones de Trabajo	Bienestar Psicológico			
	Subjetivo	Material	Laboral	General
Regulación	,628**	0,307	,636**	,584**
Desarrollo	,609**	,532**	,677**	,712**
Organización y Entorno Material	,369*	0,13	,535**	,369*
Organización y Entorno Social	,557**	0,148	,635**	,512**
Ajuste Organización-Persona	,526**	0,203	,573**	,499**
Ajuste Persona-Organización	0,199	-0,116	0,221	0,085

Nota: se destaca en negritas las correlaciones significativas.

* La correlación es significativa para un valor de $p < 0.05$.

** La correlación es significativa para un valor de $p < 0.01$.

Los resultados parciales expuestos en la tabla 7, permiten sostener la relación entre cinco de las seis dimensiones para las CyMAT con las distintas dimensiones del BP; los mismos han sido ilustrados en la figura 6. Con estos datos se goza de elementos suficientes para sostener la linealidad $X \rightarrow o$ relación entre las CyMAT y el BP en trabajadores de la construcción.

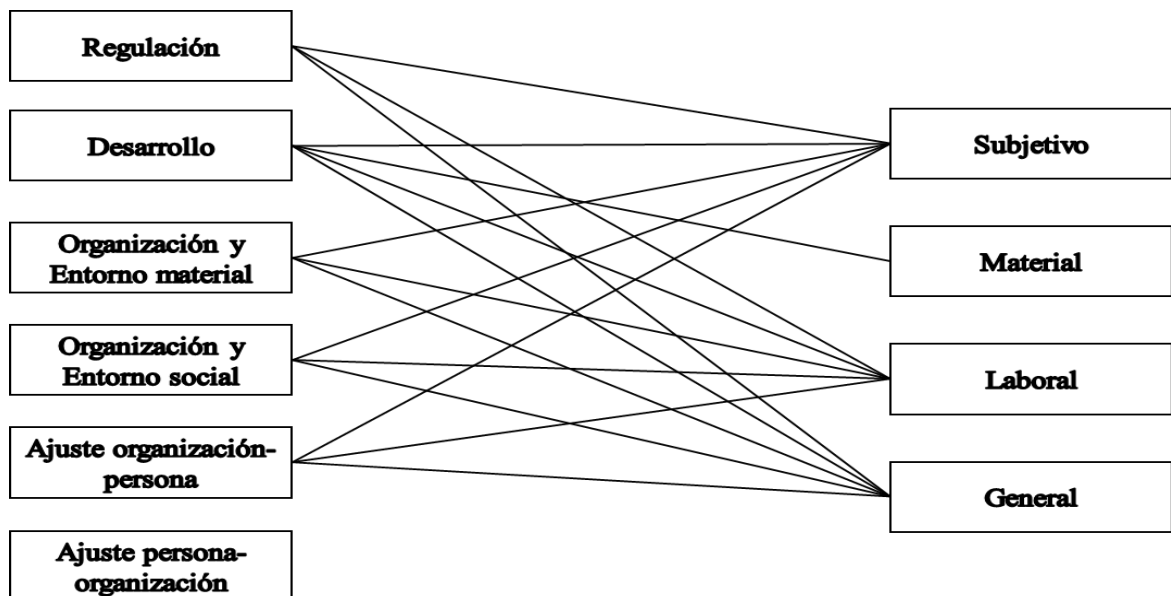


Figura 6. Diagrama de relaciones entre los factores de las CyMAT y el bienestar psicológico.

Relación entre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y la Disposición a Fluir en el Trabajo

Los análisis que se presentan a continuación describirán las correlaciones que se muestran en la tabla x, particularmente de aquellas que resultaron significativas para un nivel de significación de 0.05. Al igual que con el caso anterior, se parte de las distintas dimensiones de las CyMAT para estudiar su relación con cada uno de los factores correspondientes a la DFT. Los datos indican relación entre las distintas dimensiones de las CyMAT con cinco de las seis dimensiones de la DFT. En términos específicos, no se observó relación entre ninguna de las dimensiones de las CyMAT con la dimensión sentido alterado del tiempo de la DFT.

La regulación correlaciona de manera directamente proporcional con cuatro de las seis dimensiones de la DFT, con excepción de las dimensiones *Unión entre acción y conciencia* y *Sentido alterado del tiempo*. De modo que, las dimensiones sensación de funcionamiento óptimo (Rho= .415; $p < 0.01$), implicación sobre la actividad laboral (Rho= .541; $p < 0.01$), sentido de control (Rho= .407; $p < 0.01$) y DFT total (Rho= .322; $p < 0.05$), mostraron correlaciones positivas y moderadas, lo que indica que las personas que reportaron los mayores puntajes en regulación para las CyMAT reportaron valores más altos de DFT, en específico con las dimensiones sensación de funcionamiento óptimo, implicación sobre la actividad laboral, sentido de control y DFT total.

El desarrollo correlaciona de manera directamente proporcional con cinco de las seis dimensiones de la DFT, con excepción de la dimensión *Sentido alterado del tiempo*. De modo que, las dimensiones sensación de funcionamiento óptimo (Rho= .593; $p < 0.01$), implicación sobre la actividad laboral (Rho= .666; $p < 0.01$), Unión entre acción y conciencia (Rho= .325; $p < 0.05$), sentido de control (Rho= .333; $p < 0.05$) y DFT total (Rho= .394; $p < 0.05$), mostraron correlaciones positivas, de magnitud baja y moderada, lo que significa que los trabajadores que reportaron los mayores puntajes en desarrollo para las CyMAT tendieron a reportar valores más altos de DFT, específicamente en las dimensiones sensación de funcionamiento óptimo, implicación sobre la actividad laboral, Unión entre acción y conciencia, sentido de control y DFT total.

La Organización y Entorno Material correlaciona con dos de las seis dimensiones de la DFT; lo cual, evidencia la relación entre la misma y Sensación de funcionamiento óptimo ($Rho = .313$; $p < 0.05$) y la Implicación sobre la Actividad Laboral ($Rho = .444$; $p < 0.01$). En ambos casos, los trabajadores que reportaron los mayores puntajes en Organización y Entorno Material correspondiente a las CyMAT fueron los que tendieron a reportar valores más altos de DFT, específicamente en las dimensiones *Sensación de funcionamiento óptimo* e *Implicación sobre la actividad laboral*. Destaca el hecho de que Organización y Entorno Material es la única dimensión de las CyMAT que no correlaciona con el sentido de control de la DFT ($Rho = .242$; $p > 0.05$).

La Organización y Entorno social correlaciona con cuatro de las seis dimensiones de la DFT. Esto, evidencia la de relación entre la misma y Sensación de funcionamiento óptimo ($Rho = .481$; $p < 0.01$), Implicación sobre la actividad ($Rho = .547$; $p < 0.01$), Unión entre acción y conciencia ($Rho = .400$; $p < 0.01$), Sentido de control ($Rho = .371$; $p < 0.05$). En cuyos casos, los trabajadores que reportaron los mayores puntajes en Organización y Entorno social correspondiente a las CyMAT tendieron a reportar valores más altos de DFT, específicamente en las dimensiones mencionadas. Destaca el hecho de que Organización y Entorno social, junto a Organización y Entorno material, son las únicas dimensión de las CyMAT que no correlacionan con la DFT total ($Rho = .294$; $p > 0.05$).

El Ajuste organización-persona correlaciona de manera directamente proporcional con cinco de las seis dimensiones de la DFT, con excepción de la dimensión Sentido alterado del tiempo. De modo que, las dimensiones sensación de funcionamiento óptimo ($Rho = .503$; $p < 0.01$), implicación sobre la actividad laboral ($Rho = .539$; $p < 0.01$), Unión entre acción y conciencia ($Rho = .398$; $p < 0.05$), sentido de control ($Rho = .491$; $p < 0.01$) y DFT total ($Rho = .408$; $p < 0.01$), mostraron correlaciones positivas, entre moderada y alta, lo que indica que los trabajadores con mayores puntajes en Ajuste organización-persona para las CyMAT tienden a reportar valores más altos de DFT, específicamente en las dimensiones sensación de funcionamiento óptimo, implicación sobre la actividad laboral, Unión entre acción y conciencia, sentido de control y DFT total.

El ajuste persona-organización correlaciona con cuatro de las seis dimensiones de la DFT. Se evidencia la de relación entre la misma y Sensación de funcionamiento óptimo ($Rho = .453$; $p < 0.01$), Unión entre acción y conciencia ($Rho = .376$; $p < 0.05$),

Sentido de control ($Rho = .538$; $p < 0.01$) y la DFT total ($Rho = .371$; $p < 0.05$). En todos estos casos, los trabajadores que reportaron los mayores puntajes en el ajuste persona-organización correspondiente a las CyMAT fueron los que tendieron a reportar valores más altos de DFT, específicamente en las dimensiones antes mencionadas. Destaca el hecho de que ajuste persona-organización sea la única dimensión de las CyMAT que no correlacionan con la Implicación sobre la actividad ($Rho = .219$; $p > 0.05$).

Tabla 8. *Estadísticos de correlación de Rangos Ordenados de Spearman entre condiciones de trabajo y disposición a fluir en el trabajo (n=40).*

Condiciones de Trabajo	Disposición a Fluir en el Trabajo					
	Sensación de funcionamiento óptimo	Implicación sobre la actividad laboral	Unión entre la acción y conciencia	Sentido de control	Sentido alterado del tiempo	Disposición a fluir en el trabajo
Regulación	,415**	,541**	0,293	,407**	-0,105	,322*
Desarrollo	,593**	,666**	,325*	,333*	0,112	,394*
Org. y Entorno Material	,313*	,444**	0,275	0,242	-0,103	0,176
Org. y Entorno Social	,481**	,547**	,400*	,371*	-0,159	0,294
Ajuste Org.-Persona	,503**	,539**	,398*	,491**	-0,065	,408**
Ajuste Persona-Org.	,453**	0,219	,376*	,538**	-0,064	,371*

Nota: se destaca en negritas las correlaciones significativas.

* La correlación es significativa para un valor de $p < 0.05$.

** La correlación es significativa para un valor de $p < 0.01$.

Los resultados parciales expuestos en la tabla 8, permiten sostener la relación entre las seis dimensiones de las CyMAT con cinco de las distintas dimensiones de la DFT; los mismos han sido ilustrados en la figura 7. Con estos datos se goza de elementos suficientes para sostener la linealidad $X \rightarrow Y$ y dar cumplimiento al segundo supuesto para el análisis de los efectos terciarios de la DFT en la relación entre CyMAT y el BP.

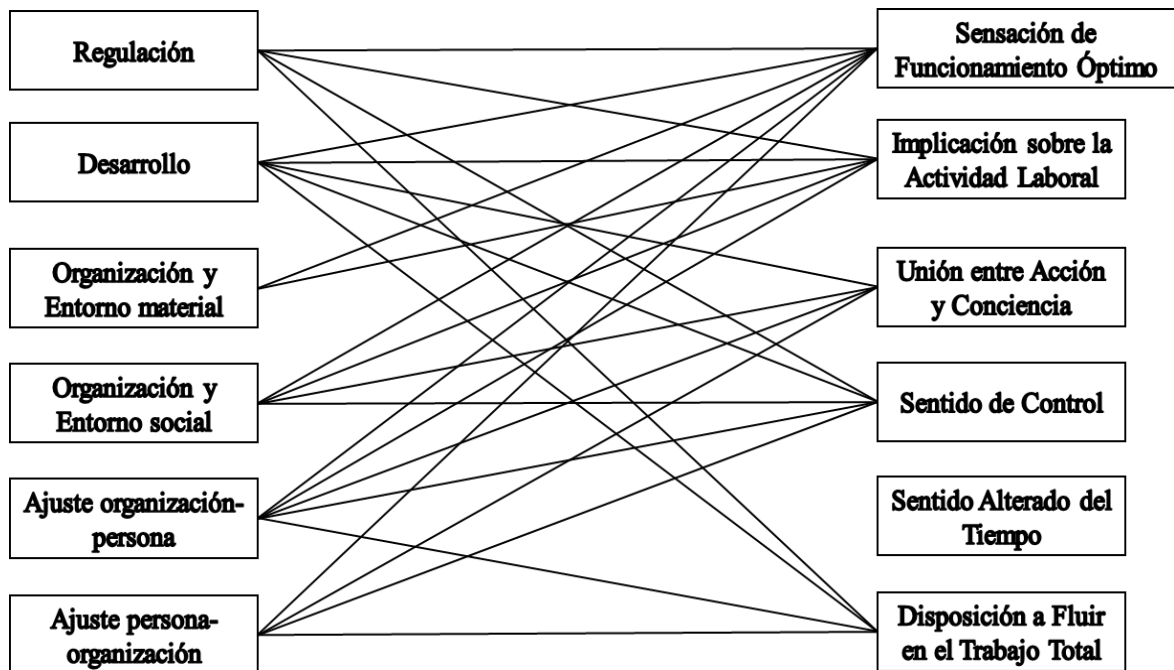


Figura 7. Diagrama de relaciones entre los factores de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y la disposición a fluir en el trabajo.

Relación entre la Disposición a Fluir en el Trabajo y el Bienestar Psicológico

Los análisis que se presentan a continuación describirán las correlaciones que se muestran en la tabla 9, particularmente de aquellas que resultaron significativas para un nivel de significación de 0,05. Se parte de las distintas dimensiones de la DFT con cada uno de los factores correspondientes al BP. Los datos indican relación entre las distintas dimensiones de la DFT con las distintas dimensiones del BP.

