



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

**CONDICIONES DE TRABAJO, BIENESTAR PSICOLÓGICO Y DISPOSICIÓN A
FLUIR EN EL TRABAJO EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA
PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA DE ALIMENTOS**

Tutora:
Mgs. María Eugenia D'Aubeterre López

Autoras:
Benfele María
López Valentina

Febrero, 2016



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

**CONDICIONES DE TRABAJO, BIENESTAR PSICOLÓGICO Y DISPOSICIÓN A
FLUIR EN EL TRABAJO EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA
PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA DE ALIMENTOS**

(Trabajo de investigación presentado ante la Escuela de Psicología, como requisito parcial
para obtener la Licenciatura en Psicología)

Tutora:
Mgs. María Eugenia D'Aubeterre

Autoras:
Benfele María ¹
López Valentina ²

Febrero, 2016

¹ Benfele María, Departamento de Psicología Industrial, Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela. Para correspondencia con relación al presente trabajo de investigación, favor comunicarse a la siguiente dirección: materbenfele27@gmail.com

² López Valentina, Departamento de Psicología Industrial, Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela. Para correspondencia con relación al presente trabajo de investigación, favor comunicarse a la siguiente dirección: vamel045@gmail.com

ÍNDICE

| | |
|---|------|
| INDICE DE FIGURAS | v |
| INDICE DE TABLAS | vii |
| Agradecimientos | viii |
| Resumen | ix |
| Abstract | x |
| I. Introducción | 1 |
| II. Marco Teórico | 6 |
| 2.1. Psicología Positiva | 6 |
| 2.2. Bienestar Psicológico | 10 |
| 2.2.1. Bienestar Psicológico como indicador de salud psicológica ... | 14 |
| 2.2.2 Medición de bienestar psicológico | 15 |
| 2.2.3 Investigaciones en bienestar psicológico | 18 |
| 2.3. Disposición a Fluir | 21 |
| 2.3.1. Conceptualización de flow | 21 |
| 2.3.2. Disposición a fluir en el trabajo | 24 |
| 2.3.3. Medición de disposición a fluir en el trabajo | 29 |
| 2.3.4 Investigaciones en disposición a fluir en el trabajo | 32 |
| 2.4. El trabajo | 35 |
| 2.4.1 Conceptualización del trabajo | 35 |
| 2.4.2 Condiciones de trabajo | 36 |
| 2.4.3 Medición de condiciones de trabajo | 42 |
| 2.4.4 Entorno laboral en Venezuela | 44 |
| 2.5 Antecedentes de la Investigación | 47 |
| 2.6 Entorno de estudio: sector alimenticio | 51 |
| III. El problema | 55 |
| 3.1 Planteamiento del problema | 55 |
| 3.2. Hipótesis de la investigación | 59 |
| 3.3. Justificación de la investigación | 59 |
| 3.3.1. Justificación teórica | 59 |
| 3.3.2. Justificación metodológica | 61 |
| 3.3.3 Justificación práctica | 62 |
| IV. Objetivos de la investigación | 64 |
| 4.1. Objetivo general | 64 |
| 4.2. Objetivos específicos | 64 |
| V. Método | 65 |
| 5.1. Análisis de Variables | 65 |
| 5.1.1. Variable Independiente | 65 |
| 5.1.2. Variable Dependiente | 65 |
| 5.1.3. Variable Mediadora | 66 |
| 5.1.4 Definición operacional de las variables | 66 |
| 5.1.5 Variables Extrañas | 68 |
| 5.1.5.1 Variables extrañas controladas | 68 |
| 5.1.5.2 Variables extrañas no controladas | 68 |
| 5.1.6. Variables descriptivas | 69 |

| | |
|--|-----|
| 5.2. Tipo de Investigación | 69 |
| 5.3. Diseño de Investigación | 70 |
| 5.4. Participantes | 71 |
| 5.4.1. Población | 71 |
| 5.4.2. Muestra | 71 |
| 5.5. Recursos | 72 |
| 5.5.1. Humanos | 72 |
| 5.5.2. Materiales | 73 |
| 5.6. Procedimiento | 76 |
| 5.7. Plan de análisis de datos | 77 |
| 5.7.1. Fase 1: Análisis exploratorio de datos | 77 |
| 5.7.2. Fase 2: Descripción de la muestra de estudio | 79 |
| 5.7.3. Fase 3: Análisis descriptivo univariante | 80 |
| 5.7.4. Fase 4: Comprobación de supuestos | 81 |
| 5.7.5. Fase 5: Análisis multivariante | 82 |
| 5.8. Aspectos éticos | 83 |
| VI. Resultados | 85 |
| 6.1. Análisis descriptivo univariantes | 85 |
| 6.2.1. Bienestar psicológico | 85 |
| 6.2.2. Disposición a fluir en el trabajo | 90 |
| 6.2.3. Condiciones de trabajo | 97 |
| 6.2. Comprobación de supuestos | 104 |
| 6.2.1. Normalidad | 104 |
| 6.2.2. Nula o baja colinealidad | 105 |
| 6.3. Análisis multivariante | 106 |
| 6.3.1. Análisis de los efectos | 109 |
| 6.3.2. Diagrama de ruta | 117 |
| VII. Discusión | 122 |
| VIII. Conclusión | 129 |
| IX. Recomendaciones | 132 |
| Referencias | 134 |
| Anexos | 146 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|-----|
| <i>Figura 1:</i> Media de la muestra normativa y de grupo para el bienestar psicológico subjetivo..... | 87 |
| <i>Figura 2:</i> Media de la muestra normativa y de grupo para el bienestar psicológico material..... | 87 |
| <i>Figura 3:</i> Media de la muestra normativa y de grupo para el bienestar psicológico Laboral..... | 88 |
| <i>Figura 4:</i> Media de la muestra normativa y de grupo para el bienestar psicológico General..... | 88 |
| <i>Figura 5:</i> Niveles de bienestar psicológico en la muestra de estudio..... | 89 |
| <i>Figura 6:</i> Media de la muestra normativa y de grupo para la Disposición a Fluir en el Trabajo..... | 93 |
| <i>Figura 7:</i> Media de la muestra normativa y de grupo para el Primer factor de Disposición a Fluir en el Trabajo | 94 |
| <i>Figura 8:</i> Media de la muestra normativa y de grupo para el Segundo factor de Disposición a Fluir en el trabajo | 94 |
| <i>Figura 9:</i> Media de la muestra normativa y de grupo para el tercer factor de Disposición a Fluir en el Trabajo | 94 |
| <i>Figura 10:</i> Media de la muestra normativa y de grupo para el cuarto factor de Disposición a Fluir en el Trabajo | 94 |
| <i>Figura 11:</i> Media de la muestra normativa y de grupo para el quinto factor de Disposición a Fluir en el Trabajo | 95 |
| <i>Figura 12:</i> Niveles de Disposición a Fluir en el Trabajo en la muestra de estudio..... | 96 |
| <i>Figura 13:</i> Media de la muestra normativa y de grupo para el Factor Ajuste Organización- Persona | 100 |
| <i>Figura 14:</i> Media de la muestra normativa y de grupo para el Factor Adaptación Persona- Organización..... | 100 |
| <i>Figura 15:</i> Media de la muestra normativa y de grupo para el Factor Desarrollo..... | 100 |
| <i>Figura 16:</i> Media de la muestra normativa y de grupo para el Factor Organización y Entorno Social..... | 100 |
| <i>Figura 17:</i> Media de la muestra normativa y de grupo para el Factor Organización y Entorno Material | 101 |
| <i>Figura 18:</i> Media de la muestra normativa y de grupo para el Factor Regulación..... | 101 |

| | |
|--|-----|
| <i>Figura 19:</i> Niveles de disposición a fluir en el trabajo en la muestra de estudio..... | 102 |
| <i>Figura 20:</i> Modelo 1: Diagrama de ruta de disposición a fluir en el trabajo y condiciones de trabajo sobre bienestar general | 108 |
| <i>Figura 21:</i> Modelo 2: Diagrama de ruta de disposición a fluir en el trabajo y condiciones de trabajo sobre bienestar material, subjetivo y laboral | 108 |
| <i>Figura 22:</i> Efecto directo de condiciones de trabajo sobre el bienestar psicológico..... | 109 |
| <i>Figura 23:</i> Efectos directos de Disposición a fluir en el trabajo sobre el bienestar Material..... | 111 |
| <i>Figura 24:</i> Efectos directos de Disposición a fluir en el trabajo sobre el bienestar Subjetivo..... | 112 |
| <i>Figura 25:</i> Efectos directos de Disposición a fluir en el trabajo sobre el bienestar Laboral | 112 |
| <i>Figura 26:</i> Efectos directos de Condiciones de trabajo sobre Disposición a fluir en el trabajo..... | 114 |
| <i>Figura 27:</i> Diagrama de Ruta de Bienestar Material..... | 119 |
| <i>Figura 28:</i> Diagrama de Ruta de Bienestar Subjetivo..... | 120 |
| <i>Figura 29:</i> Diagrama de Ruta de Bienestar Laboral..... | 121 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|----------|--|-----|
| Tabla 1: | <i>Estadísticos de confiabilidad.....</i> | 79 |
| Tabla 2: | <i>Estadísticos descriptivos de la muestra en Edad.....</i> | 80 |
| Tabla 3: | <i>Prueba de Homocedasticidad y diferencias de medias para la variable Bienestar Psicológico.....</i> | 86 |
| Tabla 4: | <i>Estadísticos descriptivos de la muestra normativa y de grupo para el Bienestar Psicológico.....</i> | 86 |
| Tabla 5: | <i>Distribución por niveles de bienestar psicológico para la muestra de estudio.....</i> | 89 |
| Tabla 6: | <i>Estadísticos descriptivos de la muestra de estudio para el bienestar Psicológico.....</i> | 90 |
| Tabla 7: | <i>Prueba de Homocedasticidad y diferencias de medias para la variable diferencia de medias.....</i> | 91 |
| Tabla 8: | <i>Estadísticos descriptivos de la muestra normativa y de grupo para la variable disposición a fluir en el trabajo.....</i> | 92 |
| Tabla 9: | <i>Distribución por niveles de disposición a fluir en el trabajo para la muestra de estudio.....</i> | 95 |
| Tabla10: | <i>Estadísticos descriptivos de la muestra de estudio para la la disposición a fluir en el trabajo.....</i> | 97 |
| Tabla11: | <i>Prueba de homocedasticidad y diferencia de medias para la variable condiciones de trabajo.....</i> | 98 |
| Tabla12: | <i>Estadísticos descriptivos de la muestra normativa y de grupo para la variable condiciones de trabajo.....</i> | 99 |
| Tabla13: | <i>Distribución por niveles de condiciones de trabajo para la muestra de estudio.....</i> | 102 |
| Tabla14: | <i>Estadísticos descriptivos de la muestra de estudio para Condiciones de trabajo.....</i> | 103 |
| Tabla15: | <i>Descripción del supuesto de normalidad de las distribuciones univariantes de las variables en estudio.....</i> | 104 |
| Tabla16: | <i>Prueba de normalidad multivariante de las variantes que componen el modelo dos de estudio.....</i> | 105 |
| Tabla 17 | <i>Evaluación de la ausencia de colinealidad de la variable predictora a partir de las correlaciones entre variable.....</i> | 106 |
| Tabla18: | <i>Ajuste de Ruta.....</i> | 107 |
| Tabla19: | <i>Efectos indirectos de condiciones de trabajo y disposición a fluir en el trabajo sobre el bienestar psicológico.....</i> | 116 |
| Tabla20: | <i>Efectos totales.....</i> | 117 |

Agradecimientos

Antes que nada queremos agradecer a nuestros padres y familiares, quienes son el pilar fundamental en nuestra vida y que gracias a sus sacrificios, perseverancia y amor hemos llegado a donde estamos, hubiera sido imposible alcanzar esta meta sin ellos apoyándonos y alentándonos en cada momento en que sentíamos que decaíamos.

A María Eugenia D'Aubeterre quien sin interés alguno nos ofreció su ayuda, estando siempre dispuesta a apoyarnos y ayudarnos en la culminación de este trabajo, sin ella esta investigación no hubiese sido posible. Igualmente gracias, por nunca dejar de mantener la más alta exigencia y prepararnos para la vida laboral.

A Anthony Millán, quien nos orientó, apoyó y estuvo siempre presente cuando teníamos una duda, igualmente sin pedir nada a cambio.

A Edward Achong quien nos acompañó en este camino, apoyándonos, ayudándonos y estando presente en cada etapa de este trabajo, alentándonos en los momentos difíciles y motivándonos a seguir siempre adelante.

A nuestra apreciada profesora Anayda Gutiérrez que siempre creyó en nuestro potencial, nos orientó en todo momento y nunca dejó de alentarnos para salir adelante con este trabajo.

A la Escuela de Psicología de La Universidad Central de Venezuela y a todos nuestros profesores quienes siempre a pesar de las condiciones adversas, nos proporcionaron una educación de calidad.

Resumen

La presente investigación se planteó como objetivo general explorar el efecto mediador de la disposición a fluir en el trabajo en la relación entre condiciones de trabajo y bienestar psicológico, en una muestra de trabajadores de una empresa productora y comercializadora de alimentos, para ello se aplicó la Escala de Bienestar Psicológico de Sánchez Cánovas (2007), Disposición a fluir en el trabajo [EDFT-2] de Millán y D'Aubeterre (2011), y el cuestionario de Condiciones de Trabajo [qCT] de Blanch, Sahagún y Cervantes (2010), a 103 trabajadores que hacen vida laboral en la sede principal de la empresa productora y comercializadora de alimentos ubicada en Caracas. Para llevar a cabo esta investigación se procedió a realizar un análisis de ruta que dio como resultado que: el sentido de control, la sensación de funcionamiento óptimo y la implicación sobre la actividad laboral tienen un efecto positivo, directo y bajo sobre el bienestar material, subjetivo y laboral. La dimensión unión entre acción y conciencia tiene un efecto positivo directo y bajo sobre el bienestar subjetivo y el sentido alterado del tiempo tiene un efecto positivo, directo y bajo sobre el bienestar subjetivo y laboral. El aporte fundamental de la presente investigación fue evaluar las variables de estudio en base a sus dimensiones y no en base a las puntuaciones totales, generando recomendaciones para futuras investigaciones.

Palabras claves: Bienestar psicológico, condiciones de trabajo, disposición a fluir en el trabajo, empresa productora y comercializadora de alimentos.

Abstract

Workplace conditions, psychological wellbeing and disposition to flow at work on a food producer and marketer company

This research aims to investigate the mediating effect of the disposition to flow at work in the relationship between working conditions and psychological wellbeing on a food producer and marketer company. To accomplish that, we had a sample of workers (n=103) from the company headquarter who responded scales of psychological wellbeing (EBP) made by Sánchez Cánovas (2007), disposition to flow at work (EDFT-2) designed by Millán & D'Aubeterre (2011) and a working conditions survey (qCT) by Blanch, Sahagún y Cervantes (2010). With the information obtained we did a route analysis and the results were: The sense of control, the sense of optimal performance and the implication on the labor activity have a direct, positive and low effect on material, subjective and labor wellbeing, the union dimension between action and conscience has a direct, positive and low effect on the subjective wellbeing, and the time alteration sensation has a direct, positive and low effect on the subjective and labor wellbeing. The principal contribution of this research was to evaluate the study variables based on their dimensions and not on their global score, allowing us to give recommendations for future investigations.

Key words: Psychological wellbeing, working conditions, disposition to flow at work and food producer and marketer company.

I. Introducción

Es importante e interesante conocer lo que está pasando en la actualidad en algunas empresas venezolanas, cuyo fin último es la producción y comercialización de alimentos, ya que en estos momentos el sector alimenticio es uno de los más afectados.

Venezuela sufre una de las más grandes crisis económicas de todos los tiempos, uno de los factores destacables de dicha crisis, está referida a la expropiación de empresas privadas de la mano del gobierno, mermando su capacidad productiva y por ende el abastecimiento de materia prima y productos terminados relacionados a la cesta alimenticia del venezolano, ya que según los reportes de El Universal (2015), la escasez se sitúa en un 70%, rescatando el hecho de que el estado es dueño de 50% de la pulverización de la leche, es responsable del 55% de la producción de harina de maíz precocida, es el eje principal del 70% de la pesca y procesamiento del atún al igual que de las centrales azucareras del país, tomando en cuenta lo anterior, debe ser destacable el hecho de que ninguno de los productos anteriormente mencionados se consigue en el mercado.

A esta realidad, se incorpora un sistema de restricción cambiaria de divisas en manos del gobierno que dificulta el acceso a dólares por parte de las empresas productoras para la importación de materia prima, lo que ocasiona en la mayoría de los casos interrupciones continuas del proceso de producción. Sin dejar de mencionar las restricciones y condiciones laborales a las que se enfrentan las organizaciones relacionados a la inamovilidad laboral, ya que el pasado 29 de diciembre de 2015 el presidente de la República promulgó tres años más de inamovilidad laboral.

Dada la promulgación de la inamovilidad laboral, la gerencia de recursos humanos enfrenta múltiples desafíos que van desde un motor laboral que está en constante cambio hasta las políticas gubernamentales que pueden de una manera u otra regular el normal funcionamiento de este departamento. Por su parte, la alta gerencia tanto de la empresa pública como de la empresa privada, cada día está más inmiscuida en los temas de gestión del talento lo cual permitiría la consecución de las metas organizacionales.

Por su parte, la inamovilidad laboral crea modificaciones en las políticas de la empresa ya que, por ejemplo, el realizar evaluaciones de desempeño podría ser causa de despido o de reducción de personal, dado que al identificar trabajadores con bajo rendimiento o que sus habilidades no se adecúan al puesto de trabajo la empresa podría tomar la decisión de bajar de cargo al trabajador o prescindir de sus servicios. Es importante comentar que no sólo el mal desempeño de las personas puede ser motivo de despido, también puede ocurrir que el trabajador presente mal comportamiento o que la empresa se vea expuesta a situaciones coyunturales y deba tomar medidas que implicarían disminución de su fuerza de trabajo para aminorar costes.

Sin embargo, una de las consecuencias que podría acarrear la aplicación del decreto de inamovilidad laboral sería el hecho de que la gerencia ahora debe optar por dos políticas: por un lado evitar los despidos ya que es muy engorroso el procedimiento de verificación de si aplica o no el despido justificado, y por el otro lado otras gerencias aplican la negociación con el trabajador objeto de despido, es decir, liquidarlos de una manera que pretenda aparentar como si se tratara de una renuncia voluntaria, lo cual para la empresa resulta más costoso.

A pesar de que dichas políticas pueden resultar más engorrosas para las empresas, en Venezuela era necesario la existencia de algún mecanismo que protegiera a los trabajadores de los abusos y excesos del patrono para con el desempeño de las funciones regulares realizadas por dichos trabajadores, trayendo esto como consecuencia despidos injustificados afectando esto la salud del trabajador.

En un entorno altamente conflictivo externa e internamente, se desencadenan múltiples tensiones que afectan a sus trabajadores y que a mediano o largo plazo tendrán efectos en la salud. De allí que, desde la psicología es necesario generar espacios de diagnóstico e intervención que favorezcan entornos más adaptativos para los trabajadores aun cuando las condiciones externas no puedan ser manipuladas directamente. Múltiples investigaciones han abordado este problema prestando especial atención a la evaluación de la salud psicológica, que se traduce en la percepción de bienestar que posea la persona

sobre su condición actual, más aun el reconocimiento de aquellas variables o factores que puedan estar mediando o moderando el efecto de estímulos o condiciones adversas o favorecedores sobre la condiciones de bienestar. Aun cuando la literatura sobre este tema es abundante y los hallazgos de investigación son múltiples, es necesario un continuo proceso de diagnóstico que favorezca una comprensión cada vez más profunda de los factores que intervienen en este proceso de salud psicológica, así como la evaluación detallada en función de las características de la muestra y de su entorno.

En la presente investigación, el interés se concentra en conocer aquellas condiciones que le ocasionan una mayor percepción tensión/estrés/malestar a los trabajadores que pueden poner en riesgo su bienestar, y que posteriormente permita generar desde las unidades correspondientes estrategias de intervención/afrontamiento/adaptación a un entorno altamente conflictivo.

Sobre el tema, diversas investigaciones han demostrado que la disposición a fluir en el trabajo impacta de manera significativa el bienestar psicológico, lo que se traduce en el efecto que puede tener el compromiso que el sujeto haya asumido con las actividades de su cargo y su percepción de bienestar, y que en ocasiones surte el efecto de factor protector ante el daño que ocasionan las condiciones adversas que lo rodean. De allí la importancia, de reconocer esta capacidad de compromiso con la tarea y otras variables que puedan potenciar este efecto positivo sobre la salud.

Teniendo en cuenta lo anterior, es menester señalar la importancia que cobra la Disposición a Fluir en el trabajo dentro de la presente investigación, entendiéndose esta como el estado bajo el cual la persona que lo siente se encuentra completamente concentrada dentro de una actividad. Durante el lapso que la persona se encuentra en estado de fluidez, la persona se encuentra inmersa dentro de la tarea y utiliza sus destrezas y competencias para completarla de manera óptima (Garassini, 2010).

Aunado a esto, se reconocen factores relacionados con el contexto laboral que generar efectos positivos o negativos en el bienestar, entre estos factores se pueden destacar: el entorno y la seguridad laboral, las condiciones materiales y el contexto social.

Sobre la base de lo anterior, se asume una revisión multivariante del efecto de estos factores sobre el bienestar psicológico, que permita evaluar y medir la complejidad de las relaciones entre las variables y contribuir con el diseño de modelos más parsimoniosos que permitan la comprensión del impacto de estos factores y por ende evidencie las vías de intervención más efectivas.

Para poder cumplir con este objetivo se consideraron, aspectos teóricos que sirvieron de base para analizar cada una de las variables en estudio, dando cabida entonces a discusiones a la luz de la teoría sobre los resultados obtenidos. Los cuales surgen de un exhaustivo proceso de recolección de información y análisis que permitieron la aproximación cuantitativa a los fenómenos antes planteados.

A través de una estructura de nueve capítulos, se pretendió dar respuesta a los planteamientos anteriores. Dichos capítulos son:

CAPITULO II Marco Teórico. En este apartado se dan luces teóricas sobre las principales variables a estudiar en esta investigación (bienestar psicológico, disposición a fluir en el trabajo y condiciones de trabajo), y que dan sustento a la misma. Por otro lado se encontrarán antecedentes y hallazgos de otros estudios que propiciaron el ambiente para darle cabida a este trabajo.

CAPÍTULO III. Problema de Investigación. Aquí se exponen las razones por las cuales es de vital importancia conocer las condiciones de trabajo que impactan el bienestar psicológico de los trabajadores de una empresa privada, productora y comercializadora de alimentos, al igual que usando la disposición a fluir en el trabajo como la variable mediadora entre ambos constructos.

Así mismo, este capítulo contiene la Justificación teórica, práctica y aplicada del estudio.

CAPITULO IV. Objetivos de la Investigación. En este punto se tocan las principales metas que pretende abordar la presente investigación al igual que las hipótesis planteadas para dicha consecución

CAPITULO V. Método. Es en este apartado donde se vincula al lector con las variables de estudio, al igual que sus dimensiones, definición teórica y forma en las que serán medidas. De igual manera se incluye la muestra, tipo y diseño de investigación.

CAPITULO VI. Resultados. Contempla la descripción del producto de los análisis estadísticos en función de las dimensiones de las variables

CAPITULO VII. Discusión. Análisis de los resultados confrontados con la teoría descrita en él.

CAPITULO VIII. Conclusión. He aquí donde se discutió sobre los resultados obtenidos en función de los objetivos propuestos por la investigación

CAPITULO IX. Recomendaciones. Descripción de recomendaciones para la empresa productora y comercializadora de alimentos y futuros estudios que puedan superar los mismos.

II. Marco Teórico

En este capítulo se presentan los aspectos teóricos y empíricos más importantes del bienestar psicológico, la disposición a fluir en el trabajo (Flow), y las condiciones de trabajo para de esta manera ampliar la comprensión del fenómeno de estudio.

2.1 Psicología Positiva

A lo largo de la historia de la psicología se ha podido observar como las investigaciones y el desarrollo teórico que ha predominado por mucho tiempo ha sido el centrado en emociones negativas, enfocándose de igual forma en las enfermedades mentales y los aspectos débiles humanos. Esta tendencia se debió a la necesidad de curar y tratar los problemas que surgieron en las personas luego de la Segunda Guerra mundial (Castro, 2008). Esto se corresponde con lo expuesto por Vázquez, Hervás, Rahona y Gómez (2009), quienes indican que:

razones que tienen que ver con la sociología de la ciencia y con el propio desarrollo de las disciplinas científicas, históricamente el foco de las intervenciones en áreas relacionadas con la salud se han centrado más en la reducción del dolor, el sufrimiento y las carencias que en el desarrollo de capacidades individuales y colectivas (p. 15).

Sin embargo, a pesar de focalizar la atención en aspectos negativos, pocas personas se percataron que al compararlos con los positivos, los primeros aspectos se convertirían en una parte pequeña o menos significativa. Pero esta comparación no fue suficiente para corregir el desbalance en el estudio y la atención que se daba a ambos aspectos ya que según Rand y Zinder (2003), la proporción desde 1982 presentadas por PsyINFO constata que de dos (2) estudios realizados tan solo uno (1) hacía referencia a temas positivos.

Debido al desbalance entre estudios que tocan temas positivos y negativos es que surge la psicología positiva, constituida por Martín Seligman en 1998, presentada en la conferencia inaugural de la American Psychological Association [APA], al asumir su

período presidencial (Vázquez, 2006), apareciendo luego por primera vez en un artículo de la misma asociación antes citada.

Al hablar de la psicología positiva es importante mencionar que en ningún momento el estudio de aspectos positivos como la felicidad y el bienestar fueron “inventados” por esta nueva corriente (Castro, 2008), dado que, el interés por estudiar temas como el bienestar se remonta a la época de Aristóteles, cuando escribió sobre la eudaimonia y como “la vida virtuosa podía ser la vía para llegar a ella” (p.25); de igual forma otros filósofos como Spinoza (cp. Hervás, 2009), hicieron referencia en sus escritos sobre aspectos humanos y su relación con el bienestar. Por su parte, religiosos y teólogos como “Jesús, San Agustín y Tomás de Aquino (...), plantearon profundas preguntas acerca del significado de la buena vida” (p. 151, Castro, 2008).

Adicional a los antecedentes antes descritos, uno de los más claros es el movimiento humanista liderado por Abraham Maslow y Carl Rogers en el año 1962, quienes recuperaron la visión positiva del ser humano convirtiéndose poco a poco en un movimiento puramente clínico que terminó mezclándose con corrientes cercanas al esoterismo, alejándolo de la palestra investigativa (Hervás, 2009).

Según Hervás (2009), al hablar la psicología positiva es importante destacar autores que a lo largo del tiempo han realizado importantes contribuciones antes de que la misma entrara en la palestra de las investigaciones. Dentro de estos autores se encuentran “Robert Stenberg, Albert Bandura, Howard Gardner, Carol Ryff, Ed Diener (...) entre otros quienes dedicaron gran parte de su vida dentro del ámbito académico a estudiar aspectos positivos del ser humano” (p.26).

Sumado a lo antes expuesto, otro aspecto que sirvió para dicha ciencia es la inteligencia emocional propuesta por Goleman (1997). Convirtiéndose, los aportes de la psicología humanista y la inteligencia emocional en marcos de soporte para la psicología positiva. (Garasini, s.f)

Por lo tanto, la psicología positiva no es más que, el estudio científico de las fortalezas y virtudes del ser humano, que trata de contestar a las interrogantes relacionadas con la verdadera naturaleza del efectivo funcionamiento del ser humano, cuáles son las herramientas que perfeccionan su normal adaptación al entorno y al ambiente en el cual se desenvuelve y cómo pueden los psicólogos explicar el hecho de que a pesar de todas las dificultades, la mayoría de las personas prefieren vivir sus vidas con dignidad y sobre todo con un propósito que le dé sentido a su vivir (Carr, 2007).

El propósito de la psicología positiva apunta a una visión en la cual lo psicólogos adopten una mirada cada vez más abierta que aprecie el potencial humano, tales como sus motivaciones y capacidades. Dicho propósito es sorprendentemente difícil dentro de la psicología reduccionista, la cual ve a la psicología positiva con escepticismo (Carr, 2007).

Aunado a esto, la psicología positiva aspira comprender y facilitar la felicidad y el bienestar subjetivo, en este sentido, la felicidad y el bienestar hacen alusión a sensaciones positivas como la serenidad, la alegría y a estados positivos como los que suponen la fluidez o la absorción (Carr, 2007).

Al ver a la psicología positiva como una empresa científica, esta pretende entender y explicar la felicidad y el bienestar subjetivo, y a posteriori, predecir con la mayor exactitud los factores que influyen y afectan los estados. Desde un punto de vista clínico, la psicología tiene como propósito mejorar el bienestar subjetivo y la felicidad en lugar de enmendar déficits (Carr, 2007), sin dejar de lado las diferencias individuales que son una suma de genética, circunstancias de vida y voluntad, convirtiéndose estos aspectos en factores determinantes del bienestar (Garasini, s.f).

En otro orden de ideas, la teoría de la auténtica felicidad postulada por Seligman (2003), clasifica las emociones positivas en tres categorías, las emociones relacionadas con el pasado, las relacionadas con el presente y las relacionadas con el futuro. Estas últimas están compuestas por el optimismo, la esperanza, la seguridad y la confianza. Las principales emociones positivas que se pueden vincular con el pasado son la satisfacción, el

orgullo, la serenidad y la realización personal. Por último, dentro de las emociones relacionadas con el presente se encuentran los placeres, los cuales son efímeros y momentáneos y las gratificaciones que duran más.

Según Velasco (2015), luego de esta propuesta de auténtica felicidad Seligman decide cambiar su objeto de estudio pasando de la felicidad al bienestar, proponiendo la teoría del bienestar o modelo PERMAN, el cual se basa en la libertad que tienen los individuos de elegir y se encuentra compuesto por cinco elementos: a) emociones positivas; b) compromiso; c) relaciones interpersonales; d) significado; y e) logros.

Cada elemento antes mencionado debe poseer las siguientes propiedades:

- 1) Contribuye al bienestar.
 - 2) Muchas personas lo buscan por sí mismo, y no sólo para obtener cualquiera de los otros elementos.
 - 3) Se define independientemente de los demás elementos (exclusividad).
- (Velasco, 2015, p.2)

La suma de las propiedades antes descritas determina los elementos PERMA, que en conjunto definen el bienestar como “una combinación de sentirse bien y de tener realmente sentido, buenas relaciones y logros”. Todo esto a través de la maximización de los cinco elementos como un todo. (Velasco, 2015, p.3)

Dentro de todas estas contribuciones que diferentes autores realizaron a la psicología positiva se encuentra el bienestar psicológico que según Vázquez (2006), se convertiría en un tema sensible que buscaría ser estudiado empíricamente hasta la actualidad, no solo por la psicología, sino también por economistas y sociólogos quienes igualmente se han interesado en el estudio de esta variable. Esto se corresponde con lo dicho por Vázquez y et al. (2009), quienes agregan dentro de los profesionales interesados en estudiar el bienestar no solo a psicólogos, economistas y sociólogos, sino también a políticos y médicos.

A continuación, luego de conocer la trayectoria de la psicología positiva de donde surge el bienestar psicológico, se prosigue a profundizar en dicho constructo, variable de interés para esta investigación.

2.2 Bienestar Psicológico

Al hablar del origen etimológico del bienestar según García (2002), esta palabra es compuesta y proviene del latín bene y stare (bien-estar), que significa estar en buen estado; sin embargo, algunos autores como Vázquez, Hervás, Rahona y Gómez (2009), han relacionado esta palabra con estados de salud físicos y/o psicológicos incorporándole muchas acepciones, mientras otros autores la relacionan con calidad de vida, felicidad, entre otros, esto se corresponde con lo expuesto por Levi y Anderson (1980), quienes indican que al hablar de calidad de vida la misma se encuentra compuesta por el bienestar tanto físico como mental que al ser percibido por individuos o grupos puede llegar a ofrecer a los mismos felicidad y satisfacción.

De acuerdo a Garaigordobil, Aliri y Fontaneda (2009), el término de bienestar psicológico surgió en Estados Unidos, en una época donde comenzaban a desarrollarse las sociedades industriales, iniciándose el interés por conocer más sobre las condiciones de vida de las personas que habitaban en dichas sociedades.

Dentro del interés por conocer sobre las condiciones de vida de las personas, surgen estudios que hacen referencia al bienestar. Al hablar del origen de dichos estudios Oramas, Santana y Vergara (2007), indican que los mismos datan del comienzo de los años 60 al surgir los primeros trabajos que buscaban definir el constructo, indicando que autores como Cummings y Henry (1961, cp. Oramas y et al.), quienes expresaron que el bienestar de todas las personas se ubicaba dentro de sí mismo, mientras que otros autores como Cantril (1965), indicaban que se encontraba en factores externos. Por su parte Bradburd y Caplovitz (1969) cp. Oramas y et al.), deciden tomar un camino diferente a los otros autores, debido a que “su enfoque se basó en la disposición de ánimo y afecto- felicidad para el bienestar” (p.35); buscando en todo momento un equilibrio entre experiencias positivas y negativas que son sustancia de la vida cotidiana.

Posteriormente en 1976, Campbell, Converse y Rogers (1976), sintetizaron el trabajo de los autores antes citados proponiendo dos dimensiones una cognitiva y

valorativa del bienestar y otra afectiva basada en el equilibrio entre aspectos positivos y negativos, en su obra titulada “La Calidad de Vida Americana”.

De acuerdo con García (2002), las dos dimensiones propuestas en la obra antes señalada, se basan principalmente, la cognitiva en la evaluación racional que hacen los sujetos sobre su bienestar, evaluando que tan satisfechos están con su vida como un todo, mientras que la dimensión afectiva hace referencia a la evaluación de las experiencias emocionales de la vida diaria del individuo, distinguiéndose ambas dimensiones en el foco de evaluación, es decir, si el foco se encuentra en evaluar la vida como un todo o en evaluar las experiencias emocionales vividas, existiendo adicionalmente evidencia empírica que indica que ambas dimensiones se encuentran relacionadas (Beiser, 1974; Campbell, Converse y Rogers, 1976; Diener, 1994; Kushman y Lane, 1980; Michalos, 1986; cp. García, 2002).

Los estudios referentes al bienestar psicológico no solo se basaron en las dimensiones cognitivas y afectivas estudiadas por Campbell, Converse y Rodgers (1976) en los años 70, sino también comenzaron a surgir ciertas interrogantes acerca de las razones o los factores que podían estar relacionadas con el bienestar psicológico, incrementando así los estudios del constructo en las últimas décadas, hasta el punto de convertirse en una variable muy estudiada dentro de la psicología positiva (Garaigordobil, et al., 2009).

Al aumentar los estudios del bienestar fue necesario buscar una manera de organizar los mismos, surgiendo dos grandes tradiciones: 1) una tradición relacionada con la felicidad (bienestar hedónico); y 2) otra tradición ligada con el desarrollo del potencial humano (bienestar eudamónico), tal como lo describen Vielma y Alonso (2010). Aunado a esto, según Romero, García y Brustad (2009), autores como Keyes, Ryff y Shmotkin han superado los límites de esta clasificación y han utilizado como principal representante de la tradición hedónica el constructo bienestar subjetivo y el constructo bienestar psicológico como principal representando de la tradición eudamónica.

La perspectiva hedónica, presenta dentro de sus componentes la satisfacción y afectividad positiva que según Fierro (2000), asocia al bienestar subjetivo con la experiencia propia del individuo que resulta de un potencial tanto innato como adquirido y que puede modificarse, siendo todo esto un indicador de la capacidad de cuidarse a sí mismo y manejar su vida presente.

Mientras que la perspectiva eudomónica, contiene dentro de sus componentes la búsqueda del crecimiento personal, desarrollo del potencial y el sentido de la vida que según Fierro (2000):

asocia el bienestar psicológico con el potencial o la posibilidad activa de bien estar o bien ser entendida como una disposición a cuidar la propia salud mental de modo que la persona responsable pueda crear vivencias positivas o experiencias de vida feliz estando consciente de ello (p.267).

Al analizar ambas perspectivas en conjunto, autores como Páez (2008); Cabañero, Richard, Cabrero, Orts, Reig y Tosal (2004), comentan que ambas perspectivas del bienestar corren el riesgo de presentar al ser humano como un sujeto que se encuentra aislado del medio que lo rodea y que el mismo sentirá satisfacción, crecimiento personal y felicidad, produciéndose todo esto al margen de las condiciones que rodeen su existencia, es por esta razón que, surge un constructo adicional de bienestar social; donde se habla de la necesidad y la importancia que cobran las relaciones sociales, no solo para lograr el bienestar del sujeto sino también para que este logre construirse a sí mismo como persona y desarrolle sus funciones psíquicas superiores.

Por lo tanto, el bienestar psicológico resultará de la interacción entre aspectos sociales y psicológicos. Sumando a esto, las aspiraciones, los logros y las expectativas que tenga el individuo, refiriéndose esto a las habilidades que pueda estar desarrolladas, la capacidad de respuesta y el nivel de adaptación que posea la persona (García-Viniegras, 2004).

En otro orden de ideas, al hablar del bienestar es importante hacer referencia a las definiciones que se hacen del constructo, definiéndose según Díaz (2001), como la

evaluación que cada individuo hace de su vida, incluyendo principalmente dos dimensiones una cognitiva y una afectiva, la primera hace referencia a esa satisfacción que el individuo siente en la totalidad de su vida o en algún área en específico y la dimensión afectiva que se encuentra relacionada con la frecuencia e intensidad de las emociones positivas o negativas. Ambas dimensiones al interactuar “generan en el individuo un espectro de vivencias que transitan desde la agonía hasta el éxtasis” (p. 572).

Mientras que un autor como Diener (1998) plantea que el bienestar no se define de una sola forma, sino que puede agruparse principalmente en tres categorías: 1) la valoración positiva que hace la persona de su vida; 2) predominio del afecto o sentimiento positivo sobre el negativo; y 3) posesión de una virtud o gracia deseable (cualidad). Esto resulta problemático al momento de realizar investigaciones sobre el bienestar, sumado al desconocimiento de cuales variables pueden afectar o favorecer al constructo y cuáles pueden ser las consecuencias que pueden producir de dichas variables.

Aunado a esto, Diener (1998) prosigue su análisis indicando, que al hablar del ámbito investigativo del bienestar, existen dos perspectivas que se encargan de abordar el constructo: la primera denominada abajo-arriba (bottomup), basada en la identificación de factores o necesidades externas que puedan afectar el bienestar de un individuo y la segunda denominada arriba-abajo (top-down), que se basa en la identificación de factores internos que puedan afectar la valoración subjetiva que haga el sujeto de su vida o bienestar.

En esta misma línea de pensamiento, al hablar de las investigaciones sobre el bienestar, no se puede dejar de lado planteamientos realizados por autores como Seligman (2003), quien planteó la existencia de una relación entre el Bienestar Psicológico y la salud, lo que será descrito a continuación.

2.2.1 Bienestar Psicológico como indicador de salud psicológica.

La importancia del estudio del bienestar psicológico ha reclamado una especial atención desde 1987, cuando la Organización Mundial de la Salud [OMS], definió la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (Alcántara, 2008, p. 2). Convirtiéndose el bienestar en la expresión psicológica de la salud que se presenta en todos los ámbitos de la vida de un ser humano (D’Aubeterre, 2011).

Según García y González (2000), “cuando un individuo se siente bien es más productivo, sociable y creativo, posee una proyección de futuro positiva, infunde felicidad y la felicidad implica capacidad de amar, trabajar, relacionarse socialmente y controlar el medio” (p. 587). Por su parte, Castro (2009), indica que una persona feliz funciona mejor tanto a nivel físico como psicológico, logra obtener mejores trabajos, vivir más años y establecer relaciones con otras personas de alta calidad, sintiéndose saludable.

Esto demuestra que ya no es suficiente tomar en cuenta indicadores fisiológicos o bioquímicos para hablar de buena salud, sino que cada vez se hace más necesario tomar en consideración el aspecto psicológico, encontrando dentro del mismo la categoría del bienestar. Esto se corresponde con lo expresado por García-Viniegras (2004), quien expone que “así como el estado biológico ideal del organismo es un óptimo funcionamiento físico, en el terreno de lo psicológico ese ideal está constituido por el bienestar psicológico” (p. 12). Este estado biológico y psicológico ideal se observará en todas las actividades que realice la persona, siendo de gran interés dentro del ámbito de la psicología el estudio de la salud ocupacional.

Al hablar de salud ocupacional, es indispensable nombrar a la psicología de la salud ocupacional positiva [PSOP], definida por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo estadounidense [NIOSH] como “la aplicación de la psicología para mejorar la calidad de la vida laboral y la protección y promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores” (Bakker, Rodríguez, Derks, 2012. p. 66).

Por lo tanto, la PSOP no solo se encarga de contribuir complementando los modelos negativos, donde se tomaban en cuenta aspectos como daños, enfermedades, trastornos, etc., incluyendo aspectos positivos, sino también de promover la salud dentro del ámbito laboral enfocándose en fenómenos positivos como el bienestar psicológico (Bakker y et al., 2012).

A efectos de esta investigación, el bienestar psicológico se explica desde los estudios realizados por Sánchez- Cánovas (1998). A continuación se describen los aspectos más importantes.

2.2.3 Medición del bienestar psicológico.

Desde que inició el estudio del bienestar, este constructo ha agregado dentro del mundo de la investigación diferentes metodologías para su medición. Según Castro (2009), existen principalmente dos líneas de trabajo, la primera basada en dos tipos de evaluación, la primera donde los sujetos evalúan las emociones momentáneas de su vida pudiendo ser estas tanto positivas como negativas y la segunda basada en la percepción que la persona podía tener de su vida en general, entrando en juego los juicios cognitivos que el sujeto hace de su vida como un todo. Mientras que la otra línea de trabajo considera que el bienestar es multidimensional diferenciándose en base a dimensiones que incluyen aspectos relacionales.

Al hablar específicamente de la medición, son diferentes los instrumentos que han sido utilizados para evaluar el bienestar en función de la línea de trabajo en la que se encuentre el investigador. En lo referente a la primera línea de trabajo antes mencionada los instrumentos que buscan evaluar el aspecto emocional específicamente positivo tiene como idea base que la existencia de una frecuencia alta de emociones positivas indica que la persona percibe que su vida es satisfactoria y tiene un alto nivel de bienestar (Castro, 2009).

Por su parte, existen instrumentos que además de tomar en cuenta los aspectos emocionales positivos no dejan de lado los negativos, tal es el caso de autores como Lucas,

Diener y Larsen (1991), quienes indican, que la existencia de instrumentos que evalúan el bienestar basado en emociones tanto positivas como negativas son generalmente auto informes que cuentan con un número reducido de ítems, donde se evalúan principalmente la frecuencia y la intensidad de las emociones que sienten las personas en un tiempo determinado.

Por lo tanto, ambas técnicas, las que miden el bienestar basada solo en emociones positivas, como las que miden ambos tipos de emociones son escalas que se administran una vez en el tiempo y son sensibles a los cambios que puedan vivir las personas en su vida a nivel emocional. Dentro de algunos ejemplos se pueden encontrar instrumentos como el “PANAS (Positive and Negative Affect Schedule), de Watson, Clark y Tellegen (1988), que cuenta con 20 ítems. (...) en su versión expandida consta de 55 ítems (Watson y Clark, 1994)” (Castro, 2009, p. 56). Otros ejemplos que presenta el mismo autor son, SPANE P y N (positive and negative experience), de Diener, Multiple Affect adjective Checklist- R de Zuckerman y Lubin, entre otros.

En la misma línea de trabajo donde se encuentra el estudio del bienestar desde el punto de vista de lo emocional se encuentra la línea que considera además del afecto positivo o negativo la relación existente entre un individuo y su entorno. Proponiendo algunos autores “que el oficio de vivir, en un determinado momento, supone desarrollar un sentido de integridad, una apreciación de por qué y cómo uno ha vivido” (Castro, 2009, p. 57), estas investigaciones se basarán en estudiar el bienestar de una forma unidimensional basado en aspectos como las metas personales o los proyectos de vida de las personas, tomando en cuenta aspectos cognitivos más que emocionales, midiéndose el bienestar con auto informes, siendo esta la metodología más utilizada para evaluar el bienestar subjetivo, realizando en su mayoría estudios transaccionales.

Adicional a las formas de medición que se han presentado anteriormente del bienestar es importante para efectos de la presente investigación, nombrar la segunda línea de trabajo, basada en la medición de bienestar desde un punto de vista multidimensional dividiéndose el bienestar según Castro (2009), en las siguientes seis dimensiones:

1) Una apreciación positiva de sí mismo; 2) la capacidad para manejar de forma efectiva el medio y la propia vida; 3) la alta calidad de los vínculos personales; 4) la creencia de que la vida tiene propósito y significado; 5) el sentimiento de que se va creciendo y desarrollándose a lo largo de la vida; y 6) el sentido de autodeterminación (p.55).

Por su parte, autores como Sánchez- Cánovas (1998), consideran que el bienestar debe ser estudiado en base a dimensiones que se describirán posteriormente definiendo dicho constructo como la percepción subjetiva que hace un individuo, haciendo referencia a su sentido de la felicidad, o bienestar; por lo tanto; se entiende la variable como el grado en el que una persona evalúa su vida en general. De esta forma, cuando la persona evalúa su vida en general, se centra en la evaluación de la afectividad tanto positiva como negativa, realizando una evaluación global y cognitiva (Salas, 2010).

En cuanto al mecanismo de recolección de información sobre el constructo de bienestar, en esta investigación se ha utilizado la “Escala de Bienestar Psicológico” de Sánchez- Cánovas (2013), elaborada en España en el año 1998, validada por Millán y D’Aubeterre (2011), en una muestra multiocupacional venezolana. Dicha escala evalúa el grado en que el sujeto percibe la satisfacción consigo mismo, que puede proceder de las diferentes sub-dimensiones:

- a) Bienestar Psicológico subjetivo: ase refiere a la felicidad, pero asociada por un lado con el afecto positivo y afecto negativo, y por otro con la satisfacción con la vida.
- b) Bienestar material: se define como la percepción subjetiva de cada persona con respecto a sus ingresos económicos, sus posesiones materiales y otros índices semejantes.
- c) Bienestar laboral: se refiere a la satisfacción o insatisfacción laboral como componente importante de la satisfacción general, unida al matrimonio y a la familia.

- d) Bienestar en las relaciones de pareja: relacionado con el ajuste conyugal, el cual es definido como la acomodación mutua del esposo y la esposa en una etapa concreta.

A partir de lo anterior, se hace evidente que el bienestar psicológico incluye aspectos tanto subjetivos como objetivos, construidos por mujeres u hombres, al tener vivencias propias, irrepetibles que surgen de la vida social y la historia de cada persona. (García y González, 2000). Es por ello, que desde hace varias décadas atrás ha resultado de gran interés el estudio de este constructo, presentando a continuación investigaciones previas realizadas acerca del mismo.

2.2.3 Investigaciones en bienestar psicológico.

En este apartado se evidenciarán investigaciones realizadas en la variable bienestar psicológico realizados en diferentes ámbitos laborales y tomando en cuenta diferentes constructos. Iniciando con estudios que han demostrado una estrecha vinculación entre las estrategias de afrontamiento y el bienestar, evidenciándose dicha vinculación en estudios realizados con adolescentes (González, Montoya, Bernabéu, 2002; Casullo y Castro, 2000; Casullo y et al., 2002; Figueroa, Contini, Lancuza, Levin y Estévez, 2005; y Salotti, 2006, cp. Marsollier y Aparicio, 2011), y vinculando ambos aspectos con el rendimiento académico (Chávez, 2006; cp. Marsollier y Aparicio, 2011).

Por su parte, Marsollier y Aparicio (2011), evidenciaron la existencia de la relación antes expuesta en un estudio realizado a trabajadores de la Administración pública del Gobierno de Mendoza, Argentina, al medir el nivel de vinculación existente entre el bienestar psicológico en el trabajo y el afrontamiento ante situaciones conflictivas, obteniendo que los sujetos al utilizar las estrategias de afrontamiento: esforzarse y tener éxito y concentrarse en resolver el problema obtienen niveles elevados de bienestar psicológico, esto significa según los autores,

que aquellos sujetos que, ante situaciones conflictivas, adoptan conductas de trabajo, laboriosidad e implicación personal y abordan el problema sistemáticamente, pensando en él y teniendo en cuenta diferentes puntos de vista u

opciones de solución presentan por lo general, un elevado nivel de bienestar psicológico (p.216).

Otra investigación que consideró el estudio de la relación entre estrategias de afrontamiento y bienestar fue el realizado por Astorga y Schulz (2008), quienes consideraron además de las variables antes mencionadas otras como el optimismo, buscando medir la relación existente entre el optimismo, las estrategias de afrontamiento, el bienestar psicológico y laboral en una muestra de 96 sujetos entre trabajadores y estudiantes obteniendo que “el optimismo mejora la elección de estrategias de afrontamiento de estrés, y los optimistas disfrutaban de un mayor bienestar laboral (...) y psicológico” (p.86).

Otra relación que ha sido demostrada es la existente entre el bienestar laboral y la cultura organizacional, esto es evidenciado por un estudio realizado por Calderón, Murillo y Torres (2003), quienes midieron la relación entre ambos constructos en una muestra de 204 trabajadores de siete empresas de la ciudad de Manizales, obteniendo que en empresas con culturas donde predomine “el interés por las personas frente al trabajo, el corporativismo frente a la profesionalidad, más abiertas que cerradas, que el control sea más laxo que estricto y que el pragmatismo predomine sobre el normativismo cuentan con mayor bienestar laboral” (p.126).

En otro orden de ideas, el bienestar psicológico no solo se ha estudiado relacionándose con otras variables sino también como variable predictora, tal es el caso del estudio realizado por Mañas, Salvador, Boada, González y Agulló (2007), quienes midieron si las variables satisfacción laboral, satisfacción por la vida y bienestar psicológico son buenos predictores del compromiso organizacional, en una muestra de 697 trabajadores de la administración pública española, obteniendo como resultado que las tres variables predictoras antes identificadas influyen en el compromiso de los trabajadores, siendo la satisfacción laboral la que influye en mayor medida. Por su parte, al considerar la variable bienestar psicológico los autores indican que los factores que mayor incidencia tiene sobre el compromiso son el trabajo bajo presión, la percepción de que el trabajo tiene un rol importante en la vida de cada individuo y el sentirse feliz en general, es indispensable

acotar que el factor trabajo bajo presión puede estar incidiendo sobre el compromiso debido a la muestra objeto de estudio donde no existe control meticuroso del desempeño de los trabajadores en sus respectivos puestos.

Por su parte, al realizar una búsqueda de investigaciones referentes al bienestar psicológico realizados en Venezuela, se pudo constatar la existencia de un estudio realizado por D'Aubeterre (2011), que demostró la existencia de un efecto modulador de la satisfacción laboral en la relación entre fuentes de estrés y bienestar psicológico en una muestra de 435 docentes de educación básica de Caracas y Miranda en instituciones tanto públicas como privadas, obteniendo que:

el bienestar es el producto de ciertas condiciones que producen satisfacción, debido al efecto modulador que produjo esta variable en su participación en la relación estrés-bienestar, disminuyendo el impacto, especialmente por las condiciones relacionadas con la autonomía en el trabajo y las condiciones del trabajo, que fueron valoradas como las más satisfactorias (p.107).

Adicionalmente, un estudio realizado en la Universidad Metropolitana [UNIMET], demostró la incidencia del clima organizacional y la satisfacción laboral sobre el bienestar psicológico, evidenciado en un estudio realizado por Arévalo (2012), en una muestra de 73 trabajadores entre gerentes y supervisores de una empresa de comida rápida del área metropolitana de Caracas, obteniendo que las variables de estudio no solo inciden sobre el bienestar sino que también la única dimensión de la variable clima que ejerció un efecto negativo sobre el bienestar psicológico fue el compromiso, mientras que ninguna de las categorías que conforman la variable satisfacción presentaron efecto significativo alguno sobre el bienestar.

Finalmente, además de las investigaciones antes citadas se ha demostrado la correlación positiva entre la inteligencia emocional, disposición a fluir en el trabajo y bienestar psicológico, tal como lo demuestra el estudio realizado por García y Ollarves (2014), planteando como objetivo general analizar la relación existente entre las tres variables en una muestra de 199 docentes universitario, obteniendo como resultados una tendencia alta en los niveles de bienestar psicológico, niveles moderados de disposición a

fluir en el trabajo y niveles adecuados de inteligencia emocional, concluyendo los autores que la inteligencia emocional y la disposición a fluir en el trabajo se correlacionan de forma positiva entre sí igual que el bienestar psicológico y la disposición a fluir en el trabajo.

Todos los estudios antes mencionados demuestran el interés que diversos investigadores han colocado en el bienestar psicológico, evidenciando García y Ovalles, la importancia de tomar en cuenta variables como la disposición a fluir en el trabajo, constructo que al igual que el bienestar resulta de interés para la actual investigación, presentando a continuación una explicación teórica más exhaustiva de la disposición a fluir en el trabajo (Flow).

2.3 Disposición a Fluir

2.3.1 Conceptualización de Flow.

El término flow fue acuñado por el psicólogo norteamericano Csikszentmihalyi en 1975 y es considerada como la teoría más importante de la felicidad, el cual fue utilizado para describir los sentimientos positivos experimentados por los seres humanos, los cuales son catalogados como la clave de la existencia. Dichos sentimientos y experiencias, provocan una mejoría en el estado de bienestar subjetivo de la persona y propician la satisfacción con su propia vida (Abdón, 2013). Según Csikszentmihalyi y Csikszentmihalyi (1998), sin esas sensaciones positivas provocadas por las experiencias, la vida carecería de sentido y significado, en otros términos, las experiencias, sentimientos y sensaciones placenteras son la piedra angular de la motivación de la vida.

El modelo del flow o flujo ha resultado de gran importancia para la psicología positiva en los últimos años, dado que esta presume una mejora en la calidad de vida de los individuos que puede ser vista como el estudio y reconocimiento de las fortalezas propias de cada ser.

El flow o disposición a fluir es un estado bajo el cual la persona que lo vive o percibe, se encuentra concentrada completamente en cualquier actividad que realice, estas actividades pueden ser productivas, laborales o de ocio, sintiendo entonces, que el tiempo pasa más rápidamente, dicho en otros términos, la disposición a fluir en el trabajo es ese estado mental que poseen los individuos cuando sus pensamientos se encuentran de manera armoniosa y ordenada al realizar una actividad laboral, esto ocurre ya que el individuo se está dedicando a aquellas tareas que le satisfacen (Csikszentmihalyi, 2007).

Estado en el cual las personas se hallan tan involucradas en la actividad que nada más parece importarles; la experiencia, por sí misma, es tan placentera que las personas la realizarán incluso aunque tenga un gran coste, por el puro motivo de hacerla (p. 16).

La naturaleza del flow viene a verse como un estado cotidiano y universal, ya que está presente en la mayor parte del transcurso de la vida de cualquier persona y que aparece independientemente de la cultura de la misma. Además, el flow se conceptualiza como una experiencia en la que el individuo siente pleno disfrute al realizar una actividad ya que puede auto percibirse como una persona centrada y eficiente. Por su parte, la persona se encuentra abstraído en la actividad, dejando por fuera pensamientos y sentimientos que no poseen relevancia alguna para el sujeto. La característica primordial de dicho estado psicológico sería el bienestar y el crecimiento que aporta la actividad generadora de flow (Abdón, 2013).

Existen también placeres superiores que resultan de actividades más complejas e incorporan sensaciones tales como el entusiasmo, el bienestar, el éxtasis, la dicha y la alegría. Las gratificaciones se diferencian de los placeres en que implican unos estados de absorción o de fluidez que surgen de llevar a cabo actividades o tareas que requieren del empleo de fuerzas distintivas, por ejemplo, la gratificación laboral genera importantes emociones positivas, en este sentido, sería importante definir y hablar sobre flow o disposición a fluir en el trabajo, el cual estará descrito en el siguiente apartado (Seligman, 2011).

Siguiendo las líneas de Garassini (2010), el bienestar psicológico o experiencia óptima se relaciona con el flujo, por ser esta una actividad que le permite al yo la oportunidad de crecer y desarrollarse junto con las exigencias que éste le impone, dentro de un ambiente que propicie la regulación y la normalización de la actividad.

Csikszentmihalyi y Csikszentmihalyi (1998), comentan que se puede entender al bienestar óptimo como un estado de experiencia óptima contrario a la entropía psíquica, la cual surge al entrar en conflicto la representación realizada del mundo junto con su funcionamiento y sus intereses y motivaciones previos de cómo será su vida y denota la aparición de pensamientos automáticos negativos.

En otros términos se puede decir que la experiencia optima o bienestar psicológico aparece cuando las creencias que se poseen sobre el mundo exterior están en concordancia con las metas personales, teniendo como resultado que la energía psíquica fluya sin mayor esfuerzo, ya que los pensamientos y estados negativos parecen no tener importancia. Lo anterior puede ser apoyado a través del modelo transaccional de Lazarus (2000), que postula que como resultado de dicha valoración es común que se crea que el propio destino está determinado por fuerzas ajenas a la voluntad personal.

Siguiendo a Csikszentmihalyi (2007), puede existir un estado contrario de bienestar o experiencia optima, que es el que sucede cuando el individuo considera que posee el control sobre su propia vida y destino, por tanto experimenta sentimientos de alegría, “una experiencia optima es algo que hacemos que suceda” (p.15).

Es importante entonces acotar, que en la medida en que una persona esté experimentando un mayor estado de flujo, mayor será su percepción de control sobre situaciones externas y por tanto organizar esta sensación en una matriz simbólica, le resultará más fácil, en otros términos, le otorgará mayor significado o sentido a la propia existencia, por tanto es muy probable que la persona experimente sentimientos de felicidad o alegría lo que se traducirá en una experiencia óptima (Csikszentmihalyi, 2007).

2.3.2 Disposición a Fluir en el Trabajo.

El sociólogo Jaccard (1966), considera que antes de hablar de trabajo es importante realizar un análisis funcional del mismo, es por esto, que el destaca tres funcionalidades principales vinculadas con el trabajo, las cuales son la función económica, la función social y la función psicológica.

Tomando en cuenta la primera función del trabajo es importante destacar que es a través de este, que el individuo se asegura los medios para adquirir los artículos necesarios para poder sobrevivir en esta sociedad. No solo cumple con abastecer de manera primordial las necesidades básicas tales como alimentación, vestimenta, salud, vivienda, entre otras, sino que permite al individuo dotarse de ciertos lujos tales como transporte, joyas, disfrute, etc (Jaccard, 1966).

Sin embargo, esta no es la única motivación por la cual un individuo decide trabajar, es aquí donde aparece la segunda función del trabajo, la función social, la cual se relaciona con los aspectos humanos de la economía: producción, cambio y distribución de los bienes materiales. Si el trabajo es primeramente una lucha del hombre contra la naturaleza, aparece entonces, una asociación de los hombres cuyo objetivo común sería la supervivencia (Jaccard, 1966).

El trabajo desde un punto de vista social, viene a verse como ese vínculo que estimula la afiliación entre personas, además que permite a la persona identificar su rol dentro del engranaje social, este rol facilita el delimitar un marco de acción bajo el cual la persona que lo desempeña debe moverse. Es por esto que Freud (s.f. cp. Jaccard, 1966), señala que el trabajo justifica la vida en sociedad del hombre.

La tercera función, la psicológica, ha estado tan cercana a la función social que hasta hace unos pocos años no se le había distinguido. Esta capacidad, permite al hombre sentirse útil, ya que puede ver todos sus esfuerzos materializados en un producto. Según Jaccard (1966), el hombre cuando es feliz y libre en su trabajo, tiene la impresión de existir más, de ser más el mismo.

El trabajo puede desempeñar un excelente papel en el desarrollo y síntesis del yo al instaurar una disciplina en la conducta, una coordinación de los pensamientos y las actividades.

En 1875 Marx y Engels (cp. Jaccard, 1966), postulan que el trabajo, una vez se libere de la esclavitud social y del terrible papel antagónico entre las dos formas de la labor humana, intelectual y manual, volverá a ser lo que siempre ha sido en su naturaleza intrínseca, mucho más que un medio de subsistencia, la “primera necesidad vital de la humanidad”.

Según Garassini (2010), el común de las personas dedica la mayor parte de su vida en entornos laborales donde el relacionarse con compañeros de trabajo, se vuelve prácticamente parte de la rutina diaria de una persona, es por esto que “es crucial que uno aprenda a transformar el trabajo en actividades que produzcan flujo y a pensar la manera de conseguir que las relaciones con los padres, esposos hijos y amigos sean más placenteras” (p.20). Respaldo en estudios a nivel internacional y nacional, está demostrado que las actividades generadoras de flujo son bastante comunes a lo largo del ciclo vital en labores productivas como el trabajo o estudio y en actividades de ocio (Garassini, 2010).

La actividad generadora de flow, debe poseer características desafiantes, que hacen que por ella misma funcione a modo de reforzador, lo cual acarrea que la motivación del sujeto aumente y desee seguir desarrollando aquellas habilidades y destrezas necesarias para poder solventar el desafío de la situación. De esta forma, esa situación demandante y el hecho de prepararse para poder resolverla se percibe, al menos en el plano fenomenológico, como apasionante y de disfrute por sí misma (estado de flujo), desencadenando entonces, que el sujeto se especialice en la resolución de la actividad, ya que por ser retadora, debe ser estudiada a profundidad para su ulterior resolución (Abdón, 2013).

En actividades en donde se les exige a las personas que canalicen y dirijan sus comportamientos hacia una meta específica y que por su parte cuenten con unas normas y unas instrucciones claras y concisas para que el sujeto quien está llevando a cabo la actividad sepa si lo que está haciendo está bien o mal, se derivaría una experiencia óptima, que no es más que una sensación de bienestar que es producto de la percepción de que las propias habilidades están cónsonas con los desafíos que se presentan (Csikszentmihalyi, 2007).

Las personas autosuficientes han logrado desarrollar habilidades que a pesar de los obstáculos, los han transformando en oportunidades y maneras de expresar su creatividad, es por esto que este cambio implica una forma de disfrutar el trabajo haciéndolo más interesante. El trabajo que amerita de grandes habilidades y que por su parte se realiza de manera libre y sin coacción va moldeando la personalidad. Es importante mencionar que las culturas evolucionan y se desarrollan de tal manera que las actividades cotidianas y productivas que realizan están a tan solo un paso de ser actividades generadoras de flujo (Csikszentmihalyi, 2007).

Existe otro modelo postulado por Seligman (2011), el cual explica que cuando la persona considera que existe un desnivel entre las demandas de alguna actividad y de sus habilidades personales para hacerle frente, la autodeterminación y el autocontrol, junto con los factores lúdicos que se representan desde los juegos infantiles hacia la realización de dicha tarea, permitirían a la persona iniciar un plan personal para la consecución y desarrollo de las habilidades personales, bien sea al principio con la práctica y el entrenamiento constante. Por otro lado, es importante que exista la plena conciencia sobre cuáles comportamientos se deben mejorar o posteriormente cuando la persona busque un nuevo reto laboral más desafiante porque logró alcanzar y hasta superar el nivel máximo, el cual es requerido para afrontar de manera óptima dicha actividad laboral.

A diferencia del modelo transaccional del estrés de Lazarus y Folkman (1986), y Lazarus (2000), que también habla sobre la percepción de una incongruencia entre las habilidades personales y los retos del entorno; este mecanismo explica el mantenimiento

constante de estados de flujo sobre la conciencia, precisamente porque la proyección lúdica de la tarea hace que no se perciba a la misma como una actividad externa y coercitiva, sino por el contrario como un reto o demanda personal, dado que durante su realización, la persona percibe un conjunto de emociones positivas que se originan por el hecho de haberle hecho cara a esta actividad, y luego de haberla finalizado se genera una sensación de bienestar y satisfacción personal por haberla afrontado, haciendo que la misma sea reforzante por sí sola, inclusive cuando dicha tarea no es finalizada de la manera más eficiente, el fracaso deja de ser un evento aversivo, cuando además de lo anterior, la persona recibe un feedback o retroalimentación sobre su propio desempeño durante la realización de la tarea, lo que permite comprender el por qué sucedió dicho fracaso y utilizar este feedback para mejorar su plan de entrenamiento personal. Es por esto, que se puede afirmar que la ausencia de fracasos ocasionales sería contraproducente para la dinámica del flujo, dado que esto ocasionaría que la actividad pierda su sentido (Csikszentmihalyi, 2009).

Como se apuntó anteriormente, las actividades precursoras del flujo pueden ser de ocio o productivas, incluyendo a las laborales o de mantenimiento y por supuesto todo depende del uso recurrente y creativo que se le dé a las fortalezas personales en dicha actividad. Otro tipo de condiciones específicas necesarias para que el flujo aparezca han sido descritas por Csikszentmihalyi (2009), dentro de las cuales se puede destacar: un sistema preciso de metas personales para lograr el éxito de dicha tarea, lo cual puede permitir a la persona estructurar y direccionar su comportamiento mientras lo ejecuta, el esbozar momentos de retroalimentación inmediata en el momento en el cual se está realizando la tarea y así poder autoajustar el propio comportamiento a lo largo de la ejecución de dicha actividad y por último la existencia de un balance entre las demandas percibidas en uno mismo, lo cual originaría el factor emocional del flujo, pues asegurarlo es intrínsecamente gratificante.

Siguiendo a Csikszentmihalyi (2009), él señala que una vez que una persona se encuentra en un estado de flujo, suele experimentar los siguientes estados subjetivos: sensación de unión entre la acción y la dinámica del flujo sobre la conciencia. Lo anterior

podría ser descrito de la siguiente manera: al principio una persona percibe una incongruencia entre sus habilidades personales y los retos laborales y dada su estrecha relación con la tarea, tiene un motor intrínseco que lo impulsa a mejorarlas, puesto que dicha incongruencia se percibe como desafiante. Este entrenamiento personal es eficiente ya que se enfoca en puntos específicos del comportamiento total, dada la conciencia que posee la persona tanto de la actividad realizada como de la dinámica de su comportamiento durante su ejecución que le llevaron a la incongruencia en su estándar.

Es así como con el entrenamiento personal, el nivel de habilidades inicial, mejora y de esta manera la incongruencia persiste entre las habilidades y la actividad, pero esta vez con buena relación a favor de las habilidades, es por esto, que en la búsqueda de un equilibrio entre ambas, la persona busca nuevos niveles de desafío en tareas más complejas, manteniendo el ciclo. El estado de flujo vendría a aparecer en aquel momento en que se percibe un equilibrio entre las actividades y se mantiene el impulso personal que posee el individuo al querer superarse así mismo en comparación con las exigencias del medio.

Teniendo en cuenta esta perspectiva las actividades laborales de la persona adulta podrían distinguirse en tres aspectos: trabajo, carrera y vocación (Seligman, 2011). El trabajo catalogaría dentro de aquellas actividades cuya realización sería para obtener beneficios económicos, la carrera calificaría como aquella tarea que se realiza con el fin de poder ascender dentro de la estructura burocrática vertical, mientras que la vocación vendría siendo la labor cuya ejecución dependería del valor intrínseco que esta genera en la persona, en otros términos, aquella actividad en la que cotidianamente se fluye.

Es por lo anterior que el flujo o la disposición a fluir en el trabajo viene a verse representada como una condición que sin lugar a dudas podría potenciar el grado de bienestar de los trabajadores puesto que su naturaleza está caracterizada por evitar la fatiga, el aburrimiento o la enajenación con respecto a las actividades que son llevadas a cabo, es decir, la disposición a fluir en el trabajo suscita la superación o la trascendencia. Tomando en cuenta todo lo anteriormente descrito, es que se puede afirmar que el bienestar (experiencia óptima), y la disposición a fluir en el trabajo estén vinculados. El aspecto más

llamativo del flujo laboral es que apenas se puede distinguir entre el trabajo y el tiempo libre (Millán y D'Aubeterre, 2012).

Este constructo también puede ser considerado una variable mediadora ya que permitirá modificar la relación entre la variable independiente (condiciones de trabajo), y la variable dependiente (bienestar Psicológico) (Robbins, 2004).

Existen diversas investigaciones que arrojan que las experiencias de flow suelen ser más frecuentes en el trabajo que durante el tiempo libre y que por su parte, las personas con mayor nivel educativo y que desempeñan cargos más gratificantes como por ejemplo directivos, supervisores y profesores son quienes puntúan más alto en las dimensiones de flow (Salanova y et al., 2005).

Sería importante, entonces que al ahondar en las diversas investigaciones, se permitiera al lector conocer diferentes instrumentos que han facilitado el estudio de este constructo en cuestión, de aquí que se desprenda el siguiente apartado.

2.3.3 Medición de disposición a fluir en el trabajo.

Jackson y Marsh (1996), realizaron un instrumento el cual pretende medir el estado de flujo en contextos de actividad física. Esta escala consiste en 36 ítems, divididos en nueve subescalas, las cuales representan diferentes dimensiones. Por su parte, estos ítems fueron derivados mediante entrevistas de indagación a diferentes atletas; se le pidió a los participantes que nombraran alguna experiencia óptima que hubiera ocurrido cuando ellos practicaban una actividad física, respondiendo a las preguntas en una escala tipo Likert de 5 puntos, siendo 1 “muy en desacuerdo” y 5 “Muy de acuerdo”. Finalmente se obtuvo una consistencia interna de 0.86 en todas sus subescalas, confirmando entonces, el modelo factorial. La muestra estuvo compuesta por 394 atletas de 13 diferentes nacionalidades y de 41 tipo de deporte diferente, siendo 264 hombres y 130 mujeres de una edad comprendida entre 14 y 46 años de edad.

Otro instrumento que sirvió de antecedente para la presente investigación, fue la adaptación del cuestionario realizada por García, Jiménez Santos-Rosa, Reina y Cervelló (2008), el cual contó con 2036 personas que conformaron la muestra, estos participantes, realizaban a diferentes actividades deportivas. Se encontraron propiedades psicométricas parecidas a la escala de habla inglesa mencionada en el párrafo anterior, destacándose un factor principal y nueve factores secundarios. Aunado a esto se obtuvo una correlación entre las orientaciones motivacionales y el estado de fluidez. Es por esto que se puede afirmar que la adaptación de este instrumento es aceptable, aunque es necesario que se avance con nuevos trabajos en otros contextos que apoyen estos resultados.

El cuestionario realizado por Hernández, Morales y Triguero (2013), el cual fue realizado utilizando dos submuestras de 100 y 586 personas (686 en total), cuya edad de las mismas oscilaba entre 16 y 61 años. Con respecto a su distribución por género era de 58.4% de hombres y 41.6% de mujeres de diferentes sectores (estudiantes, profesores, trabajadores de varios servicios y profesionales técnicos con formación superior). De esta forma, se obtuvieron a través de un análisis factorial 43 ítems distribuidos en seis subescalas. Para el estudio ulterior de dicho cuestionario se realizó un análisis factorial exploratorio y un análisis de fiabilidad. Con el objetivo de poner a prueba la pertinencia de dicho análisis, previamente se llevó a cabo un examen de la matriz de correlaciones. Se estimaron los siguientes indicadores ya que unos de los requisitos es que las variables estén altamente intercorrelacionadas: Test de esfericidad de Bartlett, índice KMO de adecuación muestral y determinante de la matriz. Por último se obtuvo una validez convergente de 0.69 y a través de un análisis de fiabilidad, el resultado de que todos los factores arrojaron valores superiores a 0.50.

Con respecto a la Disposición a Fluir en el Trabajo, Millán y D'Aubeterre (2011), realizaron la Escala de Disposición a Fluir en el Trabajo (EDFT-1), la cual al realizar la validez de contenido, la misma fue evaluada por tres psicólogos expertos en el área de medición, de salud psicológica, psicología positiva y de psicología industrial/organizacional, quienes plantearon la modificación de algunos ítems para adaptarlos mejor al español y que de esta forma sea mucho más comprensible por

trabajadores de diferentes niveles educativos. Otro de los objetivos de la modificación de ítems fue asegurar una mayor vinculación semántica entre los ítems y las dimensiones del constructo, de esta forma y teniendo en cuenta el cambio surgido, se conformó el segundo instrumento EDFT-2, que propició la segunda fase de la validación.

Esta segunda fase, conllevó al primer acercamiento al comportamiento psicométrico de los datos, incorporándose primeramente una muestra multiocupacional de 312 sujetos y luego con un segundo grupo multiocupacional de 1312 participantes, lo que acarrearía un aumento de potencialidad a nivel estadístico importante. Esta muestra está balanceada tanto por sexo como por sector ocupacional donde trabajaban los participantes.

Posteriormente, de la EDFT-2, se pudo obtener una tercera versión de la escala (EDFT-3), la cual consta de 20 ítems de baja complejidad factorial, ya que no correlaciona de forma importante en más de un factor al igual que posee altos niveles de capacidad discriminativa ($\text{rit} > 0.30$). Es importante destacar que su consistencia interna, medida a través del Alfa de Cronbach, arrojó valores superiores a los 0.70.

Se encontraron a través de un análisis factorial exploratorio, seis modelos con distribuciones entre tres y cinco factores, del cual, partiendo de una evaluación semántica, se seleccionó el quinto modelo por ser el más congruente con la estructura teórica de la cual se sustenta, dicha investigación. Estos 5 factores son: sentido de control sobre el trabajo, implicación sobre la actividad laboral, sensación de unión entre acción y conciencia, sentido alterado del tiempo y, sensación de funcionamiento óptimo.

Una vez conocidos los instrumentos que sirvieron de base para la medición del constructo, resulta de gran interés conocer estudios e investigaciones que pretendieron dar luces tanto teóricas como empíricas de este concepto, es por esto que se desarrolló el siguiente apartado.

2.3.4 Investigaciones en disposición a fluir en el trabajo.

A partir de los resultados obtenidos por Cartolano, Padrón y Rojas (2010), los cuales expresan que no existe una relación de tipo lineal entre bienestar psicológico y disposición a fluir en el trabajo, lo cual quiere decir que por mucho que el trabajador esté dispuesto a fluir en su trabajo, esto no significaría un aumento en su bienestar psicológico, se pueden derivar entonces algunas interrogantes sobre cuál es esa línea divisoria entre disposición a fluir en el trabajo y la adicción al trabajo.

Según las investigaciones de Aponte y Millán (2013), gran parte de los componente de la variable disposición a fluir en el trabajo y las características de los adictos al trabajo guardan una estrecha relación. Los resultados obtenidos por estos autores afirman que existe una relación causal positiva y significativa entre estas variables, ya que siguiendo los preceptos de Del Líbano, Llorens, Cifre y Salanova (2006), es plausible que el origen de la adicción al trabajo sea producto de las experiencias positivas que se generarían, a través de un sistema de recompensas aupado por el estado de flujo laboral, lo cual acarrearía, vincularse de manera más profunda en esta actividad, haciendo que los trabajadores posean una mayor dedicación con esta. Lo anterior, ocasionaría un aumento en la adicción psicológica en el trabajo.

Dentro de la misma corriente de adicción al trabajo, Castañeda y García (2011), consideran que existen variables individuales que pueden agregar valor y abrir nuevos horizontes de estudio e intervención a la adicción al trabajo, he aquí donde cabe hablar de la disposición a fluir en el trabajo, que describiría cómo la persona puede llegar a disfrutar de él, experimentando emociones positivas, desarrollar habilidades y destrezas, lo que ocasionaría una búsqueda activa de las tareas por sí mismas y no solo de sus efectos. Por el contrario, la persona workAholíc o adicta al trabajo busca la felicidad en el contexto externo laboral y en sus posibles consecuencias.

Por su parte, Castañeda y García (2011), proponen que este concepto que se ha aplicado al ámbito laboral, puede abrir y resolver nuevas líneas de investigación y de

intervención para la gestión de nuevos hábitos saludables de trabajo en las personas con adicción a este, al igual que líneas de prevención en las organizaciones.

Otra investigación realizada dentro del ámbito de disposición a fluir en el trabajo es la realizada por Aponte y Millán (2013), quienes concluyen que la estructura de la personalidad, podría ser una variable interviniente dentro de la relación bienestar psicológico, disposición a fluir en el trabajo y adicción al trabajo, es decir, existe una combinación de factores de personalidad que pueden originar un estado de flujo en el ámbito laboral; estos factores a saber, son tres: extraversión, apertura y responsabilidad.

Antes de proseguir, es importante darle una mirada más exhaustiva a cada uno de ellos:

La extraversión, la cual es el componente principal de las personas sociables y del patrón conductual de la personalidad autotélica. Seligman (2011), en su modelo de bienestar postula que es en las relaciones sociales que se logra el bienestar. En la relación con la adicción al trabajo, la extraversión se define por la actividad, concordando con Sender (2010), quien afirma que las personas que sufren de adicción al trabajo son activas.

La responsabilidad está presente en las personas que saben cómo controlar sus deseos, lo cual acarrea el poseer la potestad de postergación para la toma de decisiones que ameriten el sacrificar el placer a corto plazo por la satisfacción de la autorrealización a largo plazo, lo cual puede conducir a una adicción en el trabajo (Aponte y Millán, 2013).

La apertura, que según Aponte y Millán (2013), está presente en personas que se interesan tanto por el mundo interior como por el exterior, permitiendo de esta forma identificar oportunidades para la implicación en las propias experiencias de fluidez. Lo cual según Echeburúa y Corral (2009), entraría en relación con los estados emocionales que aumentan la disposición psicológica a las adicciones.

Teniendo en cuenta la discusión anterior, Millán (2012), comenta que teniendo en cuenta la posible relación entre disposición a fluir en el trabajo y los conocimientos previos sobre algunas variables que están estrechamente vinculadas con la investigación en psicología del trabajo, no cuesta cuestionarse sobre hasta dónde la disposición a fluir promueve estándares cada vez más altos de salud, o si por el contrario, viene a verse como un factor de riesgo, es por esto, que tomando en cuenta los postulados de Feldman y et al. (2008), la disposición a fluir en el trabajo puede acarrear consecuencias negativas para la salud ya que una excesiva dedicación al trabajo puede aumentar la depresión, la angustia, es por esto que una explicación alternativa podría ser que a mayor disposición a fluir en el Trabajo, menor bienestar psicológico.

Por su parte García y Ollarves (2014), quienes estudiaron la disposición a fluir en el trabajo en docentes de educación superior en Venezuela, encontrando que los mismos poseen un promedio de 0.08 debido a que se encuentran en el percentil 50, lo que se interpreta como que poseen un nivel moderado de disposición a fluir en el trabajo, es por esto que se puede afirmar, que los docentes que formaron parte de la muestra poseen una sensación armoniosa que se presenta mientras ellos realizan su labor docente (Millán y D'Aubeterre, 2012), es decir, el docente se encuentra absorto en una actividad que le genera placer goce y disfrute, perdiendo de esta manera, la noción del tiempo, es por ello, que se percibe como que si el tiempo pasara mucho más rápido. El trabajador, en este caso, los docentes se encuentran a sí mismo altamente concentrados en la realización de la actividad, invirtiendo de esta forma, mucha energía mental ya que dispone de todos sus recursos cognitivos, habilidades y destrezas para culminarla de la manera más óptima posible.