La sensación de funcionamiento óptimo correlaciona de manera directamente proporcional con todas las dimensiones del BP. Más específicamente, se encontró que las dimensiones Subjetivo ($Rho = .501$; $p < 0.01$), Material ($Rho = .330$; $p < 0.05$), Laboral ($Rho = .557$; $p < 0.01$) y General ($Rho = .487$; $p < 0.01$), poseen correlaciones positivas, de magnitud moderada, lo que significa que los trabajadores que reportaron mayores puntajes de *Sensación de funcionamiento óptimo*, en la DFT, tendieron a reportar valores más altos de BP, en general.

De igual manera, se observó que la Implicación sobre la actividad laboral correlaciona de manera directamente proporcional con todas las dimensiones del BP. Más

específicamente, se encontró que las dimensiones Subjetivo ($Rho = .642$; $p < 0.01$), Material ($Rho = .488$; $p < 0.01$), Laboral ($Rho = .725$; $p < 0.01$) y General ($Rho = .718$; $p < 0.01$), mostraron correlaciones positivas, de magnitud moderada-alta, lo que significa que los trabajadores que reportaron mayores puntajes de *Implicación sobre la actividad laboral*, en la DFT, tendieron a reportar valores más altos de BP, en general.

La Unión entre acción y conciencia correlaciona de manera directamente proporcional con dos de las cuatro dimensiones del BP. Esto es, con excepción de las dimensiones material y general; Subjetivo ($Rho = .329$; $p < 0.05$) y Laboral ($Rho = .401$; $p < 0.05$), sí mostraron correlaciones positivas, de magnitud baja-moderada, lo que significa que los trabajadores que reportaron mayores puntajes de *Unión entre acción y conciencia*, en la DFT, tendieron a reportar valores más altos de BP, específicamente en las dimensiones subjetivo y laboral.

Al igual que en el caso anterior, el Sentido de control mostró correlacionar de forma directamente proporcional con dos de las cuatro dimensiones del BP. Esto es, con excepción de las dimensiones material y general; Subjetivo ($Rho = .412$; $p < 0.01$) y Laboral ($Rho = .379$; $p < 0.05$), sí mostraron correlaciones positivas, de magnitud baja-moderada, lo que significa que los trabajadores que reportaron mayores puntajes de *Sentido de control*, en la DFT, tendieron a reportar valores más altos de BP, específicamente en las dimensiones subjetivo y laboral.

Por su parte, el Sentido alterado del tiempo sólo mostró correlacionar de forma directamente proporcional con una dimensión del BP. Específicamente, con la dimensión Material ($Rho = .375$; $p < 0.05$); la cual, mostró una correlación positiva, de magnitud baja-moderada, lo que significa que los trabajadores que reportaron mayores puntajes de *Sentido alterado del tiempo*, en la DFT, tendieron a reportar valores más altos de BP, específicamente en el factor material.

Finalmente, se puede observar que la DFT correlaciona de manera directamente proporcional con todas las dimensiones del BP. Más específicamente, se encontró que las dimensiones Subjetivo ($Rho = .373$; $p < 0.05$), Material ($Rho = .317$; $p < 0.05$), Laboral ($Rho = .445$; $p < 0.01$) y General ($Rho = .388$; $p < 0.05$), mostraron correlaciones positivas, de magnitud baja-moderada, lo que significa que los trabajadores que reportaron mayores puntajes de *DFT integral*, tendieron a reportar valores más altos de BP, en general.

Tabla 9. *Estadísticos de correlación de Rangos Ordenados de Spearman entre disposición a fluir en el trabajo y bienestar psicológico (n=40).*

Disposición a Fluir en el Trabajo	Bienestar Psicológico			
	Subjetivo	Material	Laboral	General
Sensación de funcionamiento óptimo	,501**	,330*	,557**	,487**
Implicación sobre la actividad laboral	,642**	,488**	,725**	,718**
Unión entre acción y conciencia	,329*	0,204	,401*	0,309
Sentido de control	,412**	0,143	,379*	0,306
Sentido alterado del tiempo	0,029	,375*	0,053	0,13
Disposición a fluir en el trabajo	,373*	,317*	,445**	,388*

Nota: se destaca en negritas las correlaciones significativas.

* La correlación es significativa para un valor de $p < 0.05$.

** La correlación es significativa para un valor de $p < 0.01$.

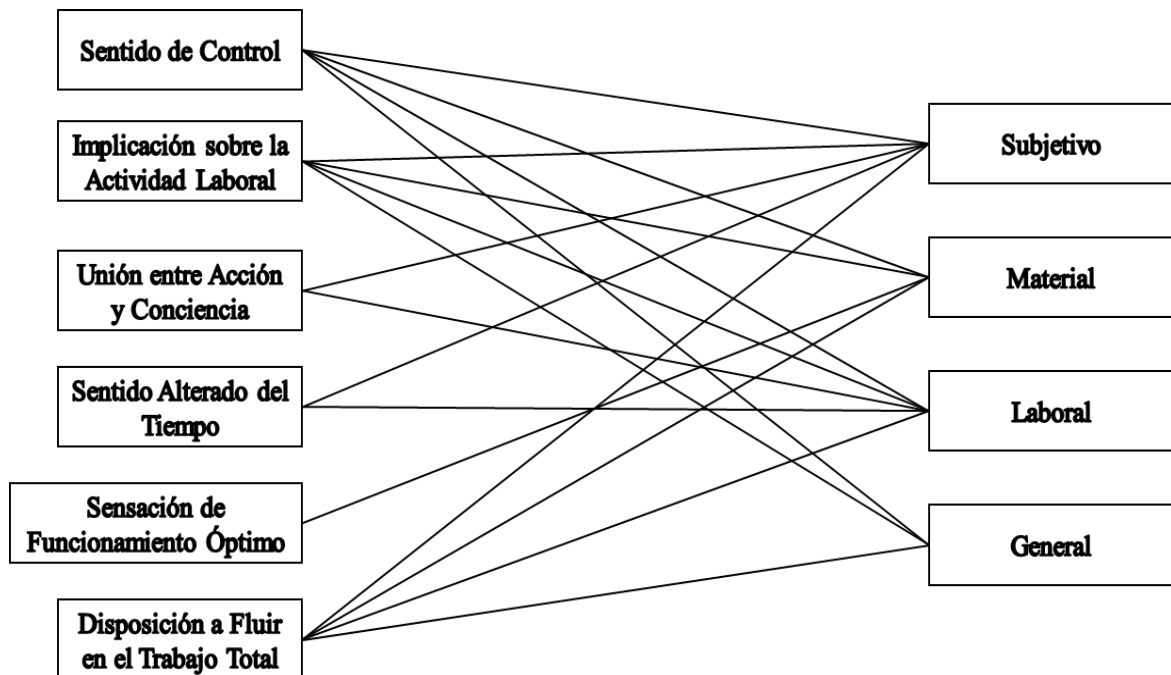


Figura 8. Diagrama de relaciones entre los factores de la disposición a fluir en el trabajo y el BP general.

Los resultados de las correlaciones estudiadas en este apartado nos indican que el comportamiento observado en las variables en estudio concuerda con las hipótesis planteadas y permiten sostener el supuesto de relación entre las variables de estudio en miras a determinar la hipótesis central de investigación o lo que es igual, el efecto mediador de la DFT en la relación entre las CyMAT y el BP en la organización.

5.4. Análisis de Mediación

A fin de dar respuesta al tercer objetivo específico planteado, se procedió a llevar a cabo una estrategia de análisis de rutas para el contraste la hipótesis de un posible efecto mediador de la *DFT* en la relación entre *CyMAT* y el *BP*, en una muestra de trabajadores de la construcción, se realizó un análisis de rutas en concordancia con la literatura (Angelucci, 2007; Ato y Vallejo, 2007; Baron y Kenny, 1986).

Como se recordará, la mediación hace referencia a la influencia de una variable terciaria en la relación entre una variable independiente, explicativa o predictora y una variable dependiente, explicada o predicha. Es por ello que a los efectos de mediación se les denomina también efectos indirectos (Baron y Kenny, 1986).

Kenny (1981) desarrolló el procedimiento más utilizado para probar la hipótesis de mediación en una investigación. Este procedimiento consta de cuatro etapas que implican la estimación de tres ecuaciones de regresión (Judd y Kenny, 1981 y Baron y Kenny, 1986). El esquema más simple para probar las hipótesis de mediación es el que se define por las siguientes cuatro hipótesis específicas:

- 1) Relación entre la variable predictora y la variable predicha (c).
- 2) Relación entre la variable predictora y la variable terciaria (a).
- 3) Relación entre la variable terciaria y la variable predicha (b), y
- 4) Cambio en el nivel de significación de la relación entre la variable predictora y la variable predicha al controlar la variable terciaria (c').

Existe mediación completa cuando el valor de la regresión de X sobre Y es igual a cero, pero, en la mayoría de los casos es distinta de cero y se convierte en una mediación parcial (Ato y Vallejo, 2011). La diferencia entre el coeficiente de regresión de Y sobre X y X sobre Z, es el valor del efecto indirecto o mediado y es igual al producto de los coeficientes a y b del esquema anterior (Baron y Kenny, 1986 y Judd y Kenny, 1981).

En los apartados que se presentan a continuación se observan los estadísticos para el contraste de las hipótesis de mediación a partir del empleo de correlaciones parciales entre las *CyMAT* y el *BP* controlando los efectos de la *DFT*, en todas sus dimensiones.

Sobre Correlaciones Parciales Para Rangos Ordenados

En ausencia de distribuciones que cumplan con los supuestos para el análisis estadístico bajo el paradigma de regresión lineal, serán empleadas pruebas de correlación parcial como recursos para aproximarnos al contraste de las hipótesis de mediación planteadas.

Además de limitar el cálculo de los parámetros de regresión, las distribuciones observadas no permiten el cálculo de correlaciones parciales, de forma directa, con la fórmula de Pearson por lo que se transformarán los puntajes observados de las distintas variables a sus valores en rangos, de esta forma el coeficiente de correlación de Pearson se comporta como una correlación de rangos ordenados y no requiere de distribuciones que se comporten de manera normal, ni muestras grandes, para su uso con fines inferenciales. (Camacho-Sandoval, 2008 p. 144).

En las tablas siguientes, se presentan los resultados de las pruebas de correlación parcial entre las dimensiones de las *Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT)* y las dimensiones del *Bienestar Psicológico (BP)*, controlando los efectos de los factores de la *Disposición a Fluir en el Trabajo (DFT)*.

Para identificar efectos terciarios de los factores de la DFT, estos resultados serán comparados con las correlaciones de orden cero expuestas en la tabla 7. Se encontraron evidencias de efectos terciarios (Ato y Vallejo, 2011) de los distintos factores de la DFT en un grupo recurrente de relaciones observadas entre las dimensiones de las CyMAT y las del BP, para un nivel de significación menor a 0,05. Específicamente, la mayoría de los efectos terciarios de la DFT se mostraron en las relaciones entre algunas dimensiones de las CyMAT y el bienestar psicológico Subjetivo (BPS), material (BPM) y laboral (BPL). Los análisis que se presentan a continuación describen las correlaciones que mostraron cambios significativos tras controlar la influencia de los factores de la DFT, partiendo de los distintos factores de las CyMAT con cada uno de las dimensiones del BP.

5.4.1. Correlación parcial entre condiciones y medio ambiente de trabajo sobre el bienestar psicológico, controlando los efectos del factor: “Sensación de funcionamiento óptimo” de la disposición a fluir en el trabajo.

En la tabla 10, se observan los resultados de las pruebas de correlación parcial para cada una de las dimensiones de las CyMAT con las de BP, controlando el factor “sensación de funcionamiento óptimo” (SFO) de la DFT. Al comparar estos resultados con las correlaciones de orden cero expuestas en la tabla 7, se encontraron evidencias de efectos terciarios de la SFO en cinco de las relaciones observadas entre las dimensiones de las CyMAT y las del BP, para un nivel de significación menor a 0,05. En todos los casos que se señalarán, los resultados arrojan insumos para establecer efectos mediadores (Ato y Vallejo, 2011) de la SFO en las relaciones estudiadas. Específicamente, los efectos terciarios de la SFO se mostraron en las relaciones entre las dimensiones Organización y entorno material, Organización y entorno social y ajuste organización-persona de las CyMAT y el BPS y BPG, respectivamente. Los análisis que se presentan a continuación describen las correlaciones que mostraron cambios significativos tras controlar la influencia de la SFO, partiendo de los distintos factores de las CyMAT con cada uno de las dimensiones del BP.

Tal como se observa en la tabla 10, la Organización y entorno material deja de correlacionar de manera directamente proporcional con el BPS ($R_{xy.z} = .195$; $p > 0.05$), y el BPG ($R_{xy.z} = .198$; $p > 0.05$), sólo tras controlar los efectos del SFO, pues según lo observado en la tabla 7 la relación entre Organización y entorno material con las dimensiones BPS ($R_{xy.z} = .369$; $p < 0.05$) y BPG ($R_{xy.z} = .369$; $p < 0.05$) era significativa bajo los efectos del SFO. Esto significa que, sólo en presencia de *SFO*, en la DFT, las personas que reportaron mayores puntajes de Organización y entorno material, en las CyMAT, tendieron a reportar valores más altos de BP subjetivo y general. Sin embargo, al aumentar los valores de la SFO en la DFT la relación entre organización y entorno material con el BP subjetivo y general se reduce y deja de ser significativa.

La Organización y entorno social deja de correlacionar de manera directamente proporcional con el BPG ($R_{xy.z} = .261$; $p > 0.05$), sólo tras controlar los efectos del SFO, pues, según lo observado en la tabla 7 la relación entre Organización y entorno social con

la dimensión BPG ($R_{xy.z} = .512$; $p < 0.01$) era significativa bajo los efectos del SFO. Esto significa que, sólo en presencia de SFO, en la DFT, las personas con mayores puntajes de Organización y entorno social, en las CyMAT, tendieron a reportar valores más altos de BP general. Sin embargo, al aumentar los valores de la SFO en la DFT la relación entre organización y entorno social con el BP general se reduce y deja de ser significativa.