Dada la importante connotación que le otorga este estudio a la actividad laboral, no es posible continuar con un análisis completo, sin que al menos se defina de manera exhaustiva qué se entiende por trabajo y cómo este se conceptualiza; es por esto que el siguiente extracto ha sido desarrollado.

2.4 El Trabajo

2.4.1 Conceptualización del trabajo.

A lo largo de los años, el trabajo ha ido cambiado de significado para las personas, por ejemplo, en las primeras sociedades, el trabajo no era visto como el medio a través del cual se podía ascender en estatus social y acumular riquezas, sino como una manera de evolución individual, de aprendizaje social y de abastecimiento de masas. Por su parte, se consideraba que la acumulación de capital no tenía sentido, ya que los suministros de comida y de provisiones se encontraban en la naturaleza, por lo que el acumularlas era un proceso engorroso e innecesario, ya que se perdía mucho tiempo (Hirata y Zariffian, 2007).

Para finales del Siglo XVIII, las sociedades se dan cuenta de la capacidad generadora del trabajo, es decir, ven al mismo como una herramienta que puede “transformar” la realidad para la satisfacción de las necesidades humanas. Se le da cabida a las ciencias para conocer las causas e intervenir en la realidad del hombre, al igual que se concibe como una reorganización imprescindible de la manera de producción al servicio del nuevo sistema económico. Aparecen las claves de la producción (Hirata y Zariffian, 2007).

He aquí donde cabe hablar de la modernidad. La característica principal de esta época es la acumulación, por lo que se suscita una nueva percepción de riqueza hacia una visión netamente monetaria, en la que se concibe al hombre como un productor de riqueza, el cual margina socialmente a aquellos cuyos cometidos difieran del proceso acumulativo y del intercambio monetario. Es entonces, que el trabajo pasa a ser la piedra angular del sistema capitalista, como elemento necesario para la producción de la riqueza, convirtiendo el salario en ese aspecto que delimita lo que es trabajo de lo que no lo es (Hirata y Zariffian, 2007).

Es importante destacar que existen dos acepciones de lo que sería el trabajo; la primera vendría siendo un aspecto antropológico que constituye una característica general y genérica de la acción humana. Para Marx, el trabajo es un acto que sucede entre el hombre y la naturaleza. El rol del hombre frente a la naturaleza, vendría siendo el de una potencia

natural específica que pone en movimiento su inteligencia y sus fuerzas con el objetivo de captar materias para otorgarles una forma más útil para su vida. Al mismo tiempo que actúa sobre la naturaleza exterior y la modifica.

La segunda acepción reinterpreta la primera y postula que los intercambios entre el hombre y la naturaleza, se generan todos los días dentro de determinadas condiciones sociales. Es a partir de esta segunda reinterpretación que la definición de trabajo asalariado queda analizado: el asalariado labora bajo el control del capitalista, quien es el dueño del producto de su trabajo (Hirata y Zariffian, 2007).

Esta doble acepción tiene el logro de identificar a la actividad del trabajo en el lugar preciso de una superposición de dos tipos de relaciones (hombre-naturaleza y hombre-hombre), aunque aún queda incompleta. Primero, porque de esta relación parte de un axioma asexuado del trabajo. El trabajador es presentado en esta definición, como universal: siendo el hombre como el erigido universal y en segundo lugar, ya que aparece otro problema en la medida en que las relaciones suscitadas no se presentan y se entienden de manera idéntica (Hirata y Zariffian, 2007).

Al hablar del trabajo, específicamente el remunerado, es imposible no observar como a lo largo de la historia el trabajo este ha sido uno de los ejes centrales de la vida humana, esto se observa desde la época de la modernidad donde se planteaba que al trabajar no solo se estaba contribuyendo con el progreso de la sociedad, sino también se afianzaba la importancia de mejorar las condiciones de trabajo que se ofrecían debido al papel central que tenía esta actividad en la vida de todos (Weller, 2011). Presentándose a continuación de forma más profunda información relacionada a condiciones de trabajo, variable objeto de estudio en la presente investigación.

2.4.2 Condiciones de trabajo.

Neffa (2002), indica que las condiciones de trabajo surgen en un momento histórico que junto con factores adicionales hicieron que esta variable cobrara más importancia,

destacándose en un primer factor la importancia que comienza a cobrar la salud de los trabajadores dentro de los sectores empresariales, detectando el efecto que tienen las condiciones de trabajo sobre esta, afirmando el autor que las condiciones de trabajo deficientes y los conflictos puede afectar la salud de los trabajadores, mientras que tener buenas condiciones de trabajo no solo mejorará la salud sino también la calidad, aumentando considerablemente la productividad reduciéndose el ausentismo y la rotación.

En cuanto al segundo factor, el autor antes citado indica que, las crisis económicas de los países, han producido importantes cambios en materia salarial, dificultándose en muchos casos ofrecer buenos paquetes salariales, cobrando las condiciones de trabajo una importancia especial focalizando la atención en lo denominado “humanización del trabajo, tal y como lo propone la Organización internacional del trabajo [OIT]” (p. 6).

La OIT ha cobrado gran importancia desde su fundación en 1976, siendo reconocida por su programa PIACT (Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo) que pretende:

Ser un instrumento eficaz para la consecución de los logros que lo definen, así como del bienestar de los trabajadores, de acuerdo con tres grandes principios: - Que el trabajo respete la vida y la salud del trabajador. - Que le deje tiempo libre para su descanso y distracción. - Que le permita servir a la sociedad y al mismo tiempo realizarse, expandiendo sus facultades personales (Arévalo, 2012, p.6).

En otro orden de ideas, así como desde 1976 la Organización Internacional del Trabajo [OIT], ha buscado implantar su Programa Internacional para el Mejoramiento de las condiciones de Trabajo, es indispensable puntualizar que en Venezuela desde el año 1997 fue publicada en Gaceta Oficial la Ley Orgánica del Trabajo, sustituida posteriormente en el 2012 por la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras [LOTT] vigente hasta la actualidad. (Azancot, 2013)

En esta Ley se hace referencia a las Condiciones de Trabajo en el Capítulo V, Título III, indicándose entre algunas cosas a aquellas situaciones y circunstancia que regula la

Ley para de esta manera amparar al trabajador, velando por sus derechos, determinando las condiciones dignas y seguras que todo trabajador o trabajadora merece, la protección en cuanto acoso laboral y sexual, discutiendo profundamente sobre la jornada laboral, horas extraordinarias y los días en que se deben prestar servicio. Adicionalmente, la Ley hace referencia a las condiciones de trabajo que toda organización o empresa debe proveer para brindar bienestar y salud, estas condiciones son reguladas y son objeto de otras leyes como la LOPCYMAT. (Azancot, 2013)

En cuanto a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo [LOPCYMAT], publicada en Gaceta Oficial en el año 2005, tiene como objetivo garantizar a los trabajadores las condiciones y prevención, salud y bienestar en el trabajo, al hablar de bienestar se hace referencia al estado físico, mental y social, de esta manera se pueden prevenir cualquier causa que pueda producir un daño en la salud, estableciendo sanciones a las empresas que incumplan su normativa (Odalys, 2008).

Todo lo antes expuesto, demuestra la importancia que a lo largo de la historia ha cobrado la variable condiciones de trabajo, observándose como en Venezuela existen leyes que buscan garantizar y regular que las empresas provean a sus trabajadores condiciones de trabajo adecuadas, resultando de gran importancia profundizar en dicho constructo para de esta manera tener mayor entendimiento sobre la variable objeto de estudio en la presente investigación. Es por esto que a continuación, se explica de forma más exhaustiva la variable condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo no solo datan de los espacios y características físicas del trabajo, por su parte la OIT en el 2005 identificó elementos psicológicos dentro de su lista de enfermedades ocupacionales que son el resultado de condiciones de trabajo perjudiciales para la salud.

Adicionalmente, Blanch, Sahagún y Cervantes (2010), alegan que existen otras condiciones de trabajo, que complementan la dimensión psicosocial percibida y subjetiva

de las organizaciones, cuya presencia e intensidad puede proteger y promover la salud o por el contrario pueden ser catalogadas como elementos de riesgo psicosocial.

Según Durán (2010), se puede definir condiciones de trabajo desde dos posturas:

La primera como una filosofía de organización del trabajo cuyo propósito es hacer la vida del empleado mucho más fácil, por ende al mejorar la vida del mismo se ven los resultados más allá del dinero. Es por esto que se puede afirmar que las condiciones de trabajo son un conjunto de estrategias de cambio cuyo propósito sería el de optimizar las organizaciones, los métodos de trabajo y/o los puestos, además supone la mejora de las aptitudes y habilidades de los trabajadores, de esta manera fomenta trabajos más estimulantes y satisfactorios, delegando autonomía y traspasando poder.

Dentro de estas condiciones de trabajo, también se encuentran la compensación ajustada a las necesidades y la participación activa en los beneficios que ofrece la organización, la seguridad en el empleo, así como también las condiciones de higiene en el trabajo. Por su parte, se debe agregar que se les debe proporcionar reconocimiento y feedback de su progreso profesional; normas no burocráticas y comunicación abierta.

La segunda postura sería la vista por el trabajador como una combinación de necesidades, sentimientos y percepciones acerca de su empresa aunado a las condiciones de ambiente cotidiano y de trabajo. Los sentimientos y creencias favorables de apoyo y promoción mediante las oportunidades de crecimiento, el sentirse útil y valorado dentro de su organización, los sistemas de recompensas, seguridad laboral, entre otros. Es indudable que todos estos factores repercuten de una u otra forma de manera significativa en la calidad de vida y en el equilibrio socioemocional de los miembros que hacen vida dentro de una empresa, en otros términos, en su bienestar psicológico, lo que a su vez acarrearía un incremento en la productividad de la compañía. (Durán, 2010)

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud [OMS], estipula que las condiciones de trabajo incorporan una cantidad de factores de riesgo de estrés, entre los que sería importante mencionar (Quinlan, 2002):

- Incorrecto diseño de las tareas: lo que a su vez se traduciría en trabajo innecesario, jornadas de trabajo extendidas, tareas rutinarias y enajenantes, sentimientos de minusvalía con respecto a las funciones que se desempeñan.
- Estilos de liderazgo poco participativos: estilos de gestión poco transparentes, es decir, que no permite que los trabajadores tengan algún tipo de decisión sobre los problemas y planteamientos.
- Inseguridad laboral: ansiedad con respecto a los planes de carrera, falta de reconocimientos o incentivos, poco tiempo para asimilar cambios bruscos.
- Fallas comunicativas: relaciones interpersonales incómodas, falta de apoyo entre los compañeros y mandos supervisorios.
- Tareas mal definidas: exceso de responsabilidades y déficit en la estructuración de las mismas.
- Condiciones físicas peligrosas o desagradables: puestos de trabajo peligrosos o con poca seguridad e higiene laboral, tales como hacinamiento, ruido excesivo, condiciones peligrosas para la salud, contaminación ambiental.
- Incompatibilidad del trabajo con otros ámbitos personales.
- Falta de reconocimiento social.

Millán, Calvanese y D'Aubeterre (2013), afirman que la descripción anteriormente expuesta sobre las condiciones de trabajo, se mantiene en la Estructura Legal de Venezuela independientemente de la ocupación o área de trabajo que se estudió. Además agregan que la combinación lineal de tales condiciones de trabajo arroja un correlación estadísticamente significativa con el bienestar psicológico ($r=.43$).

La descripción de las condiciones propuesta por los autores antes mencionados se puede narrar de la siguiente manera:

- Condición de ajuste organización- persona: creencias acerca de la capacidad que tiene la organización para conectar las expectativas profesionales individuales y promover su normal adaptación al trabajo.
- Condición de adaptación persona- organización: creencias sobre la capacidad que tiene la persona dentro de sus condiciones de trabajo para adaptarse a las demandas laborales.
- Condición de desarrollo: creencias acerca de la capacidad que posee la organización para estimular y promover el desarrollo personal de sus trabajadores hasta alcanzar mejores niveles de vida. Por su parte integra aspectos de equidad y justicia en la promoción de personal interno, capacidad de autonomía y de consideración en la toma de decisiones, las buenas vías de comunicación entre directivos, subordinados y compañeros de trabajo.
- La condición de organización y entorno social: creencias sobre la calidad de las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo y demás personas que comparten y hacen vida en el entorno laboral.
- La condición de organización y entorno material: creencias sobre la calidad del ambiente laboral, de las instalaciones, recursos y equipos materiales y técnicos para prevenir riesgos laborales, la seguridad y la higiene en el entorno laboral.
- La condición de regulación: creencias sobre la capacidad que posee la organización para adaptar su funcionamiento para que el tiempo, la carga laboral, el tiempo de trabajo y la organización, suponga un precio justo y que la remuneración que esta genere permita una conciliación trabajo-vida privada y familiar.

Actualmente, los mercados que integran América Latina, deben poner especial atención al hecho de crear políticas que permitan potenciar el crecimiento económico, lo que de una forma u otra puede alentar continuos crecimientos de la productividad laboral. Para asegurar lo anterior, se deben superar los siguientes desafíos: hacerle frente a la elevada inestabilidad del mercado laboral, modificar y mejorar la institucionalidad laboral y por último hacerle frente a la desigualdad de las condiciones laborales. Consiguiendo una solución a las situaciones antes mencionadas, se fusionan los ingredientes necesarios,

aunque insuficientes, para una mejoría de las condiciones laborales del sector (Weller, 2011).

Por su parte, Guy Ryder quien es el presidente de la OIT en declaraciones recientes ha expresado, la idea de que se deben crear 600 millones de puestos de trabajo antes de que finalice el 2030, ya que existen 200 millones de personas desempleadas y anualmente en el mundo entero 40 millones de jóvenes se insertan en el mercado laboral, tomando en cuenta lo anterior, afirma que se deben perseguir dos objetivos medulares: la sostenibilidad y la inclusividad (OIT, 2015).

Al hablar de los dos objetivos antes mencionados, se debe procurar además, la creación de empleos que persigan el desarrollo sostenido, inclusivo y sostenible, por otro lado, estos puestos de trabajo deben enaltecer la condición del ser humano y dignificarlo.

Aunado a esto, al preveer políticas a futuro, se debe tomar en cuenta el impacto de las modificaciones y transformaciones tecnológicas que acarrearían un cambio en la naturaleza intrínseca del empleo, al igual que la persistencia de la desigualdad laboral, la cual coincidiendo con Weller (2001), sigue siendo una desafío a superar en la actualidad ya que está muy arraigada en el mundo del trabajo y de las estructuras productivas (OIT, 2015).

A fin de comprender las condiciones de trabajo antes descritas, es necesario explicar con mayor detalle la forma en que son medidas, presentando en el siguiente apartado no solo su medición sino también otras formas en las que puede ser medido este constructo.

2.4.3 Medición de condiciones de trabajo.

Al evaluar la forma en que puede ser medida la variable condiciones de trabajo es importante además de explicar la forma de recolección usada en la presente investigación, indicar la existencia del método LEST, que recibe su nombre por el laboratorio donde fue desarrollado Laboratoire d'Economie et Sociologie du Travail creado por el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona, España, este método tiene como objetivo estudiar aquellos factores referentes al trabajo que pueden afectar no solo la salud

de los trabajadores sino también su vida personal y social, convirtiéndose en una herramienta que permite mejorar las condiciones de trabajo en los puestos deseados, resultando interesante que la aplicación del mismo no requiere de un conocimiento especializado para su aplicación (Pérez, s.f).

Dentro de los factores que estudia el método LEST se encuentra: el entorno físico; carga física; carga mental; aspectos psicosociales; y tiempo de trabajo, dando una valoración de 0 (situación satisfactoria) a 10 (nocividad) a cada uno de estos factores, presentando los resultados no solo de forma numérica sino también de forma gráfica a través de histogramas (Pérez, s.f).

Otro mecanismo además del método LEST de recolección de información para el constructo condiciones de trabajo y el utilizado en la presente investigación es el cuestionario de condiciones de trabajo (qCT) de Blanch, Sahagún y Cervantes (2010), elaborada en España y validada por Millán, Calvanese y D'Aubeterre (2013), en una muestra multiocupacional venezolana. Dicho cuestionario evalúa “el grado de valoración que un trabajador posee con respecto a 6 condiciones” (Millán, 2015, p.67), denominándose cada una de estas: 1) regulación; 2) desarrollo; 3) organización y entorno material; 4) organización y entorno social; 5) ajuste organización-persona; y 6) adaptación persona-organización, siendo adicionalmente estas condiciones agrupadas en tres categorías: organización y método; organización y entorno; y organización y persona.

Es importante acotar que el cuestionario en cuestión fue elaborado a partir de la Ley española que busca prevenir riesgos laborales entendiendo esto como “cualquier característica del mismo (trabajo), que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la salud y la seguridad del trabajador” (Blanch y et al., 2010, p. 176), resultando esto congruente con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo [LOPCYMAT] (2005), en su artículo 1, donde se determina como uno de los objetivos:

Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de

seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado 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 de daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social (p.2).

Lo antes descrito demuestra la importancia que la legislación venezolana da a las condiciones de trabajo hoy en día, siendo de gran importancia entender con mayor profundidad el entorno laboral en Venezuela, explicando este aspecto en el apartado expuesto a continuación.

2.4.4 Entorno laboral en Venezuela.

Es evidente como el entorno laboral resulta de gran interés para realizar diversos tipos de análisis, esto se debe a la cantidad de horas que diariamente las personas dedican a la actividad de trabajar, lo cual se corresponde con lo dicho por Riquelme (1999), quien indica:

Hoy día se habla cada vez más de la “pobreza del tiempo” producto del exceso de trabajo y de la presión del tiempo. La gran cantidad de horas que diariamente se dedica al trabajo, las que se insumen diariamente en trasladarse hacia y desde el trabajo, especialmente en las grandes ciudades, dejan cada vez menos tiempo para lo elemental, como es comer y dormir (...) hay consenso entre los especialistas que el exceso en la jornada de trabajo atenta contra la salud, promueve la accidentalidad y deteriora la calidad de vida del trabajador y su entorno (p. 28).

Lo expresado anteriormente demuestra que la jornada de trabajo en cualquier campo o sector laboral se ha convertido en la inversión más grande que las personas tienen en su día a día y los venezolanos no quedan exentos de formar parte de este grupo. Es por ello que en el caso de Venezuela, según los datos estadísticos presentados por el Instituto Nacional de Estadística [INE], para Enero del año 2015 (fecha de publicación de los últimos datos), se indicó que el 92.1% de la población nacional se encontraba ocupada en alguna actividad laboral (formal o informal). Al ser estos los últimos datos presentados por el INE, se dificulta saber cómo se encuentra ese porcentaje en la actualidad.

A pesar de no contar con cifras actualizadas del porcentaje de la población que se encuentra ocupada en alguna actividad laboral (formal o informal), el 92.1% reportado en Enero del año 2015 indican que gran parte de la población busca de alguna forma tener algún tipo de actividad laboral que les garantice su poder adquisitivo, viéndose año tras año la disminución de la capacidad adquisitiva del venezolano, tal y como lo indica el Instituto de Finanzas y Empresas en un artículo publicado por Rivas (2013), quien expresa que desde el año 2008 la economía venezolana tuvo un nuevo comienzo, empeorando considerablemente, ya que desde entonces hasta el año de la publicación del artículo “la moneda ha perdido más de tres veces su valor y los precios se han triplicado en el mismo período” (p. 1), trayendo esto como consecuencia la preocupación de todos los trabajadores al ver cómo año tras año se ve afectado su bolsillo.

Aunado a esto, en base a datos oficiales presentados por el Banco Central de Venezuela (BCV), desde enero del 2008 hasta abril del 2013 el aumento de los precios fue de un 259%, disminuyendo el poder adquisitivo en un 72% en dicho período. Esto implica que el poder de compras de los venezolanos se redujo aproximadamente a la mitad, teniendo que trabajar el doble del tiempo para poder comprar lo mismo que se podía adquirir antes del 2008 (Rivas, 2013). Posterior a esto, en el año 2014, según una nota de prensa realizada por el periódico El Universal (2015) en su versión digital, Venezuela vivió “la cuarta tasa de inflación más alta desde el año 1951, según los datos del Banco Central de Venezuela” (s.p). Dicha tasa registrada fue de un 68.5%.

Para el año 2016 el tema inflacionario no se percibe muy bien a menos que se realicen cambios económicos importantes, pudiendo llegar hasta un 300%, tal y como lo indica el economista Asdrúbal Oliveros en una reseña realizada por Vera (2015) periodista de El Nacional, versión digital.

En otro orden de ideas, dentro del entorno laboral venezolano, es indispensable señalar la Ley de Inamovilidad Laboral promulgada por primera vez en el año 2002 en la Gaceta N° 37.472, teniendo como propósito “proteger al trabajador, considerando que su

situación de desventaja en relación con el empleador requiere de mayor “contrapeso” legal a su favor”, esto no se corresponde con la opinión de “organizaciones empresariales como Fedecámaras y Conindustria, que toman el curso del sector privado y plantean que la inamovilidad, lejos de beneficiar al trabajador, perjudica la rentabilidad de las empresas” (Culshaw, 2013, s.p).

Adicionalmente, la rentabilidad de las empresas no solo se ve afectada por la Ley de la inamovilidad laboral sino también por la alta migración de profesionales venezolanos que se encuentran buscando iniciar su actividad laboral en otros países, esto puede sustentarse con el artículo de opinión presentado por Rodríguez y Díaz (2014), quienes exponen que según el Profesor Universitario Iván de la Vega, alrededor de 1 millón 200 mil venezolanos han abandonado el país en búsqueda de mejores condiciones de vida, convirtiéndose esto en una gran preocupación para las empresas de todo el país.

Según, un estudio realizado por Venamchan (2014), donde fueron encuestadas más de 200 empresas, arrojó como resultado que el 92% de las personas encuestadas consideran que su empresa se está viendo afectada por la migración, que los Gerentes, Profesionales Senior y Profesionales Junior son los grupos que suelen emigrar en mayor porcentaje (24%, 33% y 24% respectivamente), y que la mayor cantidad de personas que emigran se encuentran entre los 26 y 35 años de edad independientemente del género, teniendo en la mayoría de los casos una antigüedad de más de 5 años en las empresas donde laboraban (46.7%), considerando un 67% que la emigración del talento aumentará con el paso del tiempo.

Adicionalmente, los resultados presentados por el estudio antes mencionado indican que el 31% de las empresas encuestadas han implementado medidas para retener el talento, destacando las medidas económicas (31%), seguidas de las medidas que ofrecen a los trabajadores desarrollo de carrera (23%), indicando un 48% que estas medidas son recientes de aproximadamente 6 meses. Resultando solo en algunos casos sustituidas las vacantes dejadas por el talento que emigra, aumentando las promociones internas del talento dentro de las organizaciones (43%).

Lo expuesto anteriormente demuestra la importancia de realizar estudios donde se consideren variables como el bienestar psicológico, disposición a fluir en el trabajo y condiciones de trabajo, variables que pueden verse afectadas por el contexto laboral en el que se encuentran inmersas y más aún al ser la muestra objeto de estudio del sector alimentación, sector que ha cobrado gran importancia en los últimos tiempos. Esto nos permite presentar a continuación el siguiente apartado que mostrará estudios que se han realizado y que a su vez relaciona entre sí las variables de estudio.

2.5 Antecedentes de la investigación

En este apartado se presentarán algunas de las investigaciones que han sido realizadas relacionando las variables objeto de estudio, inicialmente presentando estudios que relacionan bienestar psicológico con condiciones de trabajo, luego bienestar psicológico con disposición a fluir en el trabajo, un estudio que ha sido realizado incluyendo las tres variables y finalmente, dar a conocer la importancia de la presente investigación.

Iniciando con las investigaciones acerca de bienestar psicológico y condiciones de trabajo, se ha demostrado una fuerte relación entre ambos constructos, esto ha sido corroborado a través de un estudio realizado por Cornejo (2009), quien midió las condiciones de trabajo docente (materiales y psicosociales), y el bienestar/malestar en una muestra de profesores de secundaria de Chile, obteniendo dentro de las condiciones de trabajo divididas en materiales y estructurales, que las que demostraron tener mayor influencia sobre el bienestar fueron las exigencias ergonómicas para el primer caso, mientras que para las condiciones estructurales la dependencia municipal y la vulnerabilidad de los estudiantes fueron los factores que presentaron mayor influencia.

En otra investigación se demostró, una relación alta, positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables, tal como indicó el estudio de Millán (2015), quien midió “el efecto de la dependencia universitaria sobre la percepción de las fuentes de estrés laboral, la valoración de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico” (p.25) en una muestra de 903 docentes universitarios de Venezuela, obteniendo que al considerar

específicamente las variables de interés para la presente investigación (bienestar psicológico y condiciones de trabajo), el autor obtuvo que todas las correlaciones entre las dimensiones de ambos constructos fueron estadísticamente significativas menos en el caso de la dimensión de condiciones de trabajo organización y entorno material al correlacionar con bienestar subjetivo y material. Asumiendo en términos generales que un aumento de la satisfacción con las condiciones de trabajo aumentará el bienestar psicológico en general.

Al hablar de disposición a fluir en el trabajo, se encontró una relación alta, positiva y estadísticamente entre esta última variable y bienestar psicológico. Ya que según los estudios de Morchain (2011), que pretendieron medir la relación moderadora existente entre disposición a fluir en el trabajo y bienestar psicológico en una muestra de 28.701 docentes venezolanos de la etapa inicial y primaria de educación básica, obteniendo que que la disposición a fluir en el trabajo es un buen predictor del bienestar general, laboral y subjetivo a excepción del bienestar material que presenta una menor capacidad predictiva.

Por otro lado, Millán (2012), encontró una relación alta, positiva y estadísticamente significativa entre bienestar psicológico y disposición a fluir en el trabajo en una muestra de 16.104 docentes universitarios. Obteniendo entonces que, al igual que el estudio de Morchain (2011), se debe considerar a la disposición a fluir en el trabajo como una fuente de protección personal ante las fuentes de estrés identificadas por Millán y D'Aubeterre (2011).

En concordancia con lo anterior, Millán, García y D'Aubeterre (2014), al estudiar el efecto de la inteligencia emocional y flujo en el trabajo sobre estresores y bienestar psicológico en una muestra de 63.307 docentes universitarios tanto de pregrado como de postgrado, encontraron una relación alta, positiva y estadísticamente significativa, obteniendo que la disposición a fluir en el trabajo al igual que la inteligencia emocional reducen el efecto perjudicial sobre el bienestar psicológico, en otros términos, estos constructos promueven el bienestar psicológico y son considerados como una fuente de protección personal ante los factores que disminuyen el bienestar psicológico.

Barahona y Lisi (2015), al estudiar la relación entre personalidad oscura, disposición a fluir en el trabajo y perfil dual de pasión como factores explicativos del bienestar psicológico y adicción al trabajo, en una muestra de 2.459.426 trabajadores del sector formal del Distrito Metropolitano, encontraron que al incorporar la variable de personalidad oscura como antecedente de la disposición a fluir en el trabajo, se observó un aumento en la variable adicción y una disminución en el constructo de bienestar psicológico, lo cual indica que existe una relación alta, positiva y estadísticamente significativa entre la disposición a fluir en el trabajo, la adicción y el bienestar psicológico.

En otro orden de ideas, al considerar investigaciones que han estudiado las tres variables objeto de estudio en la presente investigación, se ha demostrado el efecto moderador de la variable tipo de relación laboral en la relación entre el bienestar psicológico y las condiciones de trabajo, además del efecto mediador de la disposición a fluir en el trabajo sobre la relación anteriormente planteada, tal como lo ha demostrado Sulbarán (2015) al evaluar el efecto moderador del tipo de relación laboral y el efecto mediador de la variables disposición a fluir en el trabajo sobre la relación bienestar psicológico y condiciones de trabajo en una muestra de 200 trabajadores de la salud.

Sulbarán, Contreras y Guevara (2014) estudiaron en una muestra de 200 trabajadores de la salud, el efecto moderador del tipo de relación laboral sobre los efectos mediadores del flujo en la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico, encontrando que se se evidenció un efecto moderador del tipo de relación laboral sobre el efecto de las condiciones de trabajo al explicar el flujo en el trabajo.

Nuevamente, Sulbarán (s.f.), se planteó estudiar el efecto moderador del sector profesional sobre los efectos mediadores del flujo en la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo, la disposición a fluir en el trabajo y el bienestar psicológico laboral en una muestra de 200 trabajadores del área Metropolitana y encontró que la mediación moderada implica que el efecto indirecto entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar psicológico laboral dependen de la disposición a fluir en el trabajo e interactúa con el sector profesional.

Otra investigación de Sulbarán (s.f.) encontró que al estudiar los efectos del fluir o experiencia optima en el trabajo sobre el bienestar psicológico laboral, en una muestra multiocupacional en Venezuela, se puede demostrar la relación entre el flujo en el trabajo y el bienestar laboral general. Asimismo, no se evidenciaron efectos moderadores del sexo, sector profesional o tipo de empresa, en la relación expuesta.

Adicionalmente, a pesar de la existencia de un conjunto de estudios que evalúan los constructos que se han estudiado, es importante destacar la necesidad de realizar esta investigación en un sector diferente, es por esto que la presente se realizó en el sector alimenticio. Otra de las razones se debe a que en Venezuela desde el año 2003, debido a la importancia que el ente gubernamental da al tema de abastecimiento de alimentos a la población, implementó la denominada Misión Alimentación, donde se encuentran adscritos órganos como MERCAL, que busca comercializar alimentos a bajos precios, PDVAL, que ofrece productos de la cesta básica a precios regulados, entre otros. Esta misión ha logrado distribuir alimentos a más de 22 millones de ciudadanos (Nava, 2014).

Pero a pesar de la reseña que resalta los 22 millones de ciudadanos que se han visto beneficiados por la misión, no se puede dejar de lado el porcentaje de desabastecimiento registrado en la misma, llegando a una alarmante cifra de 80% (Informe21, 2014), acompañado de noticias no muy esperanzadoras que hablan de que en la actualidad, órganos como PDVAL pasaron de vender 13 productos de primera necesidad a 5 y 7, produciéndose una reducción considerable de productos disponibles (Sojo, 2015).

Esta situación vivida por entes gubernamentales no escapa de comercios privados, tal como lo indica Gámez (2015), al expresar que en Venezuela se observan ahora grandes filas de personas en abastos y supermercados a la espera de la llegada de un producto escaso. Las causas de la escasez, según el periodista, se deben a:

la intermitencia en la entrega de divisas en el marco del control de cambio (...), un escenario de rescisión económica, inflación de más del 60% según el Banco Central de Venezuela, y el precio del barril del petróleo, principal fuente de ingreso de Venezuela, en 47 dólares con tendencia a la baja. (s.p)

Adicionalmente, según una reseña realizada en el año 2015 por el Universal, las fiscalizaciones excesivas no contribuyen con la mejora del abastecimiento, esto fue denunciado por la Cámara Venezolana de la Industria de Alimentos (CAVIDEA), al indicar que empresas de este sector son fiscalizadas constantemente afectando esto su producción y distribución en el país, viéndose amenazadas por quienes realizan dichos procedimientos con la intención de permanecer en las instalaciones por tiempo indefinido.

Una de las empresas que se ha convertido en blanco de las nombradas fiscalizaciones ha sido Empresas Polar, una empresa del sector alimenticio que ha sido sometida a expropiaciones y amenazas, aunado a la intención de enjuiciar al presidente Lorenzo Mendoza. Toda esta persecución iniciada en Marzo de 2008 y que continúa hasta el presente año 2016 no solo afecta a los directivos de la empresa sino también a sus trabajadores. Ante estos acontecimientos el economista Emmanuel Borgucci expresó que “pareciera un plan de destrucción de lo que es la sociedad anónima en general” (Ojeda, 2015, s.p).

Tal como es expresado anteriormente, la persecución a las que son sometidas en la actualidad las empresas productoras y comercializadoras de alimentos es una realidad que afecta a todos los trabajadores que hacen vida laboral en ellas, pudiendo verse afectados su salud y su bienestar. Todo lo antes expuesto resalta la importancia de realizar la presente investigación, por lo que a continuación se amplía con mayor detalle el entorno de estudio.

2.6 Entorno de estudio: sector alimenticio en Venezuela

Al hablar del caso de Venezuela, es necesario adentrarse en un tema bastante particular, ya que a pesar de la bonanza petrolera, de cambios a nivel legal y de importantes cambios en el sector agroalimentario y de generación de políticas de apoyo, la crisis hoy día se agudiza. Esto puede ser constatado a través de la gran escasez de alimentos y productos en los establecimientos tanto públicos como privado (Vásquez, 2014).

Es importante acotar que desde Abril de 2003, se implementó una política llamada Misión Alimentación, la cual vendría a ser la transformación del sector alimentario venezolano. El objetivo último de esta misión, sería la consolidación de la soberanía alimentaria que está asentada bajo el Art. 305 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Por su parte, esta misión pretendía que el gobierno venezolano adquiriera el control de la alimentación del pueblo y de esta forma garantizar que los alimentos llegasen a toda la población por igual (Vásquez, 2014).

En este mismo orden de ideas, otro de los objetivos de la Misión Alimentación es efectuar el mercadeo y comercialización permanente de productos alimenticios, incluyendo otros productos de primera necesidad al mayor y detal, conservando de esta manera la calidad y superando los precios con respecto a la competencia. Es importante denotar que el propósito de la misión alimentación, no se ha cumplido a cabalidad, ya que la escasez y la inflación han cobrado protagonismo cuando de alimentación se habla. Por otro lado, a pesar de la presencia de abastecimientos de la empresa pública, el sector privado sigue siendo vital para el acceso alimenticio de la población. Otro aspecto que es menester tener en cuenta es que solo con la producción del sector privado es imposible satisfacer la demanda de alimentos, por lo cual se ha recurrido a la importación de alimentos en grandes cantidades (Vásquez, 2014).

En la actualidad y siguiendo el análisis realizado por Vásquez (2014), en Venezuela se deben encarar situaciones que perjudican a la población en general tales como:

- Una fuerte crisis política
- Un marco legal en constante cambio, lo que acarrea inseguridad a los posibles inversionistas
- Crisis eléctrica que se traduciría en una disminución de los niveles de producción y eficiencia de las operaciones
- Controles en los precios de los alimentos de la cesta básica
- Amenazas de expropiación de tierras y establecimientos
- Desconfianza y descontento por una parte importante de la población en relación con las medidas empleadas por el gobierno nacional.

- Proceso inflacionario incontrolado
- Injerencia deliberada del gobierno en la producción, importación, distribución y comercialización de alimentos.

Un análisis más exhaustivo realizado por Guerra (2015) plantea que la crisis alimentaria vivida hoy en día en Venezuela posee tres causas inmediatas: la primera y más obvia, es la destrucción de la capacidad productiva de las empresas agroalimentarias ya que durante años anteriores, se han venido dando masivas expropiaciones y confiscaciones de fábricas, hatos, haciendas y fincas, lo que conllevó a que los niveles de producción de alimentos cada día decaigan más. Para ser más exactos, las últimas cifras presentadas por el BCV en el 2013, muestran una fractura en la producción de alimentos de 1,3% con respecto a 2012 lo que haría contraste con una población que crece paulatinamente 2,0% anual, en otros términos, cada vez hay menos alimentos realizados y producidos en Venezuela para cada habitante.

La segunda causa sería el control existente a los precios de los artículos alimenticios que ocasionó una disminución en los incentivos para la producción, y desencadenó que los productores migraran a la elaboración de bienes y servicios no regulados o que por otro lado cerraran empresas y se marcharan del país. Por último, la política de restricción de importaciones internalizada en 2013 y 2014, mermó la oferta nacional que se origina por la poca producción local.

Siguiendo el Art. 305 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), el “Estado promoverá la agricultura sustentable como base estratégica del desarrollo rural integral a fin de garantizar la seguridad alimentaria de la población” (p.53), es por esto que se puede afirmar que el acceso a la alimentación es un derecho de todos los venezolanos.

En contraste con lo anterior, la crisis alimentaria en Venezuela se agudiza cada día más. Las personas deben ir a más de un establecimiento para poder conseguir productos de

primera necesidad, muchos de estos son importados, ya que en Venezuela la materia prima de igual forma escasea.

Una vez conocidos, los antecedentes que sirven de marco referencial para la guía de la presente investigación, sería relevante e importante conocer la justificación que motivó la realización de dicho estudio.

III. El problema

3.1 Planteamiento del Problema

En la historia de la psicología se ha podido observar como las investigaciones y el cúmulo de teoría que ha predominado a lo largo del tiempo se ha focalizado en las emociones negativas, esto se corresponde con los datos obtenidos por Rand y Zinder (2003), quienes “encontraron este sesgo en investigaciones, desde 1872, recogidas en PsyINFO. Constatando que la proporción entre temas negativos y positivos es de 2 a 1” (p. 151).

Sin embargo, esta realidad ha comenzado a cambiar con el surgimiento de la psicología positiva, que aparece por primera vez en los años 90, buscando luchar contra este desbalance entre aspectos positivos y negativos, focalizándose en las virtudes, el potencial, las motivaciones y las capacidades de los seres humanos (Gerardo, 2008).

Los autores antes citados indican que la psicología positiva tiene principalmente tres campos de estudio, el primero que hace referencia a la felicidad, el placer y las experiencias subjetivas positivas, el segundo que hace referencia al humor, carácter, talento y rasgos individuales positivos y por último las instituciones positivas dentro de las que se pueden hallar a las comunidades, sociedades o negocios donde hacen vida laboral las personas.

Este último campo de estudio que hace referencia a las instituciones positivas, en especial a las comunidades, sociedades o negocios donde hacen vida laboral las personas, es estudiado desde un vértice de la psicología positiva denominado psicología de la salud ocupacional Positiva [PSOP] definido por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo estadounidense [NIOSH] como “la aplicación de la psicología para mejorar la calidad de la vida laboral y la protección y promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores” (Schaufeli, 2004, p. 503).

Con respecto a la salud, aspecto importante para mejorar la calidad de vida laboral, organismos internacionales como la Organización Panamericana de la Salud [OPS], la define como “un estado diferencial de los individuos en relación con el medio ambiente que los rodea” (Fleksers, 2015, p.1), mientras que la Organización Mundial para la Salud [OMS], en el preámbulo de su constitución la define como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (Alcántara, 2008, p. 2).

Esto permite indicar que el bienestar es un aspecto importante de la salud, afirmación que se corresponde con Arévalo (2012), quien señala que dicho término es un componente importante de la salud que no tuvo una gran extensión sino hasta el año 1946, cuando los organismos internacionales antes mencionados pusieron en la palestra dicho constructo.

Por su parte, el Gobierno venezolano al igual que los organismos internacionales, han dado importancia al bienestar de todos los habitantes al plasmar en la Constitución Bolivariana de la República Bolivariana de Venezuela, específicamente en el artículo 3 que:

El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a la dignidad y el ejercicio democrático y la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta constitución. La Educación y el trabajo son procesos fundamentales para alcanzar dichos fines (p. 312.171).

Aunado a esto, dicha Constitución en su artículo 87 reitera la obligación que tienen las empresas de garantizar condiciones de trabajo que fomenten el bienestar de los trabajadores promoviendo la promoción y el control de las mismas, sumado al derecho que tiene toda persona a laborar, convirtiéndose el estado en el primer promotor del empleo.

Sin embargo, aun cuando se observa que tanto organismos internacionales como la OMS, la OPS y el Gobierno venezolano han promovido la importancia del bienestar, la realidad es que según Schui y Krampen (2010), los estudios realizados sobre el constructo

representan tan solo el 5.2% de las investigaciones académicas publicadas desde el año 2000 al 2008, información que presentan en su estudio bibliométrico de las publicaciones encontradas en la base de datos PsycINFO.

En el mismo orden de ideas, en dicho trabajo bibliométrico los autores antes mencionados afirman que las investigaciones de bienestar han ido en aumento como consecuencia del auge que ha tenido la Psicología positiva, enfocándose estos estudios en las áreas de salud mental (28.4%), y la Psicología de la Personalidad (19.6%), dejando de lado su estudio en el ámbito de la Psicología Industrial- Organizacional (5.8%). Dato que invita a la realización de investigaciones en dicha área. Esto se corresponde con Bakker, Rodríguez y Derks (2012), quienes sugieren la necesidad de aumentar los esfuerzos de investigación en variables positivas como el bienestar en organizaciones.

En el caso de Venezuela, según los datos estadísticos presentados por el Instituto Nacional de Estadística [INE], para Enero del año 2015 (fecha en la que se presentaron los últimos datos), se indicó que el 92.1% de la población nacional se encontraba ocupada en alguna actividad laboral (formal o informal), resaltando esto la importancia de la realización de estudios de Bienestar en la población venezolana.

Dentro del 92.1% de la población nacional que se encuentra ocupada en alguna actividad laboral formal o informal se ubican las personas que laboran en la empresa productora y comercializadora de alimentos objeto de estudio para la presente investigación. Empresa que resulta de gran interés debido a la importancia que el sector alimenticio ha cobrado en la actualidad.

Esta importancia se debe, a que según Vázquez (2014), en Venezuela cada vez se evidencia más la escasez de alimentos en los establecimientos, esto se observa en el informe presentado por el INE en el 2014 que indicaba un índice de escasez de 26.2% en los alimentos fundamentales. Encontrando según la autora como posibles causas de la grave crisis alimentaria: “el proceso inflacionario incontrolado, la injerencia del gobierno en la

producción, importación, distribución y comercialización de los alimentos, (...) sin tener la organización, capacidad, experiencia, recursos y controles necesarios para ello” (p. 4).

Adicionalmente, el gobierno venezolano crea la misión alimentación con la finalidad de garantizar al pueblo venezolano el abastecimiento de los alimentos a toda la población, en especial a aquellas personas de escasos recursos, con el objetivo de disminuir la dependencia de los productos que comercializan las empresas privadas, pero a pesar de esto “el sector privado sigue siendo vital para el acceso alimenticio para toda la población” (Vázquez, 2014, p.3). Razón suficiente que demuestra la importancia de realizar estudios de bienestar en trabajadores que pertenecen a una empresa privada del sector alimento, debido no solo al sector donde se encuentran inmersos sino al efecto que el contexto externo en el que se encuentra la empresa puede estar afectando su bienestar psicológico.

Así mismo, si se considera la disposición a fluir en el trabajo como “la concentración de los recursos atencionales sobre la tarea (...), esta disposición hace que la persona busque constantemente la actualización personal (autónoma), de sus recursos personales para afrontar las demandas laborales que le impone el medio de trabajo” (Millán, 2012, p.37); entonces esto permite inferir que los trabajadores que tengan altos niveles de disposición a fluir en el trabajo lograrán afrontar las demandas laborales que impone el contexto en el que se encuentran inmersos presentando altos niveles de bienestar psicológico.

Mientras que, si consideramos una variable que impone el medio de trabajo resulta lógico pensar que las condiciones de trabajo donde laboran los trabajadores objeto de estudio podrían generar un impacto en los indicadores de salud de los mismos, incluyéndose dentro de estos indicadores el bienestar psicológico, de manera que si los individuos evalúan que sus condiciones de trabajo son óptimas se tendrán niveles más elevados de bienestar psicológico por lo que se considera de gran importancia tomar en cuenta esta variable para efectos de la presente investigación.

Este planteamiento podría justificar la importancia y la necesidad de realizar el siguiente estudio donde se pueda presentar una propuesta de análisis de resultados desde

una aproximación multivariante con la finalidad de reconocer asociaciones e interacciones que se puedan presentar entre las variables. Por lo tanto, la presente investigación busca responder la siguiente pregunta: ¿La disposición a fluir en el trabajo tendrá un efecto mediador en la relación de condiciones de trabajo y bienestar psicológico, en una muestra de trabajadores de una empresa productora y comercializadora de alimentos?

3.2 Hipótesis de la investigación

Se pretende verificar las relaciones directas e indirectas que se plantean a continuación:

- Las condiciones de trabajo influyen en el bienestar psicológico de manera directa y positiva.
- La disposición a fluir en el trabajo influye en el bienestar psicológico de manera directa y positiva.
- Las condiciones de trabajo influyen en la disposición a fluir en el trabajo de manera directa y positiva.
- La disposición a fluir en el trabajo media la relación entre el bienestar psicológico y las condiciones de trabajo, aumentando su efecto.

3.3 Justificación de la investigación

En el siguiente apartado se exponen las razones y aspiraciones que motivaron a los investigadores al desarrollo de la presente investigación.

3.3.1 Justificación teórica.

El área de la salud se encuentra en pleno apogeo, dado que en ella radican tópicos de investigación que resultan ser los más emocionantes y delicados del ser humano, considerando que es en este campo donde se ubica su normal desenvolvimiento, estructural y funcional desglosándose de esta, su fin último, el cual se conceptualizaría como su propia preservación y supervivencia.

Hasta la última definición proporcionada por la organización mundial de la salud, esta era considerada como la ausencia de alguna condición patológica o enfermedad. Actualmente, la salud es conceptualizada como un estado de completo bienestar físico, mental y social, no solamente vista como la falta o ausencia de síntomas.

El bienestar psicológico, definido por autores como Laurell (1982), considera que la mayoría de las definiciones no salen del marco biológico ni ecologista, proponiendo el abordaje de este tema desde un punto de vista social y por lo tanto colectivo, donde sin negar la existencia de lo biológico busca responder a preguntas que hacen referencia a la razón de la presencia de una problemática en un momento y grupo determinado, estableciendo un histórico de los aspectos de salud-enfermedad, cosa que no es realizada por los marcos biológicos ni ecologistas.

Además de la postura netamente social, es importante indicar que el bienestar también es definido como esa tendencia del individuo bajo la cual la percepción de su estado físico, psicológico, nivel de independencia, relaciones sociales y laborales se encuentran en armonía, ha cobrado gran importancia, sobre todo al hablar de salud, dado que según Abdón (2013), este concepto que incluye dimensiones sociales subjetivas y psicológicas, está muy relacionado con comportamientos estrechamente vinculados con la salud ocupacional, física y mental.

Se han encontrado estudios (Abdón, 2013), en donde una persona con una alta capacidad de auto aceptación e inclusive con relaciones positivas consigo mismo y con su trabajo, posee una salud psicológica mucho más estable y persistente. Lo anterior ha permitido resaltar que su capacidad de fluir en el trabajo se dé en mayor proporción.

Al hablar de fluir en el trabajo, se hace alusión a esa capacidad del individuo de sentirse centrado y eficiente realizando una tarea, de esta manera, es como aparece la innegable relación entre disposición a fluir en el trabajo (flow), y bienestar psicológico. Dicho en otros términos, el bienestar psicológico provoca y motiva la realización de la actividad, lo cual a su vez acarrea o propicia el estado de flow que vendría a

operacionalizarse como experiencias y percepciones placenteras que dan lugar a que la persona se sienta centrada y eficiente llevando a cabo la misma.

Las condiciones de trabajo por su parte suponen, no solo las características físicas bajo las cuales trabaja una persona, sino que implican condiciones de ajuste organización-personas y viceversa, así como también condiciones de desarrollo, condiciones sociales, materiales y la capacidad que tiene la organización para equilibrar la carga laboral, el tiempo de trabajo y la justa retribución económica (Millán, Calvanese y D'Aubeterre, 2013).

Dado lo anterior y considerando la innegable relación entre bienestar psicológico y disposición a fluir en el trabajo, es que este estudio pretende dar luces teóricas ya que aspira poder tener evidencia de la relación entre bienestar psicológico, disposición a fluir en el trabajo y condiciones laborales. Resultando indispensable y necesaria la realización de la presente investigación debido a que por un lado, aumenta la cantidad de estudios que hacen referencia a variables positivas y por otro lado, aportando información teórica del estudio de dichas variables en un contexto empresarial como el alimenticio.

3.3.2 Justificación metodológica.

Es por esto que se decidió utilizar La Escala de Bienestar Psicológico [EBP], elaborada en España en el año 2007 por Sánchez – Cánovas (1998), la Escala de Disposición a fluir en el trabajo [EDFT-2] (Millán y D'Aubeterre, 2011), y por último el Cuestionario de Condiciones de Trabajo [qCT] (Millán, Calvanese y D'Aubeterre, 2013), las cuales no solo no han sido utilizadas en conjunto sino que permitieron abordar, describir y explicar cómo se comportan estos tres constructos en una muestra de trabajadores venezolanos. Aportando a nivel metodológico la aplicación de un análisis de ruta que se corrió bajo la distribución de mínimos cuadrados no ponderamos que se aplica bajo contextos de no normalidad multivariante, además del establecimiento de un Modelo 2 que permitió ver los efectos y correlaciones que tenían entre sí las dimensiones de cada una de las variables objeto de estudio.

3.3.3 Justificación práctica.

El bienestar psicológico según Abdón (2013), puede ser definido de diversas maneras en las diferentes culturas. Por ejemplo, en Norte América, se le otorga un mayor énfasis a las emociones positivas y se espera que las personas sientan y expresen muchas más emociones positivas que negativas. Por el contrario en oriente, ambos tipos de emociones, se expresan de forma moderada y la sociedad no presiona a las personas a “sentir principalmente emociones positivas en vez de las negativas”.

En Venezuela actualmente, ha cobrado gran importancia la preservación de la salud física y mental de los trabajadores; de hecho varios documentos legales la avalan y promueven, como lo son la LOPCYMAT y la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, específicamente el Art. 87 donde se reitera la obligación que tienen las empresas de garantizar condiciones de trabajo que fomenten el bienestar de los trabajadores promoviendo la promoción y el control de las mismas, sumado al derecho que tiene toda persona a laborar, convirtiéndose el estado en el primer promotor del empleo. Es entonces, donde valdría la pena explorar la relación de condiciones de trabajo sobre bienestar psicológico tomando como variable moderadora disposición a fluir en el trabajo, siendo algo de vital importancia destacar que este sector económico es el más supervisado y multado por entes gubernamentales.

Por otro lado, el sector alimenticio actualmente en Venezuela, ha sido el más atacado por diversas razones de índole económico y político, es por esto, y con miras a promover campañas que permitan aumentar el bienestar físico y mental de trabajadores venezolanos vinculados al sector alimenticio, es que esta investigación cobraría gran importancia sobretodo en el estado coyuntural en el que se encuentra inmerso Venezuela actualmente.

Aunado a esto, este estudio aportó valor para esta empresa del sector alimenticio, ya que la misma posee políticas internas que velan por la satisfacción del empleado y en donde la calidad vida-trabajo es un aspecto altamente promovido por dicha empresa.

Por su parte, este estudio pretende dilucidar y dar cabida para futuras investigaciones teóricas sobre la percepción de bienestar psicológico, condiciones de trabajo y disposición a fluir en el trabajo de trabajadores y trabajadoras de una empresa privada en Venezuela que como se afirmó en párrafos anteriores dichas percepciones y experiencias varían de cultura en cultura.

Como último punto, las empresas alimenticias en su reto y afán por integrar el concepto de salud mental en el entorno laboral, dejan un campo inmensamente enorme y rico, el cual debe ser estudiado por la psicología organizacional.

IV. Objetivos de la investigación

4.1 Objetivo general

Explorar el efecto mediador de la disposición a fluir en el trabajo en la relación entre condiciones de trabajo y bienestar psicológico, en una muestra de trabajadores de una empresa productora y comercializadora de alimentos.

4.2 Objetivos específicos

- Describir las condiciones de trabajo en una muestra de trabajadores de una empresa productora y comercializadora de alimentos.
- Describir la disposición a fluir en una muestra de trabajadores de una empresa productora y comercializadora de alimentos.
- Describir el bienestar psicológico en una muestra de trabajadores de una empresa productora y comercializadora de alimentos.
- Identificar las posibles relaciones bivariantes entre condiciones de trabajo, disposición a fluir y bienestar psicológico en una muestra de trabajadores de una empresa productora y comercializadora de alimentos.
- Explorar el efecto directo de las condiciones de trabajo sobre el bienestar psicológico en una muestra de trabajadores de una empresa productora y comercializadora de alimentos.
- Explorar el efecto directo de la disposición a fluir sobre el bienestar psicológico en una muestra de trabajadores de una empresa productora y comercializadora de alimentos.
- Explorar la disposición a fluir en el trabajo como mediador de la relación entre condiciones de trabajo y bienestar psicológico en una muestra de trabajadores de una empresa productora y comercializadora de alimentos.

V. Método

5.1 Análisis de Variables

A continuación se presentan las variables de estudio de esta investigación que permitirán dar respuesta a la pregunta planteada anteriormente.

5.1.1 Variable Independiente.

Condiciones de Trabajo.

La variable condiciones de trabajo se define como la evaluación subjetiva acerca de qué tan deseables se perciben que son las condiciones de trabajo, haciendo referencia no sólo al entorno físico laboral. Se deben considerar dentro de tales condiciones características del empleo tales como la higiene, salud, seguridad, organización del trabajo, el bienestar y la conciliación trabajo- vida (Millán, Calvanese y D'Aubeterre, 2013).

Se ha considerado esta variable como independiente debido a que se espera genere ciertos cambios en la variable dependiente bienestar psicológico [EBP]. Según Kelinger (2002), una variable independiente se define como la causa de la variable denominada dependiente.

5.1.2 Variable Dependiente.

Bienestar Psicológico (EBP).

La variable bienestar psicológico es definida conceptualmente como la apreciación que hacen las personas de sus vidas, considerando aspectos tanto cognitivos al tomar en cuenta todas las satisfacciones de la vida en general o en algún área en específico como afectivos al tomar en cuenta la intensidad de las emociones positivas o negativas que se hayan vivido (Díaz, 2001).

El autor afirma que:

Un sujeto posee bienestar subjetivo si expresa satisfacción con su vida y frecuentes emociones positivas, y sólo infrecuentemente, emociones negativas. Si por el contrario, el individuo expresa insatisfacción con su vida y experimenta pocas emociones positivas y frecuentes negativas, su bienestar subjetivo se considera bajo (p. 572-573).

Esta variable se ha considerado como dependiente para el presente estudio debido a que la misma se va a ver afectada por la variable independiente condiciones de trabajo y la variable mediadora disposición a fluir en el trabajo. Definiéndose la variable dependiente como la consecuencia de la variable independiente, que se puede ver afectada por la misma y que no puede ser manipulada (Kelinger, 2002).

5.1.3 Variable Mediadora

Disposición a Fluir en el Trabajo (Flow).

La disposición a fluir en el trabajo (flow), se puede conceptualizar como un estado psicológico, el cual puede ser vivenciado por un individuo al realizar una actividad, sintiéndose de esta manera como una persona centrada, eficiente y realizada. En otros términos, disposición a fluir en el trabajo o flow vendría a definirse como el estado mental que aparece cuando un sujeto se encuentra muy concentrado o abstraído en una actividad, obviando por completo sentimientos, pensamientos y percepciones con poca relevancia, dado que es el mismo individuo el que evade sus preocupaciones y distracciones para darle su atención exclusivamente al desarrollo de la actividad (Abdón, 2013).

Para efecto de la presente investigación la variable disposición a fluir en el trabajo (flow), se estudió como mediadora entre la condiciones de trabajo y bienestar psicológico, esperándose que el flow al actuar como variable mediadora transmita la influencia de la variable independiente sobre la dependiente (Vallejo, 2011).

5.1.4 Definición Operacional de las variables.

El bienestar psicológico se define operacionalmente como el grado de bienestar psicológico, las cuales se reflejaron en las puntuaciones obtenidas por los participantes en

la escala de bienestar psicológico (Sánchez- Cánovas, 2013); indicando esto que a mayor puntaje en cada subescala de la escala (bienestar psicológico subjetivo, bienestar material, bienestar laboral y bienestar en las relaciones de pareja), mayor será el bienestar psicológico general. Esta variable se clasifica como métrica de intervalo discreta. Para este estudio se considerará la puntuación de cada subescala, menos la de bienestar en las relaciones de pareja, debido a que para efectos de la presente investigación no se consideró apropiado el uso de dicha escala para evitar que los participantes de la muestra se sintieran discriminados en este aspecto en particular.

Mientras que la variable disposición a fluir en el trabajo (flow), se manifiesta en el grado de fluidez con el cual las personas describen sus sentimientos y sensaciones respecto a su actividad laboral diaria, a su vez estas opiniones fueron reflejadas a través de las puntuaciones obtenidas por los participantes en la Escala de Disposición a Fluir en el Trabajo [EDFT-2] (Millán y D'Aubeterre, 2011), indicando que a mayores puntuaciones en la escala, mayor disposición a fluir en el trabajo posee dicho sujeto. Esta variable se define estadísticamente como de nivel cuantitativo, escala de intervalo ya que estas variables nombran, ordenan y presentan igualdad de magnitud. Por lo tanto, operaciones tales como la adición, la sustracción tienen significado.

En cuando a la variable condiciones de trabajo, la misma es definida operacionalmente como el grado de valoración que posee un trabajador con respecto a las condiciones de trabajo en las que se encuentra inmerso, dicha valoración fue reflejada a partir del cuestionario de condiciones de trabajo [qCT] de Blanch, Sahagún y Cervantes (2010), a través del cual se estima el grado de valoración que posee un trabajador con respecto a seis (6) condiciones de trabajo. Dentro de estas condiciones de trabajo se encuentra: 1) regulación; 2) desarrollo; 3) organización y entorno material; 4) organización y entorno social; 5) ajuste organización persona; y 6) ajuste organización-persona. Suponiendo al realizar la interpretación de cada condición de trabajo a mayores puntuaciones en la escala, mayor será la valoración positiva de la variable. (Millán, Calvanese y D'Aubeterre, 2013).

5.1.5 Variables Extrañas.

5.1.5.1 Variables extrañas controladas.

Sector de los Trabajadores.

Según los estudios realizados por Chiang y Ayres (2011), existen diferencias estadísticamente significativas entre los trabajadores de la empresa pública con respecto de la privada en opiniones relacionadas con remuneración, bienestar psicológico, percepción de cultura organizacional y satisfacción laboral, lo que a su vez incluye variables moderadoras que podrían afectar los resultados arrojados por la investigación, en miras de reducirlas al mínimo, es importante que todos los participantes sean trabajadores de un solo sector.

5.1.5.2 Variables extrañas no controladas.

Sexo.

Es importante su consideración ya que según los estudios realizados por Millán D'Aubeterre y Garassini (2011), el sexo, entendido como la condición orgánica femenina o masculina de personas, animales o plantas, es una variable moderadora del bienestar psicológico y la disposición a fluir en el trabajo; además que en el trabajo de Morchain e Inciarte (2011), se destaca una diferencia estadísticamente significativa por género. Esto puede afectar los resultados de la relación entre las variables objeto de estudio ya que no se realizó el control por equivalencia o balanceo que permitiría obtener la debida heterogeneidad de los puntajes de bienestar psicológico (Hernández y et al., 2006).

Nivel Socioeconómico.

Según Millán, D'Aubeterre y Garassini (2011), el nivel socioeconómico suele moderar la relación entre Disposición a Fluir en el Trabajo y el Bienestar Psicológico, específicamente cuando se establecen las siguientes categorías: una denominada "De clase social al menos obrera" donde se ubican las personas que forman parte de una clase marginal u obrera (Clase IV y V respectivamente) y una segunda categoría donde se ubican

las personas que pertenecen a una clase media- baja (Clase III), media (Clase II) o alta (Clase I) denominada “De clase social por encima de la clase obrera”, estas categorías se encuentra determinada por la versión de Graffar de Fundacredesa.

La exclusión de esta variable se debe a las políticas internas de la empresa productora y comercializadora de alimentos, donde se fomenta y no se tolera la discriminación de ningún tipo y en especial en base a la clase socioeconómica a la que pertenezcan los trabajadores, pudiendo esta exclusión afectar los resultados de la relación entre dos de las variables objeto de estudio.

5.1.6 Variables descriptivas.

En esta sección se encuentran variables sociodemográficas que fueron consideradas de manera ilustrativa en la investigación, es decir, solo para describir a la muestra en estudio, por tanto no son incluidas en los procesamientos multivariantes que fueron llevados a cabo.

- Edad.
- Estudios alcanzados.
- Estado civil.
- Sexo.

5.2 Tipo de Investigación

De acuerdo con la taxonomía expuesta por Hernández y et al. (2006), el tipo de investigación que se desarrolló es correlacional ya que “esta investigación asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (p.106).

Más específicamente, aun cuando se conoce el comportamiento de las variables en términos unidimensionales y bidimensionales, resulta de gran relevancia conocer el comportamiento de ambas variables en una muestra de trabajadores que trabajan en una

empresa productora y comercializadora de alimentos permitiendo esta investigación examinar la relación entre bienestar psicológico y disposición a fluir en el trabajo en dicha muestra, conociendo cómo se comporta una variable al relacionarse con la otra.

5.3 Diseño de Investigación

“El diseño es un plan de estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación” (Hernández y et al., 2006, p.158). Para obtener dicha información y siguiendo la taxonomía presentada por los autores antes citados el diseño usado en esta investigación fue de corte no experimental ya que la relación entre las variables de estudio se observó en un contexto natural y a su vez “la relación que se ejecuta sin manipular deliberadamente variables, se trata de estudios donde no se hace variar en forma intencional las variables” (p.205).

Adicionalmente, se consideró un diseño de corte transversal debido a que la muestra fue obtenida de la población en algún punto en el tiempo (Shaughnessy, Zechmeister y Zechmeister, 2007). Para la clasificación presentada por Hernández y et al. (2006), esta investigación se encuadra en un diseño no experimental transversal debido a que las observaciones de ambas variables se realizarán en un momento cronológico específico.

Por último, también se consideró correlacional ya que se estudió la relación entre las variables de estudio, bienestar psicológico, disposición a fluir en el trabajo y condiciones de trabajo en unas condiciones específicas (Hernandez y et al., 2006).

Para evaluar las posibles relaciones entre las variables antes indicadas se hizo uso del análisis de ruta, esta estrategia según Pardo y Ruiz (2002), permite establecer estructuras causales entre las variables de estudio, de forma tal que unas variables causen un efecto sobre otras variables, y al mismo tiempo se trasladen estos efectos a otras variables, clasificándose la presente investigación en un nivel explicativo, permitiendo a su vez confirmar las relaciones propuestas al realizar el análisis de la muestra.

5.4 Participantes

5.4.1 Población.

La población estuvo conformada por aproximadamente 6000 trabajadores de una empresa productora y comercializadora de alimentos, que hacen vida laboral en todo el país, distribuido en diversas localidades (5 fábricas, 14 puntos de trasbordo, 4 centros de distribución y 1 sede principal con ubicación en Caracas).

5.4.2 Muestra.

La muestra de estudio se corresponde con trabajadores de la empresa productora y comercializadora de alimentos que hacen vida laboral en la sede principal de la empresa ubicada en Caracas. Es importante destacar, que para la presente investigación no existe diferencias del comportamiento en función de los cargos, sino se considera la muestra como un grupo de trabajadores indistinto del cargo que ocupan.

Adicionalmente, se estableció como referencia el tamaño mínimo de la muestra con el fin de tener conocimiento de la cantidad mínima de participantes requeridos en la investigación de forma que se garantice la potencialidad de la técnica estadística utilizada. En este sentido, se consideró el criterio de potencia estadística, que tal y como lo señalan Hair, Anderson, Tathan y Black (2007), el tamaño de la muestra ideal debe ser de entre 15 a 20 observaciones para cada variable independiente. Para la presente investigación, se tomaron en cuenta principalmente tres variables de estudio (bienestar psicológico, disposición a fluir en el trabajo y condiciones de trabajo), lo que da como resultado una muestra mínima de 60 sujetos si se parte del criterio antes indicado de 20 sujetos por variable.

Sin embargo, si se toma en cuenta la técnica de análisis de ruta, según Angelucci (2007), se recomienda en la literatura “20 casos por cada uno de los parámetros para evaluar los efectos del modelo” (p.37). En este caso, si se consideran cada uno de los parámetros a evaluar, se estarían tomando en cuenta: a) bienestar psicológico; b)

disposición a fluir en el trabajo; y c) las 6 dimensiones de la variable condiciones de trabajo, para un total de 8 parámetros a considerar. Por lo tanto, según este último criterio planteado, la muestra de estudio debería estar constituida por un número igual o mayor a 160 sujetos.

No obstante, el número de observaciones definitivas, no superó los 160 sujetos, esto según Klem (1995, cp. Angelucci, 2007), no es considerado una violación a la norma, debido a que el número de sujetos a considerar se encuentra en función de la complejidad del modelo. Quedando constituida la muestra por 103 trabajadores de una empresa productora y comercializadora de alimentos, de ambos sexos.

Finalmente, para seleccionar la muestra se hizo uso de un muestreo no probabilístico propositivo. Es no probabilístico debido a que no se seleccionaron aleatoriamente los sujetos de la población y propositivo debido a que el propósito de la investigación es realizar la misma en una empresa privada del sector alimenticio correspondiéndose esto con este tipo de muestreo que se define según Kelinger y Lee (2002), como un tipo de muestreo “que se caracteriza por el uso de juicios e intenciones deliberadas para obtener muestras representativas” (p.160).

5.5 Recursos

A continuación, se especifican las herramientas, instrumentos y materiales que fueron utilizados para la realización de la investigación.

5.5.1 Humanos.

- Dos (2) Examinadores.
- Ciento tres (103) Trabajadores y trabajadoras de una empresa productora y comercializadora de alimentos.

5.5.2 Materiales.

Escala de Bienestar Psicológico (EBP).

La escala de Bienestar Psicológico [EBP], elaborada en España en el año 1998 por Sánchez – Cánovas (2013), evalúa el grado de felicidad y satisfacción que posee la persona. Está constituido por 65 ítems que se encuentran distribuidos a lo largo de 4 subescalas, bienestar subjetivo conformado por 30 ítems haciendo referencia al grado de percepción de felicidad o satisfacción con la vida, bienestar en las relaciones con la pareja compuesto por 15 ítems definiéndose como las relaciones satisfactorias entre los miembros de una pareja y bienestar material y laboral ambas conformadas por 10 ítems, refiriéndose el primero al grado de satisfacción que generan los ingresos económicos y el segundo al grado de satisfacción en el trabajo.

En cuanto a la escala de respuesta es tipo Likert con 5 puntos, presentando dos sistemas de valoración, la primera que va desde 1 punto (Nunca o casi Nunca), hasta 5 puntos (Siempre), para el caso del bienestar subjetivo, material y laboral. Con respecto a la segunda valoración, las respuestas pueden distribuirse desde 1 (Totalmente en desacuerdo), hasta 5 puntos (Totalmente de acuerdo), para la escala de bienestar en la pareja.

Por lo tanto, se les presentaron una serie de afirmaciones a los participantes y se les solicitó que eligieran uno de los cinco puntos de cada subescala, a cada punto se le asignó un valor numérico, de esta manera el participante obtuvo un puntaje total al sumar los puntajes obtenidos en cada subescala, esto ocurrió en el caso en el que se puntuó la escala combinada de 65 ítems. A continuación, se explicarán los ítems que conforman cada subescala al igual que el puntaje que se puede obtener.

La subescala de bienestar psicológico subjetivo, está conformada por 30 ítems pudiendo obtener un puntaje máximo de 150 puntos. En lo referente a las subescalas de bienestar material y laboral, ambas están conformadas por 10 ítems pudiendo obtener un máximo de 50 puntos en cada una. Por último, la subescala de relaciones con la pareja está

conformada por 15 ítems para la obtención máxima de 75 puntos. Esta última escala no fue aplicada para evitar discriminar entre personas con o sin parejas.

Por lo tanto, los puntajes pueden ser calculados individualmente al obtener un resultado por cada subescala, como también a través de puntuaciones generales que se pueden obtener haciendo uso de tres sistemas diferentes, dos de estos sistemas fueron referidos por Sánchez y Cánovas (2013), el primero al hacer uso de la escala combinada de 65 ítems que permite obtener un puntaje máximo de 325 puntos y el segundo al usar la escala ponderada de 24 ítems donde el puntaje máximo posible a obtener es de 120. Con respecto al tercer sistema Millán y D'Aubeterre (2011), indican que es posible realizar una "transformación a escala percentilar de la escala combinada de 65 (...) de manera de estandarizar los puntajes a una escala común y poder someter a comparación los resultados entre sí" (p. 47).

Adicionalmente, es importante destacar que la escala presenta ítems negativos, esto conllevó a que al momento de realizar el cálculo del puntaje total, los mismos fueron invertidos, es decir, el ítem 1 pasaría a puntuar 5, el 2 puntuaría 4, el 3 puntuaría de la misma forma, el 4 puntuaría 2 y por último el 5 puntuaría 1.

En lo que respecta a la confiabilidad de la escala de EBP presenta una validez alta mayor a 0.70 puntos como criterio mínimo (Prieto y Muñiz, 2000) tanto en su versión original realizada por Sánchez- Cánovas (1998), como en la validación realizada en Venezuela por Millán y D'Aubeterre (2011), tanto para la escala combinada de 65 ítems como para la escala ponderada de 24 ítems.

En el mismo orden de ideas, Millán y D'Aubeterre (2011), indican que la confiabilidad de la escala EBP presentó un coeficiente $\alpha=0.923$ para la escala combinada de 65 ítems, mientras que para la escala ponderada presentó un coeficiente $\alpha= 0.866$. De igual forma se obtuvieron los coeficientes para cada subescala tanto para la combinada de 65 ítems como para la ponderada de 24 ítems.

En lo que respecta a los coeficientes obtenidos para cada subescala en base a la escala combinada de 65 ítems los resultados fueron los siguientes: para el bienestar subjetivo se obtuvo un $\alpha=0.925$; para bienestar material un $\alpha= 0.908$; bienestar laboral un $\alpha= 0.809$ y, bienestar en la relación con la pareja un $\alpha=0.706$ puntos. En el caso de la escala ponderada de 24 ítems los coeficientes obtenidos fueron los siguientes: el bienestar subjetivo se obtuvo un $\alpha=0.762$; para bienestar material un $\alpha= 0.872$; bienestar laboral un $\alpha= 0.830$ y, bienestar en la relación con la pareja un $\alpha=0.79$ puntos.

Escala de Disposición a Fluir en el Trabajo (EDFT-3).

Esta Escala posee 20 ítems, los cuales pretenden medir el grado en que un trabajador dispone de un estado psicológico óptimo, en cuanto al normal desenvolvimiento de su rol, su motivación y la satisfacción personal al realizar la tarea. De igual forma, posee una escala de gradación tipo Likert de 5 puntos, los cuales arrojan un índice general estimado el cual surge de la combinación de los siguientes componentes de primer orden: nivel en que la persona percibe un control sobre la actividad que está llevando a cabo, grado de implicación sobre la misma, sensación de unión entre la mente y la actividad laboral, percepción alterada del tiempo al finalizar la actividad laboral y, por último la sensación de un desempeño óptimo durante la realización del rol laboral, arrojando como puntaje mínimo 20 puntos y como puntaje máximo 100 puntos (Millán y D'Aubeterre, 2011).

La escala tipo Likert de 5 puntos mencionada anteriormente, es de gradación, es decir, va desde Muy en Desacuerdo (Punto 1) hasta Muy De acuerdo (Punto 5). Los puntajes arrojados, serán calculados a partir de la matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones factoriales, lo que posteriormente arrojaría el índice general citado en párrafos anteriores, el cual solo pudo ser calculado por medio de la suma ponderada de éstos valores con respecto al porcentaje de varianza explicada por cada factor señalados por ambos coeficientes. Por último se debe trabajar con el puntaje estándar (Z) o transformar linealmente este valor bajo una Escala T (M=50 S=10).

Con respecto a sus propiedades, la escala posee indicadores adecuados. En términos psicométricos, su consistencia interna a nivel de escala total es de $\alpha=0.913$ y $\alpha=0.906$ en

ambos estudios. Por su parte, la consistencia en cada una de sus dimensiones, oscila entre $\alpha=0.693$ y $\alpha=0.87$ en ambas estandarizaciones. Al hablar de su validez, que sería la propiedad psicométrica más importante, ya que arroja el grado en que la prueba realmente mide el constructo que pretende estimar, la escala posee una validez de constructo de $RMSEA=0.066$, $NFI=0.97$, $GFI=0.93$ y $AGFI=0.91$. De igual forma su validez criterial, contó con relaciones estadísticamente significativas y positivas entre la escala y bienestar psicológico, obteniendo magnitudes oscilantes entre un nivel bueno en ambos estudios. ($0.35 < 0.55$) (Millán y D'Aubeterre, 2011).

Escala de Condiciones de Trabajo [qCT].

Este instrumento fue creado por Blanch, Sahagún y Cervantes (2010), cuya finalidad es servir como una herramienta de evaluación de los factores psicosociales vinculados con el ambiente laboral en organizaciones de servicio de personas.

Por su parte, el cuestionario está compuesto por 44 ítems de escala Likert de 10 puntos para las subescalas: regulación, desarrollo, organización y entorno material, organización y entorno social, donde 1 sería valor pésimo y 10 valor óptimo. Por su parte, las escalas de ajuste organización- persona y adaptación persona-organización poseen una escala comprendida por puntuaciones entre 1 valor pésimo y 10 valor óptimo.

Es importante acotar que esta escala fue estandarizada a la población venezolana ya que Millán, Calvanese y D'Aubeterre (2013), la realizaron con una muestra multiocupacional venezolana de 646 trabajadores activos, coincidiendo para ambas escalas la estructura empírica y la estructura teórica establecida por sus creadores. Además, este instrumento arrojó un alfa de Cronbach de 0.875 y una validez criterial de 0.97.

5.6 Procedimiento

- **Fase Preparatoria:** El primer paso que se realizó fue indagar en una empresa productora y comercializadora de alimentos, cuáles eran los requisitos a considerar para la posterior autorización de la aplicación de los instrumentos de la investigación en la misma.

- **Trabajo de Campo:** Se distribuyó la escala de bienestar psicológico (Sanchez-Cánova, 1998), la de disposición a fluir en el trabajo (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010) y la escala de condiciones de trabajo (Millán y D'Aubeterre, 2011), en los participantes, los cuales pertenecen a una empresa productora y comercializadora de alimentos de Venezuela.
- **Fase de análisis:** se esperó obtener una correlación alta, positiva y estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos en la escala de bienestar psicológico, la escala de disposición a fluir en el trabajo y la escala de condiciones de trabajo, al igual que demostrar el efectos mediador de la variable disposición a fluir en el trabajo sobre la relación entre bienestar psicológico y condiciones de trabajo.

5.7 Plan de Análisis de los Datos

Los análisis de los resultados que se realizaron son descritos a partir del desarrollo de las siguientes fases:

5.7.1 Fase 1: Análisis exploratorio de datos.

Esta fase implicó la examinación previa de los datos antes de aplicar cualquier técnica estadística, de forma tal que se detecten errores en la recolección de la información, transcripción y codificación de los datos, de igual forma, se detecten datos ausentes o atípicos (Salvador Figueras Y Gallardo, 2003). No hubo evidencias de datos ausentes o atípicos, ni errores de codificación o transcripción fuera de los rangos establecidos para cada variable.

Posteriormente, siguiendo a los autores antes citados, se creó una matriz de datos para cada uno de los sujetos en función de los resultados obtenidos en cada una de las variables de estudio, la creación de la base de datos se realizó utilizando Excel, procesando los datos en SPSS, luego se procedió al cálculo de las puntuaciones totales para cada una de las variables y sus respectivas dimensiones considerando:

Para la escala de bienestar psicológico [EBP], se invirtieron los ítems negativos en la subescala de bienestar laboral, específicamente los ítems 5 y 8, luego de esto se promediaron todos los puntajes obtenidos por los sujetos en los 50 ítems que componen la escala, para de esta forma obtener las puntuaciones brutas que fueron transformadas en escala X (media 0 y desviación 1) y luego a escala T (media 50, desviación 10) para facilitar la comprensión de los resultados obtenidos y de esta manera determinar que cuando el puntaje observado fuera menor o igual al percentil 25 de la muestra de validación, dicho puntaje fuera tipificado como bienestar bajo, cuando fuera mayor o igual al percentil 75, la tipificación fuera de bienestar alto y cuando no cumplía con ningunas de las especificaciones antes indicadas se considerara como bienestar intermedio. Todo el procesamiento y análisis de este instrumento se realizó con la finalidad de obtener un puntaje total que permitió obtener una valoración global del grado de bienestar psicológico de un individuo al combinar los componentes o dimensiones de la escala. Adicionalmente, también fueron considerados los puntajes de cada subescala que conforma la escala de bienestar.

En cuanto a la escala de disposición a fluir en el trabajo [EDFT], se procedió con el cálculo del puntaje total en base a las normas establecidas por Millar, D'Aubeterre y Garassini (2011), el cual implicó inicialmente la estandarización (Escala Z) de las respuestas de los participantes en los 20 ítems que conforman la escala. Este instrumento fue procesado y analizado con la finalidad de obtener un puntaje total que permitió obtener una valoración global de la disposición a fluir en el trabajo (flow) de una persona al combinar las dimensiones, experiencia auténtica, sensación de control y experticia, fusión entre acción y conciencia y sentido alterado del tiempo. Además de considerar el puntaje total, se procedió a calcular el puntaje de cada una de las dimensiones que conforma la escala.

Por último, para el cálculo de la escala de condiciones de trabajo [qCT], se procedió a calcular el puntaje obtenido por los sujetos en cada una de las seis (6) dimensiones que componen la escala a saber: regulación, desarrollo, organización y entorno material, organización y entorno social, organización personal y ajuste organización persona. Todo el

procesamiento y análisis del instrumento se realizó con la finalidad de obtener un puntaje para cada dimensión que permitió obtener el grado de valoración que un trabajador hace con respecto a cada condición de trabajo antes mencionada permitiendo interpretar que a mayores puntuaciones en cada condición de trabajo, mayor será la valoración positiva de esta.

Finalmente, se realizó la evaluación de la confiabilidad de los instrumentos utilizados, a través del alfa de Cronbach para cada una de las variables de estudio, presentándose los resultados en la Tabla 1, la cual muestra que los niveles de consistencia interno de los instrumentos utilizados son aceptables, de acuerdo a la clasificación presentada por George y Mallery (2003), quienes sugieren que alfa de Cronbach de .7 se considera aceptable.

Tabla 1:
Estadísticos de confiabilidad

| Escala | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|--------|------------------|----------------|
| EBP | 0.745 | 50 |
| DFT | 0.746 | 21 |
| qCT | 0.746 | 44 |

5.7.1 Fase 2: Descripción de la muestra de estudio.

La muestra de estudio estuvo constituida por 103 trabajadores de una empresa productora y comercializadora de alimentos. A continuación se presentan las variables de naturaleza cuantitativa y cualitativa que permitirán describir dicha muestra.