Por su parte, el Ajuste Organización-Persona deja de correlacionar de manera directamente proporcional con el BPS ($R_{xy.z} = .291$; $p > 0.05$) y el BPG ($R_{xy.z} = .257$; $p > 0.05$), sólo tras controlar los efectos del SFO, pues según lo observado en la tabla 7 la relación entre el Ajuste Organización-Persona con las dimensiones BPS ($R_{xy.z} = .526$; $p < 0.05$) y BPG ($R_{xy.z} = .499$; $p < 0.05$) eran significativas bajo los efectos de la SFO. Esto significa que, sólo en presencia de la SFO, en la DFT, las personas que reportaron mayores puntajes de Ajuste Organización-Persona, en las CyMAT, tendieron a reportar valores más altos de BP subjetivo y general. Sin embargo, al aumentar los valores de la SFO en la DFT la relación entre Ajuste Organización-Persona con el BP subjetivo y general se reduce y deja de ser significativa.

Tabla 10. *Estadísticos de correlación parcial entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico controlando los efectos del factor 1 “Sensación de funcionamiento óptimo” de la disposición a fluir en el trabajo (n=40).*

Condiciones de trabajo	Bienestar Psicológico			
	Subjetivo	Material	Laboral	General
Regulación	,464**	,137	,476**	,402*
Desarrollo	,365*	,400*	,477**	,538**
Entorno Material	,195^a	-,014	,426**	,198^a
Entorno Social	,324*	-,090	,445**	,261^a
Ajuste Organización Persona	,291^a	-,008	,364*	,257^a
Ajuste Persona Organización	-,066	-,318*	-,034	-,217

Nota: se destaca en negritas el efecto terciario del factor 1 “Sensación de funcionamiento óptimo” de la disposición a fluir en el trabajo total en la relación entre las *condiciones y medio ambiente de trabajo* y el *bienestar psicológico*.

^a efecto mediador facilitador. ^b efecto mediador supresor.

* La correlación es significativa para un valor de $p < 0.05$.

** La correlación es significativa para un valor de $p < 0.01$.

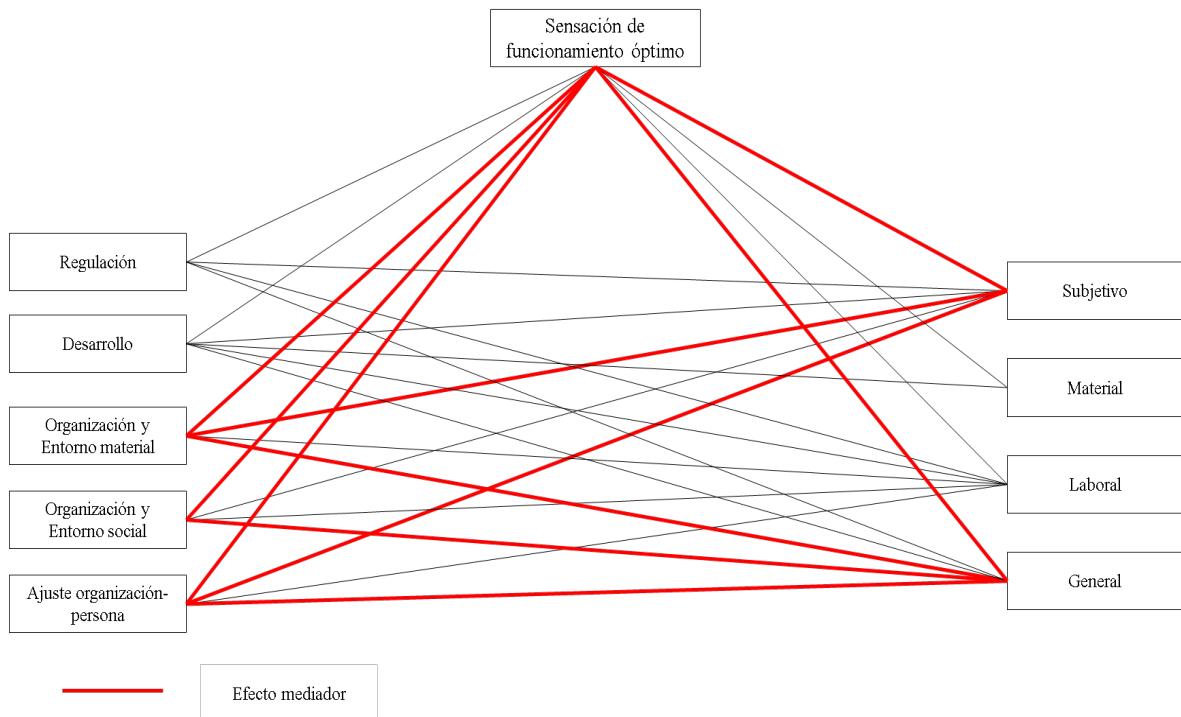


Figura 9. Sistema de correlaciones parciales entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar psicológico controlando los efectos de la Sensación de funcionamiento óptimo de la DFT.

Los resultados expuestos en la tabla 10, para las pruebas de correlación parcial correspondientes a la relación entre cada una de las dimensiones de las CyMAT con las de BP, controlando los efectos del factor SFO de la DFT, son ilustrados en la figura 9. Al integrar estos resultados con las correlaciones de orden cero expuestas en las tablas 7, 8 y 9, se encontraron evidencias de efectos terciarios de la SFO en cinco de las relaciones observadas entre las dimensiones de las CyMAT y las del BP, para un nivel de significación menor a 0,05. Tal como se ilustra en la figura 10, los resultados evidencian un efecto mediador (Ato y Vallejo, 2011) de la SFO en las relaciones correspondientes. Específicamente, el efecto mediador de la SFO se mostró en las relaciones entre organización y entorno material con el BP subjetivo y organización y entorno material, organización y entorno social y ajuste organización persona con el BP general.

5.4.2. Correlación parcial entre condiciones y medio ambiente de trabajo sobre el bienestar psicológico, controlando los efectos del factor “implicación sobre la actividad laboral” de la disposición a fluir en el trabajo.

En la tabla 11, se observan los resultados de las pruebas de correlación parcial para cada una de las dimensiones de las CyMAT con las de BP, controlando el factor “implicación sobre la actividad laboral” (ISAL) de la DFT. Al comparar estos resultados con las correlaciones de orden cero expuestas en la tabla 7, se encontraron evidencias de efectos terciarios de la ISAL en todas las correlaciones observadas entre las dimensiones de las CyMAT y las del BP, para un nivel de significación menor a 0,05. En los casos que se señalarán, los resultados arrojan insumos para establecer efectos mediadores (Ato y Vallejo, 2011) de la ISAL en las relaciones estudiadas. Específicamente, estos efectos mediadores de la ISAL, de la DFT, se muestran en las relaciones entre las distintas dimensiones de las CyMAT y las distintas dimensiones del BP general (BPG). Los análisis que se presentan a continuación describen las correlaciones que mostraron cambios significativos tras controlar la influencia de la ISAL, partiendo de los distintos factores de las CyMAT con cada uno de las dimensiones del BP.

Como se puede observar en la tabla 11, la regulación deja de correlacionar de manera directamente proporcional con el BPG ($R_{xy.z} = .249$; $p > 0.05$), sólo tras controlar los efectos de la ISAL, pues, según lo observado en la tabla 7, la relación entre regulación con la dimensión BPG ($R_{xy.z} = .584$; $p < 0.01$) era significativa bajo los efectos de la ISAL. Esto significa que, sólo en presencia de la ISAL, en la DFT, las personas que reportan mayores puntajes de regulación, en las CyMAT, tienden a reportar valores más altos de BP general. Sin embargo, al aumentar los valores de la ISAL, en la DFT, la relación entre regulación y el BP general se reduce y deja de ser significativa.

El desarrollo deja de correlacionar de manera directamente proporcional con el BPS ($R_{xy.z} = .275$; $p > 0.05$), y el BPM ($R_{xy.z} = .247$; $p > 0.05$), sólo tras controlar los efectos de la ISAL, pues según lo observado en la tabla 7 la relación entre el desarrollo con las dimensiones BPS ($R_{xy.z} = .609$; $p < 0.01$) y BPM ($R_{xy.z} = .532$; $p < 0.01$) era significativa bajo los efectos de la ISAL. Esto significa que, sólo en presencia de ISAL, en la DFT, las personas que reportan mayores puntajes de desarrollo, en las CyMAT,

tienden a reportar valores más altos de BP subjetivo y material. Sin embargo, al aumentar los valores de la ISAL, en la DFT, la relación entre el desarrollo y el BP subjetivo y material se reduce y deja de ser significativa.

La organización y entorno material (OyEM) deja de correlacionar de manera directamente proporcional con el BPS ($R_{xy.z} = .075$; $p > 0.05$), el BPL ($R_{xy.z} = .297$; $p > 0.05$) y el BPG ($R_{xy.z} = -.023$; $p > 0.05$), sólo tras controlar los efectos de la ISAL, pues según lo observado en la tabla 7 la relación entre la OyEM con las dimensiones BPS ($R_{xy.z} = .369$; $p < 0.05$), el BPL ($R_{xy.z} = .535$; $p < 0.01$) y BPG ($R_{xy.z} = .369$; $p < 0.05$) eran significativas bajo los efectos de la ISAL. Esto significa que, sólo en presencia de ISAL, en la DFT, las personas que reportan mayores puntajes de *organización y entorno material*, en las CyMAT, tienden a reportar valores más altos de BP subjetivo, laboral y general. Sin embargo, al aumentar los valores de la ISAL, en la DFT, la relación entre organización y entorno material y el BPS, BPL y BP general deja de ser significativa.

La Organización y Entorno Social (OyES) deja de correlacionar de manera directamente proporcional con el BPG ($R_{xy.z} = .181$; $p > 0.05$), sólo tras controlar los efectos del ISAL, pues según lo observado en la tabla 7 la relación entre OyES con la dimensión BPG ($R_{xy.z} = .512$; $p < 0.01$) era significativa bajo los efectos de la ISAL. Esto significa que, sólo en presencia de ISAL, en la DFT, las personas que reportan mayores puntajes de *Organización y Entorno Social*, en las CyMAT, tienden a reportar valores más altos de BP general. Sin embargo, al aumentar los valores de la ISAL, en la DFT, la relación entre Organización y Entorno Social y el BP general deja de ser significativa.

El Ajuste Organización-Persona (AO-P) deja de correlacionar de manera directamente proporcional con el BPS ($R_{xy.z} = .252$; $p > 0.05$), el BPL ($R_{xy.z} = .278$; $p > 0.05$) y el BPG ($R_{xy.z} = .116$; $p > 0.05$), sólo tras controlar los efectos de la ISAL, pues según lo observado en la tabla 7 la relación entre el AO-P con las dimensiones BPS ($R_{xy.z} = .526$; $p < 0.05$), el BPL ($R_{xy.z} = .573$; $p < 0.01$) y BPG ($R_{xy.z} = .499$; $p < 0.05$) eran significativas bajo los efectos de la ISAL. Esto significa que, sólo en presencia de la ISAL, en la DFT, las personas que reportan mayores puntajes de *AO-P*, en las CyMAT, tienden a reportar valores más altos de BP subjetivo, laboral y general. Sin embargo, al aumentar los valores de la ISAL, en la DFT, la relación entre Ajuste Organización-Persona y el BP subjetivo, laboral y general se reduce y deja de ser significativa.

Tabla 11. *Estadísticos de correlación parcial entre las condiciones de trabajo y las dimensiones del bienestar psicológico controlando el factor 2 “implicación sobre la actividad laboral” de la disposición a fluir en el trabajo (n=37).*

Condiciones de Trabajo	Bienestar Psicológico			
	Subjetivo	Material	Laboral	General
Regulación	0,398*	-0,021	0,367*	0,249^a
Desarrollo	0,275^a	0,247^a	0,32*	0,369*
Organización y Entorno Material	0,075^a	-0,186	0,297^a	-0,023^a
Organización y Entorno Social	0,326*	-0,204	0,422**	0,181^a
Ajuste Organización-Persona	0,252^a	-0,151	0,278^a	0,116^a
Ajuste Persona-Organización	0,072	-0,293	0,084	-0,15

Nota: se destaca en negritas los efectos terciarios del factor 2 “implicación sobre la actividad laboral” de la *disposición a fluir en el trabajo* en la relación entre las *condiciones y medio ambiente de trabajo* y el *bienestar psicológico*.

^a efecto mediador facilitador. ^b efecto mediador supresor.

* La correlación es significativa para un valor de $p < 0.05$.