En cuanto a la variable de naturaleza cuantitativa, los resultados se presentan en la Tabla 2 pudiéndose analizar de la siguiente manera:

- Edad: comprendida entre 19 y 54 años, presentando un valor promedio aproximado de 30 años y una distribución positiva y leptocúrtica. De acuerdo a estos resultados se puede inferir que la mayor parte de los datos se encuentran concentrados en la media

de la distribución, es decir, la mayor parte de los trabajadores que formaron parte de la muestra tienen edades cercanas a los 30 años, lo cual coincide con una Moda igual a 27 años. Esto indica que la muestra en estudio está conformada en su mayoría por adultos, sin obviar adultos mayores y jóvenes.

Tabla 2:

Estadísticos descriptivos de la muestra en Edad

| | Edad |
|----------------|-------------|
| N° | 103 |
| Mínimo | 19 |
| Media | 30 |
| Mediana | 28.00 |
| Moda | 27.00 |
| Máximo | 54 |

Las variables de tipo cualitativo, se describirán en base a sus respectivos porcentajes de frecuencia, siendo dichas variables las siguientes:

- **Sexo:** donde el 71% son mujeres y el 29% son hombres.
- **Estado Civil:** la gran mayoría son solteros(as) con un 69%, luego se encuentran los casados(as) con un 23%, encontrando un porcentaje bajo en divorciados(as) (2%) y en unión libre (6%)
- **Nivel de Estudio:** donde 57% realizaron estudios de Pregrado, 16% son TSU, 13% poseen una especialización, 11% son bachilleres y tan solo un 2% indicó tener como último título alcanzado un Magister.

5.7.3 Fase 3: Análisis descriptivo univariante.

Inicialmente, se evaluó la hipótesis de igualdad de medias a través de la prueba T; en donde valores críticos obtenidos menores a 0.05 permiten rechazar la hipótesis y concluir que la muestra normativa y la muestra de estudio son estadísticamente diferentes, este análisis permite discriminar las diferencias existentes entre la muestra normativa y la

muestra de estudio; asimismo, se evaluó la hipótesis de igualdad de varianzas (homocedasticidad), a través de la prueba de Levene, permitiendo esto indicar que si el valor del nivel crítico es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis de homogeneidad entre la muestra normativa y la muestra de estudio.

Los análisis descriptivos univariantes se realizaron para las tres variables de estudio a partir de los datos obtenidos de la muestra de estudio con respecto a los datos normativos para bienestar psicológico (Millán y D'Aubeterre, 2011), disposición a fluir en el trabajo (Millán, D'Aubeterre y Garassini, 2011), y condiciones de trabajo (Millán, Calvanese y D'Aubeterre, 2013), lo que permitió realizar una comparación directa de los puntajes mínimos y máximos obtenidos, la media aritmética como estadístico de tendencia central, desviación como medida de dispersión, mientras que como medidas de forma de la distribución, se utilizaron la asimetría y la curtosis. Asimismo, se determinó la mayor frecuencia de aparición (Modo), en la muestra de estudio para cada una de las dimensiones de las variables. De igual forma, se establecieron los porcentajes para cada una de las variables con sus respectivas dimensiones en los tres niveles (alto, medio, bajo).

5.7.4 Fase 4: Comprobación de supuestos.

En la fase de comprobación de supuesto se incluyen todos los estadísticos requeridos para el análisis de ruta propuesto como técnica de procesamiento multivariante para la presente investigación, tomando las consideraciones planteadas por Angelucci (2007):

- Normalidad de los datos en cada una de las variables de estudio, a partir del error típico de asimetría y curtosis, para la interpretación de estos estadísticos es necesario tomar como punto de referencia las puntuaciones propuestas por Pardo y Ruiz (2002), los cuales plantean que si los valores obtenidos exceden los valores de 1.96 como valor crítico para el 95% de confianza, entonces la distribución no presentará normalidad, rechazándose la H_0 , pasando a ser la distribución positiva o negativa dependiendo del signo que contenga en índice. Para la presente investigación se llevó a cabo el análisis de normalidad univariante y multivariante para corroborar el

cumplimiento del supuesto, al no cumplirse se procedió a correr la ruta bajo la distribución de mínimos cuadrados no ponderados que se aplica bajo contextos de no normalidad multivariante.

- Nula o baja Colinealidad, este supuesto permite evaluar la nula o baja correlación entre la variable predictora o independiente (condiciones de trabajo) con el resto de las variables consideradas (bienestar psicológico y disposición a fluir en el trabajo) en base a los criterios planteados por Prieto y Muñiz (2000), que permite evaluar las magnitudes de las correlaciones considerando los siguientes puntos: inadecuada menos de 0.20; suficiente entre 0.20 y 0.35; buena entre 0.35 y 0.45; muy buena entre 0.45 y 0.55; y excelente mayor a 0.55.

5.7.5 Fase 5: Análisis multivariante.

Para responder la pregunta de investigación y los objetivos planteados se hizo uso del análisis de ruta como técnica estadística para analizar las relaciones causales entre las variables de estudio. Según D'Aubeterre (2011), esta técnica permite evaluar simultáneamente las relaciones entre variables, permitiendo observar el efecto de unas con respecto a otras, sustentándose esto con la estructura teórica y no con una estimación lineal de los datos.

Con el análisis de ruta se pudo estudiar las relaciones causales entre las variables, en el que el cambio de unas supuso el cambio de otras, permitiendo explicar las relaciones causa efecto entre las variables de estudio.

A fines de la aplicación de este estadístico en la presente investigación, se llevaron a cabo los siguientes pasos:

- Identificación de un modelo causal a partir de la estructura teórica de la investigación, en donde se estimaron las relaciones entre las variables y la direccionalidad de las mismas.

- Determinación de un sistema de hipótesis en la que se han representado las relaciones causales entre las variables estudiadas.
- Determinación del coeficiente de ruta en el que se obtienen la influencia de una variable sobre otras. Este coeficiente expresado numéricamente permita indicar la magnitud y la dirección del efecto.
- Determinación de los efectos directos e indirectos entre las variables.
- Determinación del efecto total al sumar los efectos directos e indirectos. Este coeficiente considerado como una medida de calidad del modelo representa el nivel de ganancia que se obtiene al predecir una variable a partir del conocimiento de otras.
- Representación del diagrama resultante donde se destacan las relaciones significativas entre las variables. Las relaciones que resultaron no significativas se omiten. Mientras que los coeficientes de ruta obtenidos son colocados sobre las líneas que conectan a las variables en el diagrama.

A partir de todas las consideraciones antes indicadas, las investigaciones previas realizadas sobre los constructos objeto de estudio, al igual que los referentes teóricos antes citados, se realizó la discusión de donde surgieron conclusiones y recomendaciones para futuras investigaciones.

5.8 Aspectos éticos

Para completar de manera satisfactoria la construcción de la presente investigación, se tomaron en cuenta algunos aspectos durante el proceso de recolección y análisis de datos, los cuales tienen como fin el contemplar una praxis adecuada y ética que proporcione el cumplimiento exitoso de los objetivos planteados por dicha investigación.

Tal como indica el Art. 15 del Código de Ética del Psicólogo (1981), los fines de toda investigación deben velar por el respeto a la dignidad humana es por esto que se decidió tener en cuenta los siguientes aspectos: solicitar permisos y autorizaciones, los cuales son indispensables para mantener contacto con los participantes. Asegurar la confidencialidad y

anonimato de los encuestados dentro de la investigación, garantizando este aspecto al no incluir los datos personales dentro de los cuadernillos (Ver Anexo 1).

Por otro lado y teniendo en cuenta el Art. 20, los resultados y análisis arrojados por este estudio, los cuales son de carácter estrictamente académicos e investigativos, serán proporcionados a los participantes. Dichos resultados no pueden ser considerados para suponer o emitir juicios de valor sobre los participantes, al igual que queda excluidos cuadros de diagnósticos o estrategias de intervención.

Es importante destacar que a los participantes les fue suministrado un formato de consentimiento informado que permitió asegurar la participación voluntaria en la recolección de la información, ya que apegados al Art. 57 es de vital importancia el obtener los permisos pertinentes para la recolección y manipulación de datos personales que aportarían valor a la presente investigación.

De igual forma, y siguiendo los lineamientos del Art. 55 la investigación estará supervisada por María Eugenia D'Aubeterre quien es una persona científicamente calificada y entrenada para coordinar y dirigir dicho estudio.

VI. Resultados

6.1 Análisis descriptivo univariante

Debido a que para cada una de las variables de investigación y sus respectivas subdimensiones cuenta con la distribución de puntajes tanto de la muestra normativa como la de estudio, se procedió a la comparación univariante de ambas distribuciones.

6.2.1 Bienestar psicológico.

Con la finalidad de identificar la homogeneidad y la diferencia de medias de la variable bienestar psicológico con sus respectivas subdimensiones (subjetivo, material, laboral y general) se realizó tanto la prueba t como la prueba de Levene, resultados que se evidencia en la Tabla 3.

Los resultados indican que tan solo en la subdimensión de bienestar general hay igualdad de varianzas cumpliéndose el supuesto de homocedasticidad, ocurriendo lo contrario en las subdimensiones de bienestar subjetivo, laboral y material donde no se presenta igualdad de varianzas de manera estadísticamente significativa ($p=0,00$), al 95% de confianza.

En cuanto a la evaluación de igualdad de medias realizadas con el estadístico T, la subdimensión de bienestar laboral fue la única en presentar diferencias estadísticamente significativas ($p=0.000$), al 95% de confianza, mientras que el resto de las subdimensiones subjetivo, material y bienestar general no presentaron dichas diferencias.

Tabla 3:
Prueba de homocedasticidad y diferencia de medias para la variable Bienestar Psicológico

| | | Prueba de Levene de calidad de varianzas | | prueba t para la igualdad de medias | | | | | | |
|-------------------------------------|---|--|------|-------------------------------------|---------|---------------------|-------------------------|------------------------------------|--|----------|
| | | F | Sig. | T | Gl | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | Diferencia de error estándar | 95% de intervalo de confianza de la diferencia | |
| | | | | | | | | | Inferior | Superior |
| Bienestar Subjetivo | No se asumen varianzas iguales | 12.967 | .000 | .620 | 264.066 | .536 | .00723 | .01167 | -.01575 | .03022 |
| Bienestar Material | No se asumen varianzas iguales | 4.352 | .038 | -.688 | 234.737 | .492 | -.01240 | .01804 | -.04794 | .02313 |
| Bienestar Laboral | No se asumen varianzas iguales | 6.770 | .010 | 3.758 | 178.957 | .000 | .05321 | .01416 | .02527 | .08115 |
| Bienestar Psicológico General | Se asumen varianzas iguales | 1.687 | .195 | 1.269 | 300 | .205 | .01601 | .01262 | -.00882 | .04085 |

Continuando con la evaluación de la diferencia entre las medias, se puede observar la Tabla 4 que presenta las medias del grupo normativo y la muestra para cada una de las subdimensiones del bienestar psicológico, donde se ratifica el resultado de la prueba t que indicó que la única subdimensión donde se presentó una diferencia estadísticamente significativa fue en la laboral, esto quiere decir que la muestra presenta una diferencia significativa con respecto a la población, presentando la muestra es estudio peor que la muestra normativa.

Tabla 4:
Estadísticos descriptivos de la muestra normativa y de grupo para el bienestar psicológico

| Estudio | | N | Media | Desviación estándar | Media de error estándar |
|-------------------------------|-----------|-----|-------|---------------------|-------------------------|
| Bienestar Subjetivo | Normativo | 199 | 0.85 | 0.11 | 0.01 |
| | Actual | 103 | 0.85 | 0.09 | 0.01 |
| Bienestar Material | Normativo | 199 | 0.77 | 0.16 | 0.01 |
| | Actual | 103 | 0.79 | 0.14 | 0.01 |
| Bienestar Laboral | Normativo | 199 | 0.84 | 0.10 | 0.01 |
| | Actual | 103 | 0.79 | 0.12 | 0.01 |
| Bienestar Psicológico General | Normativo | 199 | 0.82 | 0.11 | 0.01 |
| | Actual | 103 | 0.81 | 0.10 | 0.01 |

Las Figuras que se muestran a continuación (Fig 1, 2, 3 y 4), describen gráficamente los resultados de la comparación de medias de las dimensiones de la variable dependiente bienestar psicológico, lo que permite visualizar los solapamientos en las distribuciones demostrando nuevamente la inexistencia de diferencias significativas entre ambas muestras (normativa y de estudio), a excepción de la dimensión bienestar laboral, donde la muestra de estudio presenta distribuciones más sesgadas positivamente, tendientes a puntuaciones bajas.

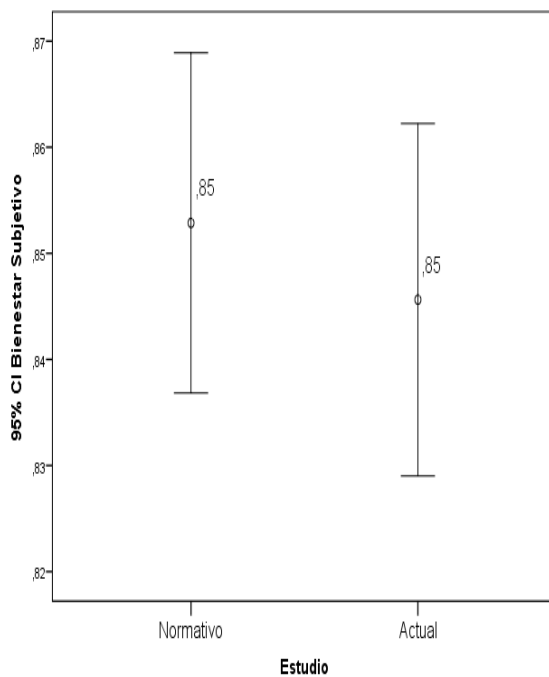


Figura 1: Media de la muestra normativa y de grupo para el bienestar psicológico subjetivo

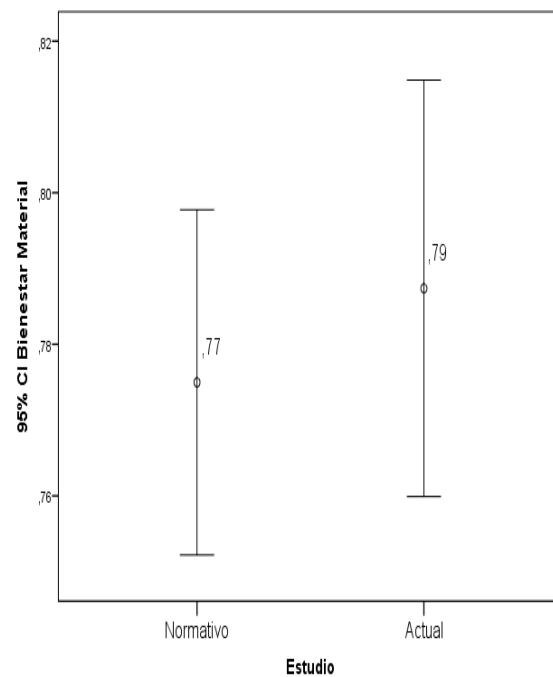


Figura 2: Media de la muestra normativa y de grupo para el bienestar psicológico material

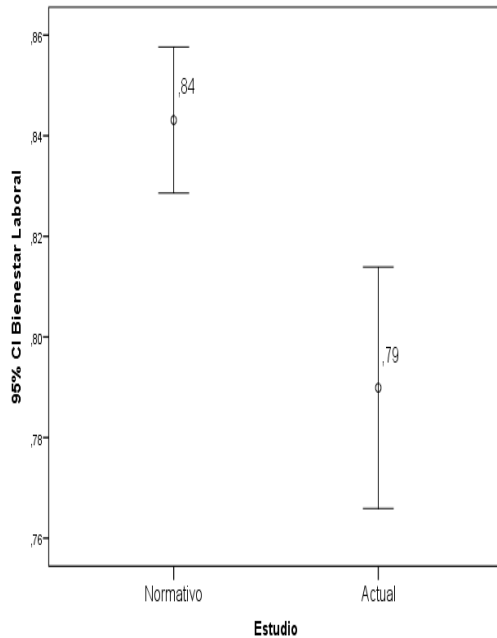


Figura 3: Media de la muestra normativa y de grupo para el bienestar psicológico laboral

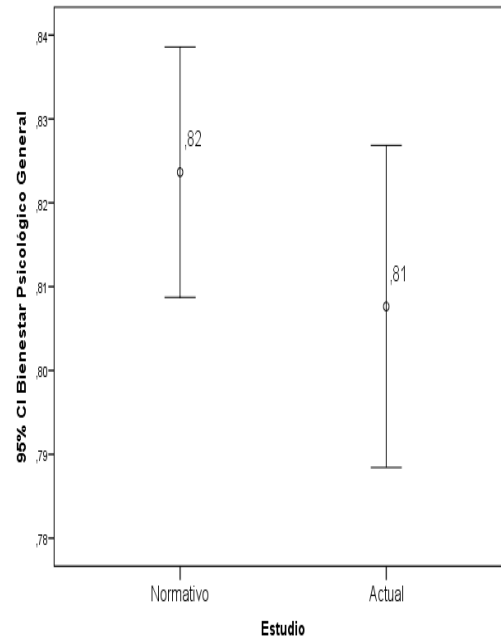


Figura 4: Media de la muestra normativa y de grupo para el bienestar psicológico general

Los puntajes para las dimensiones de bienestar psicológico se evalúan inicialmente en cinco niveles desde muy bajo hasta muy alto tal como se muestra en la Tabla 5, evidenciándose que, estas puntuaciones en todas las dimensiones se distribuyen principalmente en valores altos, siendo la de más alta concentración en el mayor nivel el bienestar subjetivo, tal como se representa gráficamente en la Figura 5. La subdimensión bienestar laboral muestra la mayor distribución en los niveles, en proporciones similares desde bajo a muy alto. Con estos resultados se evidencia que los resultados en la variable dependiente bienestar psicológico en la muestra de estudio tienden a puntuaciones altas, con la observaciones especial sobre sobre la dimensión de bienestar laboral la cual presenta valoraciones menores, y que es consistente con lo presentado anteriormente sobre la diferencia de medias de esta dimensión para la muestra normativa con respecto a la muestra de estudio.

Tabla 5:
Distribución por niveles de bienestar psicológico para la muestra de estudio

| Bienestar Psicológico | Bienestar Subjetivo | Bienestar Material | Bienestar Laboral | Bienestar Psicológico General |
|------------------------------------|---------------------|--------------------|-----------------------|-------------------------------|
| Muy Alto | 47.57% | 23.30% | 23.30% | 37.86% |
| Alto | 31.07% | 34.95% | 20.39% | 24.27% |
| Medio | 17.48% | 23.30% | 27.18% | 26.21% |
| Bajo | 2.91% | 16.50% | 23.30% | 9.71% |
| Muy Bajo | 0.97% | 1.94% | 5.83% | 1.94% |
| Modo | Muy Alto | Alto | Medio | Muy Alto |
| Sin Diferencias con el modo | Ningún otro | Muy Alto y Medio | Muy Alto; Alto y Bajo | Medio |

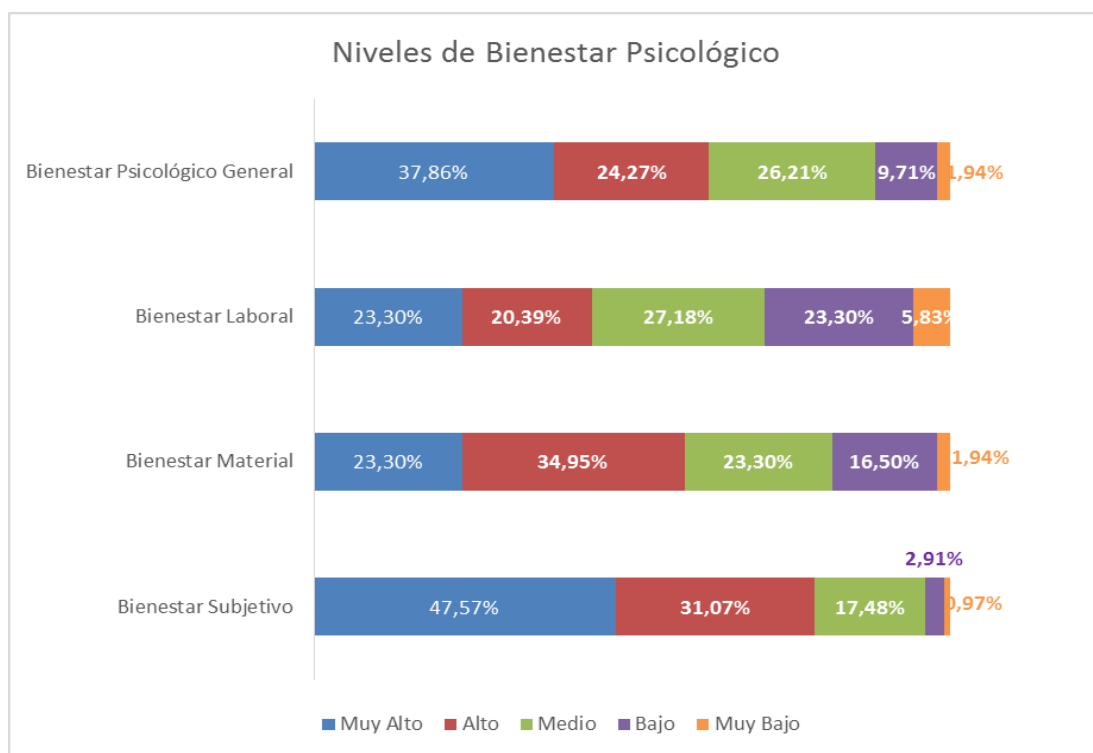


Figura 5: Niveles de bienestar psicológico en la muestra de estudio

Al evaluar los indicadores de tendencias central, dispersión y forma de la variable dependiente y sus dimensiones, los resultados se muestran en la Tabla 6, evidenciándose que la variable que presenta mayor homogeneidad es la de bienestar subjetivo tal como indica a través del coeficiente de variación [CV], esto quiere decir que las personas que

formaron parte de la muestra son muy parecidas entre sí, teniendo la mayoría una percepción subjetiva de bienestar. Aun cuando la variabilidad para el resto de las subdirecciones no alcanza el 20% aproximadamente, se muestra que la dimensión de bienestar material muestra mayor dispersión, es decir, los trabajadores que forman parte de la muestra de estudio muestran mayores diferencias en sus evaluaciones de bienestar material que está directamente relacionado con la evaluación de sus ingresos, bienes y recursos materiales. Este comportamiento se corrobora en la formas de la distribución claramente asimétricas negativas indicando que la mayor parte de las puntuaciones se ubican hacia los valores altos de la distribución (sesgo negativo), y a excepción de bienestar laboral, las distribuciones tienen forma leptocúrtica, apuntaladas y concentradas, lo que es consistente con las valoraciones en dispersión, expresándose esto en distribuciones no normales.

Tabla 6:

Estadísticos descriptivos de la muestra de estudio para el bienestar psicológico

| | Bienestar | | | |
|-------------------------------|-----------|-----------|---------|---------------------|
| | Subjetivo | Material | Laboral | Psicológico General |
| Mínimo | 0.45 | 0.22 | 0.50 | 0.39 |
| Promedio | 0.85 | 0.79 | 0.79 | 0.81 |
| Mediana | 0.85 | 0.80 | 0.80 | 0.82 |
| Moda | 0.85 | 0.86 | 0.78 | 0.93 |
| Máximo | 0.99 | 1.00 | 1.00 | 0.97 |
| Desv. Est. | 0.09 | 0.14 | 0.12 | 0.10 |
| cv | 10.58% | 17.72% | 15.18% | 12.34% |
| Asimetría | -1.29 | -1.08 | -0.39 | -1.06 |
| Curtosis | 3.78 | 2.06 | -0.58 | 2.26 |
| Normalidad Univariante | No normal | No normal | Normal | No normal |

6.2.2. Disposición a fluir en el trabajo.

Al analizar la Tabla 7 es de vital importancia resaltar que las varianzas de las dimensiones de disposición a fluir en el trabajo son iguales, lo que quiere decir que las diferencias obtenidas en las variaciones de la muestras se produjeron sobre la base de un muestreo aleatorio de una población con varianzas iguales. Por otro lado, vale la pena acotar que para el factor número 4 (sentido de control), no se asumen varianzas iguales,

por lo tanto, la hipótesis nula de igualdad de varianzas se rechaza y se concluye que hay una diferencia entre las variaciones en la población.

Otro aspecto importante a destacar es el hecho de que al aplicar una prueba T para muestras independientes se obtuvo que existen diferencias estadísticamente significativas entre las medias de los siguientes factores: sensación de funcionamiento óptimo, unión entre acción y conciencia, sentido de control y por último el total de disposición a fluir en el trabajo. Siendo importante acotar que al 95% de confianza no se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas entre los factores implicación sobre la actividad laboral y sentido alterado del tiempo.

Tabla 7:
Prueba de homocedasticidad y diferencia de medias para la variable Disposición a fluir en el trabajo

| | | Prueba de Levene de calidad de varianzas | | prueba t para la igualdad de medias | | | | | | |
|--|--------------------------------|--|------|-------------------------------------|---------|------------------|----------------------|------------------------------|--|----------|
| | | F | Sig. | t | gl | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | Diferencia de error estándar | 95% de intervalo de confianza de la diferencia | |
| | | | | | | | | | Inferior | Superior |
| Factor 1: Sensación de funcionamiento óptimo | Se asumen varianzas iguales | .085 | .771 | -2.645 | 2924 | .008 | -.26496 | .10018 | -.46139 | -.06852 |
| Factor 2: Implicación sobre la actividad laboral | Se asumen varianzas iguales | 2.134 | .144 | 1.214 | 2924 | .225 | .12208 | .10055 | -.07507 | .31924 |
| Factor 3: Unión entre acción y conciencia | Se asumen varianzas iguales | .006 | .938 | 2.423 | 2924 | .015 | .24322 | .10040 | .04636 | .44007 |
| Factor 4: Sentido de Control | No se asumen varianzas iguales | 9.836 | .002 | 5.176 | 107.331 | .000 | .61410 | .11865 | .37890 | .84929 |
| Factor 5: Sentido Alterado del Tiempo | Se asumen varianzas iguales | .796 | .372 | .699 | 2924 | .485 | .07028 | .10058 | -.12694 | .26749 |
| Z_DFT | Se asumen varianzas iguales | .879 | .349 | 3.498 | 2924 | .000 | .15694 | .04487 | .06897 | .24491 |

Adicionalmente, se puede constatar a través de la Tabla 8, los promedios de puntajes para el índice general de disposición a fluir en el trabajo y sus dimensiones (sensación de funcionamiento óptimo, implicación sobre la actividad laboral, unión entre acción y conciencia, sentido de control y sentido alterado del tiempo), son significativamente menores en la muestra de estudio con respecto a la muestra normativa. Es importante acotar que las personas que conformaron dicha muestra, arrojaron niveles significativamente mayores en el primer factor (sensación de funcionamiento óptimo), que el grupo normativo.

Tabla 8:

Estadísticos descriptivos de la muestra normativa y de grupo para la variable Disposición a Fluir en el Trabajo

| Estudio | | N | Media | Desviación estándar | Media de error estándar |
|--|-----------|------|-------|---------------------|-------------------------|
| Factor 1: Sensación de funcionamiento óptimo | Normativo | 2823 | -0.00 | 1.00 | 0.02 |
| | Actual | 103 | 0.26 | 0.96 | 0.09 |
| Factor 2: Implicación sobre la actividad laboral | Normativo | 2823 | 0.00 | 1.00 | 0.02 |
| | Actual | 103 | -0.12 | 1.07 | 0.10 |
| Factor 3: Unión entre acción y conciencia | Normativo | 2823 | -0.00 | 1.00 | 0.02 |
| | Actual | 103 | -0.24 | 1.02 | 0.10 |
| Factor 4: Sentido de Control | Normativo | 2823 | 0.00 | 1.00 | 0.02 |
| | Actual | 103 | -0.61 | 1.19 | 0.12 |
| Factor 5: Sentido Alterado del Tiempo | Normativo | 2823 | 0.00 | 1.00 | 0.02 |
| | Actual | 103 | -0.07 | 1.07 | 0.11 |
| Z_DFT | Normativo | 2823 | -0.00 | 0.45 | 0.01 |
| | Actual | 103 | -0.16 | 0.45 | 0.04 |

La Tabla 8 es representada gráficamente en las figuras 6, 7, 8, 9, 10 y 11, iniciando con la Figura 6 donde se puede observar que el grupo muestral posee niveles significativamente menores o por debajo de los obtenidos en el grupo normativo, lo cual estaría en concordancia con los datos obtenidos en bienestar psicológico, ya que al tener poco bienestar laboral es poco probable que pueda existir una alta disposición a fluir en el trabajo. De igual forma es importante mencionar que la distribución del comportamiento del grupo actual es mucho más variado y amplio que el comportamiento del grupo normativo, lo anterior indica que existen dos grupos de personas: uno que arroja puntuaciones muy altas y otro que arroja puntuaciones muy bajas.

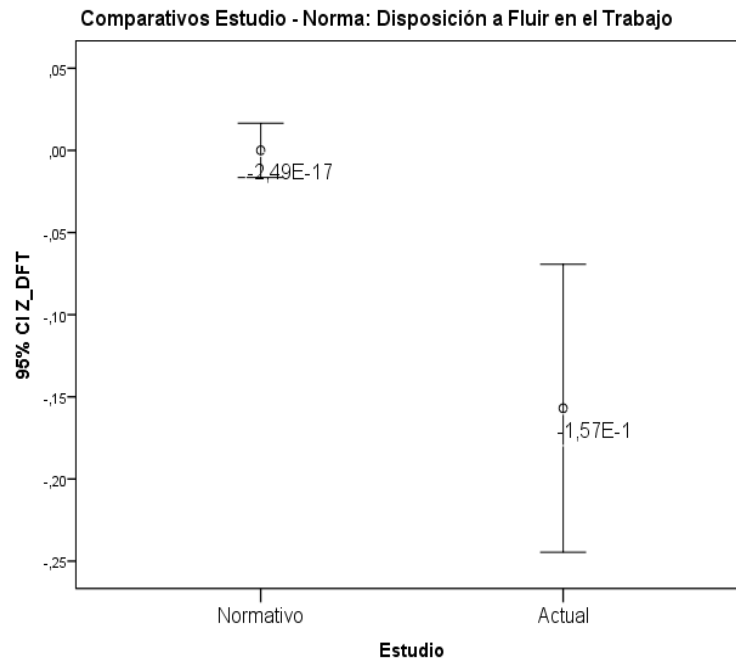


Figura 6: Media de la muestra normativa y de grupo para la Disposición a Fluir en el Trabajo

Tal como se presentó en la tabla 8 se corroboran gráficamente los resultados de igualdad de medias entre la muestra normativa y la muestra actual evidenciándose que la distribución para el factor 2 y el factor 5 tienen un alto solapamiento aún cuando se aprecia una mayor dispersión de la muestra actual con respecto a la muestra normativa.

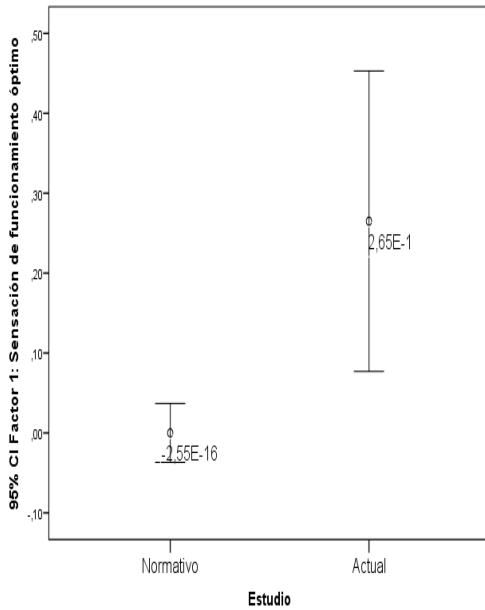


Figura 7: Media de la muestra normativa y de grupo para el Primer factor de Disposición a Fluir en el Trabajo

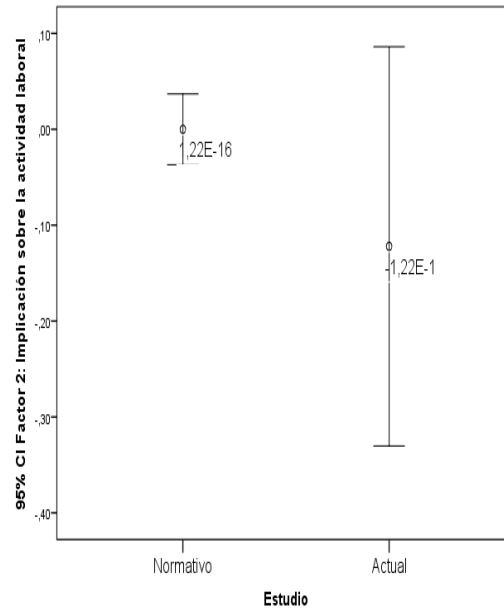


Figura 8: Media de la muestra normativa y de grupo para el Segundo factor de Disposición a Fluir en el trabajo

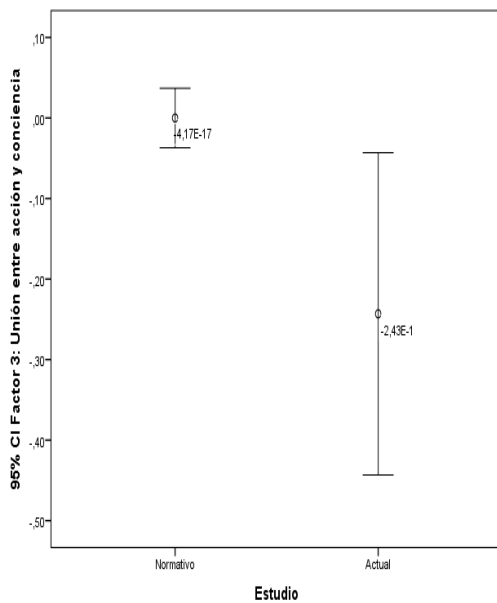


Figura 9: Media de la muestra normativa y de grupo para el tercer factor de Disposición a Fluir en el Trabajo

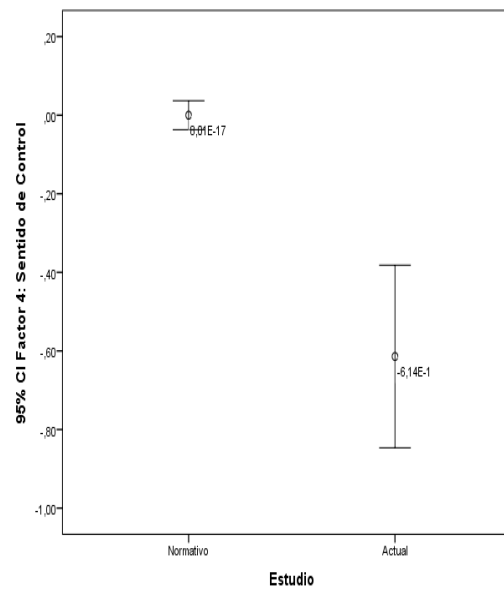


Figura 10: Media de la muestra normativa y de grupo para el cuarto factor de Disposición a Fluir en el Trabajo

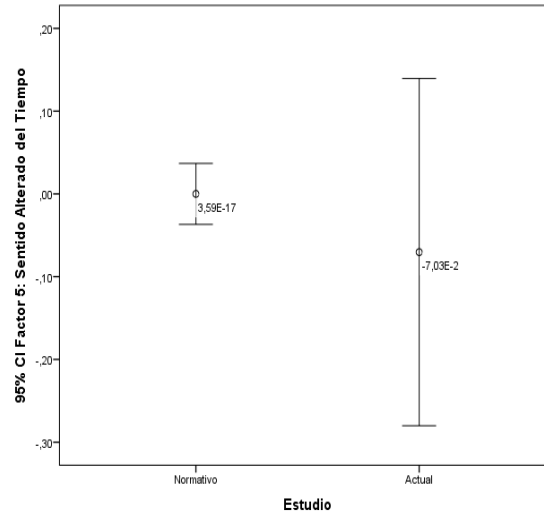


Figura 11: Media de la muestra normativa y de grupo para el quinto factor de Disposición a Fluir en el Trabajo

A continuación se presenta el análisis de la variable disposición a fluir en el trabajo en tres niveles (alto, medio y bajo). Estos tres niveles permiten reconocer cómo se comportaron los sujetos en esta variable (Ver Tabla 9).

Es constatable que las proporciones más altas de la muestra se encuentran en el nivel medio donde se observan mayores concentraciones en los factores tres, cuatro y cinco al igual que la disposición a fluir en el trabajo total, por el contrario, sensación de funcionamiento óptimo (factor 1), e implicación sobre la actividad laboral (factor 2), tienen proporciones importantes de analizar en puntuaciones altas y bajas, esto puede ser corroborado a través de la visualización del gráfico.

Tabla 9:

Distribución por niveles de Disposición a Fluir en el Trabajo para la muestra de estudio

| | Sensación de funcionamiento óptimo | Implicación sobre la actividad laboral | Unión entre acción y conciencia | Sentido de Control | Sentido Alterado del Tiempo | Disposición a Fluir en el Trabajo |
|--------------|------------------------------------|--|---------------------------------|--------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| Alto | 38.83% | 28.16% | 18.45% | 10.68% | 28.16% | 0.97% |
| Medio | 40.78% | 39.81% | 52.43% | 46.60% | 42.72% | 80.58% |
| Bajo | 20.39% | 32.04% | 29.13% | 42.72% | 29.13% | 18.45% |

En resumen y a partir de los resultados presentados en la Figura 12, es menester notar que todas las dimensiones de disposición a fluir en el trabajo arrojan niveles medios, no obteniéndose niveles muy altos. El factor que arroja mejores niveles es sensación de funcionamiento óptimo, seguido por implicación sobre la actividad laboral y sentido alterado del tiempo. Por su parte los factores que arrojan niveles más bajos de disposición a fluir en el trabajo son sentido de control y unión entre acción y conciencia.

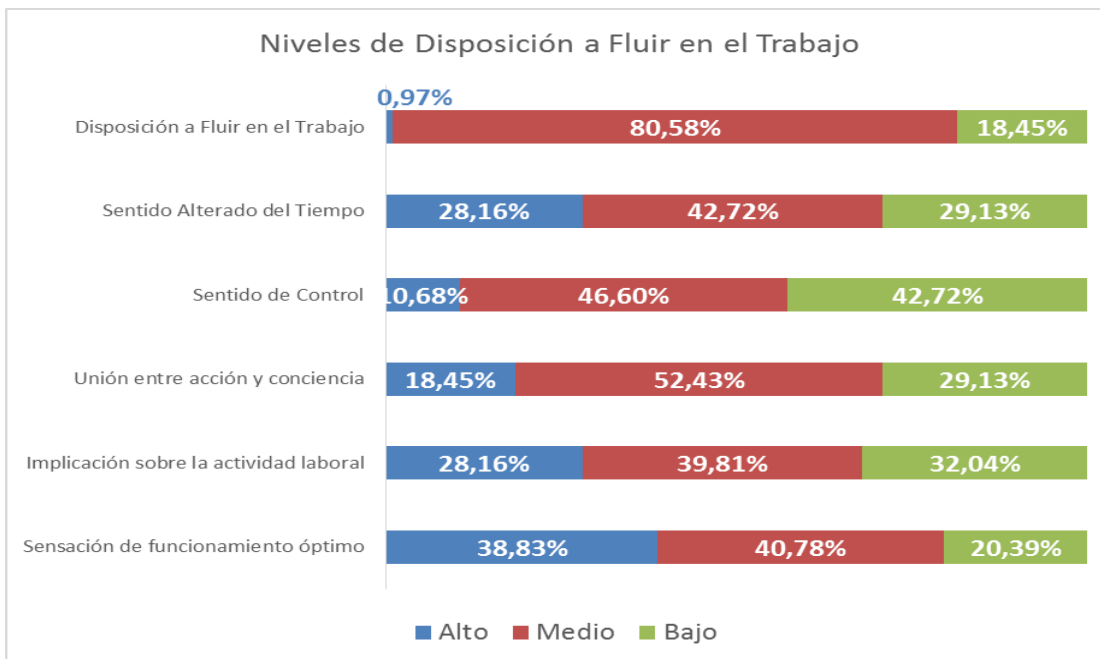


Figura 12: Niveles de Disposición a Fluir en el Trabajo en la muestra de estudio

A continuación se podrán analizar los estadísticos descriptivos de la variable disposición a fluir en el trabajo, los cuales están conformados por los estadísticos de tendencia central, dispersión y forma:

De acuerdo con los resultados evidenciados en la Tabla 10, los promedios para las dimensiones de disposición a fluir en el trabajo son medias, siendo sensación de funcionamiento óptimo la subdimensión con la mayor puntuación y la menor puntuación fue registrada en la subdimensión de sentido de control, sin embargo, en términos generales los trabajadores que conforma la muestra de estudio poseen niveles de disposición a fluir en el trabajo medios.