** La correlación es significativa para un valor de $p < 0.01$.

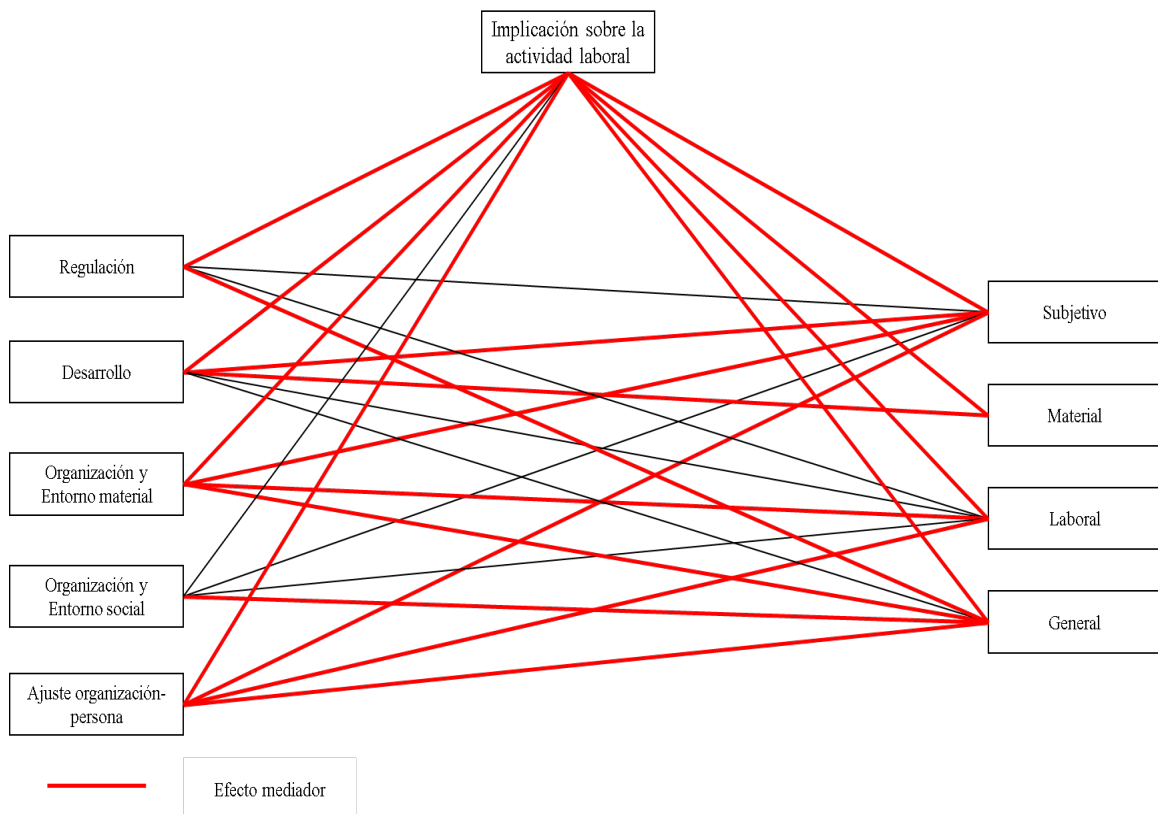


Figura 10. Sistema de correlaciones parciales entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar psicológico controlando los efectos de la implicación sobre la actividad laboral de la DFT.

Al integrar estos resultados con las correlaciones de orden cero expuestas en las tablas 7, 8 y 9, se evidencian de efectos terciarios de la ISAL en las relaciones observadas entre las cinco dimensiones de las CyMAT y las cuatro dimensiones del BP, para un nivel de significación menor a 0,05. Tal como se ilustra en la figura 10, los resultados presentan consistentes efectos mediadores (Ato y Vallejo, 2011) de la ISAL en las relaciones estudiadas.

5.4.3. Correlación parcial entre condiciones y medio ambiente de trabajo sobre el bienestar psicológico, controlando los efectos del factor “unión entre acción y conciencia” de la disposición a fluir en el trabajo.

En la tabla 12 y figura 11, se muestran los resultados de las pruebas de correlación parcial para cada una de las dimensiones de las CyMAT con las de BP, controlando el factor “unión entre acción y conciencia” (UAC) de la DFT. Al comparar estos resultados con las correlaciones de orden cero expuestas en la tabla 7, NO se encontraron evidencias de efectos terciarios de la UAC en ninguna de las relaciones observadas entre las dimensiones de las CyMAT y las del BP, para un nivel de significación menor a 0,05. Los análisis que se presentan a continuación describen que estas correlaciones no mostraron cambios significativos tras controlar la influencia de la UAC, partiendo de los distintos factores de las CyMAT de trabajo con cada uno de las dimensiones del BP.

Como se puede observar en la tabla 12, la Organización y Entorno Material (OyEM) deja de correlacionar de manera directamente proporcional con el BPS ($R_{xy.z} = .297$; $p > 0.05$), y el BPG ($R_{xy.z} = .288$; $p > 0.05$), sólo tras controlar los efectos de la UAC, pues según lo observado en la tabla 7 la relación entre la OyEM con las dimensiones BPS ($R_{xy.z} = .369$; $p < 0.05$) y BPG ($R_{xy.z} = .369$; $p < 0.05$) era significativa bajo los efectos de la UAC. Esto significa que, sólo en presencia de UAC, en la DFT, las personas que reportan mayores puntajes de *OyEM*, en las CyMAT, tienden a reportar valores más altos de BP subjetivo y general. Sin embargo, al aumentar los valores de la UAC, en la DFT, la relación entre OyEM y el BP subjetivo y general se reduce y deja de ser significativa. Sin embargo, hay que aclarar que en el caso de la relación entre OyEM con el BP general, los resultados sugieren un efecto de covariación.

Tabla 12. Estadísticos de correlación parcial entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico controlando los efectos del factor 3 “unión entre acción y conciencia” de la disposición a fluir en el trabajo (n=37).

Condiciones de Trabajo	Bienestar Psicológico			
	Subjetivo	Material	Laboral	General
Regulación	0,583**	0,254	0,585**	0,527**
Desarrollo	0,566**	0,5**	0,638**	0,678**
Organización y Entorno Material	0,297^a	0,066	0,474**	0,288^c
Organización y Entorno Social	0,49**	0,064	0,566**	0,426**
Ajuste Organización-Persona	0,452**	0,124	0,491**	0,409**
Ajuste Persona-Organización	0,094	-0,212	0,099	-0,051

Nota: se destaca en negritas el efecto terciario del factor 3 “unión entre acción y conciencia” de la disposición a fluir en el trabajo en la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar psicológico.

^a efecto mediador facilitador. ^b efecto mediador supresor. ^c efecto de covariación.

* La correlación es significativa para un valor de $p < 0.05$.

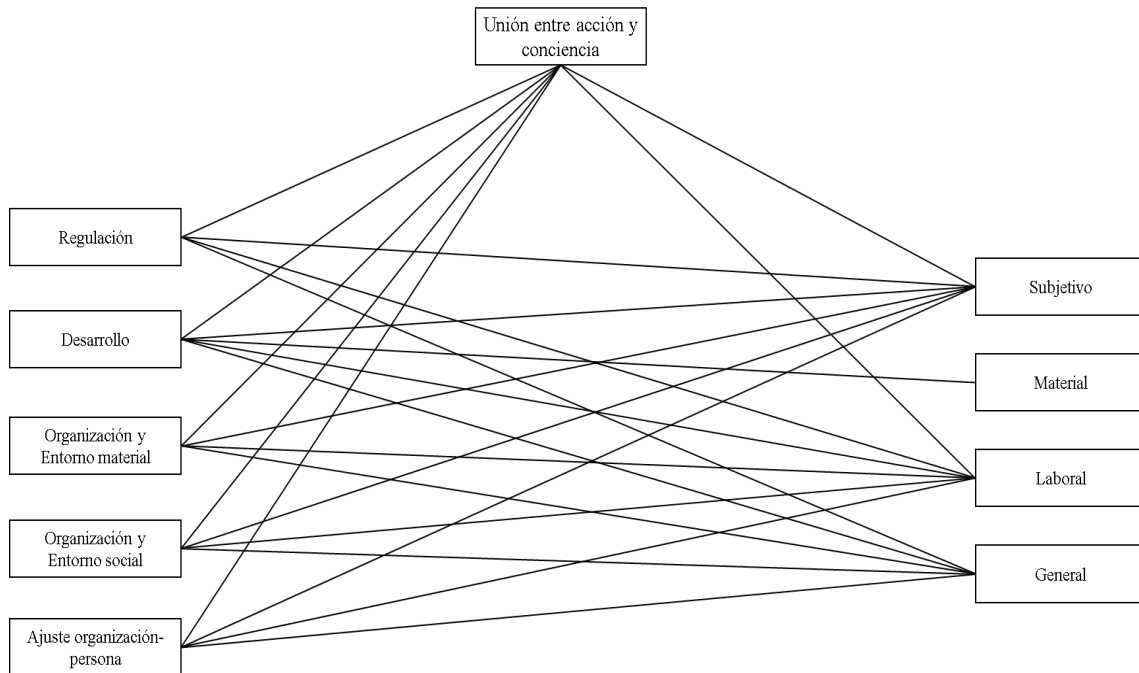


Figura 11. Sistema de correlaciones parciales entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar psicológico controlando los efectos de la unión entre acción y conciencia de la DFT.

Al integrar estos resultados con las correlaciones de orden cero expuestas en las tablas 7, 8 y 9, NO se evidencian efectos terciarios de la UAC en las relaciones entre las dimensiones de las CyMAT y las del BP, para un nivel de significación menor a 0,05. Los resultados no satisfacen las hipótesis esenciales del contraste de mediación.

5.4.4. Correlación parcial entre condiciones y medio ambiente de trabajo sobre el bienestar psicológico, controlando los efectos del factor: “Sentido de control” de la disposición a fluir en el trabajo.

En la tabla 13, se observan los resultados de las pruebas de correlación parcial para cada una de las dimensiones de las CyMAT con las de BP, controlando el factor “Sentido de control” (SC) de la DFT. Al comparar estos resultados con las correlaciones de orden cero expuestas en la tabla 7, se encontraron evidencias de efectos terciarios del SC en dos de las relaciones observadas entre las dimensiones de las CyMAT y las del BP, para un nivel de significación menor a 0,05. En los casos que se señalarán, los resultados arrojan insumos para establecer posibles efectos mediadores (Ato y Vallejo, 2011) del SC en las relaciones estudiadas. Específicamente, estos efectos terciarios del SC, se muestran en las relaciones entre las dimensiones *organización y entorno material* (OyEM) de las CYMAT y el BPS y BPG. Los análisis que se presentan a continuación describen éstas correlaciones, tras controlar la influencia del SC, partiendo de la relación entre los distintos factores de las CyMAT con cada uno de las dimensiones del BP.

La tabla 13 muestra que la OyEM deja de correlacionar con el BPS ($R_{xy.z} = .299$; $p > 0.05$) y el BPG ($R_{xy.z} = .308$; $p > 0.05$), sólo tras controlar los efectos del SC, pues, según lo visto en la tabla 7, la relación entre la OyEM con las dimensiones BPS ($R_{xy.z} = .369$; $p < 0.05$) y el BPG ($R_{xy.z} = .369$; $p < 0.05$) eran significativas bajo los efectos del SC. Esto significa que, sólo en presencia del SC, en la DFT, las personas con mayores puntajes de OyEM, en las CyMAT, tienden a reportar valores más altos de BP subjetivo y general. Sin embargo, al aumentar los valores de SC, en la DFT, la relación entre OyEM y el BP se reduce y deja de ser significativa. Sin embargo, hay que aclarar que, al igual que en el caso de la unión entre acción y conciencia; en la relación entre OyEM con el BP general, se observa un efecto de covariación del primero con los valores del SC.

Tabla 13. *Estadísticos de correlación parcial entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico controlando los efectos del factor 4 “Sentido de control” de la disposición a fluir en el trabajo (n=37).*

Condiciones de Trabajo	Bienestar Psicológico			
	Subjetivo	Material	Laboral	General
Regulación	0,545**	0,268	0,566**	0,512**
Desarrollo	0,559**	0,515**	0,639**	0,68**
Organización y Entorno Material	0,299^a	0,094	0,49**	0,308^c
Organización y Entorno Social	0,474**	0,096	0,574**	0,438**
Ajuste Organización-Persona	0,405*	0,144	0,481**	0,401*
Ajuste Persona-Organización	-0,022	-0,238	0,033	-0,122

Nota: destacaremos en negritas el efecto terciario del factor 4 “Sentido de control” de la disposición a fluir en el trabajo total en la relación entre las *condiciones y medio ambiente de trabajo* y el *bienestar psicológico*.

^a efecto mediador facilitador. ^b efecto mediador supresor. ^c efecto de covariación.

* La correlación es significativa para un valor de $p < 0.05$.

** La correlación es significativa para un valor de $p < 0.01$.

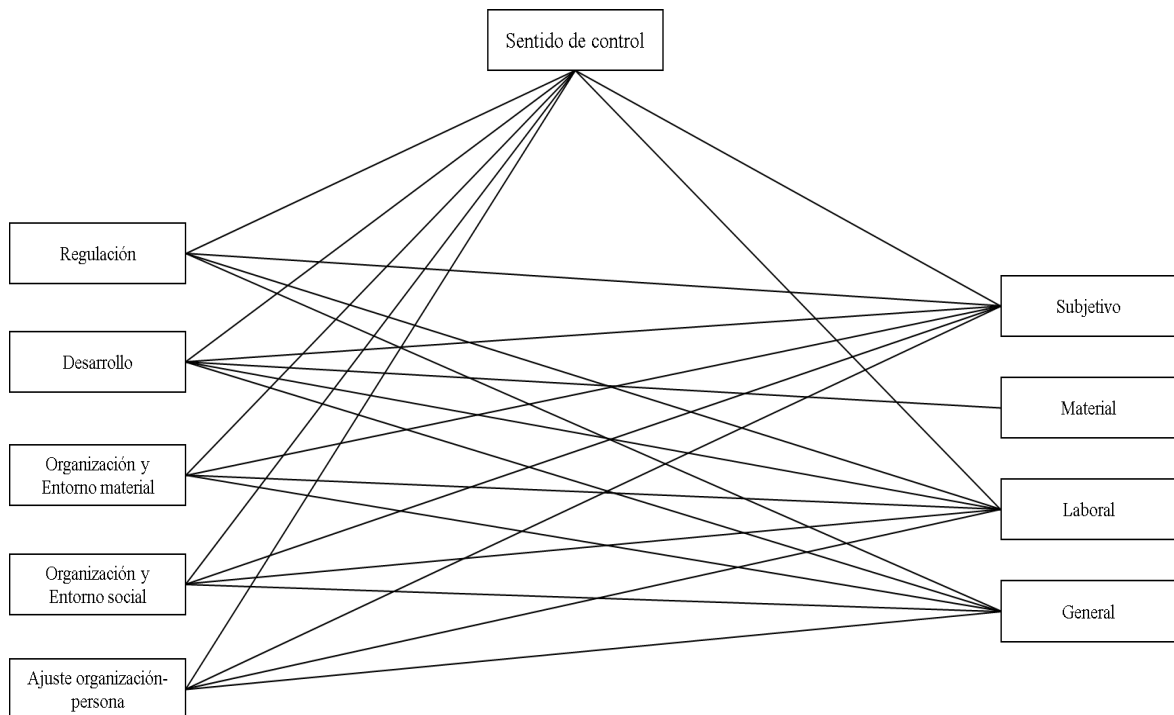


Figura 12. Sistema de correlaciones parciales entre las CyMAT y el bienestar psicológico controlando los efectos del sentido de control de la DFT.

Los resultados parciales expuestos en la tabla 13, para las pruebas de correlación parcial correspondientes a la relación entre cada una de las dimensiones de las *CyMAT* con las de *BP*, controlando el factor *SC* de la *DFT*, son ilustrados en la figura 12. Al integrar estos resultados con las correlaciones de orden cero expuestas en las tablas 7, 8 y 9, NO se encontraron evidencias de efectos terciarios del *SC* en ninguna de las relaciones observadas entre las dimensiones de las *CyMAT* y las del *BP*, para un nivel de significación menor a 0,05. Tal como se ilustra en la figura 12, los resultados NO evidencian efectos mediadores (Ato y Vallejo, 2011) del *SC* en las relaciones estudiadas.

5.4.5. Correlación parcial entre condiciones y medio ambiente de trabajo sobre el bienestar psicológico, controlando los efectos del factor “sentido alterado del tiempo” de la disposición a fluir en el trabajo.

En la tabla 14 y figura 13, se observan los resultados de las pruebas de correlación parcial para cada una de las dimensiones de las *CyMAT* con las de *BP*, controlando el factor “sentido alterado del tiempo” (*SAT*) de la *DFT*. Al comparar estos resultados con las correlaciones de orden cero expuestas en la tabla 7, NO se encontraron evidencias de efectos terciarios del *SAT* en ninguna de las relaciones observadas entre las dimensiones de las *CyMAT* y las del *BP*, para un nivel de significación menor a 0,05. En los casos que se señalarán, los resultados arrojan insumos para establecer posibles efectos supresores (Ato y Vallejo, 2011) del *SAT* en las relaciones estudiadas. En específico, estos posibles efectos terciarios del *SAT*, se muestran en la relación entre las dimensiones *regulación* de las *CyMAT* y el *BPM*. Los análisis que se presentan a continuación describen éstas correlaciones que mostraron cambios significativos tras controlar la influencia del *SAT*, partiendo de los distintos factores de las *CyMAT* con cada uno de las dimensiones del *BP*.

La regulación correlaciona de manera directamente proporcional con el *BPM* ($Rho = .404$; $p < 0.01$), sólo tras controlar los efectos del *SAT* de la *DFT*, pues según lo observado en la tabla 7 la relación entre regulación y *BPM* no era significativa bajo los efectos del *SAT* ($Rho = .307$; $p > 0.05$). Esto significa que, en ausencia de *SAT*, en la *DFT*, las personas que reportan mayores puntajes de regulación, en las *CyMAT*, tienden a

reportar valores más altos de BPM. Sin embargo, al aumentar los valores de SAT en la DFT la relación entre regulación y BP material se reduce y deja de ser significativa.

Tabla 14. Estadísticos de correlación parcial entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico controlando los efectos del factor 5 “sentido alterado del tiempo” de la disposición a fluir en el trabajo ($n=37$).

Condiciones de Trabajo	Bienestar Psicológico			
	Subjetivo	Material	Laboral	General
Regulación	0,636**	0,404*^b	0,648**	0,625**
Desarrollo	0,609**	0,557**	0,676**	0,713**
Organización y Entorno Material	0,374*	0,202	0,546**	0,401*
Organización y Entorno Social	0,57**	0,248	0,654**	0,563**
Ajuste Organización-Persona	0,529**	0,261	0,579**	0,525**
Ajuste Persona-Organización	0,203	-0,081	0,228	0,107

Nota: se destaca en negritas el efecto terciario del factor “sentido alterado del tiempo” de la disposición a fluir en el trabajo total en la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar psicológico.

^a efecto mediador facilitador. ^b efecto mediador supresor.

* La correlación es significativa para un valor de $p < 0.05$.

** La correlación es significativa para un valor de $p < 0.01$.

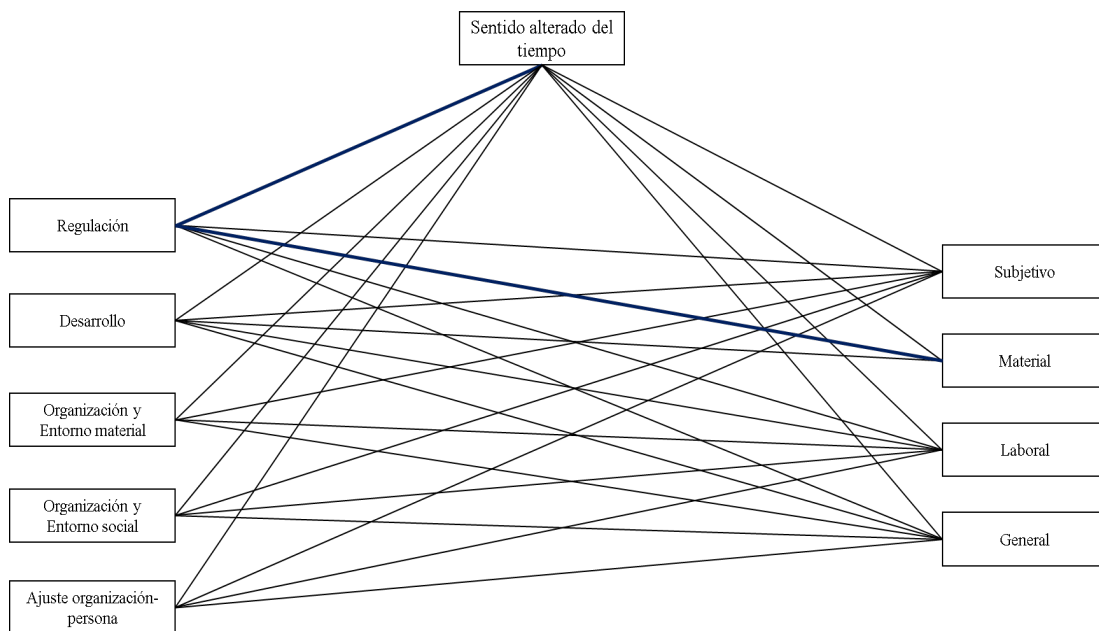


Figura 13. Sistema de correlaciones parciales entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el BP controlando los efectos del sentido alterado del tiempo de la disposición a fluir en el trabajo.

Los resultados parciales expuestos, para las pruebas de correlación parcial entre cada una de las dimensiones de las *CyMAT* con las de *BP*, controlando el factor *SAT* de la *DFT*. Al integrar estos resultados con las correlaciones de orden cero expuestas en las tablas 7, 8 y 9, NO se encontraron evidencias de efectos terciarios del *SAT* en las relaciones observadas entre las dimensiones de las *CyMAT* y las del *BP*, para un nivel de significación menor a 0,05. Tal como se ilustra en la figura 13, los resultados evidencian un efecto de supresión en forma parcial en la relación entre regulación y entorno material.

5.4.6. Correlación parcial entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y bienestar psicológico, controlando el puntaje general de la disposición a fluir en el trabajo

En la tabla 15, se observan los resultados de las pruebas de correlación parcial para cada una de las dimensiones de las *CyMAT* con las de *BP*, controlando los efectos del puntaje general de la disposición a fluir en el trabajo *DFTG*. Al comparar estos resultados con las correlaciones de orden cero expuestas en la tabla 7, NO se encontraron evidencias de efectos terciarios de la *DFTG* en ninguna de las relaciones observadas entre las dimensiones de las *CyMAT* y las del *BP*, para un nivel de significación menor a 0,05.

Tabla 15. *Estadísticos de correlación parcial entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico controlando los efectos de la disposición a fluir en el trabajo general (n=37).*

Condiciones de Trabajo	Bienestar Psicológico			
	Subjetivo	Material	Laboral	General
Regulación	0,57**	0,199	0,568**	0,504**
Desarrollo	0,541**	0,451**	0,608**	0,65**
Organización y Entorno Material	0,329*	0,067	0,517**	0,325*
Organización y Entorno Social	0,497**	0,03	0,578**	0,432**
Ajuste Organización-Persona	0,435**	0,048	0,467**	0,374*
Ajuste Persona-Organización	0,08	-0,282	0,075	-0,089

Nota: se destaca en negritas el efecto terciario de la *disposición a fluir en el trabajo general* en la relación entre las *condiciones y medio ambiente de trabajo* y el *bienestar psicológico*.

^a efecto mediador facilitador. ^b efecto mediador supresor.

* La correlación es significativa para un valor de $p < 0.05$.

** La correlación es significativa para un valor de $p < 0.01$.

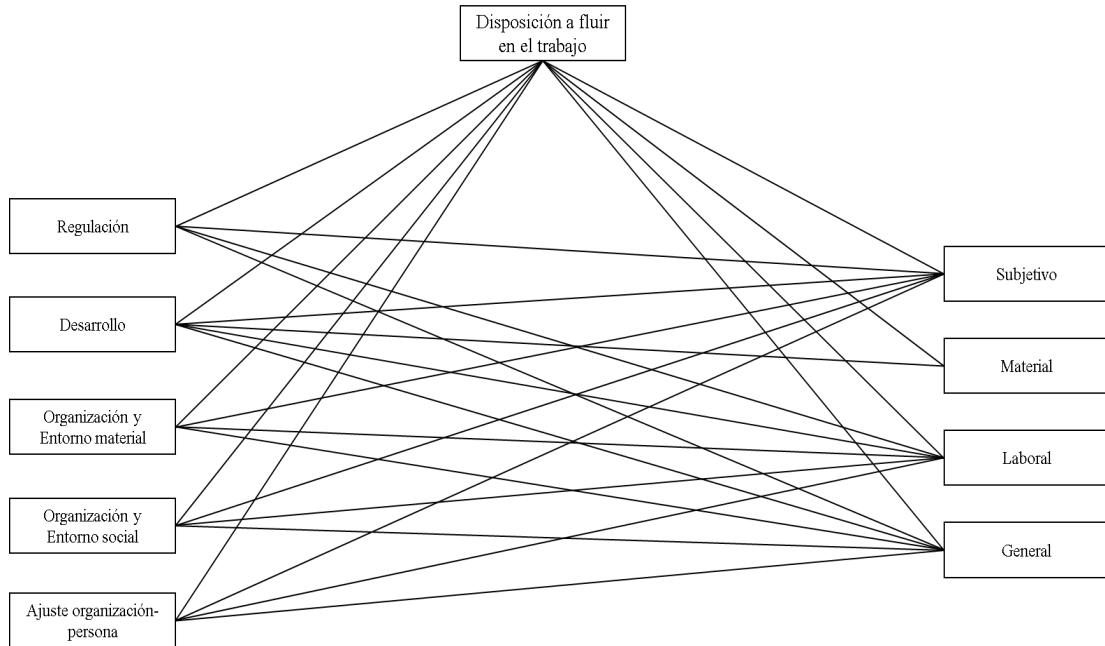


Figura 14. Sistema de correlaciones parciales entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el BP controlando los efectos de la DFT total.

Los resultados expuestos en la tabla 15, para las pruebas de correlación parcial entre cada una de las dimensiones de las CYMAT con las de BP, controlando los efectos del puntaje general de la DFT, se ilustran en la figura 14, los mismos NO permiten sostener evidencias de efectos terciarios de la DFTG en la relación entre las dimensiones de las CyMAT y el BP.

Conclusiones parciales

Este capítulo presentó los resultados del procesamiento de los datos realizado para dar respuesta a los objetivos planteados, con base en argumentos estadísticos pertinentes. Tal como se expuso en el plan de análisis, cuatro puntos conformaron este apartado, a saber: 1) análisis exploratorio de los datos, 2) descripción de las variables en estudio, 3) correlaciones generales de orden cero, y 4) análisis de mediación con el uso de estadísticos de correlación parcial.

El análisis exploratorio de los datos permitió verificar el cumplimiento de supuestos claves para el contraste de las hipótesis planteadas. Los análisis favorecieron el control de los casos atípicos. Así como determinar las discrepancias entre las

distribuciones observadas para las distintas variables y la normal; por lo cual, el contraste de las hipótesis de correlación se apoyaría en el uso de pruebas de correlación para rangos ordenados de Spearman.

Acto seguido, se llevó a cabo el análisis descriptivo y de las correlaciones de orden cero con el fin de atender al primer y segundo objetivo de esta investigación. Los resultados muestran niveles favorables de satisfacción con las condiciones y medio ambiente de trabajo; así como con el bienestar psicológico. Por su parte, las correlaciones apoyan las hipótesis de investigación.

El cuarto apartado permitió responder al tercer objetivo propuesto; en otras palabras, procuró los argumentos empíricos para probar la hipótesis de mediación de la Disposición a Fluir en el Trabajo en la relación entre las Condiciones de Trabajo y el Bienestar Psicológico, en una muestra de trabajadores de la construcción. Este punto se nutrió del cálculo de las correlaciones parciales para los rangos de las distribuciones. Los resultados apoyan de forma parcial la hipótesis de investigación.