En cuanto a la variabilidad de estas distribuciones de puntajes, se puede observar a partir del coeficiente de variación que el comportamiento de la muestra actual presenta una heterogeneidad considerable, evidenciándose de esta forma que el factor dos y el factor tres son los que muestran una alta heterogeneidad. Por lo tanto se puede afirmar, que las características de estas personas en esta variable son bastante diferentes entre sí. A su vez, es importante destacar que en los factores 1 y 5 se obtuvo una distribución normal mientras que los factores 2, 3 y 4 tiene forma leptocúrtica, expresándose en distribuciones no normales (Ver Tabla 10).

Tabla 10:

Estadísticos descriptivos de la muestra de estudio para la Disposición a Fluir en el Trabajo

| | Disposición a Fluir en el Trabajo | | | | | |
|------------------------|--|--|---|------------------------------|---------------------------------------|--------|
| | Factor 1: Sensación de funcionamiento óptimo | Factor 2: Implicación sobre la actividad laboral | Factor 3: Unión entre acción y conciencia | Factor 4: Sentido de Control | Factor 5: Sentido Alterado del Tiempo | EDFT-3 |
| Mínimo | -2.22 | -3.03 | -2.90 | -3.92 | -2.84 | -1.15 |
| Promedio | 0.26 | -0.12 | -0.24 | -0.61 | -0.07 | -0.16 |
| Mediana | 0.40 | -0.04 | -0.13 | -0.31 | -0.08 | -0.16 |
| Máximo | 2.27 | 2.30 | 2.14 | 1.70 | 2.30 | 0.79 |
| Desv. Est. | 0.96 | 1.07 | 1.02 | 1.19 | 1.07 | 0.45 |
| CV | 36.92% | 89.16% | 42.5% | 19.5% | 15.28% | 2.81 |
| Asimetría | -0.34 | -0.51 | -0.58 | -0.71 | -0.09 | -0.16 |
| Curtosis | -0.56 | 0.07 | 0.13 | 0.04 | -0.49 | -0.71 |
| Normalidad Univariante | Normal | No normal | No normal | No normal | Normal | Normal |

6.2.3 Condiciones de trabajo.

Con la finalidad de identificar la homogeneidad y la diferencia de medias de la variable condiciones de trabajo con sus factores (adaptación persona- organización, desarrollo, organización y entorno social, organización y entorno material), se realizó tanto la prueba T como la prueba de Levene, resultados que se evidencian en la Tabla 11

Los resultados indican que tan solo en los factores ajuste organización-persona y regulación hay igualdad de varianzas cumpliéndose el supuesto de homocedasticidad, ocurriendo lo contrario con el resto de los factores adaptación persona-organización,

desarrollo, organización y entorno social, organización y entorno material donde no se evidencia igualdad de varianzas de manera estadísticamente significativa ($p=0.00$), al 95% de confianza.

En lo que respecta a la evaluación de igualdad de medias realizadas con el estadístico T, los factores adaptación persona-organización, desarrollo, organización y entorno social, organización y entorno material y regulación presentaron diferencias estadísticamente significativas ($p=0.000$), al 95% de confianza, mientras que el factor ajuste organización-persona no se presentó dicha diferencia.

Tabla 11:

Prueba de homocedasticidad y diferencia de medias para la variable Condiciones de Trabajo

| | | Prueba de Levene de calidad de varianzas | | prueba t para la igualdad de medias | | | | | | |
|---------------------------------|--------------------------------|--|------|-------------------------------------|---------|------------------|----------------------|------------------------------|--|----------|
| | | F | Sig. | t | gl | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | Diferencia de error estándar | 95% de intervalo de confianza de la diferencia | |
| | | | | | | | | | Inferior | Superior |
| Ajuste Organización-Persona | Se asumen varianzas iguales | ,249 | ,618 | -1,180 | 747 | ,238 | -,12462 | ,10557 | -,33188 | ,08263 |
| Adaptación Persona-Organización | No se asumen varianzas iguales | 4,215 | ,040 | -3,969 | 173,887 | ,000 | -,31862 | ,08029 | -,47708 | -,16016 |
| Desarrollo | No se asumen varianzas iguales | 8,098 | ,005 | -6,947 | 159,592 | ,000 | -,60405 | ,08695 | -,77577 | -,43232 |
| Organización y Entorno Social | No se asumen varianzas iguales | 20,009 | ,000 | -10,182 | 181,826 | ,000 | -,78866 | ,07746 | -,94149 | -,63583 |
| Organización y Entorno Material | No se asumen varianzas iguales | 49,848 | ,000 | -15,629 | 247,722 | ,000 | -1,00277 | ,06416 | -1,12914 | -,87639 |
| Regulación | Se asumen varianzas iguales | ,333 | ,564 | -4,026 | 747 | ,000 | -,42782 | ,10625 | -,63641 | -,21923 |

Continuando con la evaluación de la diferencia entre las medias, se puede observar la Tabla 12 que presenta las medias del grupo normativo y la muestra para cada uno de los factores de condiciones de trabajo, que el único factor donde no se presentó una diferencia estadísticamente significativa fue el factor ajuste organización- persona, mientras que si existe diferencia estadísticamente significativa en los factores adaptación persona-organización, desarrollo, organización y entorno social, organización y entorno material y regulación, encontrándose en todos dichos casos que la muestra es mejor que el grupo normativo.

Tabla 12:

Estadísticos descriptivos de la muestra normativa y de grupo para la variable Condiciones de Trabajo

| Estudio | | N | Media | Desviación estándar | Media de error estándar |
|---------------------------------|-----------|-----|-------|---------------------|-------------------------|
| Ajuste Organización-Persona | Normativo | 646 | 0.00 | 1.00 | 0.04 |
| | Actual | 103 | 0.12 | 0.96 | 0.09 |
| Adaptación Persona-Organización | Normativo | 646 | 0.00 | 1.00 | 0.04 |
| | Actual | 103 | 0.32 | 0.71 | 0.07 |
| Desarrollo | Normativo | 646 | 0.00 | 1.00 | 0.04 |
| | Actual | 103 | 0.60 | 0.79 | 0.08 |
| Organización y Entorno Social | Normativo | 646 | -0.00 | 1.00 | 0.04 |
| | Actual | 103 | 0.79 | 0.68 | 0.07 |
| Organización y Entorno Material | Normativo | 646 | 0.00 | 1.00 | 0.04 |
| | Actual | 103 | 1.00 | 0.51 | 0.05 |
| Regulación | Normativo | 646 | -0.00 | 1.00 | 0.04 |
| | Actual | 103 | 0.43 | 1.01 | 0.10 |

Las figuras que se muestran a continuación (Fig. 13, 14, 15, 16, 17 y 18), describen gráficamente los resultados de la comparación de medias de los factores de la variable independiente condiciones de trabajo, lo que permite visualizar el solapamiento existente en la distribución del factor ajuste organización-persona demostrando nuevamente la inexistencia de diferencias significativas en las muestras tanto normativas como de estudio, mientras que en el resto de las dimensiones (desarrollo, organización y entorno social, organización y entorno material y regulación) se puede visualizar la existencia de diferencias significativas entre ambas muestras (normativa y de estudio), donde la muestra

de estudio presenta distribuciones más sesgadas positivamente, tendiente a puntuaciones altas.

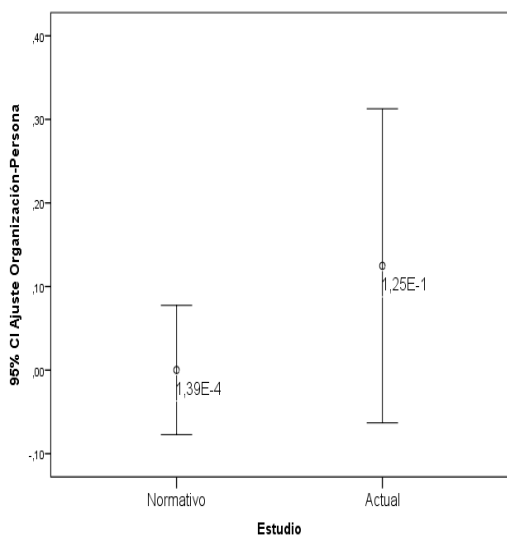


Figura 13: Media de la muestra normativa y de grupo para el Factor Ajuste Organización- Persona

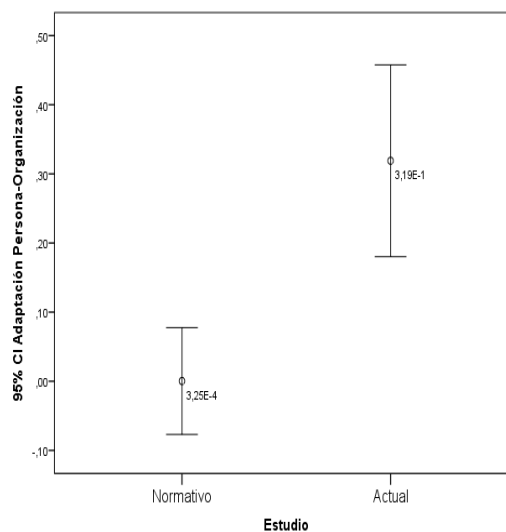


Figura 14: Media de la muestra normativa y de grupo para el Factor Adaptación Persona- Organización

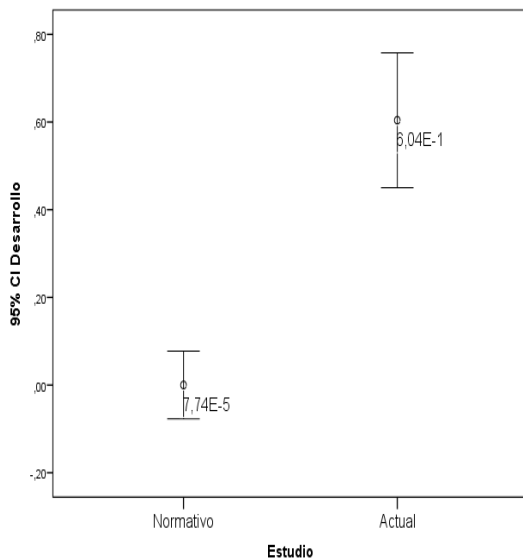


Figura 15: Media de la muestra normativa y de grupo para el Factor Desarrollo

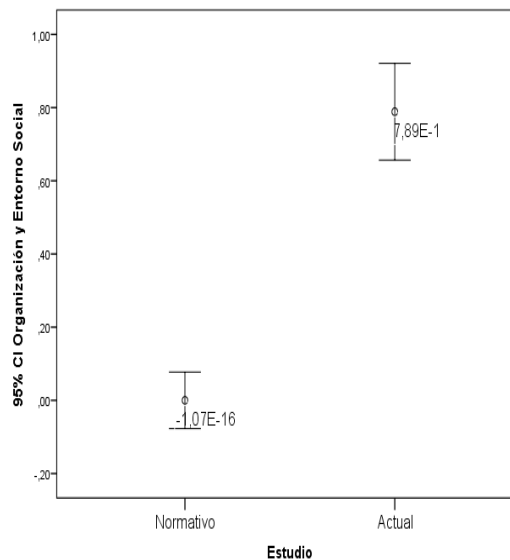


Figura 16: Media de la muestra normativa y de grupo para el Factor Organización y Entorno Social

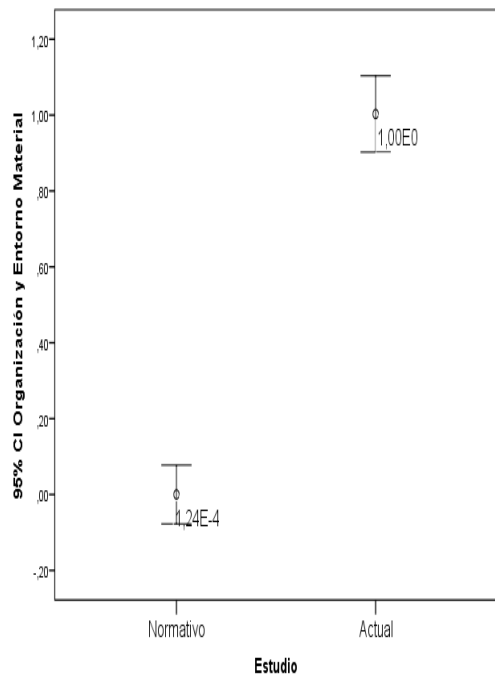


Figura 17: Media de la muestra normativa y de grupo para el Factor Organización y Entorno Material

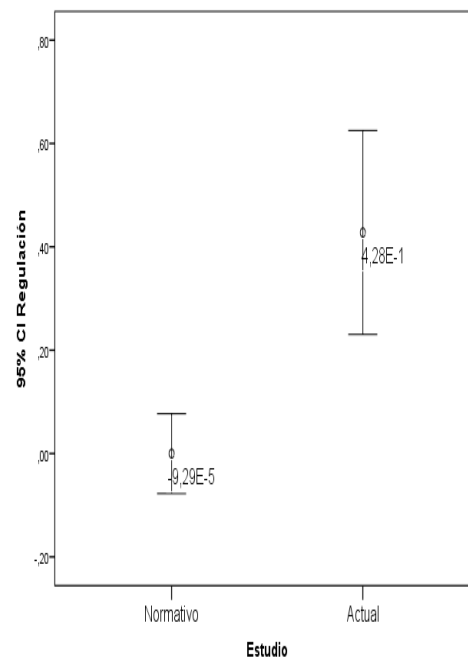


Figura 18: Media de la muestra normativa y de grupo para el Factor Regulación

Los puntajes para los factores de condiciones de trabajo se evalúan inicialmente en base a cinco niveles desde muy bajo hasta muy alto tal como se muestra en la Tabla 13, evidenciándose que, estas puntuaciones en la mayoría de los factores se distribuyen principalmente en valores muy altos, siendo el factor organización y entorno material el que presentó mayor concentración en el mayor nivel, tal como se representa gráficamente en la Figura 17. El factor ajuste organización persona muestra la mayor distribución en los niveles, desde bajo a muy alto. Con estos resultados se evidencia que los resultados en la variable independiente condiciones de trabajo en la muestra de estudio tienden a puntuaciones muy altas, con la observación especial sobre el factor ajuste organización persona la cual presenta valoraciones medias, y que es consistente con lo presentado anteriormente sobre la diferencia de medias de este factor para la muestra normativa con respecto a la muestra de estudio.

Tabla 13:

Distribución por niveles de condiciones de trabajo para la muestra de estudio

| Condiciones de trabajo | Ajuste Organización-Persona | Adaptación Persona-Organización | Desarrollo | Organización y Entorno Social | Organización y Entorno Material | Regulación |
|------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|-------------|-------------------------------|---------------------------------|------------|
| Muy Alto | 18.45% | 31.07% | 39.81% | 41.75% | 60.19% | 32.04% |
| Alto | 22.33% | 22.33% | 25.24% | 27.18% | 19.42% | 19.42% |
| Medio | 29.13% | 23.30% | 19.42% | 24.27% | 17.48% | 27.18% |
| Bajo | 19.42% | 15.53% | 12.62% | 5.83% | 2.91% | 15.53% |
| Muy Bajo | 10.68% | 7.77% | 2.91% | 0.97% | 0.00% | 5.83% |
| Modo | Medio | Muy Alto | Muy Alto | Muy Alto | Muy Alto | Muy Alto |
| Sin Diferencias con el modo | Muy Alto; Alto y Bajo | Alto y Medio | Ningún otro | Ningún otro | Ningún otro | Medio |

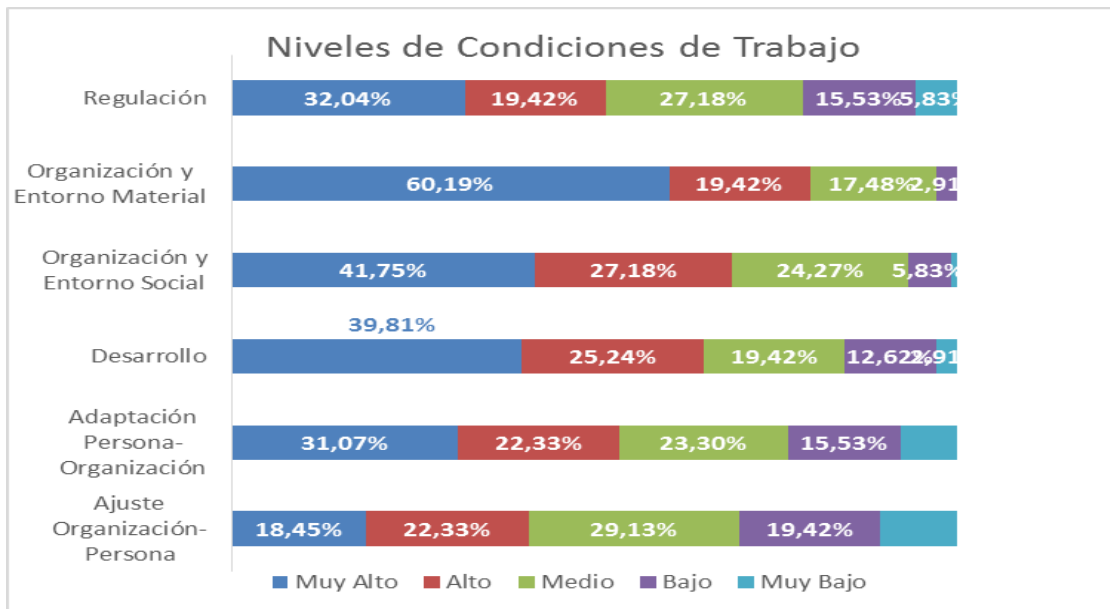


Figura 19: Niveles de disposición a fluir en el trabajo en la muestra de estudio

Al evaluar los indicadores de tendencia central, dispersión y forma de la variable independiente y sus factores, los resultados se muestran en la Tabla 14, evidenciándose que el factor que presenta mayor homogeneidad es el de organización y entorno material tal como se indica a través del coeficiente de variación [CV], esto quiere decir que las personas

6.3 Comprobación de supuestos

A fin de llevar a cabo el análisis multivariante que se planteó para el cumplimiento de los objetivos de investigación, fue necesario realizar la revisión del cumplimiento de los supuestos estadísticos correspondientes a fin de garantizar las condiciones necesarias para la ejecución del análisis de ruta.

6.3.1 Normalidad.

Tal como se presentaron en los resultados de los apartados anteriores para cada una de las variables en estudio se evaluó la normalidad de las distribuciones univariantes de los puntajes para la muestra estudio lo que evidenció la ausencia de normalidad en la mayoría de las variables. Tal es el caso en bienestar psicológico de las subdimensiones de bienestar psicológico general, subjetivo y material, en disposición a fluir en el trabajo dicha ausencia se presenta en los factores 2, 3 y 4 y en el constructo condiciones de trabajo, donde todas las subdimensiones fueron no normales, tal y como es presentado en la Tabla 15. Sobre la base de los criterios de Pardo y Ruiz (2002), no existe normalidad y se rechazará la H_0 cuando los criterios observados excedan el valor crítico de 1.96 con 95% de confianza.

Tabla 15:

Descripción del supuesto de normalidad de las distribuciones univariantes de las variables en estudio

| VARIABLES | SUBDIMENSIONES | DISTRIBUCIONES |
|-----------------------------------|--|----------------|
| Bienestar | Subjetivo | No normal |
| | Material | No normal |
| | Laboral | Normal |
| | Psicológico General | No normal |
| | Factor 1: Sensación de funcionamiento óptimo | Normal |
| Disposición a Fluir en el Trabajo | Factor 2: Implicación sobre la actividad laboral | No normal |
| | Factor 3: Unión entre acción y conciencia | No normal |
| | Factor 4: Sentido de Control | No normal |
| | Factor 5: Sentido Alterado del Tiempo | Normal |
| | EDFT-3 | Normal |
| Condiciones de Trabajo | Ajuste Organización-persona | No normal |

| | |
|---------------------------------|-----------|
| Adaptación persona-organización | No normal |
| Desarrollo | No normal |
| Organización y entorno social | No normal |
| Organización y entorno material | No normal |
| Regulación | No normal |

Debido a la falta del cumplimiento del supuesto de normalidad univariante, se procedió a calcular la normalidad multivariante haciendo uso de la curtosis multivariada de Mardia, esperando que el coeficiente de un valor entre -1.96 o +1.96, resultados que se presentan en la Tabla 16 la cual permite corroborar la inexistencia del supuesto, esto derivó la decisión de correr la ruta bajo la distribución de mínimos cuadrados no ponderados que se aplica bajo contextos de no normalidad multivariante.

Tabla 16:

Prueba de normalidad multivariante de las variantes que componen el modelo 2 de estudio (figura 21)

| | Curtosis | Error Estándar de la Curtosis |
|---------------------------------|----------|-------------------------------|
| Curtosis multivariada de Mardia | 24.32 | 5.831 |

6.3.2 Nula o baja Colinealidad.

El supuesto de colinealidad implica la correlación conjunta de variables de estudio, es por ello que se hace necesario garantizar para el análisis multivariante una independencia relativa (baja colinealidad), que permita describir el efecto de cada una de las variables por separado posteriormente. De acuerdo con el criterio planteado por Prieto y Muñiz (2000), para evaluar las correlaciones entre las variables objeto de estudio, se interpretan las correlaciones altas como excelente, asumiéndose estas como indicadores de colinealidad. Al evaluar la Tabla 17, donde se presentan las correlaciones entre las variables objeto de estudio y la interpretación según Prieto y Muñiz (2000), se puede asumir el cumplimiento del supuesto de no colinealidad requerido para el análisis de ruta, ya que los coeficientes de correlación presentados son bajos o casi nulos en su mayoría. Solo en el caso de la relación de la condición de trabajo en la dimensión organización y entorno social con la variable

disposición a fluir en el trabajo se muestra una correlación baja pero significativa, y aun cuando esto no invalida el supuesto si podría incidir posteriormente en el error de estimación.

Tabla 17:

Evaluación de la ausencia de Colinealidad de la variable predictora a partir de las correlaciones entre variables

| | Bienestar Psicológico General | | | EDFT-3 | | |
|--|-------------------------------|------------------|----------------|------------------------|------------------|----------------|
| | Correlación de Pearson | Sig. (bilateral) | Interpretación | Correlación de Pearson | Sig. (bilateral) | Interpretación |
| Ajuste | | | | | | |
| Organización-Persona | 0.18 | 0.068 | Inadecuado | 0.12 | 0.233 | Inadecuado |
| Adaptación Persona-Organización | 0.18 | 0.07 | Inadecuado | 0.16 | 0.101 | Inadecuado |
| Desarrollo | 0.06 | 0.578 | Inadecuado | 0.07 | 0.504 | Inadecuado |
| Organización y Entorno Social | 0.19 | 0.052 | Inadecuado | 0.23 | 0.023 | Suficiente |
| Organización y Entorno Material | -0.05 | 0.593 | Inadecuado | -0.12 | 0.239 | Inadecuado |
| Regulación | 0.11 | 0.284 | Inadecuado | -0.07 | 0.481 | Inadecuado |
| EDFT-3 | 0.74 | 0 | Excelente | | | |

6.4 Análisis multivariante

Para dar cumplimiento al objetivo general de la investigación el cual se proponía explorar el efecto mediador de la disposición a fluir en el trabajo en la relación entre condiciones de trabajo y bienestar psicológico, se llevó a cabo un análisis de ruta que permite evaluar los efectos de las variables independientes sobre la dependiente, para ello se realiza un análisis inicial de efectos directos e indirectos evaluando los impactos por separado de cada variable y/o dimensión sobre el bienestar y posteriormente se realiza el análisis de la ruta completo para evaluar el modelo y contrastar las hipótesis de investigación.

Sin embargo, al realizar los cálculos correspondientes se evidenció una ausencia de los indicadores de ajuste para la interpretación del modelo final que suponía el impacto de las variables y dimensiones de disposición a fluir en el trabajo y condiciones de trabajo sobre el puntaje total de bienestar psicológico. Para darle sustento a lo anterior, se presenta el ajuste de ruta a través de la Tabla 18.

Tabla 18:
Ajuste de Ruta

| Medidas de Ajuste Absoluto | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|----------------------|----|--|---|--|-------------------|--|---|-------------------|---|-------|---|-------|----|
| 103 | Tamaño de la Muestra | gl | χ^2 solo aplicable a muestras medianas o pequeñas | p valor del χ^2 | Parámetros de no centralidad ($\chi^2 - gl$) | | Parámetro de no centralidad a escala o estandarizada ($\chi^2 - gl$)/n | Error de aproximación cuadrático medio (RMSEA) solo aplicable para muestras grandes (sustituye al RMSR) | p valor del RMSEA | | | | | |
| Modelo 1 | moderada | 0 | Falta información | Falta información | Falta información | Falta información | 0,00 | No: relativo por el tamaño de la muestra | 0,262 | N/A: La muestra no es grande; utilice el RMSR | 0,000 | Ok | | |
| Modelo 2 | moderada | 13 | 48,87 | Reportar la magnitud, pero interpretar los otros indicadores de ajuste que corrigen la hipersensibilidad del Chi2 al tamaño de la muestra | 0,00 | Ok | 35,87 | Ok: relativo por el tamaño de la muestra | 0,35 | No: relativo por el tamaño de la muestra | 0,164 | N/A: La muestra no es grande; utilice el RMSR | 0,000 | Ok |

Al analizar la Figura 20, correspondiente al Modelo 1 es necesario acotar que ninguna de las variables (disposición a fluir en el trabajo y condiciones de trabajo), trabajando con el puntaje total, no arrojaron correlaciones significativas con bienestar psicológico. De allí que para llevar a cabo el análisis de las variables y dar respuesta a los objetivos de investigación se procedió posteriormente a desarrollar modelos de ruta independientes para cada una de las dimensiones del bienestar psicológico.

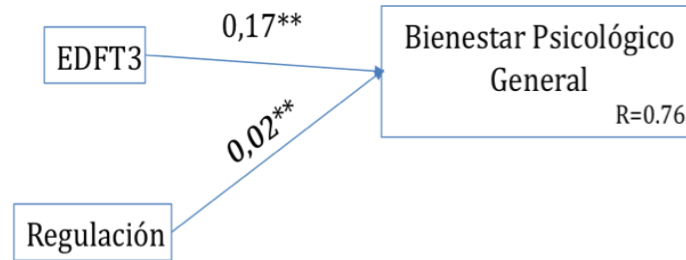


Figura 20: Modelo 1: Diagrama de ruta de disposición a fluir en el trabajo y condiciones de trabajo sobre bienestar general

Sobre la base de lo anterior se procede a presentar los resultados de los efectos directos e indirectos de las variables independientes para cada una de las dimensiones de la variable dependientes, tal como se representa gráficamente en la Figura 21.

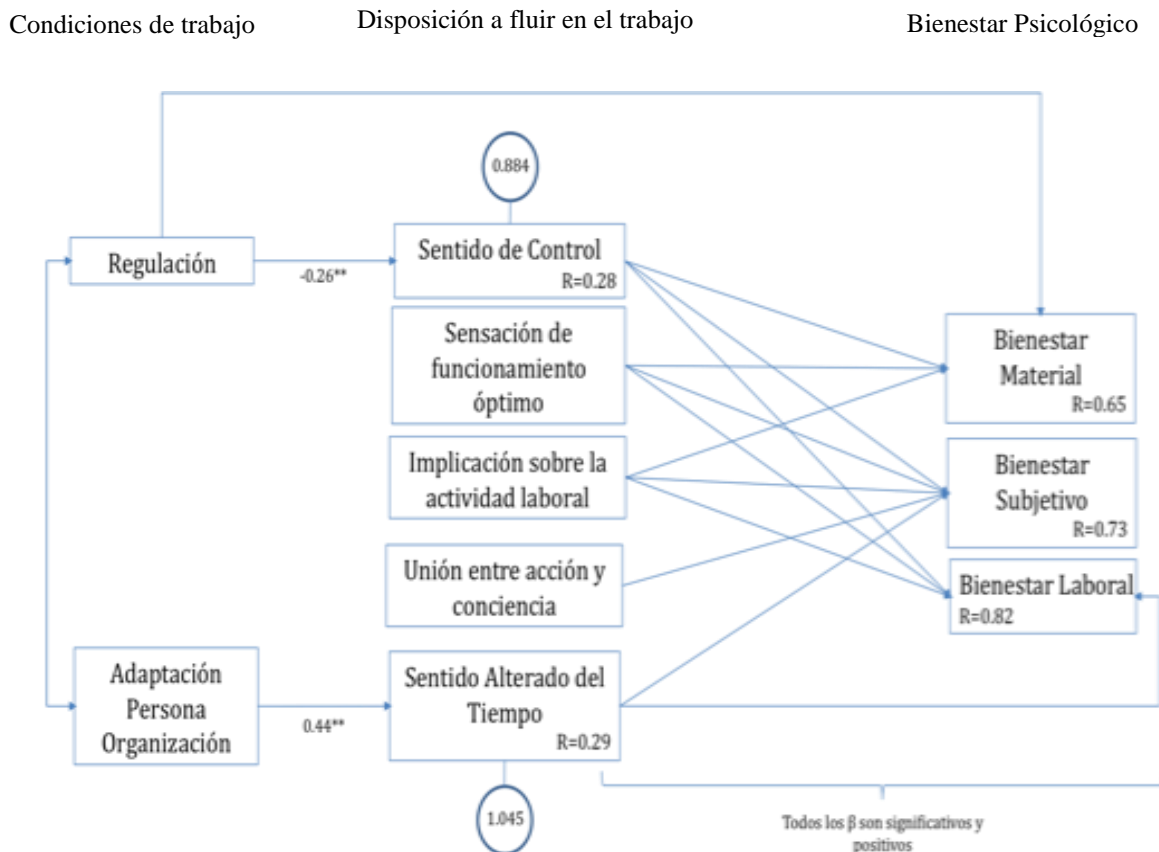


Figura 21: Modelo 2: Diagrama de ruta de disposición a fluir en el trabajo y condiciones de trabajo sobre bienestar material, subjetivo y laboral.

6.4.1 Análisis de los efectos.

Se procedió a calcular los efectos de una variable sobre otra, presentándose solamente aquellos efectos que resultaron significativos. Para ello, se presentarán los resultados agrupándose en pares de variables que permiten describir parcialmente los efectos. Todas las relaciones presentadas pueden evidenciarse en los diagramas de rutas resultantes que se podrán observar en las Figuras 22, 23, 24, 25 y 26 los cuales representan el denominado Modelo 2.

6.4.1.1 Condiciones de trabajo y su efecto sobre el bienestar psicológico.

En la Figura 22 se muestra el efecto directo entre condiciones de trabajo y bienestar psicológico en la dimensión en la que esta relación resultó significativa:

- Sobre el bienestar material, ejerce un impacto positivo, directo y bajo la dimensión de la variable condiciones de trabajo denominada regulación ($\beta=0.03$), es decir, que se espera que altas puntuaciones en las condiciones de regulación referidas a creencias sobre la capacidad que posee la organización para adaptar su funcionamiento para que permitir una conciliación trabajo-vida privada y familiar (Millán, Calvanese y D'Aubeterre, 2013), deben impactar de manera significativa y positiva sobre el bienestar psicológico.

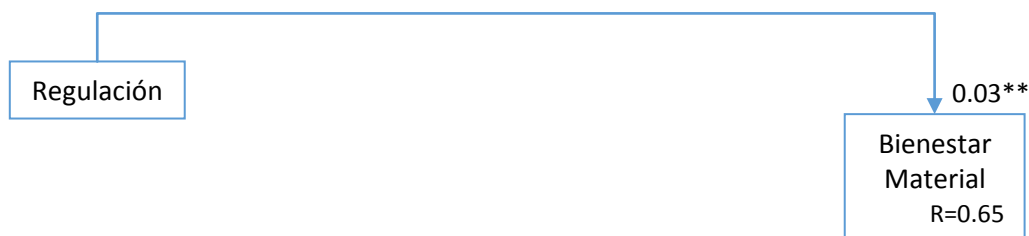


Figura 22: Efecto directo de condiciones de trabajo sobre el bienestar psicológico

La hipótesis específica planteada hacía referencia que las condiciones de trabajo influyen sobre el bienestar psicológico de manera directa y positiva, la cual ha sido corroborada parcialmente debido a que solo uno de los factores de condiciones de trabajo

tuvo un efecto significativo directo y positivo sobre la dimensión de bienestar psicológico denominado bienestar material.

6.4.1.2 Disposición a fluir en el trabajo y su efecto sobre el bienestar psicológico.

En las Figuras 23, 24 y 25 se muestran los efectos directos entre disposición a fluir en el trabajo y bienestar psicológico en las dimensiones en las que estas relaciones resultaron significativas:

- La dimensión de disposición a fluir en el trabajo denominada sentido de control tiene un efecto directo y positivo sobre bienestar material ($\beta=0.05$), bienestar subjetivo ($\beta=0.03$), y bienestar laboral ($\beta=0.02$), es decir, que se espera que altas puntuaciones en sentido de control referida al grado en que la persona percibe una mayor experticia sobre las tareas que demandan cotidianamente el trabajo y el grado de control percibido que éste posee sobre dichas tareas que comúnmente desempeña (Millán, 2012), deben impactar de manera significativa y positiva sobre el bienestar material, subjetivo y laboral.
- La sensación de funcionamiento óptimo con respecto al bienestar psicológico tiene un efecto positivo, directo y bajo sobre el bienestar material ($\beta=0.05$), bienestar subjetivo ($\beta=0.03$) y bienestar laboral ($\beta=0.05$), es decir, que se espera que altas puntuaciones en sensación de funcionamiento óptimo que supone la percepción que tiene el trabajador de una mayor alineación entre sus objetivos personales y los logros obteniendo en el trabajo (Millán, 2012), deben impactar de forma positiva y directa al bienestar material, subjetivo y laboral.
- La implicación sobre la actividad laboral tiene un efecto positivo, directo y bajo sobre las dimensiones de bienestar material ($\beta=0.05$), subjetivo ($\beta=0.03$) y laboral ($\beta=0.08$), esperando que altas puntuaciones en la implicación sobre la actividad laboral que supone el grado de satisfacción intrínseca que le produce al trabajador el

desempeño de su rol laboral (Millán, 2012), impacta positiva y directamente sobre el bienestar material, subjetivo y laboral.

- La dimensión de disposición a fluir en el trabajo denominada unión entre acción y conciencia tiene un efecto positivo directo y bajo sobre el bienestar subjetivo ($\beta=0.01$), es decir, que altas puntuaciones en la dimensión unión entre acción y conciencia que hace referencia al grado en que el trabajador percibe una mayor automatización de su ejecución en el trabajo (Millán, 2012), debe impactar positiva y directamente sobre el bienestar subjetivo.
- El sentido alterado del tiempo tiene un efecto directo, positivo y bajo sobre el bienestar subjetivo ($\beta=0.01$) y bienestar laboral ($\beta=0.02$), es decir, que puntuaciones altas en sentido alterado del tiempo, referido esto a la percepción de un mayor grado de distorsión en el paso del tiempo, debido a la intensidad de focalización que hace el trabajador sobre la tarea que ejecuta (Millán, 2012), impacta de forma directa y positiva sobre el bienestar subjetivo y laboral.

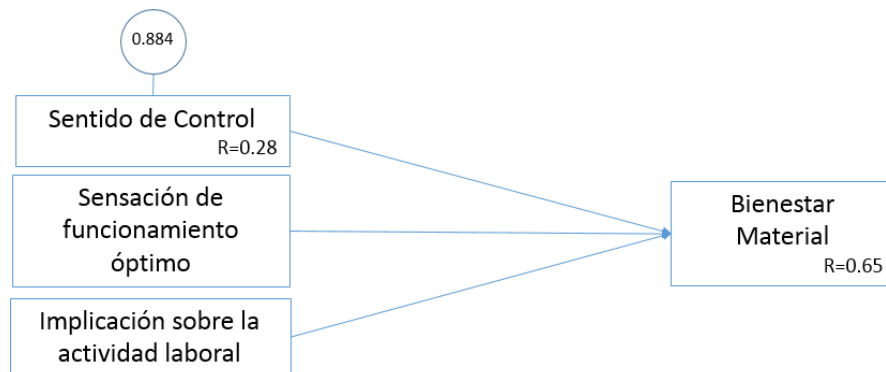


Figura 23: Efectos directos de Disposición a fluir en el trabajo sobre el bienestar material

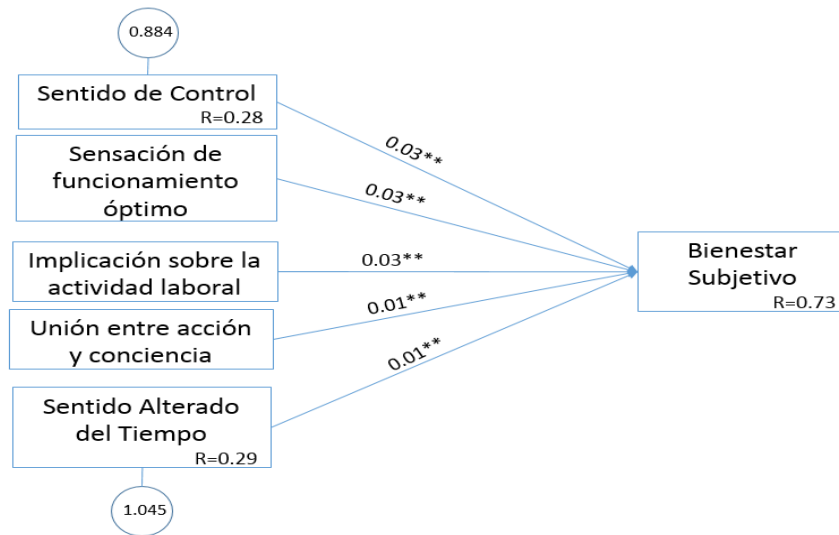


Figura 24: Efectos directos de Disposición a fluir en el trabajo sobre el bienestar subjetivo

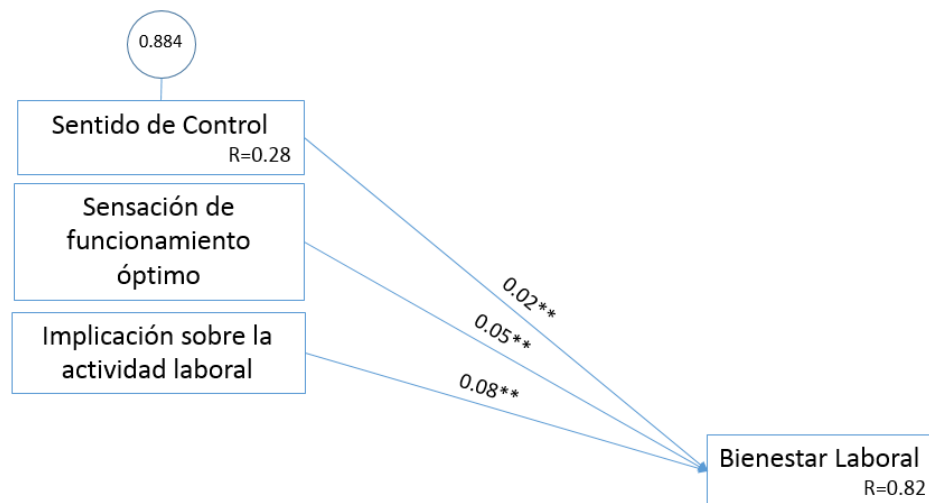


Figura 25: Efectos directos de Disposición a fluir en el trabajo sobre el bienestar laboral

Los resultados antes descritos y presentados en la figuras 23, 24 y 25 permite evidenciar la comprobación parcial de la hipótesis propuesta donde se indicaba que la disposición a fluir en el trabajo influye de manera directa y positiva sobre el bienestar psicológico, cumpliéndose este supuesto en las dimensiones sentido de control, sensación de funcionamiento óptimo e implicación sobre la actividad laboral, mientras que las dos dimensiones restantes solo presentan dicho efecto sobre el bienestar subjetivo en el caso de

la unión entre acción y conciencia y sobre el bienestar subjetivo y laboral en el caso de la dimensión de sentido alterado del tiempo.