El siguiente apartado discute el comportamiento de los datos, a la luz de las referencias teóricas y las hipótesis que puedan emerger del ejercicio reflexivo.

VI. Discusión

El desarrollo de esta investigación buscaba determinar el efecto mediador de la Disposición a fluir en el trabajo en la relación entre las Condiciones y medio ambiente de trabajo y el Bienestar psicológico en trabajadores de la construcción. En este sentido, se propuso cumplir los siguientes objetivos específicos: a) Describir los niveles de satisfacción con las Condiciones y medio ambiente de trabajo, los niveles de Bienestar psicológico y la Disposición a fluir en el trabajo en trabajadores de la construcción, b) Determinar la relación entre las Condiciones y medio ambiente de trabajo, el Bienestar psicológico y la Disposición a fluir en el trabajo en trabajadores del área de la construcción, y c) Determinar el efecto mediador de la Disposición a fluir en el trabajo en la relación entre las Condiciones y medio ambiente de trabajo y el Bienestar psicológico, en trabajadores del área de la construcción. Una muestra de 40 trabajadores de la construcción respondieron a los cuestionarios de condiciones y medio ambiente de trabajo, bienestar psicológico y disposición a fluir en el trabajo. A continuación se discuten los principales hallazgos a la luz de los resultados del procesamiento estadístico de los datos y la literatura consultada.

Diagnóstico de las Condiciones y medio ambiente de trabajo

En términos generales, se observó que el trabajador de la construcción promedio se encuentra satisfecho con las condiciones y medio ambiente de trabajo. Esto es, en conformidad con la literatura, un reporte de satisfacción con el conjunto de circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010). Más interesantes resultan las diferencias que se pueden apreciar al comparar las respuestas de los trabajadores de la construcción y el de sectores como la salud (Contreras & Guevara, 2014). Más específicamente se pudo observar que; si bien, en promedio los trabajadores de la salud reportan niveles de satisfacción más altos que los trabajadores de la construcción, estos últimos reportan niveles de satisfacción con las condiciones y medio ambiente de trabajo más

heterogéneos que los observados en trabajadores de la salud, especialmente en el caso de las dimensiones regulación, desarrollo y organización y entorno material; lo cual, indica que los trabajadores del sector salud representan un grupo más homogéneo en sus niveles de satisfacción con las condiciones y medio ambiente de trabajo. Esta diferencia en las respuestas de trabajadores del sector de la construcción con respecto a la observada en trabajadores de la salud bien podría estar relacionada con el hecho de que el trabajo de la construcción está definido por un ambiente más complejo; por tanto, variado.

Diagnóstico del Bienestar Psicológico

De igual modo, se observó que el trabajador de la construcción promedio reporta altos niveles de bienestar psicológico. Estos resultados sugieren que los trabajadores de la construcción que conformaron la muestra del presente estudio, tienden a gozar de sensación de felicidad o bienestar que es una experiencia subjetiva (Sánchez-Canovas, 2007). En otras palabras, se habla de personas que poseer un alto grado de felicidad, satisfacción con la vida y experiencias positivas; así como también un alto ajuste a las contingencias que le impone el medio ambiente de trabajo (Diener, 1984).

En términos generales la descripción de los puntajes de Bienestar Psicológico reportado por los trabajadores de la construcción encuestados, revela una tendencia a manifestarse en un menor grado si se le compara con los participantes de las muestras multiocupacionales (Anaya & Salanova, 2012), de docentes (D'Aubeterre, 2011) y de la salud (Contreras & Guevara, 2014). Por el otro lado, el hecho de que la heterogeneidad de tales puntajes se presente mayor que los observados en trabajadores de la salud, especialmente en el caso de la dimensión material, nos indica que los trabajadores del sector salud representan un grupo más homogéneo en sus niveles de bienestar psicológico. Esta diferencia en las respuestas de trabajadores del sector de la construcción con respecto a la observada en trabajadores de la salud bien podría estar relacionada con el hecho de que la muestra estuvo conformada por un grupo heterogéneo de obreros que representan la complejidad del contexto organizacional del trabajo de la construcción; por tanto, variado, en el que el cargo y el nivel de especialización determina diferencias

importantes en el salario de los trabajadores (Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, 2013).

Sin embargo, el hecho de que tales estudios antecedentes se concentren exclusivamente en otros sectores laborales y productivos, limita la posibilidad de que dicha generalización aplique también para el sector de la construcción; por ello y tal como lo refiere la literatura, se mantiene la sugerencia de ampliar los estudios relacionados con tales aspectos de la salud psicológica organizacional dentro de este sector laboral.

Diagnóstico de la Disposición a Fluir en el Trabajo

En términos generales, los resultados muestran altos niveles de disposición a fluir en el trabajo por parte del trabajador promedio de la construcción, con niveles de dispersión también moderados; lo cual, permite sostener que se trata de un grupo que goza de disposición a fluir en el trabajo. Estos resultados suponen una distribución de puntajes mayor en los trabajadores de la construcción que lo encontrado en los estudios normativos (Millán, D'Aubeterre, & Garassini, 2012); lo cual, supondría la existencia en la experiencia del trabajador de la construcción de una fuerte alineación entre los objetivos personales y los logros obtenidos dentro del trabajo. De acuerdo con las investigaciones (Millan, 2011), esto hace pensar que la muestra de estudio lleva a cabo su trabajo con base en un plan de acción previo, que mantienen de forma consistente a partir de mecanismos de retroalimentación individual sobre la calidad de su ejecución personal con respecto a los estándares de su rol laboral. Sin embargo, estas son hipótesis de las cuales se recomienda su ampliación en estudios próximos.

Al respecto, llama la atención que, al contrario de lo observado en el caso de las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar psicológico, en el caso de la disposición a fluir en el trabajo, el promedio de los trabajadores de la salud (Contreras & Guevara, 2014), tendió a estar por debajo del reportado por los trabajadores de la construcción, especialmente en el caso de la dimensión “unión entre acción y conciencia”, aunque con mayores niveles de heterogeneidad. Esto permite suponer que el trabajador promedio de la construcción percibe una mayor automatización de su

ejecución en el trabajo, que el observado en la muestra de trabajadores de la salud. Esto podría estar asociado a la complejidad de las tareas que implican los cargos en cuestión; lo cual, a su vez explicaría el nivel de variabilidad encontrado en los reportes de los trabajadores de la construcción. Con relación al factor estudiado, Seligman (2012 c.p. Millan & D'Aubeterre, 2012), señala que el aumento de la velocidad en la ejecución de una tarea por parte de un experto, no supone una actuación estereotipada del mismo, sino que más bien le imprime un valor adicional a la ejecución de la tarea, puesto que éste tipo de trabajador, al tener más automatizados los aspectos más simples del trabajo, es capaz de utilizar el tiempo restante a aspectos más complicados del desarrollo del mismo ganando precisión, efectividad y calidad en la ejecución de las tareas.

Relación entre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el Bienestar Psicológico

En cuanto a la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar psicológico, los datos confirman una relación directamente proporcional entre estos factores. Más específicamente, se pudo observar la relación entre los factores *Regulación, Desarrollo, Organización y Entorno Material, Organización y Entorno Social y Ajuste Organización-Persona* con las distintas dimensiones del bienestar psicológico.

Al comparar estos resultados con las investigaciones previas en el área, se observó que coinciden con los resultados de las investigaciones llevadas a cabo con una muestra multiocupacional de trabajadores (Anaya & Salanova, 2012). Sin embargo, no se observó relación entre la dimensión ajuste persona organización y el bienestar psicológico; lo cual, difiere de los hallazgos en la investigación de estos mismos factores en trabajadores de la salud (Contreras & Guevara, 2014). También se encontraron comportamientos distintos entre las muestras cuando se compara la relación entre las dimensiones desarrollo, organización y entorno material y ajuste Organización-Persona de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo con el bienestar psicológico subjetivo y el material. En términos generales se pudo observar una mayor correlación entre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el Bienestar psicológico en las respuestas

de los trabajadores de la construcción que en aquellas de los trabajadores de la salud. Estos resultados permiten sostener la hipótesis de un efecto moderador del tipo de sector productivo (construcción-salud) en la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico.

Relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo con la disposición a fluir en el trabajo

Los datos mostraron una relación directamente proporcional entre las distintas dimensiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo con cinco de las seis dimensiones de la disposición a fluir en el trabajo. Estos resultados coinciden con la literatura estudiada (Contreras & Guevara, 2014; Salanova, Bakker, & Llorens, 2006) confirmando que, en términos generales, procurar mejores condiciones y medio ambiente de trabajo contribuyen a que los trabajadores experimenten mayores niveles de disposición a fluir en el trabajo; esto, en el caso específico de los trabajadores en condición de empleados. En cuanto a las ausencias, no se observó relación entre ninguna de las dimensiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo con la dimensión sentido alterado del tiempo de la disposición a fluir en el trabajo. Se debe recordar que esta dimensión hace referencia a la percepción de un mayor grado de distorsión en el paso del tiempo, ya sea ésta más acelerado o más lento, debido a la alta intensidad de focalización atencional que hace el trabajador sobre la tarea que ejecuta (Millan & D'Aubeterre, 2012).

Lo anterior indica que, en forma indistinta de los niveles de satisfacción que experimenten los trabajadores con las condiciones y medio ambiente de trabajo, encontrarán que el tiempo pasa o muy lento, o muy rápido, debido al grado de atención que imprime a la labor esta persona. Algunas hipótesis al respecto incluyen que el trabajo de la construcción es un trabajo altamente demandante en términos físicos y poco demandante en términos del trabajo cognitivo, lo que tiene como resultado un alto nivel de consumo de energía psicológica. Por lo cual, el trabajador de la construcción es una persona que, típicamente, está muy atento al curso de las horas de trabajo. No obstante, a diferencia de lo observado en el trabajo de Contreras y Guevara (2014), los datos no

mostraron relación entre ninguna de las dimensiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo con la dimensión sensación de funcionamiento óptimo de la disposición a fluir en el trabajo, pero sí con la dimensión unión entre acción y conciencia. Al igual que en el caso anterior, estos resultados permiten sostener la hipótesis de un efecto moderador del tipo de sector productivo (construcción-salud) en la relación entre las condiciones de trabajo y la disposición a fluir en el trabajo.

Relación entre la Disposición a Fluir en el Trabajo y el Bienestar Psicológico

La correlación observada entre la Disposición a Fluir en el Trabajo y el Bienestar Psicológico, confirma los resultados obtenidos en diversos estudios (Anaya & Salanova, 2012; Contreras & Guevara, 2014; Millán, D'Aubeterre, & Boada, 2011; Millán, D'Aubeterre, & Garassini, 2012; Millán, García-Alvarez, & D'Aubeterre, 2014; Morchain & Inciarte, 2011). Estos resultados indican que la disposición a fluir en el trabajo es un constructo que posee un efecto causal sobre el bienestar psicológico (Garassini, 2010) y que, además, por el sentido que le imprime a la varianza de éste último, podría funcionar como un importante factor de promoción de la salud en el contexto laboral.

Estos resultados confirman que la sensación de estado óptimo se relaciona con la experiencia de bienestar psicológico, cuando la persona tiene la “capacidad de establecer un orden coherente sobre la conciencia, cuando la energía psíquica (o atención) se utiliza para obtener metas realistas y cuando las habilidades encajan con las oportunidades para actuar” (Csikszentmihalyi, 2007, c.p. Millan, 2011 p. 14). En concordancia con la teoría el trabajador que se encuentre en un mayor estado de flujo, de atención concentrada sobre el propio comportamiento y las consecuencias de éste; la persona gozará de una mayor percepción de control sobre las circunstancias externas, y le permitirá construir una impresión positiva de la realidad y sentirse en estado de bienestar o experiencia óptima.

Por lo anterior, su consideración al momento de elaborar propuestas de intervención, supondría que dicha variable debe ser considerada de carácter primario, al procurar un incremento en el grado de bienestar psicológico para los trabajadores de la construcción. En este sentido, resulta pertinente la evaluación de los efectos de la

Disposición a Fluir en el Trabajo, como una fuente de protección personal ante los embates negativos de las fuentes de estrés de los trabajadores de la construcción, que pueden estar asociadas a los riesgos identificados por diversos estudios con el sector de la construcción (Aneziris, Topali, & Papazoglou, 2012; Che Hassan, Basha, & Wan Hanafi, 2007; Fang, Chen, & Wong, 2006; Mohamed, 2002). En comparación con las respuestas de trabajadores de la salud (Contreras & Guevara, 2014), se pudo apreciar un incremento significativo en las correlaciones de la disposición a fluir en el trabajo con el bienestar psicológico. Estos hallazgos podrían estar indicando la presencia de variables moderadoras asociadas al tipo de trabajo o al sector industrial que determina diferencias en el comportamiento de la relación entre la disposición a fluir en el trabajo y el bienestar psicológico. Particularmente, hay que revisar la relación entre las dimensiones sensación de funcionamiento óptimo, implicación sobre la actividad laboral y disposición a fluir en el trabajo total; las cuales, a diferencia de lo observado en trabajadores de la salud (Contreras & Guevara, 2014), mostraron correlación con todas las dimensiones del bienestar psicológico.

Efectos mediadores de la disposición a fluir en el trabajo

Los resultados correspondientes a la relación entre cada una de las dimensiones de las Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) con las de Bienestar psicológico (BP), controlando los efectos del factor “sensación de funcionamiento óptimo” (SFO) de la Disposición a fluir en el trabajo (DFT), mostraron evidencias de efectos mediadores (Ato y Vallejo, 2011) de la SFO en cinco de las relaciones observadas entre las dimensiones de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y las del Bienestar Psicológico, para un nivel de significación menor a 0,05. Específicamente, el efecto mediador de la SFO se mostró en las relaciones entre organización y entorno material con el bienestar psicológico subjetivo y organización y entorno material, organización y entorno social y ajuste organización persona con el bienestar psicológico general. En esencia, esto significa que en la medida en que el trabajador experimenta una mayor alineación entre sus objetivos personales y los logros obtenidos en el trabajo, los niveles de satisfacción con la organización y entorno material se relacionarán con el bienestar

psicológico subjetivo; así como, la organización y entorno material, organización y entorno social y ajuste organización persona lo harán con el bienestar psicológico general.