6.4.1.3 Condiciones de trabajo y su efecto sobre Disposición a fluir en el trabajo.

En la Figura 26 se muestra los efectos directos entre condiciones de trabajo y disposición a fluir en el trabajo en las dimensiones en las que estas relaciones resultaron significativas:

- La regulación tiene un efecto directo, negativo y bajo con sentido de control ($\beta=-0.26$), es decir, que puntuaciones altas en regulación, referidas a creencias sobre la capacidad que posee la organización para adaptar su funcionamiento y permitir una conciliación trabajo-vida privada y familiar (Millán, Calvanese y D'Aubeterre, 2013), impactan de forma negativa el sentido de control, produciendo bajos puntajes en dicha variable.
- La condición de trabajo, adaptación persona organización tiene un efecto directo, positivo y bajo sobre sentido alterado del tiempo, es decir, que puntuaciones altas en la adaptación persona organización, referida ésta a la percepción acerca de la capacidad que tiene la persona dentro de sus condiciones de trabajo actuales, para ajustarse a la dinámica de trabajo y demás demandas organizacionales (Millán, 2015), mayor serán las puntuaciones en sentido alterado del tiempo.

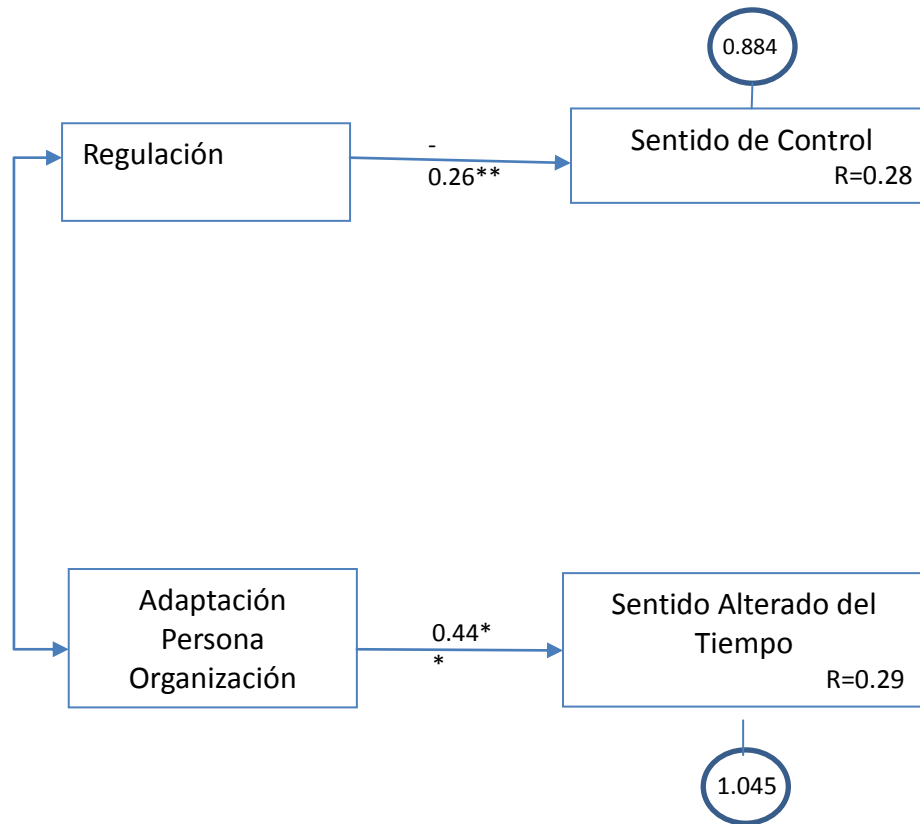


Figura 26: Efectos directos de Condiciones de trabajo sobre Disposición a fluir en el trabajo

Los resultados antes descritos y presentados en la Figura 26 permiten evidenciar la comprobación parcial de la hipótesis propuesta donde se indicaba que las condiciones de trabajo influyen en la disposición a fluir en el trabajo de manera directa y positiva. Esto debido a que tan solo en dos condiciones de trabajo se obtuvo un efecto directo sobre dos factores de disposición a fluir en el trabajo, siendo el efecto entre regulación y sentido de control negativo, mientras que la relación adaptación persona organización y sentido alterado del tiempo positivo.

6.4.1.4 Disposición a fluir en el trabajo, Condiciones de trabajo y su efecto sobre el bienestar psicológico.

En cuanto a los efectos indirectos que resultaron significativos se obtuvieron los siguientes resultados que son presentados en la Tabla 18.

- La dimensión denominada regulación perteneciente a la variable condiciones de trabajo tiene un efecto indirecto, negativo y bajo sobre el bienestar material ($\beta = -0.013$), subjetivo ($\beta = -0.013$), y laboral ($\beta = -0.0052$), que es mediado por el sentido de control, ocasionando que se disminuya el efecto de la regulación sobre el bienestar material, subjetivo y laboral, es decir, cuando la relación se vea mediada por sentido de control referido al grado en que la persona percibe una mayor experticia y control sobre las tareas que demanda cotidianamente el trabajo que desempeña (Millán, 2012), disminuirá el efecto de la regulación que se refiere a las creencias sobre la capacidad que posee la organización para adaptar su funcionamiento y permitir una conciliación trabajo-vida privada y familiar (Millán, Calvanese y D'Aubeterre, 2013), aumentando los niveles de bienestar material, subjetivo y laboral.
- La adaptación persona organización tiene un efecto indirecto, positivo y bajo sobre el bienestar subjetivo ($\beta = 0.0044$), y laboral ($\beta = 0.0088$), siendo mediado por el sentido alterado del tiempo, lo que ocasiona que se disminuya el efecto de la adaptación persona organización., es decir, a mayores puntajes de adaptación persona organización que se refiere a la percepción acerca de la capacidad que tiene la persona dentro de sus condiciones de trabajo actuales, para ajustarse a la dinámica de trabajo y demás demandas organizacionales (Millán, 2015), mayor será su percepción de bienestar subjetivo y laboral, disminuyendo el efecto de la primera variable cuando la persona tenga la percepción de un mayor grado de distorsión en el paso del tiempo, debido a la intensidad de focalización que hace el trabajador sobre la tarea que ejecuta (Millán, 2012). Adicionalmente, según los resultados, esta condición de trabajo no tiene un efecto directo sobre ninguna de las dimensiones del bienestar psicológico.

Tabla 19:

Efectos indirectos de Condiciones de trabajo y disposición a fluir en el trabajo sobre el bienestar psicológico

| Efecto | VI | Mediadora | VD | Beta (β) |
|-----------|---------------------------------|--------------------|------------------------------|------------------|
| Indirecto | Regulación | Sentido de Control | Bienestar Material | -0.013 |
| Indirecto | Regulación | Sentido de Control | Bienestar Subjetivo | -0.013 |
| Indirecto | Regulación | Sentido de Control | Bienestar Laboral | -0.0052 |
| Indirecto | Adaptación Persona Organización | Sentido del tiempo | Alterado Bienestar Subjetivo | 0.0044 |
| Indirecto | Adaptación Persona Organización | Sentido del tiempo | Alterado Bienestar Laboral | 0.0088 |

Estos resultados (Tabla 18), no corroboran la hipótesis donde se planteaba que la disposición a fluir en el trabajo media la relación entre el bienestar psicológico y las condiciones de trabajo, aumentando su efecto, ya que en los resultados antes expuestos se puede evidenciar que la mediación de las dimensiones que resultaron significativas de disposición a fluir en el trabajo sentido de control y sentido alterado del tiempo no aumentaron el efecto de la relación entre las dimensiones de bienestar psicológico y condiciones de trabajo sino disminuyeron su efecto.

6.4.1.5 Determinación del efecto total.

La Tabla 19 presenta los efectos directos, indirectos y totales por variables, resultando ser el que más puntúa el efecto positivo y directo entre la implicación sobre la actividad laboral y el bienestar laboral (0.08), mientras que el efecto que obtuvo menor puntaje fue el efecto directo entre unión entre acción y conciencia y bienestar subjetivo (0.01).

En cuanto a los efectos indirectos presentados en la Tabla 19, la mayor puntuación la obtuvo la relación entre regulación y bienestar material mediado por el sentido de control (0.037), mientras que el menor puntaje fue obtenido por la relación entre adaptación persona organización y bienestar subjetivo mediado por el sentido alterado del tiempo (0.0144).

Tabla 20:
Efectos totales

| Dependiente | Independiente | Mediadora | Directos | Efectos Indirectos | Totales |
|---------------------|---------------------------------|--|----------|--------------------|---------|
| Bienestar Material | Regulación | - | 0.03 | - | 0.03 |
| Bienestar Material | Regulación | Sentido de Control | 0.05 | -0.013 | 0.037 |
| Bienestar Subjetivo | Regulación | Sentido de Control | 0.03 | -0.013 | 0.017 |
| Bienestar Laboral | Regulación | Sentido de Control | 0.02 | 0.0052 | 0.0148 |
| Bienestar Material | - | Sensación de funcionamiento óptimo | 0.05 | - | 0.05 |
| Bienestar Subjetivo | - | Sensación de funcionamiento óptimo | 0.03 | - | 0,03 |
| Bienestar laboral | - | Sensación de funcionamiento óptimo | 0.05 | - | 0.05 |
| Bienestar Material | - | Implicación sobre la actividad laboral | 0.05 | - | 0.05 |
| Bienestar subjetivo | - | Implicación sobre la actividad laboral | 0.03 | - | 0.03 |
| Bienestar laboral | - | Implicación sobre la actividad laboral | 0.08 | - | 0.08 |
| Bienestar subjetivo | - | Unión entre acción y conciencia | 0.01 | - | 0.01 |
| Bienestar subjetivo | Adaptación persona organización | Sentido alterado del tiempo | 0.01 | 0.0044 | 0.0144 |
| Bienestar laboral | Adaptación persona organización | Sentido alterado del tiempo | 0.02 | 0.0088 | 0.0288 |

6.4.2 Diagrama de ruta.

7.4.2.1 Modelo 2.1: disposición a fluir en el trabajo y condiciones de trabajo sobre bienestar material.

Es importante comenzar por el factor bienestar material, el cual sólo está siendo explicado por el componente de regulación, vinculado con condiciones de trabajo, por su parte, se debe acotar que existe entre ambas dimensiones una correlación baja y negativa, lo cual quiere decir que al existir una baja regulación por parte de la empresa, existe un alto sentido de control lo cual permite una autonomía en la toma de decisiones dentro del ámbito laboral, por su parte al existir una alta regulación dentro de la empresa existe un bajo sentido de control lo cual limita o restringe la toma de decisiones. A su vez, es de vital importancia hacer notar la relación que posee la regulación con el bienestar material, ya que si bien por un lado existe una alta regulación con las normas que restarían el valor y el aporte individual, por otro lado, dicha regulación aumenta la satisfacción material, ya que es la empresa misma quien te provee de los materiales y herramientas necesarias para que el desempeño del rol sea lo más atinado posible acarreado entonces, el incremento de la sensación de funcionamiento óptimo y la implicación sobre la actividad laboral. (Ver Figura 27)

Otro aspecto digno de resaltar es la vinculación entre adaptación persona organización y sentido alterado del tiempo, lo cual permite dar una lectura de que en la medida que la persona asimile e introyecte de una manera más satisfactoria las normas de la empresa, en esa medida existe la posibilidad de tener la sensación de que el tiempo pasa sin ser percibido de manera objetiva (Ver Figura 27).

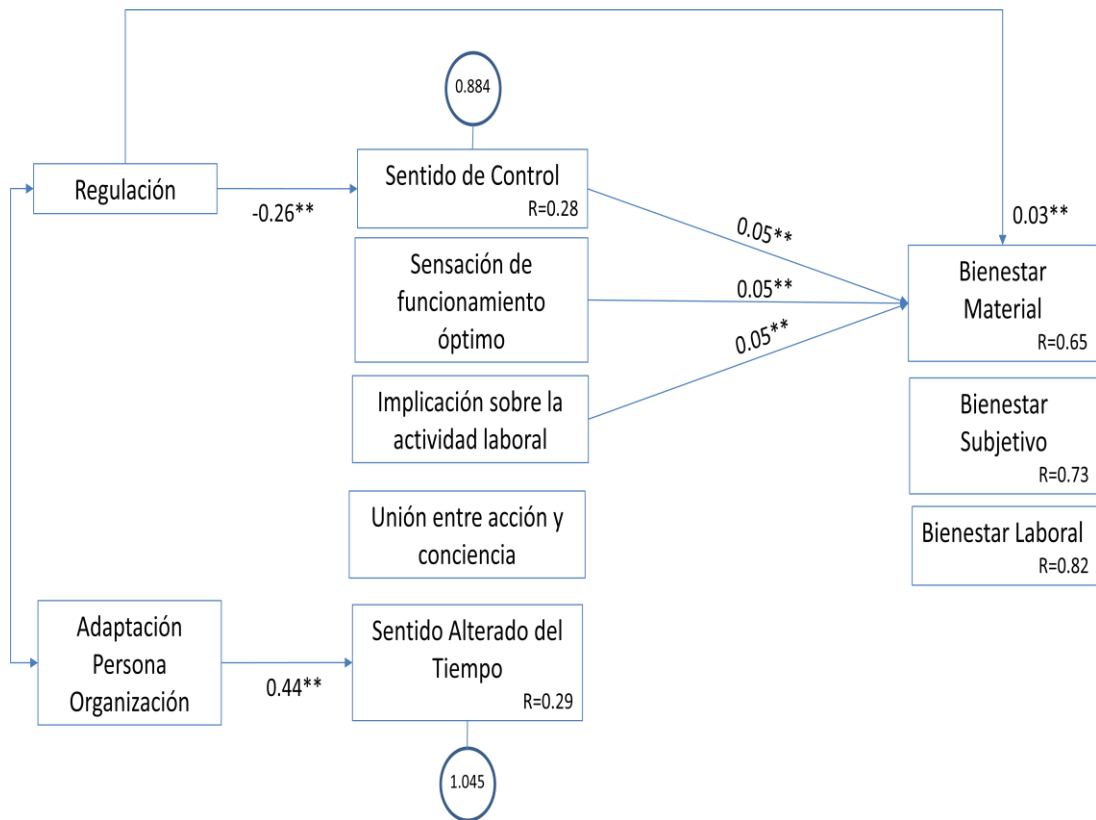


Figura 27: Diagrama de Ruta de Bienestar Material

6.4.2.2 Modelo 2.2: disposición a fluir en el trabajo y condiciones de trabajo sobre bienestar subjetivo.

Al analizar la Figura 28, es menester acotar que al existir una baja y negativa correlación entre sentido de control y regulación, la cual fue explicada en párrafos anteriores, puede estar estrechamente vinculada con el bienestar subjetivo el cual está directamente vinculado con el bienestar percibido por el self. Aunado a esto, la persona se siente que está realizando el rol o el cargo de manera óptima, implicándose en cada tarea que realiza, lo que acarrearía que se sienta abstraído en la misma y pierda la percepción y noción del tiempo. Por su parte, es importante destacar que la adaptación persona-organización explica o aporta al bienestar subjetivo, lo que daría una lectura de que la empresa a nivel de recursos materiales y de inducción al personal está realizando excelentes tareas y dinámicas permitiendo de esta forma, que los trabajadores aumenten su bienestar subjetivo.

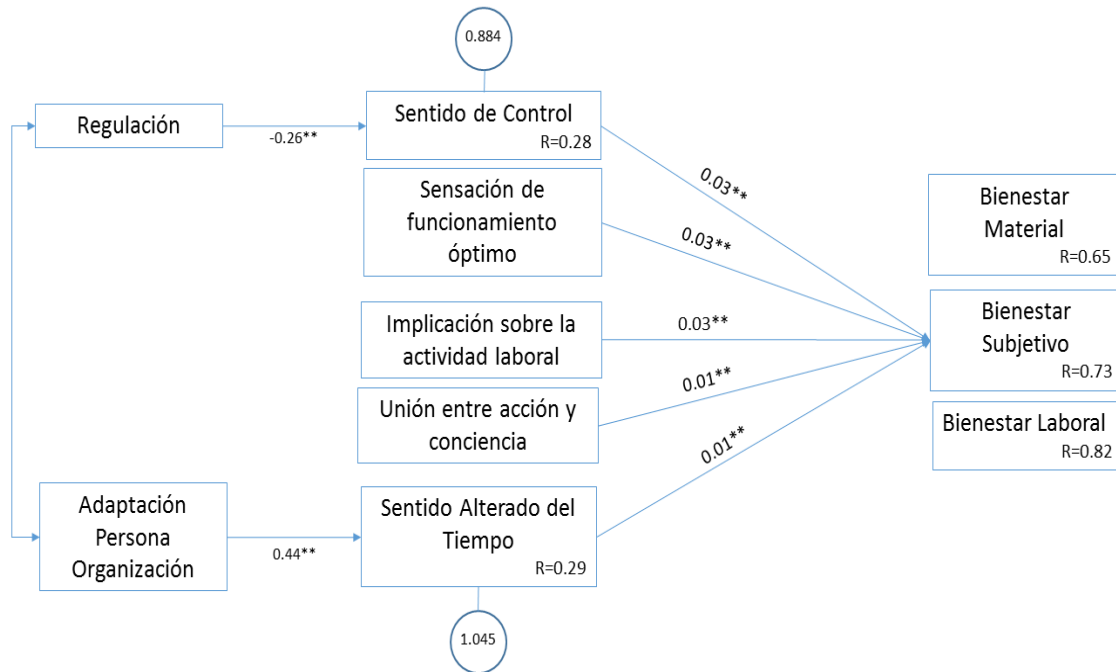


Figura 28: Diagrama de Ruta de Bienestar Subjetivo

6.4.2.3 Modelo 2.3: disposición a fluir en el trabajo y condiciones de trabajo sobre bienestar laboral.

Al estudiar la Figura 29, se pueden rescatar los siguientes aspectos, las normas o la regulación está afectando de manera significativa el bienestar laboral, lo cual puede ser leído de la siguiente forma: si bien las reglas y normas afectan de manera positiva el bienestar laboral y el subjetivo, por el otro lado, está repercutiendo de manera significativa sobre el bienestar laboral, el clima y la satisfacción de los trabajadores de esta empresa. Otro aspecto digno de destacar es que la sensación de funcionamiento óptimo y la implicación sobre la actividad laboral aportan al bienestar laboral.

Por su parte, la adaptación de la persona está vinculada con el sentido alterado del tiempo, lo cual podría dar una lectura de que si las normas y las metodologías no son bien explicadas, por tanto las personas no pueden adoptarlas como propias, lo cual estaría afectando o explicando sin dudas el bienestar laboral.

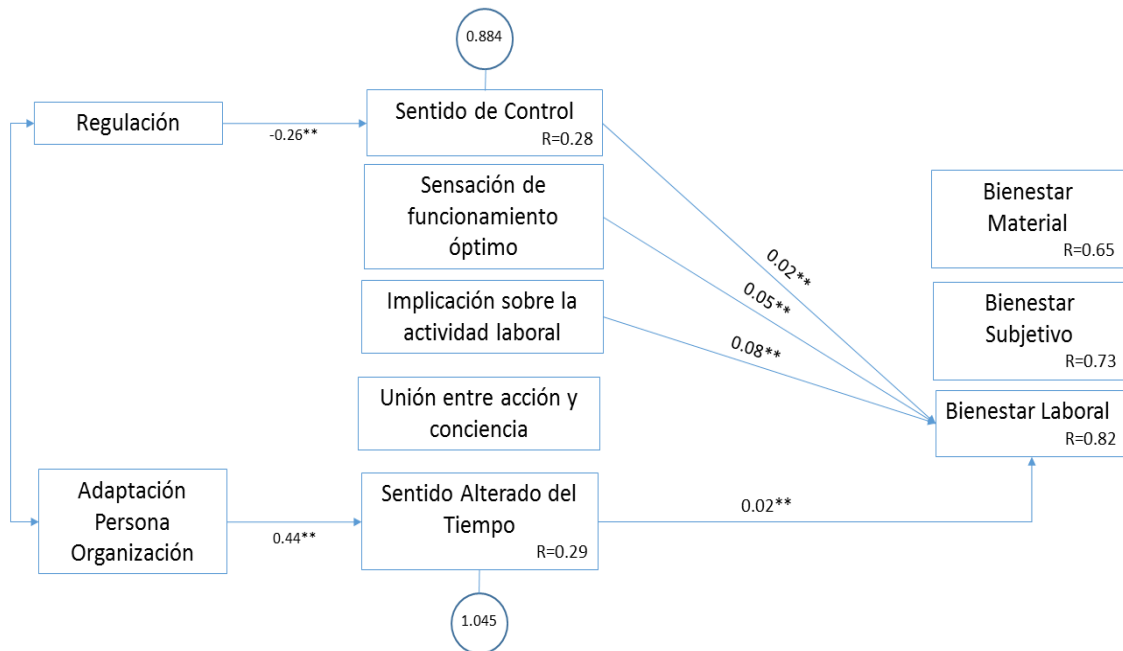


Figura 29: Diagrama de Ruta de Bienestar Laboral

VII. Discusión

La presente investigación se planteó como pregunta ¿la disposición a fluir en el trabajo tendrá un efecto mediador en la relación de condiciones de trabajo y bienestar psicológico, en una muestra de trabajadores de una empresa productora y comercializadora de alimentos?, para responder a ello se estableció como objetivo general explorar el efecto mediador de la disposición a fluir en el trabajo en la relación entre condiciones de trabajo y bienestar psicológico, lo cual se indagó a través de un análisis de ruta multivariante, que permitió contrastar las hipótesis planteadas.

Para iniciar esta discusión es imprescindible hacer referencia al constructo de bienestar como un indicador de salud mental, variable que ha reclamado una especial atención desde los años 80, cuando la OMS definió la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (Alcántara, 2008, p. 2). Convirtiéndose el bienestar en la expresión psicológica de la salud que se presenta en todos los ámbitos de la vida de un ser humano (D´Aubeterre, 2011). Es por ello, que el bienestar ha cobrado desde sus inicios gran importancia debido a la presencia de múltiples factores que lo pueden afectar y que finalmente pueden terminar generando afecciones en la salud tal como lo indica López, Osca y Peiró (2007).

Con la finalidad de evitar dichas afecciones que afectan negativamente la salud y considerando la importancia de la cantidad de horas que se invierten al día en espacios laborales, se hace imprescindible hacer foco especial en entornos de trabajo, y es allí donde la capacidad de compromiso con la tarea puede marcar la diferencia en el nivel de afectación de estímulos adversos. Al respecto se define la disposición a fluir en el trabajo como un estado mental que poseen los individuos cuando sus pensamientos se encuentran de manera armoniosa y ordenada al realizar una actividad, esto ocurre, ya que el individuo se está dedicando a aquellas tareas que le satisfacen (Csikszentmihalyi, 2007).

Los estímulos o condiciones negativas que impactan de manera frecuente al trabajador permean en la evaluación subjetiva de su estado de bienestar. Algunos autores

han numerado estas condiciones del empleo considerando la higiene, la salud, la seguridad, la organización del trabajo, el bienestar y la conciliación trabajo- vida (Millán, Calvanese y D'Aubeterre, 2013).

Con el auge de la psicología positiva como disciplina científica estas variables han cobrado gran importancia; tal como la experiencia presentada por la OIT en el programa enfocado en el mejoramiento de las condiciones de trabajo PIACT, el cual propone según la OIT dentro de sus principios los siguientes aspectos:

- 1) El mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo constituye el elemento esencial en la promoción de la justicia social.
- 2) En la prosecución de este objetivo es fundamental tener en cuenta que:
 - a- El trabajo debería realizarse en un ambiente seguro y salubre;
 - b- Las condiciones de trabajo deberían ser compatibles con el bienestar y la dignidad humana de los trabajadores;
 - c- El trabajo debería ofrecer al trabajador posibilidades reales de desarrollar su personalidad y de servir a la sociedad. (cp. Nicolaci, 2008, p. 5)

Por su parte, en Venezuela, en los últimos años se han desarrollado o reformado instrumentos legales como la LOTTT (2012) y la LOPCYMAT (2005) las cuales hacen especial énfasis en considerar la importancia de brindar a todos los trabajadores las condiciones de trabajo necesarias y la obligación que tienen las empresas de velar por el bienestar y la salud de los mismos.

A partir de la atención que merece esta temática y los esfuerzos que diversas disciplinas han ejecutado para la comprensión de variables que interactúan con la salud de los trabajadores y sus condiciones de trabajo, se desarrolló la presente investigación, tomando en consideración tres variables principales (bienestar psicológico, condiciones de trabajo y disposición a fluir en el trabajo), tomando como contexto de análisis trabajadores de una empresa productora y distribuidora de alimentos venezolana.

Las hipótesis contrastadas en esta investigación permiten reconocer las influencias directas o indirectas de estas variables sobre el bienestar psicológico. En cuanto a la

primera hipótesis postulada, que hace referencia a la influencia directa y positiva de las condiciones de trabajo sobre el bienestar psicológico, fue confirmada parcialmente, debido a que solo la condición de trabajo denominada regulación tuvo un efecto directo y positivo sobre la subdimensión bienestar material. Esto quiere decir, que los trabajadores que formaron parte de la muestra, perciben que la organización impone ciertas normas que les quita control sobre - por ejemplo - aspectos como conciliación trabajo – vida privada y familiar ya que la empresa adapta su funcionamiento para que los individuos posean dicha conciliación, pero termina siendo una norma impuesta que no es controlada por los sujetos, pero a pesar de esto los trabajadores son capaces de sacrificar parte de su libertad de acción ya que esto les permite obtener beneficios materiales. Esto puede ser explicado a través de la paradoja del trabajo contemporáneo propuesta por Kwant (1963), donde el autor expresa “el trabajo nos hace libres y el trabajo limita nuestra libertad” (p.17), en este caso el trabajo hace libre a las personas a través del bienestar material permitiéndoles con esto tener cierto campo de acción pero a su vez los limita a través de la regulación.

La segunda hipótesis postulada refiere al impacto de la disposición a fluir en el trabajo directo y positivo sobre el bienestar psicológico, la cual fue comprobada parcialmente, cumpliéndose este supuesto solo en el caso de bienestar material y laboral sobre la que recae el efecto directo y positivo de sentido de control, sensación de funcionamiento óptimo e implicación sobre la actividad laboral, mientras que en el caso del bienestar subjetivo recae el efecto directo y positivo de sentido de control, sensación de funcionamiento óptimo, implicación sobre la actividad laboral, unión entre acción y conciencia y sentido alterado del tiempo, explicando a continuación más a profundidad dichos efectos.

Al hablar del efecto positivo y directo que tiene el sentido de control sobre el bienestar material y laboral, se infiere que en la medida que los trabajadores sienten mayor grado de control sobre las tareas que desempeñan aumenta su percepción de bienestar material y laboral. Aunado a esto, si los trabajadores perciben que sus objetivos personales se corresponden con los logros que obtienen aumenta el bienestar material, laboral y subjetivo, correspondiéndose esto con el efecto directo y positivo que tiene la sensación de

funcionamiento óptimo con el bienestar material, laboral y subjetivo evidenciándose esto en la teoría, ya que según Csikszentmihalyi (2007), en la medida en que los sujetos emplean más energía psíquica en las metas que se propongan y en la medida en que dichas metas no se cumplan esto afectará su bienestar, observándose que en la empresa estudiada se obtuvo el efecto contrario, es decir, las metas que se proponen son logradas y esto aumenta las tres dimensiones de bienestar antes mencionadas.

En cuanto al sentido alterado del tiempo, los individuos que formaron parte de la muestra perciben una distorsión en el paso del tiempo debido a que se focalizan en las tareas que ejecutan, beneficiando estos sus niveles de bienestar subjetivo. Estos resultados se asemejan a los obtenidos por García y Ovalles (2014), y Millán y D'Aubeterre (2012), quienes encontraron que cuando las personas sienten placer, goce y disfrute por la actividad que realizan pierden la noción del tiempo, percibiendo que pasa más rápido.

Con respecto a la implicación sobre la actividad laboral, se obtuvo que los trabajadores se encuentran satisfechos intrínsecamente en su rol, aumentando esto su percepción material, laboral y subjetiva. Esto permite inferir que los sujetos se sienten motivados a realizar sus actividades diarias lo que se corresponde con la investigación realizada por Solf (2006), quien indica que la dimensión de personalidad denominada tesón que “mide la capacidad de ser perseverante, planificado, responsable e interesado por el logro” (p.115), es la dimensión que motiva más a las personas en el ámbito laboral influyendo positivamente sobre el bienestar.

Al hablar de la unión entre acción y conciencia y su efecto positivo sobre el bienestar subjetivo, los resultados permiten afirmar que los trabajadores al percibir una mayor automatización en su ejecución laboral presentan mayores niveles de bienestar subjetivo. Esto se encuentra vinculado con el efecto general que ha tenido la automatización en el ámbito laboral, debido a que según González (2012), el auge de la tecnología y la pretensión de automatización se encuentra en ascenso constante, donde las instituciones y grandes empresas buscan mejorar sus procesos, aumentando sus niveles de automatización permitiendo esto que los trabajadores sean más eficientes y rápidos en las tareas que

realizan; lo cual, evidencia la sensación de bienestar subjetivo que pueden experimentar los sujetos producto de este factor.

Con respecto a la tercera hipótesis de investigación que planteaba el efecto de las condiciones de trabajo sobre la disposición a fluir, directo y positivo, se obtuvo que solo las subdimensiones regulación y la adaptación persona-organización resultaron tener un efecto significativo sobre la disposición a fluir en el trabajo, específicamente en los factores sentido de control y sentido alterado del tiempo, comprobándose parcialmente la hipótesis no solo debido a que dos condiciones fueron las únicas que evidenciaron un efecto directo sobre dos subdimensiones de la disposición a fluir en el trabajo antes mencionadas, sino que, el efecto directo y positivo sólo se presentó en la relación adaptación persona organización y sentido alterado del tiempo, resultando la relación entre regulación y sentido de control negativa. Haciendo referencia a ambas relaciones en los párrafos siguientes.

En lo que respecta a la adaptación persona organización y sentido alterado del tiempo, se evidencia la existencia de un efecto directo y positivo entre ambas subdimensiones, evidenciándose que en la medida en que los trabajadores perciben que tienen la capacidad para ajustarse a la dinámica de su trabajo y a las demandas organizacionales mayor será la distorsión en cuanto al paso del tiempo, ya que estarán focalizados en la tarea que se encuentran ejecutando. Según una investigación sobre cómo hacer que el tiempo pase más lento o más rápido realizada por Geoffrey Ghose y Blaine Schneider (cp. Heaven, 2012) ambos investigadores de la Universidad de Minnesota, que en sujetos que se encuentran bajo tensión se ven afectados los niveles de adrenalina, permitiendo esto deducir que los trabajadores que forman parte de la muestra, al ajustarse a las dinámicas y demandas de la organización poseen las cantidades de adrenalina adecuadas en su cerebro, sin verse estos niveles afectados, sumado a que según el modelo del investigador Geoffrey Ghose (cp. Heaven, 2012) “un cambio en la tasa de desintegración de actividad es todo lo que se necesita para tener un sentido diferente de lo que es el tiempo” (s.p).

Mientras que, al hablar del efecto directo pero negativo entre regulación y sentido de control, se puede deducir que en la medida en que la organización impone más normas dentro de la empresa menor es el grado de control que la persona posee sobre las tareas que desempeña, esto puede traer como consecuencia una disminución de la motivación de los trabajadores pudiendo verse afectados hasta la toma de decisiones que estos tengan dentro de su ámbito laboral, indicando Martínez y Piña (2012), que cuando se permite a una persona tomar decisiones estos sentirán que están siendo reconocidos por su desempeño, que sus aportes resultan importantes y de impacto para la organización pudiendo ser esto un componente motivacional impulsador.

En lo referente a la cuarta hipótesis la cual postulaba que la disposición a fluir en el trabajo mediaba la relación entre el bienestar psicológico y las condiciones de trabajo, aumentando su efecto, no se encontraron evidencias significativas de ello, ya que la mediación de las dimensiones que resultaron significativas de disposición a fluir en el trabajo fueron sentido de control y sentido alterado del tiempo, no aumentando el efecto de la relación entre las dimensiones de bienestar psicológico y condiciones de trabajo sino disminuyendo su efecto. Lo antes expuesto indica que la percepción de regulación que establece la organización sobre el bienestar material, subjetivo y laboral disminuirá cuando esta relación se vea mediada por el sentido de control, esto quiere decir, que en la medida en que los trabajadores de la empresa productora y distribuidora de alimentos sientan mayor grado de control sobre las tareas que desempeñan, percibirán una menor regulación por parte de la organización aumentando su bienestar subjetivo, laboral y material.

Mientras que, al evaluar la relación indirecta y positiva entre adaptación persona organización, sentido alterado del tiempo y bienestar subjetivo y laboral, se deduce que en la medida en que los trabajadores perciben que tienen la capacidad de ajustarse a las demandas y la dinámica de la organización mayor será su bienestar subjetivo y laboral viéndose esta relación disminuida cuando se vea mediada por sentido alterado del tiempo debido a que la persona tendrá la percepción de distorsión en el paso del tiempo, debido a que se encontrará focalizado en la tarea que se encuentra realizando.

Ambas explicaciones dadas anteriormente, no se corresponde con la investigación realizada por Sulbarán y Justiniani (2015), quienes al realizar una investigación que estudiaba las mismas variables objeto de estudio, obtuvieron dentro de los

posibles efectos mediadores o supresores de la sensación de funcionamiento óptimo y la implicación sobre la actividad laboral, en las relaciones entre las dimensiones de desarrollo, ajuste persona organización y organización y entorno material de las condiciones y medio ambiente de trabajo con el bienestar subjetivo, laboral y general, según el caso (p.16).

Observando que no se corresponden los efectos significativos obtenido en la investigación antes citada con los efectos presentados en la presente investigación.

Mientras que otra investigación realizada por Sulbarán (2015), demostró la existencia de una mediación moderada de la variables disposición a fluir en el trabajo entre la relación de condiciones de trabajo y bienestar psicológico laboral que interactúa con el sector profesional, esto puede sustentar los resultados de la presente investigación, dejando de lado si dicha variable maximizo o minimiza la relación. Compartiendo el señalamiento realizado por el autor quien indica 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 primarios (mediación) y secundarios (moderación) en los cuales los ajustes estadísticos producidos, en lugar de reducir o anular, incrementen la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar psicológico laboral. (p.13).

Finalmente, es importante acotar que aunque fueron consideradas ciertas variables sociodemográficas para describir la muestra objeto de estudio estas no fueron consideradas al momento de analizar la relación entre condiciones de trabajo, bienestar y disposición a fluir en el trabajo. Sin embargo, Hervás (2009), expresa que “estas variables explican “no más del 10% de la felicidad de las personas, mientras que el temperamento es el responsable de un 50%. Por tanto, al menos un 40% de nuestro bienestar parece deberse a elementos modificables, como por ejemplo, actitudes, actividades intencionales y hábitos cotidianos” (p.105).

VIII. Conclusión

A fin de dar cuenta sobre el cumplimiento de los objetivos planteados para esta investigación, se consideró la realización de este apartado.

- Describir las condiciones de trabajo en una muestra de trabajadores de una empresa productora y comercializadora de alimentos.

Para darle cumplimiento a este objetivo se utilizó la Escala de Condiciones de Trabajo (qCT), creada por Blanch, Sahagún y Cervantes (2010), la cual fue administrada a toda la muestra en cuestión. Por su parte, se obtuvo que en esta variable las personas arrojan niveles muy altos en todas sus subdimensiones (Adaptación persona-organización, Desarrollo, Organización y Entorno Social, Organización y Entorno material y Regulación), a excepción de Ajuste Organización- Persona que se obtuvieron niveles medios. Por lo cual se afirma, que la percepción de las condiciones de trabajo en esta empresa se encuentra a niveles muy altos.

- Describir la disposición a fluir en una muestra de trabajadores de una empresa productora y comercializadora de alimentos.

Con el fin de darle cumplimiento a este objetivo se utilizó la Escala Disposición a Fluir en el Trabajo (EDFT-3) realizada por Millán y D'Aubeterre (2011). En esta variable se obtuvieron niveles medios en todas sus dimensiones. Aunado a esto, se evidencia que solo para el factor de sensación de funcionamiento óptimo se evidencia una media mucho más alta en el grupo actual que en el grupo normativo. El factor 2 (implicación sobre la actividad laboral), se constata un solapamiento de medias. En resumen, la disposición a fluir en el trabajo en esta empresa se encuentra a niveles medios.

- Describir el bienestar psicológico en una muestra de trabajadores de una empresa productora y comercializadora de alimentos.

Con el objetivo de describir este aspecto, se remite a la utilización de la Escala de Bienestar Psicológico creada por Sánchez- Cánova (2013), la cual pretende medir el constructo en cuestión, consiguiendo de esta forma que para la dimensión de bienestar subjetivo niveles muy altos, niveles altos para la percepción de bienestar material, niveles medios en la percepción de bienestar laboral. Aunado a esto, es constatable que solo para esta última dimensión se obtuvo diferencias estadísticamente significativas en comparación con la muestra normativa, es decir, la media del grupo actual es más baja que la media del grupo referencial. En conclusión se afirma, que la percepción de bienestar psicológico general en esta empresa, se encuentra en niveles muy altos.

- Identificar las posibles relaciones bivariantes entre condiciones de trabajo, disposición a fluir y bienestar psicológico en una muestra de trabajadores de una empresa productora y comercializadora de alimentos.

Con la motivación de dar respuesta a este cuarto objetivo, se correlacionaron los datos obtenidos por las tres Escalas mencionadas con anterioridad y se obtuvo que al evaluar la relación entre la variable dependiente (bienestar psicológico) y la mediadora (disposición a fluir en el trabajo) se obtuvo que ambas variables presentaron una alta relación ($r=.74$) $>.05$. Mientras que al relacionar el bienestar psicológico con la independiente (condiciones de trabajo), se obtiene que ambas variables al 95% de confianza, no presentan relación alguna. Al comparar condiciones de trabajo con disposición a fluir en el trabajo, se obtuvo una baja pero significativa correlación ($r=.23$) $>.05$.

- Explorar el efecto directo de las condiciones de trabajo sobre el bienestar psicológico en una muestra de trabajadores de una empresa productora y comercializadora de alimentos.

Con la motivación de describir el efecto directo de las condiciones de trabajo sobre el bienestar psicológico, se procedió a realizar un análisis de ruta, obteniendo que el factor

regulación ejerce un impacto directo, significativo y positivo sobre bienestar material ($\beta=0.03$).

- Explorar el efecto directo de la disposición a fluir sobre el bienestar psicológico en una muestra de trabajadores de una empresa productora y comercializadora de alimentos.

Para poder cumplir con este objetivo se planteó la realización de un análisis de ruta, donde se obtuvieron los siguientes resultados: la dimensión de disposición a fluir en el trabajo denominada sentido de control tiene un efecto directo y positivo sobre bienestar material ($\beta=0.05$), bienestar subjetivo ($\beta=0.03$), y bienestar laboral ($\beta=0.02$). Por su parte, la sensación de funcionamiento óptimo con respecto al bienestar psicológico tiene un efecto positivo, directo y bajo sobre el bienestar material ($\beta=0.05$), bienestar subjetivo ($\beta=0.03$), y bienestar laboral ($\beta=0.05$). Aunado a esto, la implicación sobre la actividad laboral tiene un efecto positivo, directo y bajo sobre las dimensiones de bienestar material ($\beta=0.05$), subjetivo ($\beta=0.03$), y laboral ($\beta=0.08$). La dimensión unión entre acción y conciencia tiene un efecto positivo directo y bajo sobre el bienestar subjetivo ($\beta=0.01$).

- Explorar la disposición a fluir en el trabajo como mediador de la relación entre condiciones de trabajo y bienestar psicológico en una muestra de trabajadores de una empresa productora y comercializadora de alimentos

Utilizando la disposición a fluir en el trabajo como variable mediadora entre condiciones de trabajo y bienestar psicológico, se le dio respuesta a este último objetivo. Los resultados obtenidos apuntan a que si bien existe una relación esta, solo está compuesta por los siguientes factores: sentido de control, sensación de funcionamiento óptimo e implicación sobre la actividad laboral, mientras que las dos dimensiones restantes solo presentan dicho efecto sobre el bienestar subjetivo en el caso de la unión entre acción y conciencia y sobre el bienestar subjetivo y laboral en el caso de la dimensión de sentido alterado del tiempo.

IX. Recomendaciones

En cuanto a las recomendaciones que se proponen para la realización de futuras investigaciones asociadas a las variables objeto de estudio destacan:

A la empresa productora y distribuidora de alimentos se recomienda:

- Diseñar espacios de evaluación sobre aspectos relacionados con las condiciones de trabajo a las que están sujetos los trabajadores, con el fin de detectar cuales aspectos pueden estar afectando la percepción de bienestar psicológico y la disposición a fluir en el trabajo, y proponer posteriormente planes de intervención a ajustados a sus necesidades.
- Identificar habilidades y capacidades en los trabajadores que puedan modelar o mediar en la relación de las condiciones de trabajo y el bienestar, que permita reconocer en los trabajadores factores de protección o en su defecto desarrollar planes de entrenamiento o reforzamiento sobre estas capacidades.
- Promover planes de acción que estén dirigidos al mejoramiento del bienestar psicológico de los trabajadores, estableciendo pautas de medición a mediano plazo que les permita evaluar su efectividad.
- Extender a trabajadores que se encuentren en las fábricas y en los puntos de trasbordo para obtener un acercamiento más exacto a las experiencias vinculadas con las variables de estudio, y aumentar la variabilidad de la muestra que puede contribuir con el porcentaje de explicación del modelo resultante.
- Se recomienda evaluar el proceso de selección que se realiza actualmente en la empresa productora y comercializadora de alimentos que permita detectar oportunidades de mejora que garanticen la inclusión de personas dentro de la empresa que se ajusten más a los puestos que se encuentren vacantes.

En futuras investigaciones se recomienda:

- Inclusión de variables sociodemográficas en el estudio de bienestar, y en la evaluación en los modelos explicativos.
- Aumentar el tamaño de la muestra, para garantizar una mejora de la varianza explicada por el modelo resultante, al igual que mayor heterogeneidad en los datos.
- Realizar investigaciones que aborden las variables objeto de estudio considerando otros modelos que se ajusten bien a los datos, esto debido a la recomendación propuesta por Pardo y Ruiz (2002), quienes indican que resulta siempre interesante al realizar investigación contratar otros modelos que puedan estar soportados por la teoría.
- En toda aproximación multifactorial resulta importante aumentar el valor explicativo del modelo resultante, es por ello que se recomienda la inclusión de variables que se encuentran relacionadas con la salud que pueden mejorar la predicción del bienestar psicológico.

Referencias

- Abdón, R. (2013). *Flow: una perspectiva dicotómica*. Tesis Doctoral no publicada. Criminología. Universidad de Barcelona, España.
- Alcántara, G. (2008). La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. *Scielo*, 9 (1), 1-7. Disponible en: http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152008000100005&lng=es.
- Américo, M. (1993). La calidad de vida. Juicios de satisfacción y felicidad como indicadores actitudinales de bienestar. *Revista de Psicología Social*, 8 (1), 101-110. Disponible en: dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/111782.pdf
- Angelucci, L. (2007). Análisis de ruta: Conceptos básicos. *Revista Analogías*, 9 (1), 31-59.
- Aponte, E. y Millán, A. (2013). Personalidad y Disposición a Fluir en el Trabajo: ¿Un camino al Bienestar Psicológico o a la Adicción al Trabajo?. *Dialnet*, 13(2), 191-210. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4709935>.
- Arévalo, A. (2012). *Clima Organizacional, Satisfacción Laboral y Bienestar Psicológico, en trabajadores de la empresa de comida rápida Wendy's del área Metropolitana de Caracas*. Trabajo de Grado no publicado. Licenciatura en Psicología. Universidad Metropolitana, Caracas.
- Astorga, C. y Schulz, R. (2008). Influencia del optimismo y del afrontamiento en el bienestar laboral. *Clima laboral*, 225, 86-92. Disponible en: <http://pdfs.wke.es/2/1/5/7/pd0000022157.pdf>
- Azancot, M. (2013). Condiciones de trabajo, jornada de trabajo y régimen de descanso. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://juridico-azancot.blogspot.com/2013/01/condiciones-de-trabajo-jornada-de.html>
- Bakker, A., Rodríguez, A. y Derks, D. (2012). La emergencia de la Psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24 (1), 66-72. Disponible en: <http://www.psicothema.com/english/psicothema.asp?id=3980>
- Blanch, J. Sahagún, L. y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (2), 157-170. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S157659622010000200007&script=sci_arttext
- Barahona, A. y Lisi, S. (2015). *Personalidad Oscura, Disposición A Fluir Y Perfil Dual De Pasión Como Factores Explicativos Del Bienestar Psicológico Y Adicción Al*

- Trabajo*. Trabajo de grado no publicado. Licenciatura en Psicología. Universidad Metropolitana, Caracas.
- Cabañero, M., Richard, M., Cabrero, J., Orts, M., Reig, A., y Tosal, B. (2004). Fiabilidad y validez de una escala de satisfacción con la vida de Diener en una muestra de mujeres embarazadas y puérperas. *Psicothema*, 16 (1), 448-455. Disponible en: <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3017>
- Calderón, G., Murillo, S., y Torres, K. (2003) Cultura organizacional y bienestar laboral. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal Sistema de Información Científica*, 16 (25), 109-137. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502506>
- Cantril, H. (1965). *The pattern of human concern*. New Brunswick: New Jersey
- Campbell, A., Converse, P., y Rogers, W. (1976). *The Quality of American life: perceptions, evaluations and satisfactions*. Russel Sange Foundation: New York.
- Carr, A. (2007). *Psicología Positiva*. La ciencia de la felicidad. Paidós: Barcelona
- Cartolano, A. Padrón, J. y Rojas, E. (2010). *Inteligencia emocional como mediadora de los estados de Flow y Bienestar Percibido en trabajadores del sector de la salud pública y privada en Caracas*. Trabajo de grado no publicado. Licenciatura en Psicología. Universidad Metropolitana, Caracas.
- Castañeda, E. y García, J. (2011). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Psicología y Salud*, 21, (1) (130-139).
- Castro, G. (2008). La Psicología Positiva. *Revista de Psicología*, 1 (10), 150-153. Disponible en: http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v10_2008/pdf/a12.pdf
- Castro, S. (2009) El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23 (3), 43-72. Disponible en: http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1258587233.pdf
- Chiang, M. y Aayres, K. (2011). *Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento*. Tesis Doctoral no publicada. Proyecto de Investigación. Universidad del Bio-Bio, Chile.
- Código de ética profesional del psicólogo de (1981). *Revista Psicología*, Vol. VIII (4), 407-436.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999, 30 de Diciembre). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 36.860. Diciembre 30, 1999.

- Cornejo, R. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. *Educ. Soc., Campinas*, 30 (107), 409-426. Disponible en: <http://www.cedes.unicamp.br>
- Csikszentmihalyi, M. y Csikszentmihalyi, I. (1998). *Experiencia óptima: Estudios Psicológicos del flujo en la conciencia*. Biblioteca de Psicología Descleé Brouwer: Bilbao, España.
- Csikszentmihalyi, M. (2007). *Fluir (Flow): Una psicología de la felicidad (12ª)*, Editorial Kairós. Barcelona: España
- Csikszentmihalyi, M. (2009). *El Flujo*. Pirámide: Madrid, España.
- Culshaw, F. (2013, 25 de Marzo). Inamovilidad laboral: protección o desestímulo. *El Mundo*. Recuperado el 5 de Enero de 2016 de, <http://www.elmundo.com.ve/noticias/economia/laboral/inamovilidad-laboral---proteccion-o-desestimulo.aspx>.
- D'Aubeterre, M. (2011). *Bienestar Psicológico, fuentes de estrés ocupacional y satisfacción laboral en docentes de educación básica*. Trabajo de Grado no publicado. Maestría en Psicología. Universidad Simón Bolívar. Caracas.
- Del Líbano, M. Rodríguez, M. Llorens, S. Cifre, E. y Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo y flow: una relación conflictiva". *Riesgo Laboral*, 14, 34-37.
- Díaz, G. (2001). El Bienestar Subjetivo. Actualidad y Perspectivas. *Revista Cubana Med Gen Integr*, 17 (6), 572-579. Disponible en: http://www.bvs.sld.cu/revistas/mgi/vol17_6_01/mgi11601.pdf.
- Diener, E. (1998). Subjective well-being and personality. En D.F. Barone y M. Hersen (Eds.), *Advanced personality: The plenum series in social/clinical psychology*. Plenum Press: New York.
- Diener, E., y Larsen, R. (1991). The experience of emotional well-being. En M. Lewis y J.M. Haviland (Eds.), *Handbook of Emotions*. New York: Guilford.
- Durán, M. (2010) Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1 (1), 71-84. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3698512>.
- Echeburúa, E. y Corral, P. (2009). Las adicciones con o sin droga: Una patología de la libertad. En E. Echeburúa, y E. Becoña (Ed.). *Adicción a las nuevas tecnologías en adolescentes y jóvenes*. Madrid: Pirámide.
- El Universal. (2015, 15 de Febrero). Precio de los alimentos registra alza de 102,2% en 12 meses. *El Universal*. Recuperado el 25 de Diciembre de 2015, de

<http://www.eluniversal.com/economia/150215/precio-de-los-alimentos-registra-alza-de-1022-en-12-meses>.

El Universal. (2015, 24 de Agosto). Fiscalizaciones excesivas no contribuyen a mejorar el abastecimiento. *El Universal*. Recuperado el 23 de Diciembre de 2015, de <http://www.eluniversal.com/economia/150824/fiscalizaciones-excesivas-no-contribuyen-a-mejorar-el-abastecimiento>

Feldman, L., Vivas, E., Luigi, Z, Zaragoza, J. y Gómez, (2008). Relaciones trabajo-familia en mujeres trabajadoras. *Salud pública de México*, 50(6):482-489.

Fleksers, L. (2015). El adecuado ambiente de trabajo y la salud. *Revista Derecho para innovar cuántico*, 2 (30), 1-2. Disponible en: <http://dpicuatico.com/sitio/wp-content/uploads/2015/04/Salud-Doctrina-2015-04-20.pdf>.

Gámez, E. (2015, 9 de Enero). Las colas protagonizan el inicio de año en Venezuela. *El Mundo*. Recuperado el 11 de Enero de 2016 en, <http://www.elmundo.com.ve/noticias/economia/politicas-publicas/las-colas-protagonizan-el-inicio-de-ano-en-venezue.aspx>

Garaigordobil, M. Aliri, J., y Fontaneda, I. (2009) Bienestar psicológico subjetivo: diferencias de sexo, relaciones con dimensiones de personalidad y variables predictoras. *Behavioral Psychology/Psicología conductual*, 17 (3), 543-559. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/215731847_Bienestar_psicologico_subjetivo_diferencias_de_sexo_relaciones_con_dimensiones_de_personalidad_y_variables_predictoras

Garasini, M. (s.f). *Psicología Positiva [Video]*. Disponible en: <http://enlinea.unimet.edu.ve/courses/view/psicologia-positiva/?c=1&l=1&q=0>

Garassini, M. E. (2010). Fluidez o experiencia óptima: el mantenimiento del bienestar. En C. Camilli y M., Garassini (Eds.). *Psicología positiva: estudios en Venezuela* (pp. 336 – 355). Caracas,: Sociedad Venezolana de Psicología Positiva.

García, C. y González, I. (2000) La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Revista cubana medicina integral*, 16 (8), 586-592. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/mgi/vol16_6_00/mgi10600.pdf.

García-Viniegras, C. (2004) *Construcción y validación de una técnica para evaluar bienestar psicológico*. Trabajo de Grado no publicado. Doctorado en Ciencias de la Salud. Instituto Superior de Ciencias Médicas de la Habana. Ciudad de la Habana.

García, D. y Ollarves, E. (2014). *Bienestar psicológico, inteligencia emocional y disposición a fluir en docentes universitarios*. Trabajo de Grado no publicado. Licenciatura en Psicología. Universidad Rafael Urdaneta: Maracaibo.

- García, M. (2002). El bienestar subjetivo. *Escritos de Psicología*, 6, 18-39. Disponible en: http://www.uma.es/psicologia/docs/eudemon/analisis/el_bienestar_subjetivo.pdf.
- García, T., Jiménez, R., Santos-Rosa, J., Reina, R., y Cervelló, E. (2008). Psychometric Properties of the Spanish Version of the Flow State Scale. *The Spanish Journal of Psychology*, 11 (2): 660 – 669.
- Gerardo, C. (2008). La Psicología Positiva. *Revista de Psicología de la Universidad César Vallejo*, 3 (1), 150-153. Disponible en: http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v10_2008/pdf/a12.pdf.
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows Step by Step, a simple guide and Reference* (4ta. Ed). Estados Unidos, Riverside: La Sierra University.
- González, J. (2012). ¿Cómo afectará la automatización al futuro del trabajo? [*Mensaje en un blog*]. Recuperado de <http://jesusgonzalezfonseca.blogspot.com/2012/01/como-afectara-la-automatizacion-al.html>.
- Guerra, M. (2015, 13 de Enero). La crisis alimentaria. *El nacional*. Recuperado el 30 de enero de 2016, de http://www.el-nacional.com/opinion/crisis-alimentaria_0_554944636.html
- Feldman, L., Goncalves, L., Chacón-Puignau, G., Zaragoza, J., Bagés, N. y Pablo, J. (2008). Relaciones entre estrés académico, apoyo social, salud mental y rendimiento académico en estudiantes universitarios venezolanos. *Universitas Psychologica*, 7(3), 739-751.
- Fierro, A. (2000). *Sobre la vida feliz*. Archidona Ajibe: Málaga, España.
- Fleksers, L. (2015). El adecuado ambiente de trabajo y la salud. *Revista Derecho para innovar cuantico*, 2 (30), 1-2. Disponible en: <http://dpicuantico.com/sitio/wp-content/uploads/2015/04/Salud-Doctrina-2015-04-20.pdf>.
- Hair, J., Anderson, R., Tathan, R., y Black, W. (2007). *Análisis multivariante*. Madrid, España: Prentice Hall.
- Heaven, D. (2012, 30 de Octubre). Brain circuits run their own clock. *New Scientist*. Recuperado el 25 de Diciembre de 2015, de <https://www.newscientist.com/article/dn22446-brain-circuits-run-their-own-clocks/>
- Hernández, M., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4ta. Ed). México, D.F: McGraw-Hill.
- Hernández, A., Morales y Triguero, J. D. (2013). Propiedades psicométricas de un cuestionario para estudiar el flow contextual. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 8 (2), 253-279.

- Hervás, G. (2009) Psicología positiva: una introducción. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23 (3), 23-41. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419066003>.
- Hiriata, H. y Zariffian, P. (2007). El concepto de trabajo. *Revista de trabajo*, 4(1),33-36.
- Informe21. (2014, 3 de Abril). Mercal y PDVAL registran hasta 80% de desabastecimiento. *Informe 21*. Recuperado el 12 de Enero de 2016 de: <http://informe21.com/desabastecimiento/mercal-y-pdval-registran-hasta-80-de-desabastecimiento>
- Instituto Nacional de Estadística (2014). Tendencias de la Inflación. Recuperado el 20 de Agosto de 2015 de: <http://www.bcv.org.ve/Upload/NotasPrensa/inpcene14.pdf>.
- Instituto Nacional de Estadística (2015). Indicadores Fuerza de Trabajo: Mensual. Caracas. Recuperado el 20 de Agosto de 2015 de: http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com_content&view=category&id=103:fuerza-de-trabajo&Itemid=40.
- Jaccard, P. (1966). *Psicosociología del Trabajo*. Payot: Paris, Francia.
- Jackson, S. Marsh, H. (1996). Development and validation of a scale to measure optimal experience: The Flow Scale. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 18(1): 17-35.
- Kelinger, F., y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento métodos de investigación en ciencias sociales*. México: McGraw-Hill
- Kwant, R. (1963). *Filosofía del trabajo*. Buenos Aires: Hollé
- Laurell, C. (1982). La Salud- Enfermedad como proceso social. *Cuadernos Médicos Sociales*. 19, 1-11. Disponible en: <http://www.buenosaires.gob.ar/areas/salud/dircap/mat/matbiblio/laurell.pdf>
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Editorial Martínez Roca: Barcelona, España.
- Lazarus, R. (2000). *Estrés y emoción: Manejo e implicaciones en nuestra salud*. Descleé de Brouwer: Bilbao, España.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo [LOPCYMAT]. (2005, 26 de Julio). *Gaceta Oficial*, 38.236, julio 26, 2005.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras [LOTT]. (2012, 7 de Mayo). *Gaceta Oficial*, 6.076, mayo 7, 2012.
- Levi, L., y Anderson, L. (1980). *La tensión Psicosocial. Población, ambiente y calidad de la vida*. El Manual Moderno: México.

- López, B. Osca, A. y Peiró, J. (2007). El papel modulador de la implicación con el trabajo en relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psicothema*, 19 (1), 81-87. Disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/3331.pdf>
- Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González, E., y Agulló, E. (2007) La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19 (3), 395-400. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/727/72719306.pdf>
- Marsollier, R. y Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*. 10 (1), 209-220. Disponible en: <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/125>
- Martínez, A. y Piña, L. (2012). La toma de decisiones como proceso incidente en materia motivacional. *Revista UCLA*, 29, 5-19. Disponible en: http://www.ucla.edu/ve/dac/compendium/Revista29/Articulo_Compodium_1_29.pdf
- Millán, A. (2012) *Cronopsicología- turno laboral como moderadoras de la disposición a fluir en el trabajo y el bienestar psicológico*. Trabajo de Grado no publicado. Maestría en Psicología. Universidad Simón Bolívar. Caracas.
- Millán, A. (2015) *Condiciones de Trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios*. Trabajo de Grado no publicado. Doctorado en Ciencias Sociales y Humanidades. Universidad Simón Bolívar. Caracas.
- Millán, A., y Aponte, E. (2013). Personalidad y disposición a fluir en el trabajo: ¿un camino al bienestar psicológico o a la adicción al trabajo?. *Anales*, 13(2) 191-210.
- Millán, A., Calvanese, N. y D'Aubeterre, M. (2013). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Condiciones de Trabajo (qCT) en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista CES Psicología*, 6 (2), 28-52.
- Millán, A. y D'Aubeterre, M. (2011). Validación de la Escala de Bienestar Psicológico en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista CES Psicología*. 4 (1), 52-71. Disponible en: revistapsicologia.ces.edu.co/component/.../24-validacion-ebp.html
- Millán, A. y D'Aubeterre, M. (2012). Fluir en el trabajo: Un camino hacia el bienestar de los trabajadores. En C. Camilli y M. E. Garassini (Eds.). *Psicología positiva: Estudios en Venezuela 2*. Caracas: Sociedad Venezolana de Psicología Positiva.
- Millán, A., D'Aubeterre, M, y Garassini, M. (2011). Variables moderadoras de la relación entre la disposición a fluir en el trabajo y bienestar psicológico en una muestra multiocupacional venezolana. En Memorias de las Jornadas de Investigación FaCES (2011) y III Feria de Promoción a la Investigación. Caracas: Universidad Central de Venezuela

- Millán, A., García, D. y D'Aubeterre, M. (2014). Efecto de la Inteligencia Emocional y Flujo en el Trabajo sobre estresores y bienestar psicológico: análisis de Ruta en Docentes. *Dialnet*, 23 (1), 207-228. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/476378.pdf>.
- Morán, C., y Schulz, R.(2008) Influencia del optimismo y del afrontamiento en el bienestar laboral. *Revista Clima Labora*, 225, 86-92. Disponible en: http://www.factorhuma.org/attachments_secure/article/1478/c236_086_a_Moran_225_2.pdf
- Morchain, A., e 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 publicada. Trabajo de investigación. Universidad Metropolitana, Caracas.
- Morchain, B. (2011). *Efecto de las Fuentes de Estrés Docente en Venezuela, la Disposición a Fluir en el Trabajo, la Capacidad de Afrontamiento y la Percepción de Estrés, sobre el Bienestar Psicológico de una muestra docentes y cuidadores de educación inicial del área metropolitana de caracas*. Trabajo de grado no publicada. Maestría en Psicología. Universidad Metropolitana, Caracas.
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2002). The construction of meaning through vital engagement. En C. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing* (pp. 83-104). Washington, DC: American Psychological Association Books.
- Nava, Y. (2014, 15 de Enero) El sector alimentario venezolano en la actualidad. *CICAG*, 12 (1), 1-7. Disponible en: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/2843/4531>
- Neffa, J. (2002) *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo*. Buenos Aires, Argentina: HVMANITAS.
- Nicolaci, M. (2008). Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). *Hologramática*. 8 (2), 3-48. Disponible en: http://cienciared.com.ar/ra/ust/3/591/hologramatica08_v2pp3_48.pdf
- Odalys, A. (2008) Seguridad e Higiene Industrial [*Mensaje en un blog*]. Recuperado de <http://shagoa.blogspot.com/>.
- Ojeda, Y. (2015, 26 de Octubre). Polar se ha convertido en el “blanco preferido del Gobierno”. *Diario de la verdad*. Recuperado el 1 de Enero de 2016 de, <http://www.laverdad.com/economia/85540-polar-se-ha-convertido-en-el-blanco-preferido-del-gobierno.html>

Oramas, A., Santana, S., y Vergara, A. (2007) El bienestar psicológico, un indicador positivo de la salud mental. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 1 (2), 34-39. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol7_1-2_06/rst06106.html

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015). *OIT en América*. Lima, Perú.

Páez, D. (2008). Cuaderno de Prácticas de Psicología Social y Salud: Fichas Técnicas sobre Bienestar y Valoración psico-social de la salud mental. Manuscrito no publicado. San Sebastián: Universidad del País Vasco.

Pardo, A., Ruiz, M. (2002). *SPSS 11: Guía para el análisis de datos*. España: McGraw Hill.

Pérez, F. (s.f). Evaluación de las Condiciones de Trabajo: el método L.E.S.T. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*. Recuperado el 14 de Enero de 2016 en, http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/101a200/ntp_175.pdf.

Prieto, G. y Muñiz, J. (2000). Un modelo para evaluar la calidad de los test utilizados en España. *Papeles del Psicólogo*, 77, 65-72.

Quinlan, M. (2002). Efectos del empleo precario en la salud y la seguridad en el trabajo. Red Mundial de Salud Ocupacional. *The global Occupational Health Network*, 2, 1-12.

Rand, K., y Snyder, C. (2003). A reply to Dr. Lazarus, the evocator emeritus. *Psychological Inquiry*, 14 (2), 148-153. Disponible en: http://www.jstor.org/stable/1449823?seq=1#page_scan_tab_contents

Real Academia Española. (2015). Diccionario de la Real Academia Española. Recuperado el 20 de Agosto de 2015, del sitio web de la Real Academia Española: <http://www.rae.es/rae.html>

Riquelme, V. (1999). El tiempo del trabajo. *Temas laborales*. (11). Disponible en: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-60344_temalab_11.pdf.

Rivas, A. (2013, 18 de Mayo). El Poder Adquisitivo en Venezuela. *Instituto de Finanzas*. Recuperado el 15 de Diciembre de, <http://www.instituto-finanzas.com/el-poder-adquisitivo-en-venezuela/>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. D.f. México: Pearson Prentice Hall

Rodríguez, C. y Díaz, S. (2014, 31 de Julio). Migración venezolana de profesionales amenaza el desarrollo. El Universal. Recuperado el 19 de octubre de 2015 de <http://www.eluniversal.com/nacional-y-politica/140721/migracion-venezolana-de-profesionales-amenaza-el-desarrollo>

- Romero, A. García, A. y Brustad, R. (2009). Estado del arte, y perspectiva actual del concepto de bienestar en psicología del deporte. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41 (2), 335-347. Disponible en: <file:///E:/Referencias%20listas/384-1266-1-PB.pdf>
- Salanova, M., Martínez, I., Cifre, E., y Schaufeli, W. (2005) ¿Se pueden vivir experiencias óptimas en el trabajo? Analizando el Flow en contextos laborales. *Revista de Psicología general y aplicada*, 58 (1), 89-100. Disponible en: <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/244.pdf>
- Salas, J. (2010) *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°7*. Trabajo de Grado no publicado. Maestría en Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Salvador, M., y Gallardo, P. (2003). Análisis Exploratorio de Datos. Disponible en: <http://www.5campus.com/leccion/aed>
- Sánchez- Cánovas, J. (1998). Manual Escala de Bienestar Psicológico. España, Madrid: TEA ediciones.
- Sánchez-Cánovas, J. (2013). Escala de Bienestar Psicológico, manual. (3era Ed). España, Madrid: TEA ediciones.
- Schaufeli, W. (2004). The Future of Occupational Health Psychology. *Applied Psychology: an international review*, 53 (4), 502-517. Disponible en: http://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/12023/schaufeli_04_thefutureof.pdf?sequence=2.
- Schui G. y Krampen, G. (2010). Bibliometric Analyses on the Emergence and Present Growth of Positive Psychology. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 2 (1), 52-64. Disponible en: https://www.univ-trier.de/fileadmin/fb1/prof/PSY/KPW/2010_Bibliometric_analyses_on_the_emergence_Schui_Krampen_2010.pdf
- Sender, R. (2010). *El trabajo como adicción*. Navarra, España: Leer-e.
- Seligman, M. (2003). *La auténtica felicidad*. Barcelona, España: Byblos.
- Seligman, M. (2011). *La vida que florece*. Barcelona, España: Ediciones B.
- Shaughnessy, J., Zechmeister, E., y Zechmeister, J. (2007). *Método de investigación en psicología*. México: McGraw Hill.
- Sojo, M. (2015, 15 de Septiembre). Pdval redujo venta en operativos por falta de alimentos. *El Nacional*. Recuperado el 6 de Enero del 2016 en, http://www.el-nacional.com/economia/Pdval-redujo-venta-operativos-alimentos_0_701930005.html

- Solf, A. (2006). Motivación Intrínseca Laboral y su relación con las variables de personalidad Orientación a la meta y Tesón. *Persona* 9. 111-126. Disponible en: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:bPXL06RireIJ:fresno.ulima.edu.pe/sf/sf_bdfde.nsf/OtrosWeb/Persona9Motivacion/%24file/05-persona9-Solf-70.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=ve
- Sulbarán, D. (s.f). *Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Flujo y Bienestar Psicológico Laboral, según el Sector Profesional*. Trabajo de grado no publicado. Trabajo de grado no publicado. Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.
- Sulbarán, D. (s.f). *Disposición A Fluir En El Trabajo Y Bienestar Laboral General, En Una Muestra Multiocupacional Venezolana*. Trabajo de Grado no publicado. Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.
- Sulbarán, D. (2015). *Mediación moderada: condiciones de trabajo, bienestar psicológico, flujo en el trabajo y tipo de relación laboral*. Tesis de grado no publicada. Trabajo de investigación. Universidad Central de Venezuela: Caracas, Venezuela.
- Sulbarán, D, Contreras, S. y Guevara, M. (2014). *Condiciones de Trabajo, Flujo Y Bienestar Psicológico En Voluntarios Y Trabajadores*. Tesis de grado no publicada. Trabajo de investigación. Universidad Central de Venezuela: Caracas, Venezuela.
- Sulbarán, D. y Justiniani, J. (2015). *Condiciones y medio ambiente de trabajo, bienestar psicológico y disposición a fluir en el trabajo: un estudio en trabajadores de la construcción*. Universidad Central de Venezuela: Caracas, Venezuela.
- Vallejo, M. (2011). Los efectos de terceras variables en la investigación psicológica. *Anales de Psicología*, 27 (2), 550-561. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10201/26561>.
- Vázquez, C. (2006) La psicología positiva en perspectiva. *Papeles del Psicólogo*, 27 (1), 1-2. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77827101>.
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J., y Gómez, D. (2009) Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva. *Anuario de Psicología clínica y de la Salud*, 5, 15-28. Disponible en: http://institucional.us.es/apcs/doc/APCS_5_esp_15-28.pdf.
- Vázquez, N. (2014) El sector alimentario venezolano en la actualidad. *CICAG*, 12 (1), 1-7. Disponible en: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/2843/4531>.
- Velasco, G. (2015). La teoría del bienestar de Martin E. P. Seligman [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://gerryvelasco.wordpress.com/2015/02/09/la-teoria-del-bienestar-de-martin-e-p-seligman/>.

- Venamchan (2014). Resultados Encuesta Migración de Talento. PGAGroup.
- Vera, B. (2015, 6 de Noviembre). Ecoanalítica: Inflación en 2016 será de 300% si Maduro no hace cambios. *El nacional*. Recuperado el 30 de Diciembre de 2015 de, http://www.el-nacional.com/economia/Ecoanalitica-Inflacion-Maduro-hace-cambios_0_733126867.html
- Vielma, J. y Alonso, L. (2010). El estudio del Bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. *Educere-Artículos arbitrados*. 14 (49), 265-275. Disponible en: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/32748/1/articulo2.pdf>
- Weigl, Muller, Vicent, Angerer y Sevdalis (2012), The association odio workflow interruptions and hospital doctor's workload, a prospective observational study. *Revista NCBI*, 21 (5), 399-407. Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22190539>.
- Weller, J. (2011). Panorama de las condiciones de trabajo en América Latina. *Nueva Sociedad*, 32-49.

Anexos

Anexo 1

Estimad@ Participante:

Requerimos de su valiosa colaboración en el sentido de responder los siguientes planteamientos que se presentan, que tiene como propósito recabar información sobre la relación existente entre bienestar psicológico y la disposición a fluir en el trabajo.

No hay respuestas buenas o malas, por lo cual es imprescindible la honestidad en las respuestas, destacando que las mismas serán utilizadas con fines académicos, la confidencialidad de sus respuestas está garantizada por el anonimato del cuestionario. Es importante contestar todas las preguntas.

Nota: El llenado total del cuadernillo, supone la manifestación expresa de su participación voluntaria al estudio y la comprensión de los objetivos del mismo; en caso contrario, sírvase de abandonar el estudio y/o solicitar la entrega a su persona del presente instrumento para su destrucción si ya hubiese comenzado a formar parte de la muestra de estudio

Muchas gracias por su colaboración.

PARTE I: BIENESTAR

A continuación se le presentarán 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 x, la opción correspondiente.

| | Nunca | Algunas veces | Bastantes veces | Casi siempre | Siempre |
|--|-------|---------------|-----------------|--------------|---------|
| Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Me gusta transmitir mi felicidad a los demás. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Me siento bien conmigo mismo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Todo me parece interesante. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Me gusta divertirme. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Me siento Joven | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Busco momentos de distracción y descanso | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tengo buena suerte. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Estoy ilusionado/a. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Se me han abierto muchas puertas en mi vida. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Me siento optimista. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Me siento capaz de realizar mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---|--------------|----------------------|------------------------|---------------------|----------------|
| Creo que tengo buena salud. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Duermo bien y de forma tranquila. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Me creo útil y necesario/a para la gente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Creo que me sucederán cosas agradables. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Creo que como persona he logrado lo que quería. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Creo que valgo tanto como cualquier otra persona. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Creo que puedo superar mis errores y debilidades. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Creo que mi familia me quiere. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Me siento “en forma” | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tengo muchas ganas de vivir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Me enfrento a mi trabajo y mis tareas con buen ánimo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Me gusta lo que hago. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Disfruto de las comidas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Me gusta salir y ver a la gente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Nunca | Algunas veces | Bastantes veces | Casi siempre | Siempre |
| Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Creo que, generalmente, tengo buen humor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Siento que todo me va bien. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tengo confianza en mí mismo/a. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Vivo con cierto desahogo y bienestar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Puedo decir que soy afortunada/a. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tengo una vida tranquila. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tengo lo necesario para vivir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La vida me ha sido favorable. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Creo que hago una vida asegurada sin grandes riesgos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Las condiciones en que vivo son cómodas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mi situación es relativamente próspera. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Estoy tranquilo/a sobre mi futuro económico. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mi trabajo es creativo, variado, estimulante. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mi trabajo da sentido a mi vida. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mi trabajo es interesante. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mi trabajo me ha proporcionado independencia. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| Estoy discriminado/a en mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mi trabajo es lo más importante para mí. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Disfruto con mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

PARTE II: DISPOSICIÓN A FLUIR EN EL TRABAJO

A continuación se le presentarán 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 x, la opción correspondiente

| | Nunca | Algunas veces | Bastantes veces | Casi siempre | Siempre |
|---|-------|---------------|-----------------|--------------|---------|
| Estar en mi trabajo me hace sentirme muy bien | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| No me cuesta poner toda mi atención en lo que estoy haciendo en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Siento un control total de mi cuerpo y mente mientras trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Pierdo la noción del tiempo durante el trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Siento que soy lo suficientemente capaz para estar a la altura de las dificultades en una situación de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Para mí el trabajo es una experiencia muy valiosa y reconfortante. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| En mi trabajo, estoy consciente de lo bien que lo estoy haciendo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mi trabajo es un reto para mí, pero sé que tengo toda la capacidad para superarlo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Nunca | Algunas veces | Bastantes veces | Casi siempre | Siempre |
| Mis objetivos con respecto a mi trabajo, están claramente definidos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Cuando trabajo, siento como si el tiempo pasara muy rápido. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Hago mi trabajo de forma espontánea y automáticamente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Siento que tengo control total de lo que hago cuando estoy trabajando | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Cuando estoy trabajando, el tiempo parece ir más lento o más rápido | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Siento que tengo control sobre mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Realmente disfruto haciendo mi trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Estoy seguro(a) de lo que quiero hacer en mi trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Hago de forma automática (sin pensarlo mucho), las actividades correctas para resolver los desafíos de mi trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mi actuación es para mí un feedback (retroalimentación), de que tan bien hago mi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| trabajo. | | | | | |
| Me gustaba mucho lo que experimento cuando estoy trabajando y me gustaría volverlo a sentir de nuevo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| No es un esfuerzo el mantenerme concentrado en mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

PARTE III: CONDICIONES DE TRABAJO

MARQUE O RODEE con un círculo aquel valor que mejor represente su percepción de las condiciones de trabajo en su empleo actual.

Escala 1.1 Organización y Método: Regulación

| | Valor Pésimo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Valor Óptimo |
|--|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|--------------|
| <i>Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su centro</i> | | | | | | | | | | | | |
| Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Organización general del trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Retribución económica | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Carga de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Calidad de contrato laboral | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Conciliación trabajo- vida privada y familiar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |

Escala 1.2 Organización y Método: Desarrollo

| | Valor Pésimo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Valor Óptimo |
|--|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|--------------|
| <i>Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su centro</i> | | | | | | | | | | | | |
| Autonomía en la toma de decisiones profesionales | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Justicia en la contratación, remuneración y promoción | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Oportunidades para la formación continua | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Vías de promoción laboral | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Participación en las decisiones organizacionales | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Relaciones con la dirección | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Evaluación del rendimiento profesional por la inst. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Apoyo recibido del personal directivo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |

Escala 2.1 Organización y Entorno Material

| | Valor Pésimo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Valor Óptimo |
|--|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|--------------|
| <i>Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo</i> | | | | | | | | | | | | |
| Entorno físico, instalaciones y equipamientos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Recursos materiales y técnicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Prevención de riesgos laborales | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Servicios auxiliares (limpiezas, seguridad, etc.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |

Escala 2.2 Organización y Entorno Social

| | Valor Pésimo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Valor Óptimo |
|--|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|--------------|
| <i>Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo</i> | | | | | | | | | | | | |
| Compañerismo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Respecto en el grupo de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Reconocimiento del propio trabajo por colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |

| Escala 3.1 Organización y Persona: Ajuste Organización-Persona | | | | | | | | | |
|---|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---------------|
| | Total desacuerdo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Total acuerdo |
| <i>La actual organización del trabajo de mi centro</i> | | | | | | | | | |
| Satisface mis intereses | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Me exige según mis capacitaciones | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Responde a mis necesidades | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Encaja con mis expectativas | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Se ajusta a mis aspiraciones | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Concuerda con mis valores | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Facilita que mis méritos sean valorados con justicia | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Estimula mi compromiso laboral | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Me permite trabajar a gusto | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Me motiva a trabajar | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Me da sensación de libertad | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Me hace crecer personalmente | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Me permite desarrollar mis competencias profesionales | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Me proporciona identidad | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Me hace sentir útil | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |

| Escala 3.2 Organización y Persona: Adaptación Persona- Organización | | | | | | | | | |
|--|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---------------|
| | Total desacuerdo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Total acuerdo |
| <i>Ante las demandas de mi organización</i> | | | | | | | | | |
| Me adapto a la política del centro | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Asumo los valores de la dirección | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |

PARTE IV: DATOS GENERALES

A continuación se requiere que nos indique algunos datos generales (personales, académicos y laborales) que nos permitirán describir la muestra de estudio. Recuerde que el anonimato está garantizado.

- Edad:** _____
- Sexo:** Masculino Femenino
- Estado Civil:** Soltero(a) Casado(a) Viudo(a) Divorciado(a) En unión libre
- Nivel de estudios realizados:** (marque sólo el último título alcanzado)

| | | |
|---|---------------------------------------|-----------------------------------|
| Primaria <input type="checkbox"/> | Pregrado <input type="checkbox"/> | Magister <input type="checkbox"/> |
| Bachiller (Secundaria) <input type="checkbox"/> | Especialista <input type="checkbox"/> | Doctor <input type="checkbox"/> |
| TSU <input type="checkbox"/> | | |
| Otro <input type="checkbox"/> | ¿Cuál?: _____ | |