Los resultados correspondientes a la relación entre cada una de las dimensiones de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo con las de Bienestar Psicológico, controlando el factor “implicación sobre la actividad laboral” (ISAL) de la Disposición a fluir en el trabajo, mostraron evidencias de efectos mediadores (Ato y Vallejo, 2011) de la ISAL en las relaciones observadas entre las cinco dimensiones de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y las cuatro dimensiones del Bienestar Psicológico, para un nivel de significación menor a 0,05. Sin embargo, debemos descartar que los efectos de supresión para aquellas relaciones del Ajuste Organización-Persona y Ajuste Persona-Organización se cumple de forma parcial debido a que no cumplió con la hipótesis de relación entre la ISAL y el bienestar psicológico material. Estos hallazgos difieren del trabajo de Contreras y Guevara (2014) en el que las respuestas de trabajadores de la salud evidenciaron efectos supresores y mediadores (Ato y Vallejo, 2011) de la ISAL en las relaciones estudiadas. Específicamente, los efectos terciarios de la ISAL de la Disposición a fluir en el trabajo se mostraron en las relaciones entre las dimensiones Desarrollo, Regulación, Organización y Entorno Social, de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el bienestar psicológico material, laboral y general.

Finalmente, los resultados correspondientes a la relación entre cada una de las dimensiones de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo con las de Bienestar Psicológico, controlando los factores “unión entre acción y conciencia” (UAC), “Sentido de control” (SC) y “sentido alterado del tiempo” (SAT) de la Disposición a fluir en el trabajo; así como el puntaje general de la disposición a fluir en el trabajo (DFTG), NO permiten sostener evidencias de efectos mediadores de la Disposición a fluir en el trabajo en la relación entre las dimensiones de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el Bienestar Psicológico. Salvando los casos de la sensación de funcionamiento óptimo y la implicación sobre la actividad laboral, esto indica que la presencia de disposición a fluir en el trabajo no facilita ni inhibe la relación entre los niveles de satisfacción con las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar psicológico. Cabe destacar que estos resultados contradicen los planteamientos de la literatura con respecto a 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 (Anaya & Salanova, 2012; Contreras & Guevara, 2014; Millán, D'Aubeterre, & Boada, 2011; Morchain, D'Aubeterre, & Millán, 2011). Sin embargo, debido a la ausencia de literatura específica en el área gana relevancia la fenomenología del trabajo en el sector de la construcción; la cual, muestra que las condiciones materiales y ambientales de una empresa se relacionan en forma directa con experiencias más saludables en los empleados; lo cual, es lógico cuando un propósito fundamental en las expectativas del trabajador de la construcción es gozar de condiciones de trabajo favorables y explica por qué las condiciones de trabajo priman, básicamente está covariando; esto es, actuando en forma concomitante con la disposición a fluir en el trabajo y determina los niveles de bienestar psicológico en los trabajadores de la construcción. En este sentido, lo que revelan los resultados de esta investigación es que esta relación no se anula cuando existe flujo en el trabajo, es decir que indistinto de los niveles de funcionamiento óptimo en el trabajo, al empleado de la construcción se le debe procurar condiciones materiales y ambientales favorables a los fines de incrementar sus niveles de bienestar psicológico en el trabajo.

En el trabajo de Contreras y Guevara (2014) se encontraron efectos terciarios en cuatro de las relaciones observadas entre las dimensiones de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y dos dimensiones del Bienestar Psicológico, para un nivel de significación menor a 0,05. En dichos casos, los resultados evidenciaron efectos supresores (Ato & Vallejo, 2011), de la Disposición a fluir en el trabajo general en dichas relaciones. Específicamente, los efectos terciarios de la Disposición a fluir en el trabajo general se mostraron en las relaciones entre las dimensiones desarrollo, regulación, ajuste organización-persona y ajuste persona-organización de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y las dimensiones material y laboral del bienestar psicológico. En este sentido, se asoman hipótesis de posibles efectos moderadores del tipo de trabajo en los efectos mediadores de la relación entre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el Bienestar Psicológico, que merecen ser objeto de futuras investigaciones.

La relevancia del presente estudio consistió en, además de confirmar resultados previos relacionados al impacto de la satisfacción con las condiciones y medio ambiente de trabajo y la disposición a fluir en el trabajo sobre el bienestar psicológico de los

trabajadores, especificar las características de este comportamiento en una muestra de trabajadores del sector de la construcción y las relaciones mencionadas en un modelo de mediación 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 desde la experiencia de trabajadores de la construcción con respecto a lo evidenciado en el comportamiento de trabajadores de las áreas de gerencia, docencia y salud.

VII. Conclusiones

Como resultado del proceso de investigación llevado a cabo, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Se logró determinar el efecto mediador de la Disposición a fluir en el trabajo en la relación entre las Condiciones y medio ambiente de trabajo y el Bienestar psicológico en trabajadores de la construcción.
- Los trabajadores de la construcción encuestados tendieron a reportar altos niveles de satisfacción con las Condiciones y medio ambiente de trabajo; así como de Bienestar psicológico y Disposición a fluir en el trabajo.
- Los resultados de las correlaciones llevadas a cabo confirmaron la relación entre los niveles de satisfacción con las Condiciones y medio ambiente de trabajo, el Bienestar psicológico y la Disposición a fluir en el trabajo en trabajadores del área de la construcción.
- Se logró determinar en forma parcial el efecto mediador de la Disposición a fluir en el trabajo en la relación entre los niveles de satisfacción con las Condiciones y medio ambiente de trabajo y el Bienestar psicológico, en trabajadores del área de la construcción.
- Promover la investigación de los factores psicológicos organizacionales en el contexto de la industria de la construcción.

VIII. Limitaciones y Recomendaciones

Con base en la experiencia investigativa que dio lugar al presente informe de investigación, es importante señalar algunas limitaciones que fueron solventadas en esta investigación pero que merecen ser consideradas en trabajos posteriores que deseen incursionar en esta línea de investigación.

En cuanto al marco referencial, esta investigación se fundamentó en los trabajos que explican el bienestar psicológico general, sobre la base de factores psicosociales y de la salud ocupacional. En línea con los trabajos de Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010), sería pertinente focalizar en el bienestar psicológico laboral.

En el plano metodológico, las principales limitaciones estuvieron referidas al acceso a la muestra, sería interesante tener acceso a una muestra más heterogénea de trabajadores de la construcción que incluyera a los sectores gubernamental y privado, que permitiera contrastar posibles diferencias en los factores organizacionales estudiados.

Las características de la muestra, en muchos casos, no permitieron que los instrumentos fueran aplicados según los protocolos originales (autoadministrados). Entre las principales razones a considerar se encuentra el grado de instrucción académica de los trabajadores de la construcción, lo que llevó no sólo a cambiar la forma de aplicación de los cuestionarios en múltiples ocasiones, sino también a adaptar las preguntas al lenguaje de los participantes. Se sugiere tomar estas notas con el fin de hacer los ajustes pertinentes a los instrumentos en el caso de personas con limitaciones de escolaridad.

En el análisis de los datos, como consecuencia del muestreo, las distribuciones no cumplían con los requisitos para llevar a cabo el contraste de hipótesis desde el paradigma de las regresiones. Se recomienda que futuras investigaciones incrementen el tamaño de la n para las muestras a fin de procurar un comportamiento normal de las distribuciones que permita el uso de estadísticos de regresión lineal.

Para finalizar, se recomienda analizar la influencia de otras variables individuales, como la personalidad; así como psicosociales, actitudes, clima y cultura organizacional a fin de definir mejores modelos explicativos y, con esto, fomentar un mayor y mejor nivel de conocimiento de los factores de bienestar psicológico en ésta población, en especial en el sector de la construcción.

Referencias

- Anaya, L., & Salanova, C. (2012). *Disposición a Fluir en el Trabajo como Mediadora entre las Condiciones de Trabajo y el Bienestar Psicológico de una muestra multiocupacional del Área Metropolitana*. Trabajo de grado no publicado, Universidad Metropolitana, Departamento de Ciencias del Comportamiento, Caracas.
- Aneziris, O., Topali, E., & Papazoglou, I. (2012). Occupational risk of building construction. *Reliability Engineering and System Safety*, 105, 36-46. doi:doi:10.1016/j.ress.2011.11.003
- Angelucci, L. (2007). Análisis de rutas: conceptos básicos. *Analogías del Comportamiento*, 9, 31-59.
- 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
- 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
- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L. & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170. doi: 10.5093/tr2010v26n2a7
- Camacho-Sandoval, J. (2008). Asociación entre variables: correlación no paramétrica. *Acta Médica Costarricense*, 50(3), 144-146. Obtenido de <http://www.scielo.sa.cr/pdf/amc/v50n3/3783.pdf>
- Che Hassan, C. R., Basha, O. J., & Wan Hanafi, W. H. (2007). Perception of building construction workers towards safety, health and environment. *Journal of*

- Engineering Science and Technology*, 2(3), 271 - 279. Obtenido de <http://jestec.taylors.edu.my/Vol%202%20Issue%203%20December%2007/271-%20279%20Hassan.pdf>
- Chief Labour Commissioner (Central) . (1996). (*REGULATION OF EMPLOYMENT AND CONDITIONS OF SERVICE*) ACT. Obtenido de THE BUILDING AND OTHER CONSTRUCTION WORKERS: <http://clc.gov.in/Acts/shtm/bocw.php>
- 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*. Trabajo de Licenciatura no publicado, Universidad Central de Venezuela, Escuela de Psicología, Caracas.
- 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 grado no publicada, Universidad Simón Bolívar, Maestría en Psicología, Caracas.
- Diener, E. (1984). Subjective Well Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. Obtenido de http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Diener_1984.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. Obtenido de [http://dx.doi.org/10.1061/\(ASCE\)0733-9364\(2006\)132:6\(573\)](http://dx.doi.org/10.1061/(ASCE)0733-9364(2006)132:6(573))
- 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* (págs. 336-355). Caracas: Sociedad Venezolana de Psicología Positiva.
- García-Viniegras, C., & González, I. (2000). La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana Medicina General Integral*,

- 16(6), 586-592. Obtenido de http://bvs.sld.cu/revistas/mgi/vol16_6_00/mgi10600.pdf
- Gujarati, D., & Porter, D. (2010). *Econometría* (Quinta ed.). (P. Carrill Villarreal, Trad.) México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1999). *Análisis Multivariante* (Quinta ed.). (D. Cano, Trad.) Madrid, España: Prentice Hall.
- Hernández, M., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Judd, C., & Kenny, D. (Octubre de 1981). Process analysis: Estimating mediation in treatment evaluations. *Evaluation Review*, 5(5), 602-619. doi:10.1177/0193841x8100500502
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento* (Cuarta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Lezama, L. (2011). Puntuaciones relacionadas con las normas. *Psicología*, 30(1), 107-143. Obtenido de http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_ps/article/download/3689/3533
- Millan, A. (2011). *Coincidencia: Cronopsicología – turno laboral como moderadora de la relación entre disposición a fluir en el trabajo y bienestar psicológico*. Tesis de Maestría no publicada, Universidad Simón Bolívar, Postgrado en Ciencias del Comportamiento, Caracas.
- Millan, 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* (págs. 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. Obtenido de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3672741>
- Millan, A., & D'Aubeterre, M. (2012). Confirmación de la estructura factorial de la Escala de Disposición a Fluir en el Trabajo. En A. Salcedo, *Estadística en la investigación: competencia transversal en la formación universitaria* (págs. 117-

- 144). Caracas, Venezuela: Programa de Cooperación Interfacultades. Obtenido de <http://saber.ucv.ve/jspui/handle/123456789/4646>
- Millan, A., & D'Aubeterre, M. (2012). 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* (págs. 255-274). Caracas, Venezuela: Alfa.
- Millan, 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. Obtenido 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, Departamento de Ciencias del Comportamiento, Caracas. Obtenido 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* (págs. 1-27). Caracas: Universidad Central de Venezuela.
- Millán, A., García-Alvarez, D., & D'Aubeterre, M. E. (2014). Efecto de la Inteligencia Emocional y Flujo en el Trabajo Sobre Estresores y Bienestar Psicológico: Análisis de Ruta en Docentes. *Revista Colombiana de Psicología*, 23(1), 207-228. doi:10.15446/rcp.v23n1.37676
- Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social. (7 de Mayo de 2013). Convención colectiva de trabajo de la industria de la construcción 2013-2015. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 40.161*. Caracas, Venezuela: Colegio de Ingenieros de Venezuela. Obtenido de <http://www.distribuidora3hp.com/Descargas/CONVENCION%20COLECTIVA%202013%20-%202015.pdf>

- Ministerio del Poder Popular para la Ciencia, Tecnología e Industrias Intermediarias - MCTI. (2011). *Necesidades de investigación 2011: definición de áreas*. Obtenido de <http://www.coordinv.ciens.ucv.ve/investigacion/coordinv/index/CONCIENCIA/necesidades.pdf>
- Mohamed, S. (2002). Safety Climate in Construction Site Environments. *Journal of Construction Engineering and Management*, 128, 375-384. Obtenido de [http://dx.doi.org/10.1061/\(ASCE\)0733-9364\(2002\)128:5\(375\)](http://dx.doi.org/10.1061/(ASCE)0733-9364(2002)128:5(375))
- 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*. Trabajo de grado no publicado, Universidad Metropolitana, Escuela de Psicología, Caracas.
- 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*. Presentación en congresos, Universidad Metropolitana, Departamento de Ciencias del Comportamiento, Caracas. Obtenido 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. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=127612584002>
- Nicolaci, M. (2008). Condiciones y medio ambiente de trabajo. *Revista Hologramática*, 2(8), 3-48. Obtenido de http://www.cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08_v2pp3_48.pdf
- Noguera, C. (1982). *Clasificación de las investigaciones en Psicología*. Mimeografiado no publicado, Universidad Central de Venezuela, Escuela de Psicología, Caracas.
- Organización Mundial de la Salud. (Diciembre de 2013). Recuperado el 2015 de septiembre de 10, de Salud mental: un estado de bienestar: http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/

- 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. Obtenido de http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Pardo, A., & Ruiz, M. (2002). *SPSS 11. Guía para el análisis de datos*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Peralta, A. V., & Serpell, A. (2012). Características de la Industria de la Construcción. *Revista Ingeniería de Construcción*, 11, 5-22. Obtenido de <http://www.ricuc.cl/index.php/ric/article/view/348>
- Quick, J. C., Gatchel, R. J., & Cooper, C. (2015). Health and Wellbeing. En J. Michie, & C. Cooper, *Why the social science matter* (págs. 30-44). England, UK: Palgrave Mcmillan. Obtenido de <https://books.google.co.ve/books?hl=es&lr=&id=NEoMCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA30&dq=wellbeing+at+work&ots=xX4N6-RGOn&sig=sSoE9Flt-uxorx8el5KH0FMkA2g#v=onepage&q&f=false>
- Republica Bolivariana de Venezuela. (26 de Julio de 2005). *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*. Gaceta Oficial de la republica Bolivariana de Venezuela N° 38.236, Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, Caracas.
- Republica Bolivariana de Venezuela. (2007). *Reglamento Parcial de Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*. Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, Caracas. Obtenido de http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/regl_par_lopcymat.pdf
- Republica Bolivariana de Venezuela. (07 de Mayo de 2012). *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*. Caracas, Republica Bolivariana de Venezuela: Gaceta Oficial. Obtenido de http://www.minpptrass.gob.ve/mantenimiento/LOTT/LEY_ORGANICA_DEL_TRABAJO_LOS_TRABAJADORES_Y_LAS_TRABAJADORAS.pdf
- Robertson, I., & Cooper, C. (2011). *Weel-Being: productivity and happiness at work*. England: Palgrave Mcmillan. Obtenido de <https://books.google.co.ve/books?id=EAQy62hRPSYC&pg=PA55&lpg=PA55&d>

q=asset+model+of+workplace+wellbeing&source=bl&ots=jxrZM1gc_k&sig=M8_YIzgfK2KFsqEn_o2pTpctZ0o&hl=es&sa=X&ved=0CDkQ6AEwA2oVChMI4ayLiM_lxgIVx32ICh0nJgrc#v=onepage&q=asset%20model%20of%20work

Rodríguez Garzon, I., Martínez-Fiestas, M., & Lopez 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. Obtenido de <http://www.scielo.cl/pdf/rconst/v12n3/art10.pdf>

Rodríguez, A. M., & Cifre, E. (2012). *Guías de Optimización: Flow y bienestar subjetivo en el trabajo*. Madrid: Síntesis.

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. Palaci, *Psicología de la Organización* (págs. 349-376). Madrid: Pearson - Prentice Hall.

Sánchez-Canovas, I. (2007). *Manual Escala de Bienestar Psicológico* (Segunda ed.). Madrid: 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. Obtenido 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

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

Anexos



Universidad Central de Venezuela
Escuela de Psicología

PRESENTACIÓN

Estimado(a) participante,

Mediante el presente instrumento pretendemos recolectar información a fin de determinar la relación existente entre el bienestar psicológico, las condiciones y medio ambiente de trabajo y la disposición a fluir en el trabajo en profesionales empleados y miembros voluntarios de organizaciones en el área de la salud.

Para realizar con éxito esta investigación, requerimos de su valiosa colaboración respondiendo el cuestionario anexo a esta comunicación. A continuación, se presentan un conjunto de preguntas referidas a los temas arriba expuestos. Por la naturaleza de las preguntas, no hay respuestas correctas ni incorrectas. Es importante señalar que los datos recopilados tendrán un uso estrictamente académico, la confidencialidad de sus respuestas está garantizada por el anonimato del cuestionario. **Es importante contestar todas las preguntas.**

¡Muchas gracias por su colaboración!

CONSENTIMIENTO INFORMADO

A continuación se solicita de Usted la lectura de los siguientes aspectos relacionados con su colaboración como participante en el estudio sobre bienestar psicológico, condiciones y medio ambiente de trabajo y disposición a fluir en el trabajo:

- El presente estudio no representa ningún riesgo para la seguridad e integridad personal de sus participantes, de modo que su bienestar está resguardado.
- No existen situaciones de engaño ni malestar como producto de la aplicación de los instrumentos de investigación.
- La única responsabilidad de el/la participante consiste en responder de forma honesta las preguntas formuladas en los cuestionarios. Se garantiza el anonimato, la confidencialidad y la discrecionalidad en el manejo de los resultados obtenidos.
- Bajo ninguna circunstancia los resultados derivados de estas pruebas pueden tener repercusión alguna en el aspecto laboral particular de cada participante dado que su uso es para estrictos fines investigativos.
- El / la participante que lo desee puede tener acceso tanto a los resultados de su cuestionario como de la investigación una vez que la misma haya sido concluida.
- La participación en esta actividad es absolutamente *VOLUNTARIA*.
- Cualquier otro aspecto es absoluta responsabilidad de la investigadora. Y es ella misma quien velará por el cumplimiento de todo lo antes expuesto.

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

Firma autógrafa

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

¿Más información sobre el proyecto de investigación? Comuníquese con el autor de la presente investigación a través del correo: justiniani@gmail.com

DATOS PERSONALES										
Edad:	Sexo:		Femenino	<input type="checkbox"/>	Masculino	<input type="checkbox"/>				
Estado Civil:	Soltero	<input type="checkbox"/>	Casado	<input type="checkbox"/>	Viudo	<input type="checkbox"/>	Divorciado	<input type="checkbox"/>		
Estudios Realizados:	TSU	<input type="checkbox"/>	Pregrado	<input type="checkbox"/>	Especialización	<input type="checkbox"/>	Maestría	<input type="checkbox"/>	Doctorado	<input type="checkbox"/>
Profesión:					Cargo:					
Condición:	Empleado	<input type="checkbox"/>			Voluntario	<input type="checkbox"/>				

ESCALA DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO
(Sánchez-Cánovas, 2007)

Subescala de bienestar subjetivo y material

A continuación se le presentará una cantidad de afirmaciones sobre sentimientos que las personas pueden manifestar a lo largo de su vida. Al leer cada frase vea si usted, **EN ESTA ETAPA DE LA VIDA**, se siente de esa manera. Conteste de forma espontánea y sincera. No es necesario que piense mucho acerca de cada frase. De forma sencilla y rápida señale si usted en esta etapa de su vida se siente o no de esa forma, marcando con una equis (X), la opción correspondiente.

Nunca= 1, Algunas veces=2, Bastantes veces=3, Casi siempre=4, Siempre=5.

		1	2	3	4	5
1	Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas.					
2	Me gusta transmitir mi felicidad a los demás.					
3	Me siento bien conmigo mismo.					
4	Todo me parece interesante.					
5	Me gusta divertirme.					
6	Me siento Joven.					
7	Busco momentos de distracción y descanso.					
8	Tengo buena suerte.					
9	Estoy ilusionado/a.					
10	Se me han abierto muchas puertas en mi vida.					
11	Me siento optimista.					
12	Me siento capaz de realizar mi trabajo.					
13	Creo que tengo buena salud.					
14	Duermo bien y de forma tranquila.					
15	Me creo útil y necesario/a para la gente.					
16	Creo que me sucederán cosas agradables.					
17	Creo que como persona he logrado lo que quería.					
18	Creo que valgo tanto como cualquier otra persona.					
19	Creo que puedo superar mis errores y debilidades.					
20	Creo que mi familia me quiere.					
21	Me siento <<en forma>>.					
22	Tengo muchas ganas de vivir.					
23	Me enfrento a mi trabajo y mis tareas con buen ánimo.					
24	Me gusta lo que hago.					
25	Disfruto de las comidas.					
26	Me gusta salir y ver a la gente.					
27	Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo.					
28	Creo que, generalmente, tengo buen humor.					
29	Siento que todo me va bien.					
30	Tengo confianza en mí mismo/a.					
31	Vivo con cierto desahogo y bienestar.					
32	Puedo decir que soy afortunado/a.					
33	Tengo una vida tranquila.					
34	Tengo lo necesario para vivir.					
35	La vida me ha sido favorable.					
36	Creo que tengo una vida asegurada sin grandes riesgos.					
37	Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente.					
38	Las condiciones en que vivo son cómodas.					
39	Mi situación es relativamente próspera.					
40	Estoy tranquilo/a sobre mi futuro económico.					

Subescala de bienestar laboral

Las frases que se presentan a continuación describen posibles condiciones y efectos que las personas podemos manifestar en la vida laboral, sea este trabajo el propio de la casa o el trabajo fuera del hogar. Al leer cada frase vea si usted, **EN SU TRABAJO**, se ha sentido de esa manera. Responda de forma espontánea y sincera, no es necesario que piense mucho en cada frase. De forma sencilla y rápida vea si lo mencionado en cada frase le sucede o no.

		Nunca	Algunas veces	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
1	Mi trabajo es creativo, variado, estimulante.					
2	Mi trabajo da sentido a mi vida.					
3	Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.					
4	Mi trabajo es interesante.					
5	Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido.					
6	En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.					
7	Mi trabajo me ha proporcionado independencia.					
8	Estoy discriminado/a en mi trabajo.					
9	Mi trabajo es lo más importante para mí.					
10	Disfruto con mi trabajo.					

ESCALA DE DISPOSICION A FLUIR EN EL TRABAJO

(Millán, D'Aubeterre y Garassini, 2010)

A continuación aparecen una serie de comentarios que describen, sentimientos y opiniones con respecto al trabajo diario. Lea cada uno de los comentarios y marque con una equis (X), aquel con el cual se sienta más de acuerdo. No dedique mucho tiempo a cada pregunta, elija aquella opción que refleje la opción más cercana a su parecer.

Responda siguiendo las siguientes opciones de respuesta: *Muy en desacuerdo=1, En desacuerdo=2, Indiferente=3, De acuerdo=4, Muy de acuerdo=5.*

		1	2	3	4	5
1	Estar en mi trabajo me hace sentirme muy bien.					
2	No me cuesta poner toda mi atención en lo que estoy haciendo en el trabajo.					
3	Siento un control total de mi cuerpo y mente mientras trabajo.					
4	Pierdo la noción del tiempo durante el trabajo.					
5	Siento que soy lo suficientemente capaz para estar a la altura de las dificultades en una situación de trabajo.					
6	Para mí el trabajo es una experiencia muy valiosa y reconfortante.					
7	En mi trabajo, estoy consciente de lo bien que lo estoy haciendo.					
8	Mi trabajo es un reto para mí, pero sé que tengo toda la capacidad para superarlo.					
9	Mis objetivos con respecto a mi trabajo, están claramente definidos.					
10	Cuando trabajo, siento como si el tiempo pasara muy rápido.					
11	Hago mi trabajo de forma espontánea y automáticamente.					
12	Siento que tengo control total de lo que hago cuando estoy trabajando.					
13	Cuando estoy trabajando, el tiempo parece ir más lento o más rápido.					
14	Siento que tengo control sobre mi trabajo.					
15	Realmente disfruto haciendo mi trabajo.					
16	Estoy seguro(a) de lo que quiero hacer en mi trabajo.					
17	Hago de forma automática (sin pensarlo mucho), las actividades correctas para resolver los desafíos de mi trabajo					
18	Mi actuación es para mí un feedback (retroalimentación), de que tan bien hago mi trabajo.					
19	Me gustaba mucho lo que experimento cuando estoy trabajando y me gustaría volverlo a sentir de nuevo.					
20	No es un esfuerzo el mantenerme concentrado en mi trabajo.					
21	Ejecuto mi trabajo de forma automática.					
22	El paso del tiempo parece diferente al normal cuando estoy trabajando.					
23	En mi trabajo, sé lo que quiero conseguir.					
24	Siento que tengo un control total de lo que hago en mi trabajo.					

CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

(Blanch, Sahagún y Cervantes; 2010)

A continuación aparecen una serie de comentarios que desprenden sentimientos y opiniones con respecto a las situaciones que ocurren a diario en su centro de trabajo. Por favor lea cuidadosamente cada uno de los enunciados presentados y seleccione aquel con el que se identifique más, tomando en cuenta la siguiente valoración:

- Escalas de Regularización y Desarrollo: los puntajes se extienden desde el “0” (valor pésimo) al “10” (valor óptimo).
- Escalas de Organización y Persona: las puntuaciones se extienden desde el “1” (total desacuerdo) al “7” (total acuerdo).

Escala 1.1. Organización y Método: Regulación

Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su centro

Valor pésimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Valor óptimo
Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)												
Organización general del trabajo												
Retribución económica												
Carga de trabajo												
Calidad del contrato laboral												
Conciliación trabajo – vida privada y familiar												

Escala 1.2. Organización y Método: Desarrollo

Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su centro

Valor Pésimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Valor óptimo
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												
Apoyo recibido del personal directivo												

Escala 2.1. Organización y Entorno Material

Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo

Valor pésimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Valor óptimo
Entorno físico, instalaciones y equipamientos												
Recursos materiales y técnicos												
Prevención de riesgos laborales												
Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.)												

Subescala 2.2. Organización y Entorno Social

Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo

