



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

**CAPITAL PSICOLÓGICO, ENGAGEMENT Y FACTORES PSICOSOCIALES
INTRALABORALES EN UNA MUESTRA MULTI-OCUPACIONAL DE
TRABAJADORES VENEZOLANOS**

TUTOR:
DIMAS SULBARÁN

AUTORES:
LOURDES BENCOMO
DANIBEL GÓMEZ

CARACAS, JULIO DE 2018



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

Capital Psicológico, Engagement y Factores Psicosociales Intralaborales en una muestra multi-ocupacional de trabajadores venezolanos

(Trabajo de investigación presentado ante la escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela, como requisito parcial para optar por el título de Licenciadas en Psicología)

Tutor:

Dimas Sulbarán

Autores:

Lourdes Bencomo¹

Danibel Gómez²

Caracas, julio de 2018

¹ Lourdes Bencomo, Departamento de Psicología Industrial, Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela. Dirección para correspondencia: lourdesbencomo@gmail.com

² Danibel Gómez, Departamento de Psicología Industrial, Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela. Dirección para correspondencia: danibelg18@gmail.com

Agradecimientos

El logro que para mí representa culminar la tesis de Pregrado es un motivo de gran emoción, satisfacción y de mucho agradecimiento para todas las personas que me acompañaron en esta ardua pero valiosa tarea. En este sentido, quiero dar Gracias:

A los profesores y profesoras de la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela, que con gran sacrificio y con su profundo conocimiento me guiaron en todo el trayecto de la carrera.

A nuestro tutor, Dimas Sulbarán, por su asesoría, quien a pesar de la distancia estuvo presente y comprometido con la realización de este trabajo.

A la profesora Anayda Gutiérrez, por su gran apoyo y perseverancia en que lleváramos a término este trabajo.

A mi compañera de tesis, Lourdes, por su paciencia y dedicación en la realización de este trabajo.

A mis amigas y compañeras de clases Kerry y Carolaym, por sus consejos, apoyo y significativos aportes en la recolección de datos del presente trabajo.

A todos los trabajadores y organizaciones que participaron de manera desinteresada en nuestro grupo de estudio.

A mis padres, José Ramón y Milagros, y mi hermano, José Daniel, por ser mis grandes motivos para seguir adelante, agradecidos por su apoyo aun en la distancia.

Por último, a todas aquellas personas que de una u otra manera fueron parte de este proceso, Mariana García, Veruska y Oscarina Cardier y a la familia Gutiérrez.

La mayor gracias, a Dios.

Danibel Gómez

Agradecimientos

Estar en este escalón del camino del estudiante universitario hace querer mirar atrás para recordar cómo llegué aquí y, especialmente, con la ayuda de quiénes, en este sentido quiero agradecer a:

El Dios en el cual creo, por cada oportunidad y dificultad que me permitieron desarrollar las habilidades que necesitaría más adelante, y por las personas que me sirvieron de facilitadoras en el aprendizaje.

Mi familia, mi madre Ayari y mis hermanos, Hugo y Luis José, por cada esfuerzo y apoyo no académico que contribuyó al logro de esta gran meta, las gracias no son suficientes.

Cada uno de los profesores y las profesoras que, a lo largo de la carrera, han aportado a mi formación, incluso más allá de lo académico, como el Prof. Tomás Palacios y la Profa. Alexandra Rosario, gracias por su disposición, interés y esfuerzo para aportar a la formación de otros. Gracias a todos los profesores de la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela.

Al profesor Dimas Sulbarán por su acompañamiento y guía, por mantenerse en su rol a pesar de la distancia.

A la profesora Anayda Gutiérrez, por su guía y firmeza en el acompañamiento de este proceso.

A mi querida compañera de tesis, Danibel, por el esfuerzo, la perseverancia y la constancia, empezamos juntas este camino hace cinco años, y juntas los llevamos a término.

A mis compañeras y amigas, por el apoyo incondicional y las palmadas en el hombro cuando fueron necesarias: Carolaym, Kerry y Jhoanna.

A Orlando y Yetzabeth, porque desde sus roles como trabajadores, en el día a día, aportaron inmensamente a mi formación, más allá de lo académico. Mil gracias por su apoyo.

A todas aquellas personas que directa o indirectamente han aportado a mi proceso de formación a lo largo de este camino, Eduardo Hernández, Néstor Amaya, Ricardo Feiteira, Norelly Recine, Elizabeth Lugo, y a todos los demás, muchas gracias.

Lourdes Bencomo

Capital Psicológico, Engagement y Factores Psicosociales Intralaborales en una muestra multi-ocupacional de Trabajadores Venezolanos

Autoras:

Lourdes Bencomo y Danibel Gómez

lourdesbencomo@gmail.com y

danibelg18@gmail.com

Tutor:

Dimas Sulbarán

dimas.sulbaran@gmail.com

Universidad Central de Venezuela

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo conocer la relación entre capital psicológico, engagement y factores psicosociales intralaborales en una muestra multi-ocupacional de 800 trabajadores venezolanos mayores a 18 años, hombres y mujeres con más de 6 meses de antigüedad en el trabajo al momento de la recolección de datos, la muestra se seleccionó a través de un muestreo no probabilístico intencional. La relación entre variables se calculó mediante coeficientes de correlación Spearman a partir de los datos obtenidos mediante el Cuestionario de Capital Psicológico (PsyCap), la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) y la versión corta del Cuestionario de Factores psicosociales Intra-Laborales (CFP-IL). Los resultados reflejan niveles moderados de capital psicológico, niveles altos de engagement y un nivel de exposición intermedio en factores psicosociales intra-laborales en los trabajadores. Asimismo, se observó una relación moderada entre capital psicológico y engagement, relaciones altas y moderadas entre las dimensiones del engagement y los factores psicosociales intra-laborales, y una relación significativa entre las dimensiones de factores psicosociales intralaborales y capital psicológico. A excepción de las dimensiones optimismo y control sobre los tiempos, el cual fue inversa y muy baja.

Palabras Clave: *capital psicológico, engagement, factores psicosociales intralaborales, correlación, trabajadores venezolanos.*

Psychological Capital, Engagement and Psychosocial Factors at work in a multi-occupational sample of Venezuelan Workers

Authors:

Lourdes Bencomo y Danibel Gómez
lourdesbencomo@gmail.com y
danibelg18@gmail.com

Tutor:

Dimas Sulbarán
dimas.sulbaran@gmail.com

Universidad Central de Venezuela

Abstract

This research aimed know the relationship between psychological capital, engagement and psychosocial factors in a multi-occupational sample of 800 Venezuelan workers over 18 years of age, men and women with more than 6 months of seniority at the time of data collection, the sample was selected through an intentional non-probabilistic sample. The relationship between variables was calculated using Spearman's correlation coefficients from data obtained using the Psychological Capital Questionnaire (PsyCap), the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) and the short version of the Psychosocial Factors at work Questionnaire. The results reflect moderate levels of psychological capital, high levels of engagement and an intermediate level of exposure to intra-employee psychosocial factors in workers. Likewise, a moderate relationship was observed between psychological capital and engagement, high and moderate relationships between the dimensions of engagement and psychosocial factors within the workplace, and a significant relationship between the dimensions of psychosocial factors within the workplace and psychological capital. Except for the optimism and control over time dimension, which was inverse and very low.

Keywords: *psychological capital, engagement, psychosocial intra-labor factors, correlation, Venezuelan workers.*

Índice de contenido

Agradecimientos.....	iv
Introducción	1
Marco Teórico	3
Psicología Organizacional Positiva	3
Capital Psicológico.....	5
Engagement	11
Factores Psicosociales Intralaborales	14
Relación trabajo y salud laboral	18
Relación entre Capital Psicológico, Engagement y Factores Psicosociales Intralaborales.	20
Anclaje Legal.....	21
Planteamiento del Problema	23
Objetivos	28
Objetivo General	28
Objetivos Específicos	28
Método	29
Análisis de Variables.....	29
<i>Capital Psicológico</i>	29
<i>Engagement</i>	29
<i>Factores Psicosociales Intralaborales</i>	30
Tipo de Investigación	31
Diseño de investigación.....	31
Participantes	31
<i>Población</i>	31
<i>Muestra</i>	32
Recursos	32
Instrumentos de Medición.....	33
<i>Cuestionario de Capital Psicológico (PsyCap)</i>	33
<i>Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17)</i>	34
<i>Versión Corta del Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFP-IL)</i>	35
Procedimiento.....	39

	viii
<i>Fase Preparatoria</i>	39
<i>Trabajo de Campo</i>	39
Resultados	40
<i>Descripción de la muestra</i>	41
<i>Tratamiento de los datos</i>	40
<i>Capital Psicológico</i>	41
<i>Engagement</i>	48
<i>Factores Psicosociales Intralaborales</i>	49
Análisis correlacional	53
<i>Relación entre Capital Psicológico y Engagement</i>	54
<i>Relación entre Factores psicosociales Intralaborales y Engagement</i>	57
Discusión	59
Conclusión	66
Limitaciones y Recomendaciones	68
Referencias	70
Anexos	80
Anexo A. Consentimiento informado.....	80
Anexo. B. Hoja de datos Sociodemográficos	81
Anexo C. Cuestionario de Capital Psicológico (PsyCap)	82
Anexo D. Escala Utrecht de Engagement en el trabajo UWES-17	83
Anexo E. Cuestionario de Factores Psicosociales Intra-laborales CPF-IL versión corta....	84

Índice de tablas

Tabla 1.....	38
Tabla de especificaciones del cuestionario de factores psicosociales intralaborales (CFP-IL) versión corta.	38
Tabla 2.....	43
Estadísticos descriptivos de los participantes.....	43
Tabla 3.....	44
Estadísticos descriptivos respectivos a las organizaciones.	44
Tabla 4.....	45
Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	45
Tabla 5.....	46
Estadísticos descriptivos Capital Psicológico.	46
Tabla 6.....	49
Estadísticos descriptivos Engagement.....	49
Tabla 7.....	53
Nivel de exposición psicosocial por dimensiones CFP-IL.	53
Tabla 8.....	55
Correlaciones de Spearman entre dimensiones de Capital Psicológico y Engagement.....	55
Tabla 9.....	57
Correlaciones de Spearman entre dimensiones de Factores Psicosociales y Capital Psicológico.....	57
Tabla 10.....	59
Correlaciones de Spearman entre dimensiones de Factores Psicosociales y Engagement... 	59

Índice de Figuras

Figura 1. Ciudad de residencia de los participantes.....	45
Figura 2. Puntuaciones de Capital Psicológico.....	48

Introducción

Actualmente en el mundo empresarial y organizacional se reconoce, cada vez más, la importancia del talento humano en los diversos aspectos laborales, pues es un hecho que los colaboradores/trabajadores, el capital humano, son parte del capital activo de la organización. Al insertarse en una empresa u organización, las personas traen consigo sus talentos, conocimientos y experiencias, así como también sus variables individuales e idiosincráticas (personalidad, gustos, conductas, entre otras).

Considerando lo anterior resalta la labor de la Psicología Ocupacional, que persigue como objetivo la adecuada protección de la salud de los trabajadores, para lo cual se vale de diversas herramientas tanto teóricas como metodológicas; en el ámbito de las investigaciones y abordajes de la realidad organizacional que se realizan desde esta rama aplicada de la psicología, se han desarrollado nuevos enfoques y nuevas variables. Es conocida la importancia concedida al estudio y la medición de los factores psicosociales intralaborales en tanto son interacciones que se dan entre el trabajador, la organización y el entorno laboral, que modifican la calidad de vida en el trabajo y su efecto directo o indirecto, en su vida extra laboral.

Particularmente en Venezuela, hasta el momento ha habido un amplio énfasis en la evaluación y medición de los factores psicosociales intralaborales y extra laborales (resaltando su efecto negativo), así como de variables como el acoso laboral, estrés laboral, y el síndrome de burnout, dado el gran impacto negativo que tienen en la salud psicológica y emocional de los trabajadores. Sin embargo, se considera que se han dejado de lado otras variables, como las desarrolladas en el marco de la Psicología Ocupacional Positiva, como el capital psicológico y el engagement, que también han demostrado tener un gran impacto, en este caso un impacto positivo, en la salud emocional, psicológica y el bienestar laboral de los trabajadores.

Ahora bien, considerando el entorno económico y social en el que se encuentran empresas y trabajadores venezolanos, resulta un reto para la psicología ocupacional encontrar vías que permitan beneficiar o proteger la salud emocional y psicológica los trabajadores, para

lo cual se hace necesario tener en cuenta variables como las ya mencionadas; entre estas, el capital psicológico, que responde a un estado de desarrollo psicológico positivo caracterizado por autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia y, el engagement que es un estado afectivo-cognitivo persistente en el tiempo y que implica la presencia de vigor, dedicación y absorción en el entorno de trabajo. Se ha comprobado empíricamente que el engagement y el capital psicológico son constructos relacionados, al igual que los factores psicosociales intralaborales y el engagement. Sin embargo, las investigaciones realizadas al respecto no han sido en la población venezolana, por lo que resulta de interés el objetivo principal de esta investigación, que responde a averiguar qué relación e interrelación existe entre estas tres variables.

A continuación, en el marco teórico se desglosará lo referente a la información teórica detallada de las tres variables núcleo de esta investigación, específicamente cómo son definidas, así como las teorías y modelos que los explican y cuáles definiciones sustentan esta investigación; posteriormente se encuentra lo que respecta a los aspectos metodológicos en los cuales se sustentó la recolección de datos, para luego mostrarse los resultados, la discusión de los mismos, y las conclusiones obtenidas a partir del estudio respecto al Capital Psicológico, el Engagement y los Factores Psicosociales Intralaborales.

Marco Teórico

Psicología Organizacional Positiva

El desarrollo de la psicología como disciplina ha centrado su objeto de estudio desde una perspectiva médica; en este sentido, los aspectos negativos han sido los más tomados en cuenta por los profesionales, dejando de lado los recursos positivos que la persona puede tener para enfrentarse ante las adversidades o dificultades que se le puedan presentar en su día a día (Delgado, 2009).

Lo anterior se puede sustentar en lo planteado por Salanova y Llorens (2008) cuando señalan, que la disciplina psicológica ha estado dominada por un interés en la patología, y ello ha traído consigo la concepción de un ser humano casi exento de rasgos positivos tales como el optimismo, la esperanza, la creatividad, la responsabilidad, etc.

Partiendo de esto nace una nueva alternativa de abordaje psicológico, que se preocupa por identificar y promover cualidades positivas de las personas y de las organizaciones, más que en describir y dar solución a cosas negativas, este nuevo abordaje es “*la psicología organizacional positiva*” que tiene como fin según lo propuesto por Seligman (2008), comprender y construir aquellos factores que permitan florecer a los individuos, comunidades y sociedades.

En este sentido, la psicología organizacional positiva o POP es un enfoque de la psicología industrial y organizacional, centrado en el estudio del funcionamiento óptimo de las personas en el contexto laboral.

A diferencia del enfoque tradicional aplicado en algunas organizaciones, donde buscan abordar los problemas con el fin de lograr equilibrios, el enfoque de la psicología organizacional positiva, busca potenciar ambientes en general con la finalidad de conseguir el máximo desarrollo de las virtudes personales y por ende apoyar el éxito empresarial (Forbes, 2013).

El origen de la psicología organizacional parte de las investigaciones realizadas por psicólogos como Martin Seligman y Mihalyi Csikszentmihalyi, quienes de manera independiente orientaron sus estudios a la aplicación del método científico para conocer qué se necesita y cómo se logra el óptimo desarrollo humano, cubriendo entre otros aspectos, determinantes asociados al desarrollo de la creatividad y el sentido de fluir en las labores rutinarias, de manera que se incremente el sentido de la felicidad a través del disfrute de las labores cotidianas, potenciando simultáneamente el desempeño laboral (Forbes, 2013).

Al comprender los recursos y las competencias humanas como objetivos por desarrollar y gestionar para mejorar el desempeño organizacional, el enfoque eleva la calidad de vida laboral, la salud, el bienestar y la satisfacción en general de los colaboradores. Lo anterior a su vez genera un ciclo, por medio del cual el entorno positivo facilita el contar con empleados proactivos, con iniciativa, colaboradores, con sentido de responsabilidad fortalecido y mayor compromiso; donde tal y como se mencionó, impacta en el desempeño organizacional (Salanova, 2008).

Muchos autores han buscado refinar la identificación de emociones positivas que expliquen el desempeño de empleados óptimos. Emociones positivas como la alegría, el disfrute, el orgullo e interés por lo que hace, generan patrones de comportamiento orientados a la flexibilidad, la creatividad, la eficacia, entre otros deseados por las organizaciones (Forbes, 2013).

En esta misma línea, Delgado (2009) plantea que las actitudes positivas, el bienestar y la satisfacción de los trabajadores tienen la potencialidad de generar mejor desempeño, y no solo eliminar los factores causantes de insatisfacción o modificar aspectos medioambientales con la intención de mejorar la productividad. Por lo tanto, se podría resaltar que hay factores que generan insatisfacción dentro y fuera del lugar de trabajo, sin embargo, el orientarse a perspectivas positivas, dirige la mirada hacia el factor humano, con el cual se pueden potencializar cualidades que favorezcan la dinámica laboral y con ello el bienestar y la satisfacción de los trabajadores.

Constructos como el optimismo realista motiva a las personas a experimentar mayor confianza y persistencia ante situaciones de reto y adaptarse de una manera más fácil a los cambios. La elevación, caracterizada por el estado de bienestar relacionado con la ayuda hacia otros, contribuye en gran medida en el entorno laboral en áreas como la inducción, el trabajo en equipos, el clima laboral y el compartir conocimientos (Forbes, 2013).

De esta manera, la *psicología organizacional positiva* se ha convertido en la tarea principal de las organizaciones. En tanto ésta propone que cada persona cuenta con capacidades que le permiten adaptarse a las situaciones que se le presenten, tomando de sí mismos formas de adaptación y/o afrontamiento, esto conocido dentro de la psicología organizacional positiva como *capital psicológico* (Salanova, 2008); de igual manera, el enfoque de la POP reconoce el papel que juega el *engagement* en el ámbito laboral, entendido este como el estado afectivo persistente de alta dedicación, absorción y concentración referente a lo laboral, además de basarse en sentimientos de realizar algo importante, de desafío, de orgullo y entusiasmo (Forbes, 2013).

Capital Psicológico

El capital psicológico (CapPsi), también llamado “PsyCap” por sus siglas en inglés, Psychological Capital, se define como el estado psicológico de un individuo, caracterizado por: a) tener confianza en asumir y poner el esfuerzo necesario para tener éxito en tareas complejas (auto-eficacia); b) tener una actitud positiva sobre el éxito en el ahora y en el futuro (optimismo); c) perseverar en la obtención de metas, redirigiendo vías, para lograr los objetivos planteados (esperanza); d) mantenerse en pie ante adversidades y problemas, volver a comenzar y superarse para alcanzar el éxito (resiliencia) (Luthans y Youssef, 2007).

El capital psicológico se sustenta sobre la teoría del comportamiento organizacional positivo. El modelo del comportamiento organizacional positivo (COP) proviene del enfoque de la psicología positiva y es definida como el estudio y la aplicación de las fortalezas y las capacidades psicológicas positivas de los recursos humanos, que se miden, desarrollan y administran eficazmente para la mejora del desempeño en el lugar de trabajo (Luthans, 2002).

El comportamiento organizacional positivo es un enfoque específico para la gestión del desempeño y desarrollo de las organizaciones. Se construye sobre los elementos esperanza, resiliencia, optimismo y auto-eficacia del recurso humano (Luthans y Youssef, 2007). Los niveles de estas construcciones constituyen específicamente el CapPsi de una persona.

La esperanza, es una de las dimensiones del CapPsi, esta es una fortaleza del comportamiento positivo, asociada con la teoría y la investigación de la psicología positiva; de acuerdo con Snyder (2000), la esperanza es un estado de motivación positivo, basado en un sentido de energía dirigida a metas y en planificación de objetivos para lograr el éxito. La investigación empírica demuestra que la esperanza produce un impacto muy positivo en el logro académico, el éxito deportivo y en la habilidad para sobreponerse a enfermedades u otras dificultades (Onwuegbuzie y Snyder, 2000). A pesar que en sus inicios la investigación sobre el efecto de la esperanza se centró en los ámbitos académicos y deportivos, las implicaciones también son transferibles para el lugar de trabajo (Onwuegbuzie y Snyder, 2000).

La segunda dimensión del CapPsi es la resiliencia. De acuerdo con Masten y Reed (2002), la resiliencia se define como una clase de fenómeno caracterizado por patrones de adaptación positiva en el contexto de adversidad o riesgo importante. Al ser un componente del comportamiento organizacional positivo, la resiliencia es considerada como la capacidad psicológica positiva para recuperarse de la adversidad, la incertidumbre, el conflicto y el fracaso (Luthans, 2002).

La tercera dimensión, optimismo, según Seligman (2008) es la actitud de visualizar los acontecimientos positivos y alcanzar la meta, incluyendo una valoración objetiva de lo que puede lograr una persona en una determinada situación, dados los recursos disponibles del momento (Luthans, 2002; Schneider, 2001).

La investigación empírica sobre el optimismo en el puesto de trabajo se encuentra en sus fases iniciales. Sin embargo, una investigación realizada por Luthans (2002) en una muestra de trabajadores de una fábrica en China, encontró que el optimismo tiene un efecto

positivo y significativo sobre el rendimiento. En ese mismo orden de ideas, un estudio de Luthans y Youssef (2007) encontró evidencia empírica de la relación entre el optimismo de los empleados, el rendimiento, la satisfacción y la felicidad.

Por último, la cuarta dimensión del CapPsi, la auto-eficacia, vista como la convicción que tiene la persona sobre su capacidad de motivación, explotando sus recursos cognitivos y ejecutando planes que guíen el éxito de una tarea específica (Youssef y Luthans, 2007). En lo que se refiere al impacto de la autoeficacia, este tiene implicaciones para el manejo de la tensión, los equipos autodirigidos, el diseño de puestos de trabajo, el establecimiento de metas y el liderazgo (Gibson y Randel, 2000; Gibson, 2001).

Cada uno de los componentes del capital psicológico incluye procesos motivacionales y cognitivos que activan el rendimiento. Así, si un empleado es autoeficaz presentará un buen rendimiento porque acepta los retos y dedica el esfuerzo necesario para alcanzarlos (Luthans y Youssef, 2007), entonces un empleado con esperanza y autoeficacia (que no solo acepta los retos y se esfuerza para alcanzarlos sino que identifica nuevos retos y modos de alcanzarlos, predice obstáculos y elabora planes de contingencia para superar los obstáculos) debería presentar un mejor rendimiento (Luthans y Youssef, 2007).

Lo mismo puede decirse del efecto de la resiliencia y el optimismo cuando se combinan con la autoeficacia y la esperanza. Un empleado con mayor optimismo, presenta una perspectiva más positiva, lo que junto con autoeficacia y esperanza, le proporcionará la seguridad y la perseverancia para perseguir caminos alternativos cuando sea necesario para lograr retos optimistas, resultando en un mayor rendimiento (Luthans y Youssef, 2007).

Así pues, el nivel de CapPsi puede tener un impacto en cómo los individuos actúan, tanto en el contexto personal como laboral. Por lo cual, se puede esperar que los individuos con bajos niveles de CapPsi se fijen objetivos que no requieran una gran cantidad de esfuerzo. El motivo de ello según Avey, Wernsing y Luthans (2008), es que estos individuos tienden a tener baja fuerza de voluntad y poca motivación, se estresan fácilmente y usualmente dudan de sí mismos.

Por su parte, los individuos con alto CapPsi establecen objetivos más difíciles, porque tienden a ser más seguros de sí mismos, para alcanzar metas difíciles, se imponen altos estándares y tienen altas expectativas de sí mismos. Estos individuos tratan de encontrar una manera de alcanzar sus metas y ponen todo el esfuerzo necesario para alcanzarlas; no se detienen cuando las cosas van mal, enfrentan las dificultades hasta convertirlas en retos, haciendo de estas cosas positivas (Avolio y Luthans, 2006).

El capital psicológico tiene la posibilidad de ser construido en la personalidad, a diferencia de otros rasgos positivos que son normalmente permanentes en el tiempo, lo que permite al individuo un desarrollo continuo y un impacto positivo en su desempeño (Luthans, 2012).

Así pues, el capital psicológico representa un constructo que subyace en las cuatro dimensiones: esperanza, resiliencia, optimismo y eficacia. El capital psicológico de un individuo puede verse como “quien es usted” y “lo que puede hacer en términos de desarrollo positivo” (Avolio y Luthans, 2006), en comparación al concepto de capital humano, capital social o capital financiero, que responde a: “lo que sabes” “a quien conoces” y “lo que tienes” (Luthans, 2004).

Las primeras publicaciones sobre CapPsi consistieron en artículos que abordaban la distinción de capital psicológico con otras formas de capital (capital humano y capital social). En estos trabajos pioneros se pretendió poner de manifiesto que el capital psicológico va más allá de esos dos activos, en tanto supone un conjunto de recursos positivos que contribuyen a la motivación para realizar las tareas y alcanzar los objetivos (Luthans, 2002). Mientras que el capital humano puede generar ventajas competitivas a través de los conocimientos y competencias del sujeto, y el capital social, mediante sus redes interpersonales e institucionales, el capital psicológico proporciona mayor rentabilidad a las organizaciones, desarrollando recursos en las personas que trabajan en ellas. En este sentido, desde la perspectiva de Luthans (2002) *quién es el empleado*, es tan importante como *qué sabe* y a *quiénes conoce*.

Posterior a las primeras publicaciones teóricas, surgieron diversos artículos de investigación empírica. En este sentido, en el año 2005 se dieron a conocer los resultados del primer estudio que explotaba las relaciones del CapPsi con el desempeño laboral. Así pues, durante el año 2006 las investigaciones más relevantes estuvieron orientadas a estudiar su valor potencial en la predicción de actitudes y conductas laborales, principalmente la satisfacción, el compromiso organizacional y el ausentismo (Salessi, 2013).

Durante los dos años siguientes de darse a conocer en el 2007 los resultados sobre las propiedades psicométricas del primer instrumento de medición del constructo, se continuó generando evidencias en torno a los beneficios del CapPsi tanto para los empleados como para las organizaciones. En este sentido, surgieron nuevos tópicos de interés, entre los que se destacan las posibles relaciones con el bienestar psicológico de los empleados y su potencial rol mediador en las vinculaciones entre variables contextuales y el desempeño laboral (Salessi, 2013).

En este mismo orden de ideas, Luthans (2012) realizó una investigación sobre el CapPsi y el desempeño laboral, los resultados obtenidos a partir de una muestra de 80 gerentes de diversas organizaciones, permitió comprobar que aquellas personas que se sometieron al programa de entrenamiento, incrementaron notablemente sus niveles de CapPsi.

De igual manera, las investigaciones se han concentrado en explorar la influencia del desempeño creativo y novedoso. Donde se ha demostrado que en comparación con las cuatro dimensiones individuales del CapPsi, este predice mejor el rendimiento creativo. En sintonía con tales hallazgos, Jafri (2012) con una muestra de 130 empleados de una fábrica textil, muestra una significativa asociación entre CapPsi y el comportamiento innovador, concluyendo que aquellos trabajadores que posean altos niveles de CapPsi están más propensos a generar, promover e implementar exitosamente ideas creativas, que contribuirán a incrementar la productividad de la organización.

El desempeño también ha sido estudiado en el capital psicológico de líderes y subordinados. Tal es el caso de una investigación realizada por Walumbwa, Peterson, Avolio

y Hartnell (2010) sobre una muestra de 79 líderes policiales y 264 subordinados directos, pertenecientes a una extensa área metropolitana del suroeste de Estados Unidos, mostró que el CapPsi de los líderes estaba positivamente asociado al desempeño de los subordinados, siendo esta relación a su vez, mediada por el capital psicológico de estos últimos.

Por otra parte, las investigaciones sobre liderazgo y CapPsi también han confluído en el interés actual por el desempeño creativo. Tal es el caso del trabajo de Avey, Lynn y Nixon (2012) quienes presentaron evidencia de una relación positiva entre capital psicológico de líderes y subordinados y la originalidad de las ideas de los subordinados.

De manera similar, el estudio realizado por Avey, Avolio y Luthans (2011) en una muestra de 106 ingenieros aeronáuticos, reveló asociaciones negativas entre el grado de complejidad de los problemas y los recursos positivos de quienes enfrentan el desafío de resolverlos. Concluyeron con esto que, a medida que se incrementa la ambigüedad e incertidumbre de un problema, decrecen los niveles de capital psicológico, de modo que la complejidad de las situaciones influye negativamente sobre los recursos psicológicos, la capacidad de solución y el desempeño. Mostraron además que, los que disponen de mayores niveles de capital psicológico, pueden producir mayor cantidad de soluciones originales frente a las adversidades o dificultades laborales.

Por otra parte, Delgado y Castañeda (2011) en su estudio sobre la “relación entre capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento en el contexto del aprendizaje organizacional”, encontraron correlaciones positivas y estadísticamente significativas entre cada uno de los cuatro componentes del constructo capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento. Esto indica, según los autores, que en la medida que un individuo posee alguno de los componentes del capital psicológico, estos tendrán una mayor posibilidad explicativa en el estudio de la conducta de compartir conocimiento.

Otra investigación sobre el CapPsi, es la realizada por Buenaventura (2013) quien buscó la relación entre el capital psicológico, el apoyo intra-grupo (TMX) y la capacidad de aprendizaje organizacional (OLC) sobre los equipos de trabajo en un centro de biotecnología

industrial de la ciudad de Palmira, Colombia. Los resultados apuntan hacia una alta incidencia del nivel de OLC sobre el TMX; además, señaló que si una empresa quisiera aumentar el TMX debería propiciar el desarrollo del PsyCap de los participantes.

Ahora bien, en el marco del renovado interés por los recursos psicológicos que contrarrestan las demandas laborales y promueven la salud y el funcionamiento óptimo de los trabajadores, las vinculaciones entre bienestar y CapPsi también han sido centro de atención en numerosas investigaciones durante los últimos años.

Tal es el caso, sobre el estudio de Liu, Chang, Fu, Wang y Wang Wang (2012) en una muestra de 998 médicos chinos, donde pusieron en evidencia el impacto diferencial del género cuando CapPsi mediatiza las relaciones entre estrés laboral y síntomas depresivos. En este sentido, los resultados indicaron que, a diferencia de los varones, los altos niveles de estrés vivenciados por las mujeres pueden reducir el capital psicológico, el cual aumentaría la sintomatología depresiva.

En una muestra de docentes chinos, Cheung, Tang y Tang (2011) brindaron evidencia con respecto a la existencia de relaciones negativas entre CapPsi y burnout. De igual manera, mostraron las asociaciones diferenciales del capital psicológico con las estrategias de regulación afectiva (actuación superficial, actuación profunda y expresión natural), mostrando solo asociaciones significativas con la expresión espontánea de las emociones. Por consiguiente, los autores señalan, que pareciera que los sujetos con mayores niveles de CapPsi experimentan sus emociones de forma más natural, franca y genuina, exhibiendo mayor autonomía y control sobre la expresión de sus efectos en el trabajo.

Engagement

El engagement surge como el opuesto teórico del burnout (Manzano, 2002; Parra, 2010). En este enfoque se basa en la psicología positiva (Salanova y Llorens, 2008a; Martínez y Salanova, 2003), donde la atención se centra en las características positivas y las fortalezas

de los individuos, dejando a un lado los aspectos negativos, es decir, las debilidades y disfunciones (Vera, 2006).

Así pues, se define el engagement como un *estado mental positivo relacionado con el trabajo*, el cual se caracteriza por contar con los componentes de vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un *estado afectivo-cognitivo* (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, y Grau, 2000).

Asimismo, este es un estado constante, que no se debe únicamente a un objeto o situación particular (Montoya y Moreno 2012). El término engagement puede trasladarse al español, en su sentido general, como compromiso o noviazgo, sin embargo, diversos estudios señalan que la traducción al castellano es más complicada que esa definición literal (Salanova y Llorens, 2008a); con respecto a ello Salanova y Llorens (2008a) señalan, que el engagement no significa exactamente lo mismo que otros conceptos que sí tienen su homónimo en lengua inglesa como son: la implicación en el trabajo (*Work involvement*), el compromiso organizacional (*Organizational commitment*), dedicación al trabajo (*Work dedication*), enganche (*Work attachment*) o adicción al trabajo (*Workaholism*).

No obstante, Salanova y Llorens (2008a) reconocen la relación del engagement con los términos mencionados anteriormente. Sin embargo, el término engagement surge y se desarrolla de manera independiente, asumiendo como una traducción más cercana a su contenido la “*vinculación psicológica al trabajo*”; a pesar de ello, para conceptualizar el tema de este estudio se mantendrá el vocablo inglés *engagement*.

El engagement se compone de tres dimensiones. El primero, es el vigor, el cual se caracteriza por niveles elevados de energía y resistencia al momento de trabajar, como un deseo de perseverar y esforzarse para obtener resultados positivos. El segundo es el la dedicación, caracterizado por presentarse a través de niveles elevados de entusiasmo, inspiración y el deseo de proponerse nuevas metas y retos en el trabajo. Por último, la absorción, entendida como la inmersión total en la tarea que se realiza, asociado con altos

grados de concentración y sentimientos de bienestar y gozo al realizar el trabajo (Schaufeli, Martínez, Marques, Salanova y Bakker, 2002).

Dentro del ámbito investigativo, el engagement ha sido estudiado en el ámbito laboral y educativo. En lo que se refiere al primero, se ha encontrado que las relaciones sociales negativas en el trabajo, es decir, las relaciones conflictivas y la ausencia de trabajo en equipo se relacionan negativamente con el engagement. De igual manera, se encontró que, para que se desarrolle el engagement, es necesario que el puesto de trabajo y las características del mismo le permita al trabajador desarrollarse profesionalmente y aplicar sus conocimientos y habilidades en la consecución de metas y objetivos (Arenas y Andrade, 2013).

Asimismo, se puede desarrollar el engagement en el ámbito académico, el cual es descrito como un estado de bienestar psicológico caracterizado por un fuerte compromiso personal hacia los estudios (Parra, 2010).

Investigaciones al respecto, señalan que el engagement tiene un efecto beneficioso en los estudiantes, pues, ante altos niveles de engagement se aprecian mejoras en el rendimiento académico (Parra, 2010) así como en su bienestar (Montoya y Moreno, 2012). Asimismo, los estudiantes con niveles altos recurren menos a la procrastinación, tienen una mayor madurez profesional, una menor tendencia al abandono (Manzano, 2002) y una mayor satisfacción con los estudios (Parra, 2010).

En este sentido, Montoya y Moreno (2012) realizaron una revisión teórica sobre la relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement, concluyendo que, hasta el momento encuentran una relación entre el síndrome de burnout, las estrategias de afrontamiento y el engagement, lo que implica que situaciones laborales estresantes llegan a facilitar presencia de sintomatología del síndrome de burnout cuando las estrategias de afrontamiento asumidas por la persona son centradas en la evitación y en la emoción, lo que está relacionado con una baja autoeficacia, ausencia de control emocional y locus de control externo. Sin embargo, señalan que no siempre los estudios muestren lo que estas variables

predigan significativamente la presencia de los síntomas, pues existen condiciones individuales.

Factores Psicosociales Intralaborales

Los factores psicosociales en el trabajo, es uno de los temas que ha generado mayor preocupación y atención en las últimas décadas, debido a la relación con el bienestar y la salud de los trabajadores y trabajadoras (Feldman y Blanco, 2012).

Dichos factores son complejos y difíciles de comprender, se pueden englobar en aquellos relacionados con el trabajador o trabajadora; los relacionados a las condiciones y al medio ambiente de trabajo y los asociados a las influencias económicas y sociales fuera del ambiente laboral, todas estas con la capacidad de generar un impacto sobre el trabajador o trabajadora (Feldman y Blanco, 2012).

El desarrollo de los factores psicosociales laborales, surge en la década de 1970, desde entonces, este ha ido en aumento (Moreno y Báez, 2010). Una de las primeras definiciones fue el documento publicado por el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1984, donde señalan, que los factores psicosociales en el trabajo son las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, están las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, donde, a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, rendimiento y satisfacción del trabajador.

De igual manera, en dicho documento, la OIT además de señalar una de las primeras definiciones de los factores psicosociales, incluye una de las primeras listas sobre los factores psicosociales laborales, incluyendo en este: la mala utilización de las habilidades, desigualdad en el salario, el peligro físico, la sobrecarga de trabajo, el conflicto de autoridad, la falta de control, la falta de seguridad en el trabajo y los problemas de las relaciones laborales (OIT, 1986).

En resumen, la literatura señala que los factores psicosociales tienen impacto sobre la salud y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, y se encuentra argumentado en diversos modelos causales y/o explicativos; los cuales buscan dar respuesta a cómo algunos de estos factores pueden producir efectos o consecuencias negativas (Feldman y Blanco, 2012).

Dos de los modelos que tienen una gran evidencia empírica, son el modelo demanda-control (DC) de Karasek y Theorell (1990, c.p. Feldman y Blanco, 2012) y el modelo Desbalance Esfuerzo/Recompensa (DER) de Siegrist (1996, c.p. Feldman y Blanco, 2012), que han intentado dar respuesta a las diferentes dimensiones o variables que pueden producir efectos en el trabajo, siendo entre los más estudiados el estrés laboral. Las dimensiones descritas por estos modelos, han sido, por ejemplo, las demandas laborales, capacidad para controlar el trabajo, toma de decisiones, recompensas, apoyo social, entre otras, aspectos que forman parte de los estudios cuando se abordan los factores psicosociales laborales (Feldman y Blanco, 2012).

Los factores psicosociales laborales son condiciones organizacionales, que pueden ser *positivas* o *negativas*, su clasificación dependerá del enfoque que se elija; así, tales condiciones al ser adecuadas facilitarían el trabajo, el desarrollo de las competencias personales y los niveles de satisfacción laboral, la productividad y el estado de motivación donde los trabajadores alcanzarán mayor experiencia y competencia profesional, afectando de este modo la salud (Moreno y Báez, 2010).

Es importante señalar, que los factores psicosociales no constituyen un riesgo por sí mismo, pero cuando los procesos que se encuentran implicados causan desequilibrio entre las capacidades personales, sociales o culturales de los trabajadores y las trabajadoras pueden llegar a serlo (Tovalín y Rodríguez, 2011), asimismo, el impacto que tiene la tarea que se realiza, no afecta por igual a todas las personas, sino que varía en función de la personalidad, características físicas, sexo, edad, etc. (Aguilera, 2008).

En cuanto a la investigación empírica sobre esta variable, un estudio sobre “Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa Chilena del área de la minería”

realizada por Rojas, Hernández y Campos (2014), demuestra, que a mayor riesgo psicosocial menor es la satisfacción laboral. En tal investigación, se analizaron conjuntamente variables que para ese momento se habían trabajado individualmente: exigencias psicológicas del trabajo, posibilidades de desarrollo, apoyo social en la empresa, calidad de liderazgo y compensaciones. Encontrando en este, que a mayor exigencia psicológica del trabajo, menor nivel de satisfacción laboral; a menor presencia de posibilidades de desarrollo (por ejemplo ascenso) menor satisfacción laboral; a menor apoyo social de la empresa, menor satisfacción laboral; a mayor calidad de liderazgo de los jefes mayor satisfacción laboral y por último, a mayores compensaciones (económicas o de reconocimiento) mayor satisfacción laboral.

Por otra parte, Aguilera (2008), realizó un estudio cualitativo sobre los factores psicosociales, en una muestra de 27 trabajadores de una empresa petrolera. A través de tal estudio, se lograron identificar factores negativos o de riesgo psicosocial como: la falta de previsibilidad, estabilidad laboral, demandas comunitarias, bajo apoyo social, falta de recursos y espacio de trabajo inadecuado.

Asimismo, Rodríguez (2009) realizó en una muestra de trabajadores del área administrativa de una empresa del sector químico, una investigación de corte descriptivo y transversal sobre los factores psicosociales. Los resultados apuntaron, a que los trabajadores tenían mayor riesgo psicosocial en las dimensiones de estima, inseguridad en el trabajo y las exigencias psicológicas.

Por su naturaleza, los factores psicosociales comprenden aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones o características intrínsecas al trabajador, las cuales, a partir de una interrelación dinámica, basada en percepciones y experiencias, afecta la salud y el desempeño del trabajador (Becerra y Guerrero, 2012).

Los factores individuales aluden a características sociodemográficas o propias de trabajador como lo son: el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación, la ciudad de residencia, el estrato socioeconómico, el tipo de vivienda y el número de dependientes. Pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales

y extralaborales, al igual que los aspectos ocupacionales como: los años de antigüedad de la empresa, el cargo, el tipo de contratación y las modalidades de pago (Becerra y Guerrero, 2012).

Los factores extralaborales comprenden aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, como lo son: el tiempo libre fuera del trabajo, las relaciones familiares, las características de la vivienda y de su interior, la influencia del entorno sobre el trabajo, el desplazamiento diario al trabajo (Becerra y Guerrero, 2012).

Los factores intralaborales son aquellas características del trabajo u organización, que influyen en la salud y bienestar del trabajador, tales como: las demandas del trabajo, el control, el liderazgo, las relaciones sociales y la recompensa (Becerra y Guerrero, 2012). Estos serán los tratados, en la presente investigación.

Autores como Delgadillo (2011) proponen dividir los factores psicosociales intralaborales en *directos* e *indirectos*. Entendiendo al primero, como aquellos que se originan por las dinámicas y contradicciones propias de la organización o institución; el segundo, hace referencia a los que se producen por elementos ajenos a la organización, ya sean originados o no de la dinámica de la institución o de sus contradicciones.

En este sentido, el autor antes mencionado plantea como ejemplo de la clasificación de los factores psicosociales intralaborales, para el factor directo: la modernización en la planta productiva, reingeniería en los procesos de trabajo, estilos de liderazgo, metas institucionales, visión, misión y valores de la organización, políticas de recorte de personal, relaciones humanas, comunicación, motivación, conflictos profesionales o personales, condición biográfica del personal (biopsicosocial) y ejercicio del poder formal e informal. En cuanto al factor indirecto señala: la violencia por parte de usuarios externos a la organización (desde los reclamos ofensivos hasta la pérdida de la vida), especulaciones del mercado cuyo resultado sea la reducción de personal y la inestabilidad de la plantilla laboral (Delgadillo, 2011).

Tomando en consideración lo anterior, la presente investigación estará centrada en el estudio de los factores psicosociales intralaborales de los trabajadores, para conocer los efectos de predominancia negativa en la integridad de los trabajadores y trabajadoras.

Relación trabajo y salud laboral

El trabajo, desde una perspectiva meramente económica, puede conceptualizarse como la relación entre el esfuerzo físico o mental que se da con el objetivo de producir bienes o servicios necesarios para la sociedad, y que trae a cambio una recompensa monetaria (Gómez, 2012); sin embargo, más allá de algo meramente monetario, esta actividad tiene un rol importante para los individuos, por ser fuente de riqueza y, en consecuencia, un medio para cubrir las necesidades de los individuos (Rodríguez, Zarco y González, 2009). Del mismo modo, el trabajo como proceso resulta ser un integrador social para los individuos al ubicarlos en un campo fértil para establecer relaciones afectivas e interpersonales con otras personas.

Otra de las funciones que cumple el trabajo es ser un medio para el desarrollo de las capacidades, competencias y la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos, pues la práctica permite al trabajador consolidar lo que conoce al ponerlo al servicio de sus funciones laborales, más aún en el entorno actual que se hace necesario sumergirse en un aprendizaje continuo para desarrollar las habilidades necesarias para adaptarse a los cambios constantes del mundo laboral (Rodríguez, Zarco y González, 2009); en la misma medida, la actividad del trabajo puede fungir como promotor de la salud psicológica del trabajador en tanto favorece la autoestima y la percepción positiva de sí mismo (Benavides, Ruiz-Frutos y García, 2004; Gómez, 2012).

A partir de esta idea del trabajo como elemento de gran impacto en los individuos y como proceso que los transforma, Gómez (2012) puntualiza algunas consecuencias que puede tener la actividad del trabajo, tanto a nivel personal como profesional, en las personas: a) Fomenta el desarrollo y mejora de las competencias profesionales, las capacidades, conocimientos, habilidades, estrategias y estilos profesionales; b) Permite que se desarrollen procesos motivacionales y la atribución de significados positivos al trabajo, así como la

vivencia de éxito al alcanzar los objetivos laborales, lo que conlleva a una satisfacción profesional y c) Ayuda positivamente al autoconcepto y la autoestima.

Todos estos aspectos planteados hasta el momento responden a el efecto que puede tener el trabajo en los individuos si se da en condiciones favorables y seguras, pues hace que se convierta en un proceso primordial para desarrollar y adquirir competencias y contribuye al desarrollo de los aspectos sociales de la personalidad; ahora bien, cuando el caso es que las actividades laborales se desarrollan en contextos o condiciones perjudiciales o inadecuados que pongan en peligro la integridad física y psíquica de las persona, las consecuencias pueden ser accidentes laborales, enfermedades ocupacionales, estrés, ansiedad y lesiones corporales, entre otros (Benavides et al., 2004; Rodríguez et al., 2009; Sevilla y Villanueva, 2014); tales consecuencias negativas que pueden derivar de condiciones de trabajo inadecuadas son denominadas riesgos laborales o factores de riesgo laborales.

De forma más específica, los factores de riesgo laborales son las características del ambiente laboral, o de la tarea específica que lleva a cabo la persona, que afectar de forma negativa el desempeño de las funciones o que conlleva al aumento de la probabilidad de que la salud del individuo esté en riesgo (Gómez, 2012); así, los factores de riesgo laboral pueden ser de diversa naturaleza (mecánico, físico, químico, biológico, psicológico y social).

Los factores de riesgo psicosocial son tanto las facetas de la concepción, forma de organizar y de manejar el trabajo, cuanto los aspectos relativos al espacio físico y contexto social que, tienen la potencialidad de generar en los trabajadores consecuencias negativas, pudiendo llegar a causar daños físicos, sociales o psicológicos (Gómez, 2009; OIT, 2013; Vega, 2013); los factores de riesgo psicosocial pueden llegar a generar respuestas fisiológicas, psicológicas y conductuales en los trabajadores.

Relación entre Capital Psicológico, Engagement y Factores Psicosociales Intralaborales

En lo que se refiere a investigaciones empíricas, donde se estudien las variables capital psicológico, engagement y factores psicosociales intralaborales, se encontró que Ocampo, Juárez, Arias y Hindrichs (2015) realizaron un estudio para identificar la relación entre el engagement laboral, aspectos sociodemográficos y algunos factores psicosociales del trabajo en empleados de un restaurante en Morelos, México. Los resultados evidenciaron que en los aspectos sociodemográficos, la única variable que tuvo asociación fue el sexo, aludiendo que las mujeres son menos dedicadas que los hombres, mientras que la inseguridad en el empleo, el sobre-involucramiento, la supervisión controlante, las horas de trabajo y la recompensa tuvieron asociaciones diferenciales con los componentes de engagement. Concluyeron que la vigilancia y control de estos factores psicosociales podría impulsar niveles de engagement con beneficios múltiples a los empleados y a la organización.

En este mismo orden de ideas, Arenas y Andrade (2013) realizaron un estudio sobre la relación de factores de riesgo psicosocial Intralaboral y el engagement en trabajadores del sector salud en la ciudad de Cali, Colombia. Los resultados arrojaron relaciones estadísticamente significativas. Encontrando niveles de riesgo altos en la dimensión “relaciones sociales en el trabajo” con los tres dominios del Engagement (vigor, dedicación y absorción). Lo que quiere decir que relaciones conflictivas, ausencia de trabajo en equipo e individualismo, menos capacidad tienen los trabajadores de sentir conexión con su trabajo.

En este sentido, López, García y Pando (2015) llevaron a cabo una investigación, donde buscaban evaluar la relación del compromiso organizacional con los factores psicosociales organizacionales en trabajadores de campo en Jalisco, México. El estudio se realizó en una muestra de 26 jornaleros, donde se les aplicó la escala de Factores Psicosociales en el Trabajo adaptado por Silva (2006, c.p. López, García y Pando, 2015) y la versión internacional corta del UWES-9 Utrecht de Engagement en el Trabajo de Schaufeli y Bakker (2002, c.p. López, García y Pando, 2015). A la luz de los hallazgos en la investigación, los autores concluyen que la experiencia del work engagement, funciona como mecanismo protector ante los factores psicosociales de la organización.

Anclaje Legal

Respecto a las consideraciones legales que sustentan esta investigación, el artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece que los ciudadanos tienen derecho a ser protegidos ante situaciones de contingencia, de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, entre otras (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999); esto es, en términos globales los ciudadanos tienen derecho a ser protegidos.

En lo concerniente a la protección específicamente en el ámbito laboral, la Carta Magna en su artículo 87 consagra que los trabajadores tienen derecho a gozar de condiciones de seguridad e higiene y a un ambiente de trabajo adecuados, siendo responsabilidad del empleador o patrono el garantizar este derecho, en pro de prevenir y controlar los aspectos derivados del trabajo que puedan afectar la salud de las trabajadoras y los trabajadores.

En materia de trabajo en Venezuela, el instrumento jurídico que rige es la Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores (LOTTT), cuyo artículo 26 contempla que se ha de fomentar el trabajo como un proceso liberador, digno, productivo, seguro y creador, es decir, esta ley también considera la importancia de la seguridad en el ambiente laboral.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), modificada en 2005, es el instrumento jurídico que abarca lo referido a seguridad y salud en el trabajo, contemplando un Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo y aspectos como la promoción de la salud en los entornos laborales, la prevención de enfermedades y accidentes derivados de las actividades laborales, y otros como la atención, rehabilitación y reinserción las trabajadoras y trabajadores que hayan sufrido alguna lesión consecuencia de su trabajo; la ley también establece las obligaciones de los empleadores en materia de seguridad y salud ocupacional, así como los deberes de los trabajadores; y entre las obligaciones de los empleadores se encuentra la medición de los procesos peligrosos que se desarrollan en el ámbito laboral.

Los riesgos ocupacionales psicosociales están contemplados en la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedades Ocupacionales (NT-02-2008, 2008), que establece entre las enfermedades ocupacionales el estrés ocupacional, el agotamiento emocional o síndrome de burnout, entre otras. De hecho, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), que es un organismo autónomo adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, señaló que para el año 2006 las afecciones causadas por factores psicosociales, en conjunto con las enfermedades de origen ocupacional, constituyeron el segundo principal problema de salud diagnosticada en los servicios de salud de las Direcciones Estatales de Salud de los Trabajadores. Por ello la importancia de tener una medición de los factores psicosociales intralaborales.

Planteamiento del Problema

Para las personas la actividad laboral puede significar cosas opuestas, según lo planteado por Moreno (2000), ya que puede llevar a las personas a la excelencia y la auto-realización, o puede ocasionar daños ya sea físico o psicológico, a su salud; por tanto, las condiciones laborales pueden verse como una amenaza para la salud de no ser consideradas de una manera adecuada.

En este sentido, la psicología positiva surge como alternativa en el estudio de los factores psicológicos y sociales laborales, ya que concibe los recursos y las competencias humanas como objetivos por desarrollar y gestionar el buen desempeño organizacional, busca elevar la calidad de vida laboral, la salud, el bienestar, la satisfacción, la motivación y el engagement, posibilitando el tener empleados proactivos, con iniciativa, colaborativos, con compromiso y con un sentido de responsabilidad fortalecido, que impacta en el desempeño organizacional (Esteban, 2016; Carrasco, Corte y León, 2010; Saraz, 2006).

La Psicología Ocupacional toma los constructos que propone la psicología positiva en materia de seguridad y salud laboral como alternativa a los tópicos estudiados hasta el momento (por ejemplo, el síndrome de burnout, el mobbing laboral y el Estrés laboral), ya que el foco ha estado dirigido a los aspectos negativos del trabajo; mientras que los constructos positivos dan un aporte importante a la prevención de afecciones de la salud en los trabajadores (Gil-Monte, 2005).

En el caso de la Psicología Ocupacional Positiva Venezolana, la situación económica y social actual es una oportunidad para conocer cómo se comportan los constructos de la psicología positiva en un contexto de crisis económica y social, pues estas circunstancias generan preguntas con respecto a la capacidad que tiene el trabajador venezolano para desarrollar y mantener aspectos personales positivos relacionados al trabajo, como lo son el engagement, el capital psicológico y los factores psicosociales intralaborales.

Ya que la actual crisis económica venezolana ha llevado a las PYMES a enfrentarse a problemas de diversa índole en sus ambientes de trabajo, como la falta de motivación, malos estilos de liderazgo, las funciones no definidas, el ausentismo por morbilidad, acompañados de las pocas iniciativas gerenciales para garantizar el buen comportamiento organizacional (Moreno, Mejías, Rodríguez, 2013); al concebir a las organizaciones como sistemas permeables hacia adentro y hacia afuera, se infiere que los trabajadores se están viendo afectados por el contexto en su ambiente de trabajo, ello representa la oportunidad de la psicología ocupacional venezolana para indagar el estado de la relación de este trabajador con su organización (engagement), de los recursos personales (capital psicológico) con los que cuenta para afrontar las dificultades laborales actuales, y la forma en la que los factores psicosociales intralaborales están afectándolo.

En este sentido, las PYMES venezolanas, han buscado mejorar la competitividad y el bienestar de sus trabajadores ante las exigencias del entorno, han tenido que enfrentar y dar respuestas a los riesgos psicosociales dada sus implicaciones en la salud y desempeño de los trabajadores y para ello, han tenido que recurrir a investigaciones que le permitan conocer la situación actual, identificando los problemas, y partiendo de éstos, poder diseñar técnicas o estrategias que favorezcan el bienestar de las organizaciones (Moreno, Mejías y Rodríguez, 2013).

Ahora bien, por una parte, sobre los factores psicosociales intralaborales es imprescindible mencionar que en 1984 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publica el primer informe sobre los factores psicosociales intralaborales, titulada “Los factores psicosociales en el trabajo: Reconocimiento y Control” con la finalidad de conocer cuáles son los factores psicosociales intralaborales presentes en el trabajo y qué consecuencias tiene para la salud de los trabajadores (Espeleta, 2015). Posteriormente, la Organización Mundial de la Salud (OMS) publicó en 1988 un documento sobre los “factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud” en el que señalaron que la misma tendría como finalidad permitir crear servicios apropiados de higiene del trabajo y evaluación del medio psicosocial en el que se veían expuestos los trabajadores (Espeleta, 2015).

Actualmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Europea han aceptado y registrado que un porcentaje importante de problemas de la salud están asociados al trabajo, por tanto está documentado que el entorno de trabajo puede fungir como un agente con influencias negativas en la salud de las personas (Velásquez, 2003; Fernández, Siegrist, Rödel y Hernández, 2003; Gil-Monte, 2005; Díaz, 2010).

Particularmente en Venezuela la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en el artículo 87 contempla la responsabilidad de los empleadores de garantizar condiciones de seguridad, higiene y ambientes de trabajo adecuados, y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005) desarrolla la normativa legal en materia de salud y seguridad en el trabajo, orientada a promover condiciones de trabajo seguras y saludables, tanto a nivel físico como mental.

Tales exigencias legales acentúan la necesidad de las organizaciones de saber qué está pasando con sus trabajadores en cuanto a salud ocupacional para saber qué hacer al respecto, más sabiendo que las afecciones causadas por factores psicosociales constituyeron el segundo principal problema de salud (Feldman y Blanco, 2012), y que los hallazgos en investigaciones realizadas en el país apuntan a niveles de exposición psicosocial más desfavorables para la salud ocupacional de los venezolanos (Gutiérrez, 2017; Guerra y Peñalver, 2014).

Ahora bien el engagement, como el capital psicológico, nace dentro de la psicología organizacional positiva como un constructo que se opone teóricamente al síndrome de burnout, pues apunta al involucramiento emocional con el trabajo y la organización, y a la sensación de estar inmerso y absorto en el trabajo al grado de sentir que “el tiempo vuela”. En este sentido, Carrasco, Corte y León (2010) apuntan a que el estudio del engagement, constructo considerado como el opuesto al “burnout”, es una pieza clave en las organizaciones modernas donde, además, puede ser utilizado como un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones.

En esta misma línea, con miras de conocer la relación de engagement con otras variables, una investigación en Lima buscó determinar la relación entre satisfacción laboral y

engagement en trabajadores de una empresa Retail (Richard, 2015), encontrando que la mayoría de los trabajadores presentaba un alto nivel de satisfacción laboral y un nivel de engagement moderado, es decir, estas personas podían comprometerse e identificarse con los objetivos de la empresa, mostrando además, un fuerte deseo de continuar trabajando en ella.

Por su parte, Freire (2016) realizó un estudio para determinar la relación entre work engagement y capital psicológico en profesores universitarios, encontró que existe una relación alta y positiva entre las dos variables y sus subescalas, así como que los profesores de la muestra presentaban niveles de autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia moderados, al igual que en el caso del engagement.

En este sentido, Bermúdez y Palacios (2016) realizaron una investigación sobre la relación entre Satisfacción laboral y Capital psicológico positivo en el personal del Banco Central de Venezuela, Subsede Maracaibo, encontrando una relación alta y positiva entre ambas variables; ello significa que en la medida que los empleados posean un capital psicológico positivo alto, se mantendrán satisfechos en sus puestos de trabajo.

De igual forma, Rojas, Hernández y Campos (2014) en su investigación sobre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería concluyeron que a mayor riesgo psicosocial menor es la satisfacción laboral; similares a los hallazgos de Arenas y Andrade (2013) que buscaban identificar la relación entre los factores psicosociales intralaborales y la experiencia de engagement en el trabajo, encontrando relaciones positivas significativas, es decir, que el engagement facilita la salud psicológica de los trabajadores.

Sin embargo, ninguna de las investigaciones descritas anteriormente apuntó a relacionar las tres variables engagement, capital psicológico y factores psicosociales intralaborales, por lo que se pretende que la presente investigación de corte descriptiva-correlacional de luces sobre la interacción de estos eventos que han sido poco estudiados en conjunto, en Venezuela. Por este motivo, en la línea de todo lo expuesto hasta el momento,

surge la interrogante de ¿Cómo es la relación entre capital psicológico, engagement y factores psicosociales intralaborales en una muestra multi-ocupacional de trabajadores venezolanos?

Objetivos

Objetivo General

Relacionar capital psicológico, engagement y factores psicosociales intralaborales en una muestra multiocupacional de trabajadores venezolanos

Objetivos Específicos

En una muestra multi-ocupacional de trabajadores, se pretende:

- Caracterizar el capital psicológico
- Describir el engagement
- Identificar los factores psicosociales intralaborales
- Establecer la relación entre capital psicológico, engagement y factores psicosociales intralaborales.

Método

Análisis de Variables

Capital Psicológico

El capital psicológico se define como un estado de desarrollo psicológico positivo que se caracteriza por a) tener confianza (autoeficacia) para esforzarse en pro de obtener éxito ante tareas retadoras, b) atribuir causalidad positiva (optimismo) a los acontecimientos presentes y futuros, c) perseverar en el logro de objetivos, tomando nuevas direcciones si es necesario para alcanzarlos exitosamente (esperanza) y d) mantenerse en pie ante adversidades y problemas, volver a comenzar y superarse (resiliencia) para alcanzar el éxito (Luthans y Youssef, 2007)

Definición Operacional.

El capital psicológico es la sumatoria de los puntajes arrojados por el Cuestionario de Capital Psicológico de Luthans y Youssef (2007) (ver anexo C) que está compuesto de cuatro factores: autoeficacia (6 ítems), esperanza (6 ítems), optimismo (6 ítems) y resiliencia (6 ítems), contando con un total de 24 reactivos en escala tipo Likert que va de Muy en desacuerdo (1) a Muy de acuerdo (6).

Engagement.

El engagement viene dado por un estado mental positivo y de satisfacción respecto al trabajo, es un estado afectivo-cognitivo que persiste en el tiempo, y se caracteriza por la presencia de a) una gran voluntad de dedicarse al trabajo y persistir ante las dificultades (vigor), b) un alto grado de involucración en el trabajo acompañado de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado de las tareas (dedicación) y c) un estado de concentración e inmersión en el trabajo percibiendo que el tiempo pasa rápidamente (absorción) (Schaufeli, Salanova, González – Romá y Bakker, 2009).

Definición operacional.

El engagement es la sumatoria de los puntajes arrojados del Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de Schaufeli, Salanova, González – Romá y Bakker (2009) (ver anexo D) que está constituida por diecisiete ítems que reflejan las tres dimensiones de la variable, cada una se evalúa a través de una escala tipo Likert que va desde nunca (0) hasta siempre (6) y un nivel de medida de intervalo; por tanto, el grado de engagement es el arrojado en las puntuaciones de la UWES.

Factores Psicosociales Intralaborales.

Según la OMS y la OIT (1984) los factores psicosociales en el trabajo son las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencia, pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción del trabajador en su ambiente de trabajo (OIT, 1984).

Definición operacional.

Los factores psicosociales intralaborales son la sumatoria de los puntajes arrojados en el instrumento de Factores Psicosociales Intralaborales (CFP-IL) adaptado por Blanco (2013) y validado por Molina y Rivas (2017) (ver anexo E) el cual permitirá identificar y medir la exposición de cuatro dimensiones de naturaleza psicosocial en el trabajo: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social y calidad de liderazgo, y compensaciones; consta de 48 ítems de escala tipo Likert de cinco puntos (Siempre-Nunca / Muy satisfecho-Nada Satisfecho / Muy preocupado-Nada preocupado), y un nivel de medida de intervalo de frecuencia.

Tipo de Investigación

La presente investigación según Hernández, Fernández y Baptista (2010) es una investigación *correlacional* ya que se enfoca en explicar por qué ocurre un fenómeno, en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables.

Diseño de investigación

La presente investigación según la clasificación de diseños de investigaciones de Hernández, Fernández y Baptista (2010), esta investigación responde a un diseño *no experimental*, pues no se manipula ni controlan variables y se observaron las variables en su entorno natural, de tipo *transeccional o transversal* pues los datos se recabaron en un único tiempo.

Participantes

Población

Corresponde a la Población Económicamente Activa Ocupada en el Sector Formal de la Economía, entendiendo por tal que “Está constituida por todas las personas de 15 años y más, que declararon laboran en empresas de cinco personas o más, tanto del sector público como del sector privado, en el momento establecido como período de referencia (semana anterior al día de la entrevista). También se incluyen a los trabajadores por cuenta propia profesionales universitarios.” (Instituto Nacional de Estadística, 2017, pág. 6). En términos específicos, la misma estuvo conformada por trabajadores venezolanos de diversas ocupaciones, mayores de 18 años de edad, que se encontraban laborando en empresas del sector público y/o privado, a tiempo completo y con una antigüedad no menor de 6 meses al momento de su participación en este proyecto.

Muestra

La muestra estuvo constituida por 800 trabajadores multi-ocupacionales. La inclusión de los participantes en la muestra se realizó bajo un muestreo no probabilístico intencional, donde, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la elección de los sujetos no depende de fórmulas de probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de la investigación, en este caso, solo fueron elegidos 800 trabajadores que cumplieran con los criterios descritos en la población. Entre las características más resaltantes de la muestra se encuentran:

Recursos

Humanos: Para la aplicación de los cuestionarios, el procesamiento de los datos y la elaboración del informe de investigación, el recurso humano necesario fueron las dos autoras de la presente investigación.

Materiales: Para la investigación se utilizaron 800 copias del consentimiento escrito uso y confidencialidad de la información, (ver anexo A), las hojas de datos sociodemográficos (ver anexo B), el Cuestionario de Capital Psicológico (PsyCap) (ver anexo C), el Cuestionario de Engagement, Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (ver anexo D) y el Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFP-IL) (ver anexo E). Cabe destacar, que de las 800 impresiones, 300 copias fueron en formato digital. Asimismo, se utilizaron 20 lápices mongol número 2, para llevar a cabo la aplicación de los cuestionarios. De igual manera, se hizo uso de dos computadoras personales, una impresora, y el software del Programa Estadístico para las Ciencias Sociales, SPSS 20.

Instrumentos de Medición

Cuestionario de Capital Psicológico (PsyCap)

El cuestionario de Capital Psicológico fue adaptado al español por Azanza, Domínguez, Moriano y Molero (2014), consta de 24 ítems, con una escala tipo Likert de seis puntos, conformada por 4 dimensiones. Este instrumento presenta una confiabilidad calculada mediante el coeficiente Alfa de cronbach de $=.757$; asimismo, sobre la validez factorial, el instrumento presenta cargas factoriales superiores a $.60$. Cabe destacar, que el instrumento no ha sido validado para la población venezolana. En este sentido, las dimensiones del instrumento son:

Dimensión 1. Esperanza.

Considerada como un estado motivacional positivo que se sustenta en un sentido de éxito derivado de la voluntad para alcanzar ciertos objetivos y el contemplar las vías que se deben tomar para lograrlos (Snyder, Irving y Anderson, 1991).

Dimensión 2. Resiliencia

Es la capacidad psicológica para enfrentarse a circunstancias adversas, situaciones estresantes, conflictos y fracasos y recuperarse positivamente (Masten 2001; Luthans, 2002), se asume como una capacidad presente en todos los individuos y susceptible a ser desarrollada.

Dimensión 3. Optimismo

Se define como la capacidad de hacer atribuciones internas, globales y estables ante los acontecimientos positivos y atribuciones externas, específicas e inestables ante eventos negativos (Seligman, 1991); en el ámbito de la psicología organizacional positiva el

optimismo es la capacidad de hacer atribuciones internas y positivas a acontecimientos que incluyen motivación y emociones positivas (Luthans, Youssef y Avolio, 2007).

Dimensión 4. Autoeficacia.

Es considerada la creencia positiva y autoconfianza respecto a las habilidades propias para activar la motivación, usar los recursos cognitivos y establecer los cursos de acción necesarios para alcanzar una meta en un contexto particular (Stajkovic y Luthans, 1998).

Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17)

La escala UWES-17 está constituido por 17 ítems (ver anexo D), con una escala tipo Likert de siete puntos y lo conforman tres dimensiones. La escala fue validada con muestras de todo el mundo, incluyendo muestras latinoamericanas, sin embargo, éste no ha sido validado en la población venezolana. Sin embargo, el instrumento presenta una confiabilidad calculada a través del coeficiente alfa de Cronbach = .93, según reportan Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker (2009). Los factores del UWES-17 son los siguientes:

Dimensión 1. Vigor.

El vigor se refiere a altos niveles de energía y resistencia, y activación mental durante el trabajo, implica un deseo y la predisposición a esforzarse más en el trabajo, bajos niveles de fatiga, y la persistencia en las funciones aún ante las dificultades y complicaciones (Schaufeli y Salanova, 2004).

Dimensión 2. Absorción.

La absorción implica un sentimiento de felicidad cuando se está totalmente concentrado en el trabajo, que se percibe como una actividad placentera, por lo que se experimenta la sensación de que el tiempo pasa rápidamente y resulta difícil y displacentero

dejar la actividad debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas (Schaufeli y Salanova, 2004).

Dimensión 3. Dedicación.

Dedicación da cuenta del significado del trabajo para el trabajador, se operacionaliza en entusiasmo y orgullo por las funciones que se realiza, así como por el reto que éstas representan y la inspiración que brindan. Denota involucrarse, entusiasmarse, estar orgulloso e inspirado en el trabajo y se caracteriza por un sentimiento de importancia y desafío (Schaufeli y Salanova, 2004).

Versión Corta del Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFP-IL)

Adaptado por Blanco (2013) y validado por Molina y Rivas (2017) para la población venezolana. El cuestionario es aplicable en la evaluación de riesgos en empresas y microempresas con más de 30 trabajadores. Consta de 48 ítems, con una escala tipo Likert de cinco puntos, conformada por 4 dimensiones y 11 sub-dimensiones (ver tabla 4). Según Molina y Rivas (2017), cuenta con una fiabilidad de .91 y una carga factorial de .71, además, tiene las puntuaciones normalizadas para la interpretación, permitiendo hacer diferencias por sexo en la población de trabajadores venezolanos. El cuestionario CPF-IL, se distribuye de la siguiente manera:

Dimensión 1. Exigencias psicológicas.

- **Exigencias cuantitativas:** según Moncada, Llorens y Kristensen (2002), es la relación que existe entre la cantidad de trabajo y el tiempo que dispone el trabajador para llevarlo a cabo, por lo cual, se considera que a mayor exigencia cuantitativa mayor rapidez en la realización de trabajo, lo que puede generar daños en su salud, rendimiento, satisfacción y bienestar.

- **Exigencias emocionales y de esconder emociones:** según Moncada et al. (2002) involucra aquellos aspectos que afectan los sentimientos. Contempla el equilibrio que debe mantener el

trabajador, para no involucrarse en la situación y confundir sus sentimientos. La exigencia de esconder las emociones se trata de “reacciones y opiniones negativas que el trabajador o trabajadora esconde por razones profesionales” y que afecta tanto a los sentimientos negativos como los positivos.

- **Exigencias sensoriales:** según Moncada et al. (2002) son las exigencias laborales respecto a nuestros sentidos, representan una parte importante de las exigencias que son impuestas cuando se está trabajando, está, guarda una estrecha relación con variables ergonómicas.

Dimensión 2. Trabajo activo y desarrollo de habilidades.

- **Capacitación:** se refiere a las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades, Ministerio de Protección Social de Colombia (2010).

- **Control sobre el tiempo:** se refiere al control que tiene el trabajador sobre los tiempos de trabajo y descanso que están a su disposición (Moncada et al., 2002); relacionado con las condiciones de trabajo, por una parte, y las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar, por otra.

- **Integración a la empresa:** se concentra en la implicación del trabajador con la empresa, evalúa la percepción del trabajador respecto a si los problemas y objetivos de la empresa son también suyos (Moncada et al., 2002).

Dimensión 3. Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.

- **Apoyo entre pares:** es dar y recibir la ayuda que se necesita en el momento adecuado (Moncada et al., 2002), a los compañeros de trabajo.

- **Calidad de liderazgo:** según Moncada et al. (2002), hace referencia a la importancia del papel y calidad de la dirección, para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los trabajadores.

Dimensión 4. Compensaciones.

-Retroalimentación del desempeño: describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo, esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño (Ministerio de Protección Social, 2010).

- Recursos: de acuerdo a Blanco y Sandra (2013) se refiere al acceso que tiene el trabajador a los recursos necesarios para llevar a cabo su trabajo de manera eficiente, los cuales son proporcionados por la organización de la que él forma parte.

- Condiciones del medio ambiente: evalúa el ambiente en el que se realizan las tareas inherentes a un puesto de trabajo determinado. Equivale a las condiciones del lugar de trabajo, como ruido, luz, nivel de esfuerzo, entre otros, que pueden afectar positiva o negativamente el desempeño, salud y bienestar del trabajador dentro de la organización (Blanco y Feldman, 2017).

Tabla 1.

Tabla de especificaciones del cuestionario de factores psicosociales intralaborales (CFP-IL) versión corta.

Dimensiones	Sub-dimensiones	Ítems	Total
Exigencias psicológicas	-Exigencias cuantitativas	1 y 2	2
	-Exigencias emocionales y de esconder emociones	3,4,5 y 6	4
	-Exigencias sensoriales	7,8,9,y 10	4
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	-Control sobre los tiempos de trabajo	11,12,13 y 14	4
	-Integración a la empresa	15,16,17 y 18	4
	-Capacitación	19 y 20	2
Apoyo social y calidad de liderazgo	-Apoyo entre pares	21,22,23,24,25 y 26	6
	-Calidad de liderazgo	27,28,29,30,31,32,33 y 34	8
Compensaciones	-Retroalimentación del desempeño	35,36,37,38 y 39	5
	-Recursos en el trabajo	40,41,42 y 43	4
	-Condiciones del medio ambiente de trabajo	44,45,46,47 y 48	5
	Total		48

Nota. Recuperado de Molina y Rivas, 2017, p. 86.

Procedimiento

Fase Preparatoria

Se contactaron empresas, para exponer los fines de la investigación, cumpliendo con los aspectos éticos de la investigación psicológica. Así pues, siguiendo lo establecido en el Código de Ética Profesional del Psicólogo en Venezuela (Federación de Psicólogos de Venezuela, 1981) se procedió a entregar el consentimiento informado (ver anexo D) a la directiva de la empresa. Puntualizados los objetivos y aclaradas las dudas de la directiva, se pautaron las fechas en las que se asistiría a las instalaciones para la recolección de los datos. Asimismo, se contactaron de manera individual, a personas que se encontraran laborando para el momento de la aplicación.

Posteriormente, se procedió a lo siguiente:

1.- Impresión de 500 copias del:

- Consentimiento escrito uso y confidencialidad de la información
- Hojas de datos sociodemográficos (Anexo E)
- Cuestionario de Capital Psicológico (PsyCap)
- Cuestionario de Engagement, Utrecht Work Engagement Scale (UWES)
- Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFP-IL).

2.- Adquisición de lápices N. 2, para el único uso de la muestra.

Trabajo de Campo.

Una vez establecidas las fechas para la recolección de datos se asistió a las empresas los días pautados, y ante cada grupo de trabajadores se procedió a explicar los objetivos de la investigación y se les entregó el consentimiento informado para solicitar su autorización, cumpliendo de esta manera, con la norma moral del consentimiento voluntario de las personas, garantizando el anonimato y confidencialidad de los resultados. De igual manera, fueron enviados los instrumentos con sus respectivos permisos, de forma digital, siendo este enviado a diferentes redes profesionales de trabajo.

Resultados

Tratamiento de los datos

Posterior a la recolección de datos mediante los tres (3) cuestionarios se procedió a:

- 1) Revisión del formulario digital, donde se discriminaron 22 respuestas, que no cumplían con los criterios de la presente investigación, como lo era: tener una antigüedad superior a los 6 meses y encontrarse laborando en Venezuela para el momento de la aplicación.
- 2) Vaciar los datos sociodemográficos y las respuestas del Cuestionario de Capital Psicológico Luthans, Youssef, y Avolio (2007); la escala Utrecht de Work Engagement de Schaufeli, Salanova, González – Romá y Bakker (2009) y la versión corta del Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFP-IL) adaptado por Blanco (2013) y validado por Molina y Rivas (2017), en el Programa Estadístico para las Ciencias Sociales, en inglés Statistical Package for the Social Sciences, SPSS 20.
- 3) Transformar de la versión corta del Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFP-IL) adaptado por Blanco y validado por Molina y Rivas (2017), los puntajes de los ítems 1 y 2, que corresponden a en la dimensión “Exigencias Cuantitativas”, siendo 0=4; 1=3; 2=2; 3=1; 4=0.
- 4) Definir las tres (3) sub-escalas aplicadas que conforman la Escala de Engagement y los cuatro (4) componentes del Cuestionario de Capital Psicológico.
- 5) Definir las diecinueve (19) dimensiones de los cuatro dominios correspondientes a la versión corta del Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFP-IL).

- 6) Descripción de los estadísticos descriptivos, frecuencias y porcentajes del Cuestionario de Capital Psicológico, la Escala Utrecht de Work Engagement y el Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFP-IL) versión corta.
- 7) Realizar un análisis correlacional Spearman entre las dimensiones de la versión corta del Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFP-IL) y las dimensiones del cuestionario Capital Psicológico.
- 8) Realizar un análisis correlacional Spearman entre las dimensiones de la versión corta del Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFP-IL) y las dimensiones de la Escala Utrecht de Work Engagement.
- 9) Realizar un análisis correlacional Spearman entre las dimensiones de la Escala Utrecht de Work Engagement y las dimensiones del Cuestionario de Capital Psicológico.

Descripción de la muestra

En cuanto al sexo, 364 fueron de sexo femenino (45,5%) y los restantes 436 de sexo masculino (54,5%), con edades entre 17 y 72 años. El promedio de edad fue de 32,28 años, con una desviación de 0,81 años.

Respecto al estado civil y el nivel de instrucción de los participantes, la tabla 1 muestra que un 73,4% (587 personas) son solteras, 15,4% casadas, 8,8% viven en concubinato, 0,3% son viudos y un 2,3% son divorciados (18 personas); mientras que, el 42% de los encuestados alcanzó un nivel de instrucción de bachiller, mientras que un 26% poseen una licenciatura o grado en ingeniería, el 18,5% son técnicos superiores universitarios, y el total de personas con postgrado fue de 6,3%, mientras que un 7,3% posee un grado de instrucción de primaria.

Sobre el tipo de cargo que ostentaban los participantes del estudio, la tabla 1 muestra que un 30% se desempeña en cargos profesionales o técnicos, el 28,5% de ellos se encuentran en nivel base, operario/obrero, el 26,5% ocupa cargos supervisorios o de gerencias, el 11,5%

se desempeña como auxiliar/ asistente, y sólo un 2,8% de los entrevistados ocupan cargos de alta gerencia.

Sobre el tipo de relación laboral, como se observa en la tabla 1, se encontró que el 82,9% de los participantes trabaja como personal fijo, el 14,4% por contrato temporal, un 2,4% se desempeña como aprendiz INCES o pasante universitario, y el 0,4% labora por jornada de trabajo.

La tabla 1 muestra que el 49,8% de los trabajadores de la muestra perciben al mes entre 1 y 3 salarios mínimos, mientras que el 19% percibe salario mínimo, el 14,5% obtiene más de 5 salarios mínimos al mes, el 12,8% recibe entre 3 y 5 salarios mínimos mensual y el 4% de los participantes obtienen al mes menos del salario mínimo.

Tabla 2.

Estadísticos descriptivos de los participantes.

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estado Civil	Soltero	587	73,4	73,4
	Casado	123	15,4	88,8
	Concubinato	70	8,8	97,5
	Viudo	2	,3	97,8
	Divorciado	18	2,3	100,0
	Total	800	100,0	
Nivel de instrucción	Primaria	58	7,3	7,3
	Bachiller	336	42,0	49,3
	TSU	148	18,5	67,8
	Licenciado/ingeniero	208	26,0	93,8
	Postgrado	50	6,3	100,0
	Total	800	100,0	
Tipo de cargo	Operario/obrero	228	28,5	28,5
	Auxiliar/asistente	92	11,5	40,0
	Profesional/analista/técnico	246	30,8	70,8
	Supervisor/gerente	212	26,5	97,3
	Director/presidente	22	2,8	100,0
	Total	800	100,0	
Tipo de relación laboral	Personal fijo	663	82,9	82,9
	Contrato temporal	115	14,4	97,3
	Contrato por obra o jornada	3	,4	97,6
	Aprendiz o pasante	19	2,4	100,0
	Total	800	100,0	
Ingreso mensual	Menos del salario mínimo	32	4,0	4,0
	Salario mínimo	152	19,0	23,0
	Entre 1 y 3 salarios mínimos	398	49,8	72,8
	Entre 3 y 5 salarios mínimos	102	12,8	85,5
	Más de 5 salarios mínimos	116	14,5	100,0
	Total	800	100,0	

En cuanto al tiempo de antigüedad en la organización, todos los participantes tenían más de 6 meses laborando en su trabajo actual al momento de ser encuestados, el tiempo de antigüedad más destacado es de 2 años.

Sobre el tipo de organización, la tabla 2 muestra que el 89,5% de los trabajadores de la muestra pertenecen a empresas del sector privado, un 9,6% al sector público, un 0,3% a empresas de naturaleza mixta y un 0,6% de los trabajadores se desempeñan por cuenta propia.

Y de tales empresas, como se muestra en la tabla 2, el 95,8% pertenecen al sector productivo terciario (servicios y comercio), el 11% al sector primario (agrícola, pesquero, etc.) y un 3,1% al sector secundario, esto es, industrias y construcción.

Tabla 3.

Estadísticos descriptivos respectivos a las organizaciones.

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Tipo de organización	Pública	77	9,6	9,5
	Privada	716	89,5	99,1
	Mixta	2	,3	99,4
	Autogestión	5	,6	100,0
	Total	800	100,0	
Actividad económica de la organización	Sector primario (agrícola, ganadera, minera, etc.)	9	11	1,2
	Secundario (industriales y construcción)	25	3,1	4,3
	Sector terciario (servicios y comercios)	766	95,8	100,0

Sobre la ciudad de procedencia de los trabajadores de la muestra, la figura 1 pone en evidencia que se cubrió medianamente zonas centro occidentales y del sur de Venezuela (Distrito Capital, Zulia y Edo. Bolívar), abarcando también otras zonas de la geografía del país.

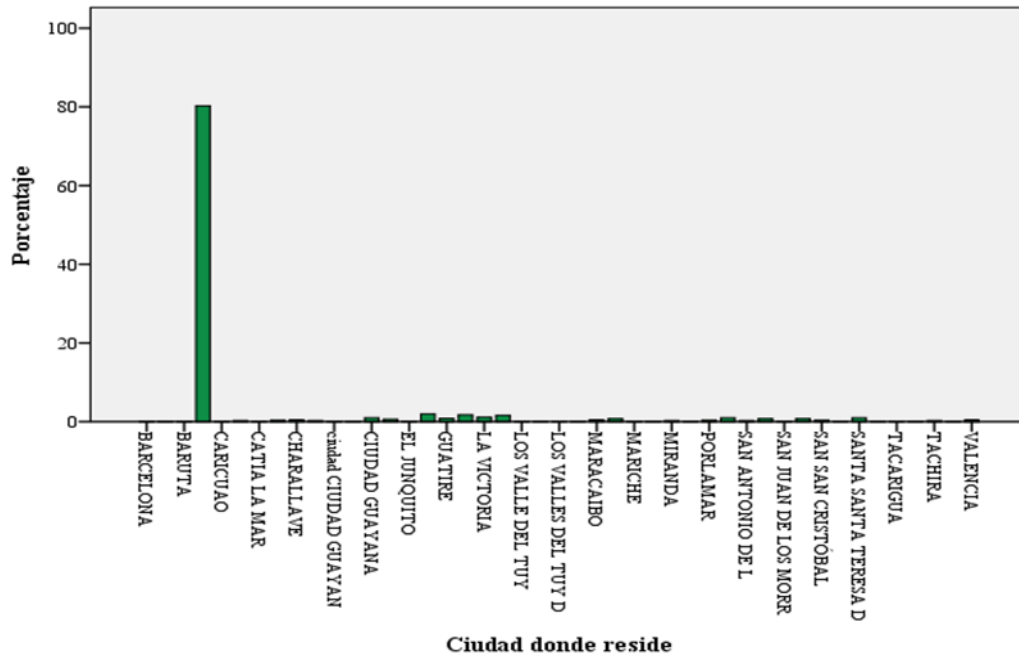


Figura 1. Ciudad de residencia de los participantes.

Los resultados que se muestran en la tabla 3, demuestran que para la muestra de trabajadores venezolanos se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa, por tanto, existen diferencias estadísticamente significativas entre la distribución de los datos y la distribución teórica, $D(800) = 2,086$ $p < .001$, esto implica que los datos de la muestra no se comportan de forma normal.

Tabla 4.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Total
Parámetros normales ^{a,b}	Media	276,7700
	Desviación típica	44,2663
Diferencias más extremas	Absoluta	,074
	Positiva	,039
	Negativa	-,074
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,086
Sig. asintót. (bilateral)		,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Capital Psicológico

Se observó un elevado nivel de capital psicológico como constructo global, tal como se evidencia en la tabla 5 que resume las puntuaciones obtenidas. Puede observarse que el promedio en la puntuación total al cuestionario es de 110,40 (17.79), en una escala que va de 24 puntos a 144, lo cual sugiere que existe heterogeneidad en las puntuaciones de los trabajadores.

Tabla 5.

Estadísticos descriptivos Capital Psicológico.

	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Cappsi	24,00	144,00	110,40	17,78
Autoeficacia	6,00	36,00	29,92	5,66
Esperanza	6,00	36,00	29,82	5,50
Resiliencia	6,00	36,00	27,48	5,06
Optimismo	6,00	36,00	23,16	4,72

Respecto a las puntuaciones totales en este cuestionario, la mayor frecuencia de los puntajes se agrupa entre 100 y 125 puntos, la figura 2 ilustra que hay una distribución relativamente simétrica entorno a la mediana, es decir, hasta donde se agrupa el 50% de las puntuaciones totales; aunque el conjunto es heterogéneo, la agrupación de las puntuaciones hacia la derecha denota que los trabajadores venezolanos que conformaron la muestra de este estudio, cuentan con un estado de desarrollo psicológico individual positivo para sobreponerse a las dificultades, para insistir en el camino hacia sus metas laborales y cambiar el camino de ser necesario, realizan atribuciones positivas sobre el éxito actual y futuro y tienen confianza para asumir el esfuerzo necesario en el alcance del éxito.

Para tener el detalle del estado del capital psicológico en los trabajadores venezolanos, se especifica en el estado de las dimensiones de dicho constructo. Así, en la dimensión autoeficacia, se observa que los puntajes se concentran entre 26 y 36 puntos, siendo que la media de los puntajes es 29.92 (5.66) (ver tabla 5) considerando que la escala va de 6 a 36 puntos la figura 2 muestra que efectivamente los puntajes se encuentran muy concentrados alrededor de la mediana, lo que implica una distribución relativamente simétrica, por lo que

puede afirmarse que el trabajador venezolano tiene un elevado nivel de confianza cuando le toca asumir y realizar el esfuerzo necesario para alcanzar el éxito al enfrentarse a tareas difíciles en el ámbito laboral, sin embargo, destaca la existencia de valores extremos y algunos atípicos.

En cuanto a la dimensión esperanza, los puntajes se agrupan hacia el margen superior, entre 27 y 36 puntos se encuentra la mayor cantidad de respuestas, la figura 2 muestra la misma tendencia que en la dimensión anterior y la existencia de puntajes extremos, aunque la media es de 29.82 (5.50), lo que implicaría que el trabajador venezolano, incluso en el contexto social y económico actual, se encuentra en un estado positivo de motivación pues dirige su energía para alcanzar sus objetivos laborales y planifica las formas de alcanzar dichos objetivos.

En la dimensión resiliencia, la figura 2 muestra que la mayoría de los puntajes se agrupan alrededor de la mediana, mientras que el promedio es de 27.48 (5.06) (ver tabla 5), en esta dimensión también se observan puntajes extremos y valores atípicos; con estos resultados se asume que éstos trabajadores poseen una alta capacidad para reponerse ante situaciones laborales adversas o complejas y ante el fracaso, lo cual los caracteriza como personas que aceptan la realidad tal cual se da y habilidades bien desarrolladas para improvisar y adaptarse a cambios radicales o significativos.

En la dimensión Optimismo, la mayoría de los puntajes se agrupan entre 20 y 30 puntos, muy concentrados alrededor de la mediana, y con un promedio de 22.16 (4.72) (ver tabla 5), presentando también valores atípicos y extremos, tanto por encima como por debajo del promedio, la conclusión en esta dimensión es que los trabajadores venezolanos presentan una alta tendencia a esperar resultados positivos y realizar atribuciones causales externas a sí mismos, temporales y específicas, ante sucesos laborales negativos, mientras que ante sucesos positivos o beneficiosos, la atribución que realizan es interna, estable y global

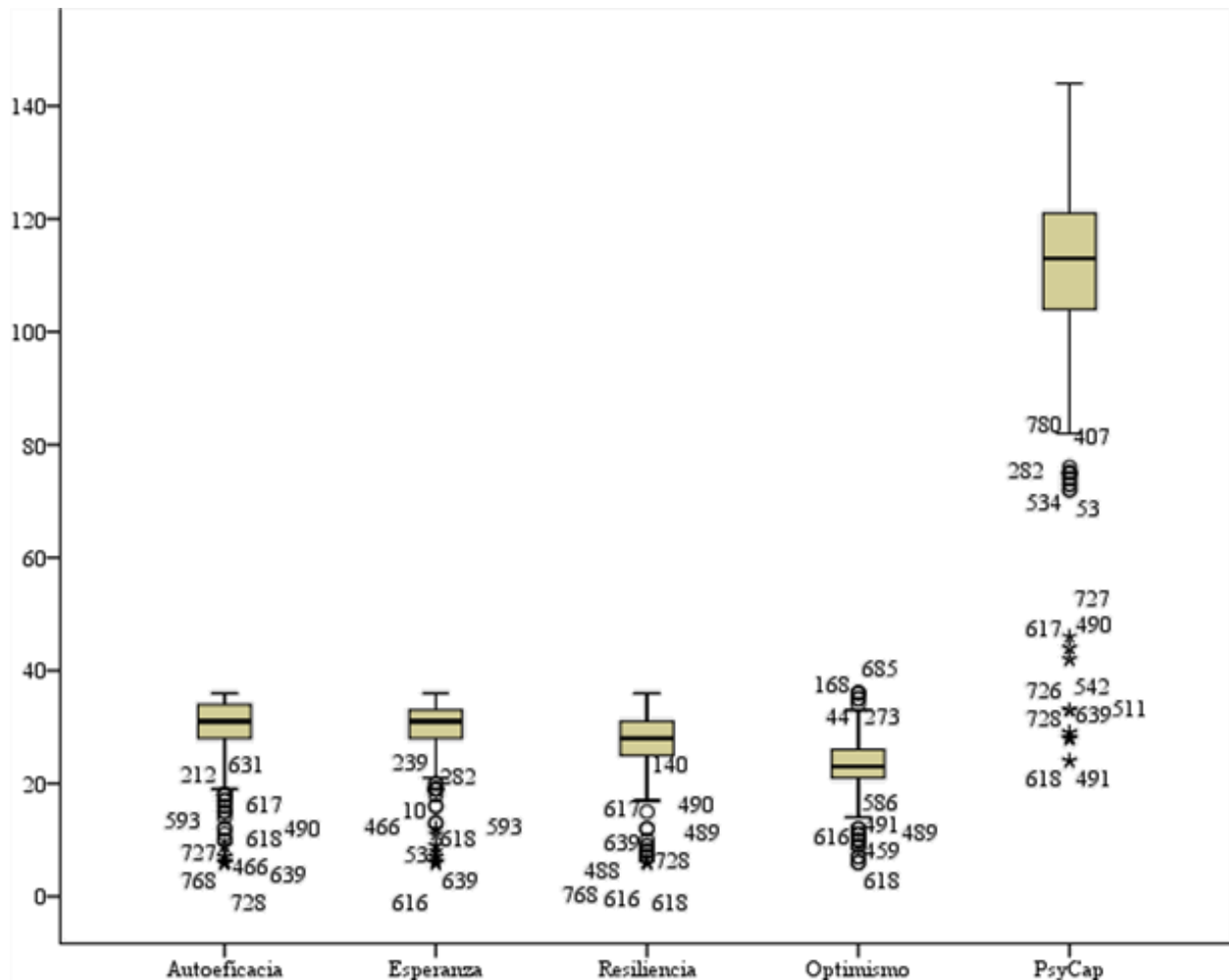


Figura 2. Puntuaciones de Capital Psicológico.

Engagement

Con relación a esta variable, la tabla 6 muestra que, como un constructo global, los puntajes van de 0 a 6 puntos, puede observarse una gran variabilidad en los puntajes totales; el promedio de 5.30 (1.60) (ver tabla 6), se traduce en que hay heterogeneidad entre los puntajes de los trabajadores, sin embargo el promedio apunta a que estos trabajadores sienten un alto nivel afectivo-cognitivo positivo relacionado con el trabajo, de vigor, dedicación y absorción.

Tabla 6.

Estadísticos descriptivos Engagement.

	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Engagement	,00	6	5,30	1,60
Vigor	0,00	6	5,35	1,00
Dedicación	0,00	6	5,38	1,20
Absorción	0,00	6	5,67	1,10

Así, en la dimensión Vigor, la mayor concentración de frecuencias de respuesta se encuentra en la máxima puntuación para la dimensión, es decir, 6 puntos; el promedio de estos puntajes es de 5,35 (1,00) (ver tabla 6), ello implica que los trabajadores venezolanos presentan altos niveles de energía y resistencia mientras desarrollan sus funciones dentro del trabajo, así como un deseo de persistir y esforzarse en el trabajo para alcanzar resultados positivos.

Mientras que en la dimensión Dedicación, nuevamente la mayoría de las respuestas se encuentran en la máxima puntuación para esta dimensión, 5 puntos y la media 5,38 (1.20) (ver tabla 6) implican que los trabajadores venezolanos presentan, dentro del ámbito laboral, elevados niveles de entusiasmo, inspiración y ganas de establecer nuevas metas y retos constantes en su trabajo.

Finalmente, en la última dimensión de la variable Engagement, la absorción hay una mayor concentración de los puntajes entre los 4 y 5 puntos, siendo la puntuación 5 la que concentra mayor cantidad de frecuencia; sin embargo, la media de esta dimensión es de 5.67 (1.10) (ver tabla 6), lo cual indicaría que los trabajadores venezolanos sienten un alto grado de inmersión, concentración y sentimientos de bienestar y disfrute al momento de desempeñarse en sus funciones dentro del trabajo.

Factores Psicosociales Intralaborales

En función de lo que se observa en la tabla 5, sobre los descriptivos de la versión corta del Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFP-IL) adaptado por Blanco et al.,

(2015) y validado por Molina y Rivas (2017), y considerando los tres niveles de exposición a factores psicosociales, dentro de “Exigencias Psicológicas”, para la dimensión “Exigencias Cuantitativas” 286 trabajadores (35% del total) muestran una exposición más favorable para la salud, y 337 individuos (42.7% de los trabajadores), muestran una exposición psicosocial intermedia, por tanto 22.3% de la muestra (177 trabajadores) presentan una exposición más desfavorable para su salud (ver tabla 7). Los resultados muestran que para la mayoría de los trabajadores el nivel de exigencias en cuanto a la cantidad de trabajo parece estar acorde al tiempo que disponen para realizarlo; en este sentido, para esta dimensión el balance resulta ser favorable para la salud de los trabajadores.

Siguiendo con “Exigencias Emocionales y de controlar las emociones”, se encontró que 296 trabajadores, el 46%, demuestra una exposición más favorable para su salud, 257 individuos (32.2% del total) demuestran una exposición psicosocial intermedia y 164 participantes (el 20.6%) presentan una exposición más desfavorable para su salud; en este sentido, los trabajadores reportan los factores emocionales como favorables para su salud.

En cuanto a las “Exigencias sensoriales”, se halló una exposición psicosocial más favorable para 208 trabajadores, el 26% de la muestra total, entretanto que para 425 participantes (el 53.1% de los mismos) la exposición psicosocial resulta ser intermedia y se muestra como más desfavorable para 167 individuos (20.9% del total); esto conlleva que para estos trabajadores desenvolverse en sus funciones implica un uso moderado de sus sentidos, sin embargo, esto no afecta de forma negativa su salud.

En la dimensión “Control sobre los tiempos de trabajo” 449 trabajadores (el 56.2% de la muestra) reportaron una exposición psicosocial más favorable para su salud, y 153 participantes, un 19,2% de ellos muestran una exposición intermedia; así, 198 individuos (que representan un 24.8% del total) indicaron un grado de exposición psicosocial desfavorable para su salud. Esto lleva a que, el manejo del tiempo en el trabajo no representa un riesgo para la salud de los trabajadores o, en su defecto, que poseen un cierto grado de autonomía en la gestión del tiempo para el desarrollo de sus funciones laborales.

Sobre la “Integración a la empresa”, para 236 trabajadores, 29.5%, el nivel de exposición resulta ser más favorable para su salud, al mismo tiempo, 430 participantes (53.8% de la muestra) reflejaron una exposición psicosocial intermedia, y 134 personas de la muestra, o 16.7% del total, se ubicaron en una exposición más desfavorable para su salud. Estos resultados apuntan a que los trabajadores de la muestra contemplan como favorables para su salud las implicaciones y participación que tienen en sus respectivas organizaciones.

La “Capacitación” reflejó que para 332 trabajadores, 41,5% de la muestra, la exposición psicosocial resulta ser más favorable, y para 465 individuos, 58.1%, el nivel de exposición es intermedio y los restantes 3 participantes (0.4% del total) reflejan un nivel de exposición más alto para esta dimensión; estos resultados reflejan que las organizaciones a las que pertenecen estos trabajadores desarrollan actividades formativas para sus colaboradores, ello permite un desarrollo de aptitudes que impacta positivamente en su salud.

Para la dimensión “Apoyo entre pares” 409 trabajadores, el 51.2% de la muestra, se ubicaron en un nivel de exposición más favorable para esta dimensión, en el nivel de exposición intermedio se encuentran 231 individuos (28.8%), y 160 participantes, el 19.9%, reflejaron que se encuentran en un nivel de exposición más desfavorable para su salud. Todo ello se traduce en que estos trabajadores perciben un alto grado de apoyo por parte de sus compañeros de labores en el momento adecuado, para aspectos relacionados con el trabajo.

En cuanto a “Calidad de liderazgo” 343 trabajadores (en 45.4% del total) reflejaron una exposición psicosocial intermedia, 263 reportaron una exposición psicosocial más favorable para su salud, representando un 32.9% de la muestra, mientras que 174 trabajadores o el 21.8% de los participantes, se ubicaron en una exposición psicosocial más desfavorable para su salud; estos resultados apuntan a que estos trabajadores perciben como intermedio para su salud la calidad del liderazgo que reciben, así como el rol de sus líderes en el proceso de motivación personal, bienestar y para el propio crecimiento.

Finalmente, en el dominio “Compensaciones” la dimensión “Retroalimentación del desempeño” 381 trabajadores, que representan el 47.7% de la muestra, se ubicaron en un nivel

de exposición psicosocial intermedio, 271 trabajadores (o el 33.4% de la muestra) reflejaron un nivel de exposición más favorable para su salud, y solo el 18.5% de los trabajadores, 148 de ellos, reportaron un nivel de exposición psicosocial más desfavorable para su salud. Estos resultados implican que los trabajadores venezolanos perciben como intermedio el grado de afectación sobre su salud psicosocial los aspectos relacionados con la información que reciben sobre su desenvolvimiento en las funciones de sus cargos.

En la dimensión “Recursos de su trabajo” 316 trabajadores (39.6% del total) se ubicaron en un nivel de exposición psicosocial intermedio, mientras que 298, o el 37.4% del total, se ubican en un nivel de exposición psicosocial más favorable para su salud. Finalmente, 186 trabajadores, 23.3% de la muestra, reflejan una exposición psicosocial más desfavorable para su salud. Por tanto, respecto a la facilidad con la que pueden acceder a los recursos necesarios para desempeñar sus labores, estos trabajadores sienten una exposición intermedia para su salud psicosocial.

Para finalizar en lo respectivo a Factores Psicosociales Intralaborales, la dimensión “Condiciones del medio ambiente de trabajo” mostró que 447 trabajadores que representan el 55.9% del total, mostraron un nivel de exposición psicosocial más favorable para su salud, entretanto 189 trabajadores (23.7% del total) reflejan un nivel de exposición psicosocial intermedio y 164 trabajadores, o 20.8% de la muestra, reportan un nivel de exposición psicosocial más desfavorable para su salud. Según lo anterior, los trabajadores manifestaron sentirse en un nivel de exposición psicosocial más favorable para su salud, por tanto, los participantes de este estudio reportan que su salud no se ve afectada por las condiciones del entorno en el que desarrollan sus funciones, ni por el nivel de esfuerzo que requiere el cumplimiento de sus tareas y metas en el trabajo.

Tabla 7.

Nivel de exposición psicosocial por dimensiones CFP-IL.

Dimensiones	Sub-dimensiones	Exposición psicosocial para la salud					
		Más favorable		Intermedia		Más desfavorable	
		F	%	F	%	F	%
Exigencias Psicológicas	Exigencias						
	Cuantitativas	286	35%	337	42.7%	177	22.3%
	Exigencias emocionales y de esconder emociones	296	46%	257	32.2%	164	20.6%
	Exigencias sensoriales	208	26%	425	53.1%	167	20.9%
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Control sobre los tiempos de trabajo	449	56.2%	153	19.2%	198	24.8%
	Integración a la empresa	236	29.5%	430	53.8%	134	16.7%
	Capacitación	332	41,5%	465	58.1%	3	0.4%
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Apoyo entre pares	409	51.2%	231	28.8%	160	19.9%
	Calidad del liderazgo	263	32.9%	363	45,4%	174	21.8%
Compensaciones	Retroalimentación del desempeño	271	33.4%	381	47,7%	148	18.5%
	Recursos del trabajo	298	37.4%	316	39.6%	186	23.3%
	Condiciones del medio ambiente de trabajo	447	55.9%	189	23.7%	164	20.8%

A modo de síntesis, cabe mencionarse que existe una tendencia, por parte de estos trabajadores, a ubicarse en los niveles de exposición intermedio y más favorable en la mayoría de las dimensiones del CFP-IL, estos resultados resultan llamativos dado el contexto, social y de las organizaciones, en el que se recolectaron los datos.

Análisis correlacional

En tanto que este estudio busca conocer las relaciones entre el capital psicológico, el engagement y los factores psicosociales intralaborales se realizaron correlaciones Spearman por dimensiones entre las tres variables; para establecer el grado de relación entre el capital psicológico, el engagement y los factores psicosociales intralaborales, y sus dimensiones, se seleccionó el coeficiente Spearman, pues proporciona la medida numérica de la correlación

entre dos variables, la aparente fuerza de ésta y su dirección (positiva o negativa); el grado de correlación en este caso se expresa en una escala de 0 a 1, siendo “0” la ausencia de relación y “1” o “-1” el máximo grado de correlación, positiva o negativa (Restrepo y González, 2007).

Relación entre Capital Psicológico y Engagement

En lo relativo a la relación por dimensiones entre capital psicológico y engagement, tal como se muestra en la tabla 8, todas las correlaciones entre dimensiones son significativas estadísticamente y de moderadas a bajas; se halló una relación moderada, positiva y significativa $r_s(800) = .432, p < .001$ entre la dimensión Dedicación, de Engagement, y la dimensión Esperanza, de Capital psicológico, por tanto, altos niveles de Esperanza en los trabajadores venezolanos estarían asociados a altos niveles de Dedicación en el trabajo. Caso similar para la relación entre Vigor y Esperanza $r_s(800) = .376, p < .001$ y Absorción y Esperanza $r_s(800) = .433, p < .001$, por lo que puede decirse que altos niveles de vigor y absorción en los trabajadores venezolanos estarían asociados a altos niveles de esperanza.

En la misma línea, se encontraron relaciones estadísticamente significativas, moderadas y positivas entre las dimensiones Absorción y Autoeficacia $r_s(800) = .336, p < .001$, Vigor y Autoeficacia $r_s(800) = .333, p < .001$ y Dedicación y Autoeficacia $r_s(800) = .330, p < .001$, ello implica que niveles altos en las dimensiones del engagement, para los trabajadores venezolanos, estarían asociados con altos niveles de Autoeficacia en dichos trabajadores. En cuanto a las relaciones de Vigor y Resiliencia $r_s(800) = .310, p < .001$, Dedicación y Resiliencia $r_s(800) = .282, p < .001$ y Absorción y Resiliencia $r_s(800) = .292, p < .001$, se evidencian relaciones moderadas y positivas, así como estadísticamente significativas, por lo que un nivel elevado en las dimensiones del engagement estaría asociado a elevados niveles de Resiliencia en los trabajadores venezolanos.

Por otra parte, para cerrar con estas dos variables, la dimensión Optimismo de capital psicológico parece ser la que menos se relaciona con las dimensiones de engagement, pues en los resultados se observan correlaciones positivas y bajas, como muestra la tabla 8.

Tabla 8.

Correlaciones de Spearman entre dimensiones de Capital Psicológico y Engagement.

		Capital Psicológico			
		Autoeficacia	Esperanza	Resiliencia	Optimismo
Vigor	Correlación de Spearman	,333**	,376**	,310**	,093**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,009
	<hr/>				
Engagement Dedicación	Correlación de Spearman	,330**	,432**	,282**	,093**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,009
	<hr/>				
Absorción	Correlación de Spearman	,336**	,343**	,292**	,163**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Relación entre factores psicosociales y capital psicológico

Para este caso no puede relacionarse el puntaje total del Cuestionario de Capital Psicológico y la Escala Utrecht de Work Engagement con un puntaje total de la versión corta del Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales, ello debido a que los factores psicosociales hacen referencia a un conjunto de aspectos que no pueden ser resumidos en un puntaje total sino que deben ser trabajados como dimensiones.

Ahora bien, sobre la relación entre factores psicosociales y capital psicológico, la tabla 12 apunta a pocas relaciones estadísticamente significativas, y más aún, relaciones muy débiles; sin embargo, se evidencia que la dimensión Esperanza (de capital psicológico) se encontraron correlaciones moderadas, positivas y estadísticamente significativas, específicamente con las dimensiones Calidad del Liderazgo $r_s(800) = .351, p < .001$, Retroalimentación del Desempeño $r_s(800) = .326, p < .001$, Integración a la Empresa $r_s(800) = .314, p < .001$, Recursos del Trabajo $r_s(800) = .287, p < .001$, Capacitación $r_s(800) = .281, p < .001$, Exigencias Sensoriales $r_s(800) = .230, p < .001$ y Apoyo entre pares $r_s(800) = .227, p < .001$ como puede evidenciarse en la tabla 9.

En la misma línea, para la dimensión Resiliencia (de capital psicológico) se evidencian relaciones positivas, moderadas y estadísticamente significativas con las dimensiones Integración a la Empresa $r_s(800) = .219, p < .001$, Capacitación $r_s(800) = .231, p < .001$,

Apoyo entre pares $rs(800) = .264, p < .001$, Calidad del Liderazgo $rs(800) = .313, p < .001$, Retroalimentación del Desempeño $rs(800) = .275, p < .001$ y Recursos del Trabajo $rs(800) = .251, p < .001$; mientras que la dimensión Autoeficacia (de capital psicológico) arrojó relaciones positivas, moderadas y estadísticamente significativas con las dimensiones Integración a la Empresa $rs(800) = .214, p < .001$, Calidad del Liderazgo $rs(800) = .216, p < .001$ y Exigencias Sensoriales $rs(800) = .225, p < .001$.

A modo de cierre, para este par de variables, según muestra la tabla 9 las correlaciones para la dimensión Condiciones y Medioambiente de Trabajo no son estadísticamente significativas, exceptuando la relación con la dimensión Optimismo $rs(800) = .081, p < .001$ que, sin embargo, es positiva pero muy baja; tal es el caso de las dimensiones Control sobre los Tiempos de trabajo, Exigencias Cuantitativas y Exigencias Emocionales y de esconder las emociones, que presentan relaciones positivas y bajas o estadísticamente no significativas con las dimensiones del Capital Psicológico.

Tabla 9.

Correlaciones de Spearman entre dimensiones de Factores Psicosociales y Capital Psicológico.

Factores Psicosociales Intralaborales			Capital Psicológico			
Dimensiones	Sub-dimensiones		Autoeficacia	Esperanza	Resiliencia	Optimismo
Exigencias Psicológicas	Exigencias cuantitativas	Correlac. de Spearman	-,006	,092**	,086*	,175*
		Sig. (bilateral)	,874	,010	,015	,034
	Exigencias emocionales y de esconder emociones	Correlac. de Spearman	,097*	,107*	,075*	-,026
		Sig. (bilateral).	,006	,003	,034	,460
Exigencias Psicológicas	Exigencias sensoriales	Correlac. de Spearman	,225**	,230**	,146**	,029
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,419
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Control sobre los tiempos de trabajo	Correlac. de Spearman	,143**	,089*	,079*	-,094**
		Sig. (bilateral)	,000	,012	,025	,008
	Integración a la empresa	Correlac. de Spearman	,214**	,314**	,219**	,083**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,019
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Capacitación	Correlac. de Spearman	,147**	,281**	,231**	,085**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,016
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Apoyo entre pares	Correlac. de Spearman	,159**	,227**	,264**	,172**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	Calidad del liderazgo	Correlac. de Spearman	,216**	,351**	,313**	,126**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,001
Compensaciones	Retroalimentación del desempeño	Correlac. de Spearman	,198**	,326**	,275**	,132**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	Recursos del trabajo	Correlac. de Spearman	,140**	,287**	,251**	,168**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
Compensaciones	Condiciones del medio ambiente de trabajo	Correlac. de Spearman	-,022	,036	,030	,081**
		Sig. (bilateral)	,542	,314	,396	,021

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Relación entre Factores psicosociales Intralaborales y Engagement

Por último, en lo que respecta a la relación entre las dimensiones de los Factores Psicosociales Intralaborales y el Engagement, se encontró, como se evidencia en la tabla 10, que la dimensión Integración a la Empresa presenta correlaciones estadísticamente significativas, moderadas y positivas con las dimensiones del Engagement, $rs(800) = .469$, $p < .001$ con la dimensión Vigor, $rs(800) = .484$, $p < .001$ con la dimensión Dedicación y $rs(800) = .301$, $p < .001$ con la dimensión Absorción. Destaca el hecho de que es la dimensión con las correlaciones más altas, conjuntamente con la dimensión Retroalimentación del Desempeño que presenta correlaciones estadísticamente significativas, moderadas y positivas con las

dimensiones del engagement, $rs(800) = .400, p < .001$ con la dimensión Vigor, $rs(800) = .421, p < .001$ con la dimensión Dedicación y $rs(800) = .328, p < .001$ con la dimensión Absorción.

Del mismo modo, la dimensión Calidad del Liderazgo arroja relaciones estadísticamente significativas, moderadas y positivas con las dimensiones Vigor $rs(800) = .390, p < .001$, Dedicación $rs(800) = .393, p < .001$ y Absorción $rs(800) = .329, p < .001$, similares al caso de la dimensión Exigencias sensoriales, pues ésta se relaciona de forma moderada y positiva con las dimensiones Vigor $rs(800) = .364, p < .001$, Dedicación $rs(800) = .378, p < .001$ y Absorción $rs(800) = .203, p < .001$.

En cuanto a la dimensión Recursos del trabajo, las relaciones encontradas resultan ser estadísticamente significativas, moderadas y positivas con el Vigor $rs(800) = .293, p < .001$, la Dedicación $rs(800) = .303, p < .001$ y la absorción $rs(800) = .295, p < .001$ de los trabajadores venezolanos, similar a las arrojadas para la dimensión Capacitación que resultan ser estadísticamente significativas, moderadas y positivas con el Vigor $rs(800) = .266, p < .001$, la Dedicación $rs(800) = .284, p < .001$ y la Absorción $rs(800) = .222, p < .001$. Mientras que la dimensión Apoyo entre pares arrojó relaciones estadísticamente significativas, moderadas y positivas con el Vigor $rs(800) = .271, p < .001$, la Dedicación $rs(800) = .201, p < .001$ y la Absorción $rs(800) = .222, p < .001$.

La dimensión Condiciones del Medioambiente de Trabajo presenta relaciones estadísticamente significativas y negativas, pero muy bajas con las dimensiones Vigor $rs(800) = -.117, p < .001$, la Dedicación $rs(800) = -.096, p < .001$, mientras que la dimensión Exigencias Cuantitativas no presenta relación significativa estadísticamente con ninguna dimensión del Engagement. Del mismo modo, la dimensión Control sobre los tiempos de trabajo, presenta relaciones positivas, estadísticamente significativas pero bajas. Finalmente, la dimensión Exigencias Emocionales y de esconder las emociones solo presenta una relación moderada, positiva y estadísticamente positiva con la dimensión Absorción $rs(800) = .222, p < .001$, tal como puede observarse en la tabla 10.

Tabla 10.

Correlaciones de Spearman entre dimensiones de Factores Psicosociales y Engagement.

Factores Psicosociales Intralaborales		Engagement			
Dimensiones	Sub-dimensiones		Vigor	Dedicación	Absorción
		Correlac. de Spearman	-,006	-,043	,067
	Exigencias cuantitativas	Sig. (bilateral)	,870	,228	,058
		Correlac. de Spearman	,029	,078*	,222**
	Exigencias emocionales y de esconder emociones	Sig. (bilateral).	,416	,027	,000
Exigencias Psicológicas		Correlac. de Spearman	,364**	,378**	,203**
	Exigencias sensoriales	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		Correlac. de Spearman	,126**	,184**	,122**
	Control sobre los tiempos de trabajo	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		Correlac. de Spearman	,469**	,484**	,301**
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Integración a la empresa	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		Correlac. de Spearman	,266**	,284**	,222**
	Capacitación	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		Correlac. de Spearman	,271**	,201**	,222**
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Apoyo entre pares	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		Correlac. de Spearman	,390**	,393**	,329**
	Calidad del liderazgo	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		Correlac. de Spearman	,400**	,421**	,328**
	Retroalimentación del desempeño	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		Correlac. de Spearman	,296**	,303**	,295**
Compensaciones	Recursos del trabajo	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		Correlac. de Spearman	-,117**	-,096**	-,055
	Condiciones del medio ambiente de trabajo	Sig. (bilateral)	,001	,007	,121

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Discusión

La presente investigación buscó relacionar capital psicológico, engagement y factores psicosociales intralaborales, en una muestra multi-ocupacional de trabajadores venezolanos. Para el logro de este objetivo, se planteó lo siguiente:

- Caracterizar el capital psicológico
- Describir el engagement
- Identificar los factores psicosociales intralaborales
- Establecer la relación entre capital psicológico, engagement y factores psicosociales intralaborales.

Los resultados en cuanto a capital psicológico para esta investigación reflejaron niveles altos de este constructo para los trabajadores venezolanos, tanto a nivel global como a nivel de cada una de las dimensiones, siendo la dimensión optimismo aquella que reflejó un nivel moderado; estos resultados van en la misma línea de lo hallado por Bermúdez y Palacios (2016) en una muestra de trabajadores de una entidad bancaria de Maracaibo, Zulia, en los que el nivel de capital psicológico positivo fue alto, mientras que para las dimensiones, el promedio fue alto para autoeficacia y esperanza, moderada para optimismo y para resiliencia.

Por el contrario, en el estudio realizado por Borjas y Pérez (2015) en una muestra de enfermeras de un hospital venezolano, los resultados apuntaron a que la mayoría de las enfermeras presentaron niveles bajos de Resiliencia, no así en la muestra de trabajadores del presente estudio.

En cuanto a los niveles de engagement, lo que reflejaron los trabajadores de la muestra fueron altos niveles de engagement, al igual que en cada una de las dimensiones que componen la escala; esto va en sintonía con los hallazgos de Fonseca y Dib (2015) que en su estudio con una muestra de trabajadores caraqueños, encontraron que los trabajadores demostraron experimentar altos niveles de vigor, dedicación y absorción con respecto a su trabajo. Asimismo, González y Pazos (2017) realizaron un estudio en un conjunto de

trabajadores colombianos de cargos operarios, encontrando niveles elevados de engagement como constructo global y en cada una de sus dimensiones.

Ahora bien, sobre la relación entre engagement y capital psicológico, Salanova y Schaufeli (2009) explican que el optimismo puede ser considerado como una competencia psicosocial emocional, y dado que la dedicación resulta ser el componente emocional del engagement, y que los recursos personales juegan un rol resaltante en la predicción del engagement, lo que se espera son relaciones altas y proporcionales entre optimismo y las tres dimensiones del engagement; al contrastar esto con lo encontrado en la investigación, se observa una concordancia en cuanto a la relación de la autoeficacia, esperanza y resiliencia, con las tres dimensiones del engagement, no así con el componente optimismo, lo cual contraría lo que exponen los autores.

En la misma línea, Jezzi (2006) obtuvo en su investigación con trabajadores, un índice de relación positivo y directo entre optimismo y el engagement, al igual que Xanthopoulou, Bakker, Demetroui y Schaufeli (2009), quienes concluyeron que, los empleados engaged, en términos generales, tienden a experimentar aspectos positivos en la vida relacionados con el optimismo.

Ahora bien, los resultados obtenidos por Menezes, Fernández, Hernández, Ramos y Contador (2006) denotaron una relación positiva entre Resiliencia y las dimensiones de Engagement, lo que puede traducirse como que la resiliencia como característica individual refuerza la capacidad para conectarse con las funciones laborales, lo cual está acorde a lo planteado por Salanova y Schaufeli (2009), al igual que lo encontrado por Maury, Martínez y González (2013) en un grupo de trabajadores, una relación baja positiva y significativa entre los tres componentes del engagement y los componentes del capital psicológico. Estos resultados están en consonancia con lo encontrado en la muestra de trabajadores venezolanos, exceptuando el caso de la dimensión optimismo; tal vez esta diferencia se deba a la falta de validez psicométrica del cuestionario de Capital Psicológico para la población venezolana.

Respecto a los factores psicosociales intralaborales, se encontró para la dimensión “exigencias cuantitativas” un nivel de exposición psicosocial intermedia. Lo que trae a colación la investigación planteada por Rosario y Cols. (2013) en la cual encontraron que las limitaciones organizacionales, la carga de trabajo y la autonomía laboral son predictores de ansiedad. En este sentido, los hallazgos encontrados por Gómez-Ortiz y Moreno (2009) señalan que la tensión laboral y el desbalance esfuerzo-recompensa se relacionan significativamente con la salud, en especial cuando en esta investigación la dimensión exigencias cuantitativas puntúa un 42,7% en el nivel de exposición intermedio, lo cual sugiere atención con respecto a los aspectos negativos para detectar e intervenir sobre ellos oportunamente.

Siguiendo con “exigencias emocionales” y “controlar las emociones”, se encontró que la mayor parte de la muestra se encuentra en una exposición psicosocial más favorable para su salud. Contrario al estudio de Borges, Ruiz, Rangel y González (2010), sobre las factores psicosociales en una muestra de docentes venezolanos, donde encontraron factores psicosociales desfavorables, ante ello, los autores refieren que el agotamiento emocional es el factor que mayormente afecta a los docentes venezolanos estudiados en su investigación.

En cuanto a las “exigencias sensoriales”, la mayor parte de la muestra se encuentra bajo una exposición psicosocial intermedia, esto conlleva que para estos trabajadores desenvolverse en sus funciones implica un uso moderado o intermedio de sus sentidos, sin embargo, esto no afecta de manera negativa la salud del trabajador. Resultados contrarios a los encontrados por Hernández (2015) en su investigación sobre los factores psicosociales en trabajadores de un centro del sector salud, donde encontró para la dimensión exigencias sensoriales un nivel de exposición psicosocial más desfavorable. De igual manera, la investigación realizada por Blanco y Sandra (2013) en una muestra multi-ocupacional (compuesta por docentes, médicos y personal de salud, administradores y abogados) encontró que los trabajadores percibieron como factores negativos o riesgo psicosocial a las exigencias cognitivas y a las exigencias sensoriales.

Con respecto a la “integración a la empresa” el nivel de exposición resulta entre favorable e intermedia. Lo que apunta a que los trabajadores de la muestra contemplan como favorables para su salud las implicaciones y participación que tienen en sus respectivas organizaciones.

En cuanto al “apoyo entre pares” los resultados de la presente investigación se ubican en un nivel favorable. Meneses, (s/f) en su investigación sobre los factores psicosociales laborales y su relación con factores socio-demográficos en profesionales de salud de una empresa del sector privado, encontró que a mayor edad del trabajador, mayor es el control de éste sobre su tiempo de trabajo, y mayor es la percepción de integración a la empresa y apoyo entre pares. Hallazgo que puede ser comparado con lo planteado por Peña, Ramos y Martínez (s/f), quienes señalan que cuando hay un mayor nivel de involucramiento con la empresa y un apoyo social entre los compañeros y compañeras, supervisores y supervisoras, los factores de salud son elevados.

En este sentido, lo datos en la investigación de Bongers, Winter, Kompier y Hildebrandt (1993) concluyó que el trabajo monótono, la alta demanda de trabajo y la presión del tiempo están relacionados con síntomas de problemas musculo esqueléticos, sugiriendo que bajo control en el trabajo y falta de apoyo entre pares correlacionan positivamente con problemas de salud. Sin embargo, la presente investigación arrojó una exposición psicosocial favorable en la dimensión “control sobre los tiempos de trabajo”. Esto quiere decir que el tiempo en el trabajo no representa un riesgo para la salud de los trabajadores de esta muestra.

En cuanto a la dimensión “Capacitación” los resultados señalan que estos se encuentran en un nivel intermedio, no obstante estos deben prestarse atención, para que no se conviertan en aspectos negativos que afecten en gran medida la salud y bienestar de los trabajadores. Pues tal y como lo señala Gutiérrez (2017) en su investigación sobre los factores psicosociales laborales en un grupo de trabajadores de la minería venezolana, la formación y otros aspectos como la participación, gestión del tiempo y cohesión de grupo, al ser inadecuados ocasionan grandes afecciones en la salud del trabajador.

Por consiguiente, en lo que respecta a las capacitaciones y sabiendo que la muestra de esta investigación involucra diversas profesiones que requieren de competencias y conocimientos específicos, el incremento de esta sub-dimensión podría afectar la salud de los trabajadores.

En cuanto a la “calidad de liderazgo” y la “retroalimentación del desempeño” la investigación ubica a los trabajadores de la muestra en un nivel intermedio. Tales resultados son contrarios a los encontrados por Parra y Pulido (2013) en trabajadores del área administrativa, donde la retroalimentación del desempeño presentó niveles altos de riesgo. Asimismo, la dimensión “calidad de liderazgo”, siendo ésta la dimensión con más nivel de riesgo. No obstante, es importante considerar esta dimensión, debido a que se encuentra en un nivel de exposición psicosocial intermedia, pudiendo convertirse en un riesgo para la salud de los trabajadores.

En lo respectivo a la dimensión “Condiciones del medio ambiente de trabajo” la investigación realizada por Hernández (2015) sobre factores psicosociales en trabajadores venezolanos de un centro del sector salud, encontró un nivel de exposición psicosocial favorable, esto concuerda con lo encontrado en la presente investigación pues de igual manera, se encontró para dicha dimensión, niveles de exposición psicosocial favorables. Por tanto, los participantes de este estudio no se ven afectados por las condiciones del entorno en el que desarrollan sus funciones, ni por el nivel de esfuerzo que requiere el cumplimiento de sus tareas y metas en el trabajo. No obstante, Chaparro y Guerrero (2001), en este factor, sugieren que las condiciones de trabajo pueden contribuir con efectos adversos sobre la salud.

Asimismo Hernández (2015) en su investigación encontró que la mayoría de los trabajadores percibían una exposición psicosocial intermedia en las dimensiones exigencias psicológicas, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, lo cual concuerda con los resultados encontrados en la presente investigación, ya que dichas dimensiones también se encontraron en un nivel intermedio.

Sobre la relación de los factores psicosociales con las otras variables, Salazar, González y Pazos (2017), encontraron pocas relaciones significativas entre factores psicosociales

intralaborales y engagement, siendo que las relaciones significativas fueron negativas y bajas, contrario a los hallazgos en los trabajadores venezolanos en los que se encontraron relaciones positivas y moderadas o bajas, tal vez esta discrepancia se deba a que los niveles de exposición psicosocial encontrados en la presente investigación apuntaban a grados altos o intermedios, o al alto grado de dispersión en sus puntuaciones; por su parte, López, García y Pando (2015) concluyeron en su estudio, a partir de las relaciones encontradas entre el engagement y los factores psicosociales, que el primero funciona como mecanismo protector de los factores psicosociales, esto es, una relación positiva y moderada entre las dimensiones de los factores psicosociales y el engagement.

Por último, es importante aclarar que tal vez las diferencias que se encontraron en cuanto a los factores psicosociales intralaborales con otras investigaciones, puede radicar en el tipo de población que se aplicó, ya que otros estudios apuntan a factores psicosociales en una población en específico y la presente investigación cubrió un gran número de diversas profesiones y organizaciones, dando un panorama más general con respecto a los factores psicosociales intralaborales del trabajadores venezolano.

Conclusión

- En este grupo de trabajadores venezolanos se encontraron niveles moderados de capital psicológico como constructo global, así como niveles moderados de Autoeficacia, Esperanza, Resiliencia y Optimismo, ello implica que el trabajador venezolano posee un desarrollo psicológico individual positivo adecuado que le permite sobreponerse a las dificultades, lo alienta a insistir en el camino hacia sus metas laborales y ajustar dicho camino de ser necesario, de igual forma lo impulsa a realizar atribuciones positivas sobre el éxito actual y futuro, manteniendo la suficiente confianza para asumir el esfuerzo que requiera alcanzar el éxito
- En cuanto al nivel de engagement en los trabajadores, se encontraron altos niveles de engagement, lo que se traduce en una elevada energía y resistencia en el desarrollo de sus funciones dentro del trabajo, alto deseo de persistir y esforzarse en el trabajo para alcanzar resultados positivos (vigor) y niveles muy altos de entusiasmo, inspiración y ganas de establecer nuevas metas y retos constantes en su trabajo (dedicación); estos trabajadores sienten un elevado grado de inmersión, concentración y sentimientos de bienestar y disfrute al momento de desempeñarse en sus funciones dentro del trabajo (absorción).
- En el grupo de trabajadores venezolanos que participaron en este estudio se detectó que el número de dimensiones se ubican en un nivel de exposición psicosocial intermedio, entre ellas, exigencias cuantitativas, exigencias sensoriales, integración a la empresa, capacitación, calidad del liderazgo, retroalimentación del desempeño y recursos del trabajo. Y las dimensiones control sobre los tiempos de trabajo, exigencias emocionales, apoyo entre pares y condiciones del medio ambiente del trabajo, se ubicaron en un nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.
- Se encontró, en esta muestra de trabajadores venezolanos, una relación moderada y positiva entre el capital psicológico y el engagement y, a nivel de las dimensiones, las relaciones entre Autoeficacia, Esperanza y Resiliencia, con Vigor, dedicación y

Absorción, resultaron ser moderadas y positivas. Solo la dimensión Optimismo resultó no tener ningún tipo de relación con las dimensiones del engagement.

- En la relación entre factores psicosociales intralaborales y el capital psicológico, resultaron significativas las relaciones de Resiliencia y Esperanza con las dimensiones integración a la empresa, Capacitación, Apoyo entre pares, calidad del liderazgo, retroalimentación del desempeño y recursos del trabajo. Llamó la atención la relación inversa, pero muy baja, entre optimismo y control sobre los tiempos de trabajo.
- Por último, se encontraron relaciones altas y moderadas entre las dimensiones vigor, dedicación y absorción del engagement, y las dimensiones Exigencias sensoriales, integración a la empresa, capacitación, apoyo entre pares, calidad del liderazgo, retroalimentación del desempeño y recursos del trabajo.

Limitaciones y Recomendaciones

Con la finalidad de ofrecer un cuadro de posibilidades para próximas investigaciones, se detallan a continuación algunas limitaciones y recomendaciones encontradas durante el desarrollo de la presente investigación:

- Altos costos de los materiales utilizados para la aplicación.
- Dificultad en la disponibilidad de los trabajadores para realizar la aplicación.
- La existencia de respuestas en blanco para algunos de los ítems, lo cual elimina el aporte que tendría este ítem para la dimensión y por tanto, a los resultados de la investigación.
- Dificultad para extrapolar resultados a otros trabajadores.
- Una limitación muy importante que afecta directamente los resultados de esta investigación es la falta de instrumentos validados en la población venezolana para medir el Work Engagement y el capital psicológico.
- Se recomienda estudiar otros factores psicosociales que influyan significativamente en el engagement de los trabajadores, como por ejemplo, los factores psicosociales extralaborales, ya que los analizados en esta investigación fueron solo los intralaborales.
- Realizar el proceso de validación en la población venezolana para los instrumentos Capital Psicológico y la escala Utrecht de Engagement en el trabajo, dado que resulta muy importante considerar las diferencias culturales y del lenguaje entre las poblaciones de trabajadores, más aun considerando que ambos instrumentos se desarrollaron a partir de muestras europeas. Este aspecto pudo haber influenciado en gran medida los resultados arrojados en la presente investigación.
- Para futuras investigaciones debe considerarse que el constructo de Factores Psicosociales Intralaborales responde a aspectos que están íntimamente vinculados al ambiente laboral, por lo que resulta un error estudiarlos en muestras que abarquen más de una organización, como fue el caso en la presente investigación. Por ello se recomienda replicar el presente estudio usando como muestra a trabajadores de una sola organización.

Aspectos Éticos de la Investigación

En toda investigación es de gran importancia señalar las consideraciones que deben existir, para de esta manera, garantizar que se cumplan los aspectos éticos relacionados con la investigación en psicología. En este sentido, a continuación se describen las diferentes acciones que fueron consideradas para la presente investigación, tomando como base el Código de ética profesional del psicólogo de Venezuela (Federación de Psicólogos de Venezuela, 1981).

1. Se informó a los participantes antes de la aplicación, los fines de la investigación, y que su participación es de carácter libre y voluntario.
2. Se tomaron las medidas necesarias para garantizar que la investigación no ocasionara en ningún momento un daño a la salud de los participantes.
3. Se enfatizó el hecho que la participación en la investigación será totalmente voluntaria, por tal motivo, se le permitió a los participantes decidir devolver o no el instrumento de evaluación, hojas de datos sociodemográficos y consentimiento informado.
4. Se les informó de la posibilidad de hacer público los resultados obtenidos en la investigación, preservando en todo momento el anonimato de los trabajadores y trabajadoras participantes.

Referencias

- Aguilera, C. (2008). *Valoración participativa de los factores psicosociales en una empresa petrolera: Desde la queja y el silencio hasta la transformación de la Organización del Trabajo*. Caracas: Trabajo especial de grado para alcanzar el título de Especialista en Higiene Ocupacional, Universidad Bolivariana de Venezuela.
- Arenas, F., y Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y engagement en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Act. Colom. Psicol.* Bogotá, 16 (1), 43-56. Recuperado de: <https://bit.ly/2Mmrg9o>
- Avey, J., Avolio, B., y Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *Leadership Quart.* 22 (2), 94-182. Doi: 10.1016/j.leaqua.2011.02.004
- Avey, J., Lynn, R., y Nixon, D. (2012). Leader positivity and follower creativity: an experimental analysis. *Creative Behavior*, 46 (2), pp. 99-118. Doi: 10.1002/jocb.8
- Avey, J., Wernsing, T., y Luthans, F. (2008). ¿Can positive employees help positive organizational change? Impact of Psychological Capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 40 (1), 48-70. Recuperado de: <https://bit.ly/2yesQr1>
- Avolio, B., y Luthans, F. (2006). *The high impact leader. Moments matter in accelerating authentic leadership development*. New York: McGraw-Hill. Recuperado de: <https://bit.ly/2JIQOPB>
- Azanza, G., Domínguez, A., Moriano, J., y Molero, F. (2014). Capital Psicológico positivo. Validación del cuestionario Psychological Capital Questionnaire en España. *Anales de Psicología*, 30 (1), pp. 294-301 Recuperado de: <https://bit.ly/2I2VIsB>
- Becerra, D., y Guerrero, T. (2012). Representaciones sociales sobre que riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los trabajadores de una organización pública. *Hacia la promoción de la salud*, 17 (1), 118-132. Recuperado de <https://bit.ly/2m6u6Dj>
- Benavides, F., Ruiz-Frutos, C., y García, A. (2004). *Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Recuperado de <https://bit.ly/2L4nMaE>
- Bermúdez, K., y Palacios D. (2016). Satisfacción Laboral y Capital Psicológico Positivo en el personal de una Entidad Bancaria. Recuperado de <https://bit.ly/2MXtdbW>
- Blanco, G. (2013). *Factores Psicosociales Laborales en trabajadores venezolanos del sector servicios*. Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico, Universidad Central de Venezuela: Caracas.

- Blanco, G., y Sandra, E. (2013). *Factores psicosociales laborales en un grupo de trabajadores venezolanos del sector servicios*. Caracas: Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico, Universidad Central de Venezuela.
- Blanco, G., y Feldman, L. (2017). *Factores Psicosociales laborales y sus efectos: Haciendo visible lo invisible. Experiencias en Venezuela*, Caracas: Araca.
- Borjas, B., y Pérez, H. (2015). *Efecto de la Inteligencia Emocional sobre el compromiso organizacional según la resiliencia en enfermeras del Hospital Militar Dr. Carlos Arvelo de Caracas*. Universidad Central de Venezuela. Recuperado de <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/152yEdFwUUoAp2O5JURjoHadjdcTzxVeT?ogsrc=32>
- Bongers, P., De Winter, C., Kompier, M., y Hildebrandt, V. (1993). Psychosocial factors at work and musculoskeletal disease. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 19 (5), 297-312.
- Borges, A., Ruiz, M., Rangel, R., y González, P. (2010). Síndrome de burnout en docentes de una universidad pública venezolana. *Comunidad y Salud*, 10 (1), 1-9. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1690-32932012000100002
- Buenaventura, G. (2013). *El capital psicológico en equipos de trabajo*. Universidad Incesi. Cali, Colombia. Recuperado de <https://bit.ly/2zvVmoH>
- Carrasco, A., Corte, C., y León, J. (2010). Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista Digital de Prevención*. (1). Recuperado de <https://bit.ly/2LFJy4f>
- Chaparro, P. y Guerrero, J. (2001). Condiciones de trabajo y salud en conductores de una empresa de transporte público urbano en Bogotá D.C. *Revista de Salud Pública*, 3(2), 171-187.
- Cheung, F., Tang, S., y Tang, S. (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 348-371. Doi: 10.1037/a0025787
- Delgadillo, L. (2011). Factores psicosociales. Una crítica a su definición. En Juárez, A., y Camacho, A., *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*, 77-94. México: Mínimas.
- Delgado, L. (2009). *Comportamiento organizacional positivo y capital psicológico en psicología del trabajo y de las organizaciones Reflexiones y experiencias de investigación*. Bogotá – Colombia: Universidad Santo Tomás.
- Delgado, L., y Castañeda, D. (2011). Relación entre capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento en el contexto del aprendizaje organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*, 14 (1), 61-70. Recuperado de <http://afly.co/131>

- De Miguel, L. (2015). Importancia del factor humano en las organizaciones: evaluación empírica y propuesta de un modelo causal acerca del capital psicológico, empoderamiento, compromiso organizacional e intención de abandono. *Universidad de Salamanca*. Facultad de Psicología. Recuperado de <https://bit.ly/2l2Ckfs>
- Díaz, A. (2017). Para 84% de los empresarios la situación de las industrias es mala. *El Nacional*. Recuperado de <https://bit.ly/2yeFepD>
- Díaz, A. (2010). Relaciones directas y moderadoras entre el estrés laboral, autoeficacia profesional y salud auto-percibida en fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales. Trabajo presentado para optar al título de Magíster en Psicología. Universidad Simón Bolívar, Caracas. Recuperado de <https://bit.ly/2JCbpS5>
- Espeleta, P. (2015). Los riesgos psicosociales: causas, consecuencias y posibles soluciones. Trabajo de Fin de Grado. Universidad de Valladolid. Recuperado de <https://bit.ly/2Hlc2b2>
- Esteban, I. (2016). El engagement en el trabajo: medición en una organización. Repositorio Documental de la Universidad de Valladolid. Recuperado de <https://bit.ly/2HH3CAT>
- Federación de Psicólogos de Venezuela (1982). *Código de Ética Profesional del Psicólogo en Venezuela*. Caracas: Servicio de Publicaciones, Escuela de Psicología-UCV.
- Feldman, L., y Blanco, G. (2012). Una aproximación al estudio de los factores psicosociales laborales en Venezuela. *Salud de los Trabajadores*, 20 (1).
- Fernández, B. (2012). Factores de Riesgo Psicosocial. Universidad Internacional de la Rioja, La Rioja: España.
- Fernández, L., Siegrist, J., Rödel, A., y Hernández, R. (2003). El estrés laboral un nuevo factor de riesgo ¿que sabemos y qué podemos hacer? *Atención Primaria*, 31 (18): 524-26. Recuperado de: <https://bit.ly/2HGtBbN>
- Flores, J. (2011). Psicosociología: una noción difusa. En Juárez, A., y Camacho, A., *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*, pp. 15-25. México: Juan Pablos Editor.
- Fonseca, A., y Dib, M. (2015). Engagement como mediador entre los factores de la personalidad y el bienestar psicológico en una muestra de trabajadores del área metropolitana de Caracas. Recuperado de <https://bit.ly/2KVLTLTD>
- Forbes, R. (2013). La psicología organizacional positiva y la mejora organizacional. *Éxito Empresarial*, (227).
- Freire, M. (2016). Relación entre work engagement y capital psicológico en una muestra de profesorado universitario. Recuperado de <https://bit.ly/2t33nL5>

- French, W., y Bell, C. (1996). *Desarrollo Organizacional: Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización*. (5ta Ed.). D.F. México. Prentice Hall.
- Gibson, C. (2001). Me and us: Differential relationships among goal setting training, efficacy and effectiveness at the individual and team level, *Journal of Organizational Behavior*, 25 (1), 67-97. Doi: 10.1002/job.114
- Gibson, C., Randel, A., y Earley, P. (2000). Understanding Group Efficacy. *Group and Organization Management*, 22, 67-97. Recuperado de <https://bit.ly/2KXEn2M>
- Gil-Monte, P. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v23n2/a01v23n2.pdf>
- Gómez, G. (2012). Manual de prevención de riesgos y salud laboral en los centros docentes. Las Rozas (Madrid): Wolters Kluwer. Recuperado de: http://www.ciss.es/publico/demos/MFPRL_ergonomia.pdf
- Gómez-Ortiz, V., y Moreno, L. (2009). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Revista Universita Psychologica*, 9 (2), 393-407. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4031142>
- Guerra, J. y Peñalver, A. (2014). *Descripción de las factores psicosociales intralaborales en una muestra de trabajadores de una universidad pública venezolana*. Tesis de Grado. Caracas: Universidad Central de Venezuela, Escuela de Psicología. Recuperado de https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1xg7SCMaBbKVnCWYgminncbRs_9bla1-c?ogsrc=32
- Gutiérrez, A. (2017). Identificación de factores psicosociales laborales en un grupo de trabajadores de la minería venezolana. En Blanco, G. y Feldman, L. (2017). *Factores psicosociales laborales y sus efectos, haciendo visible lo invisible*, (pp. 77-98). Caracas: Arauca.
- Halbesleben, J. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources and consequences. *Work Engagement. A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychological Press. Recuperado de <https://bit.ly/2u21csK>
- Hernández, R. (2015). *Factores psicosociales laborales: análisis en un centro de diagnóstico e investigación del sector salud*. Caracas: Universidad Central de Venezuela, Centro de Salud Ocupacional "Emigdio Cañizales Guedez".
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (6ta. Ed.). México D.F: McGraw-Hill.

- Instituto Nacional de Estadística. (2017). *Definiciones: Indicadores de la fuerza de trabajo - INE*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística: <http://www.ine.gov.ve/anda4/index.php/catalog/9/download/65>
- Jafri, H. (2012). Psychological capital and innovative behavior: an empirical study on apparel fashion industry. *J. Contemp*, 6 (1): 42-52.
- Jezzi, M. (2006). The moderating role of optimism as related to work resources and work engagement (Disertación doctoral, San Jose State University). Recuperado de <http://gradworks.umi.com/14/38/1438571.html>
- Juárez, A., y Camacho, A. (2011). Prólogo. En Juárez, A. y Camacho, A. *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. México: Universidad Autónoma Salud Pública y Nutrición, 8 (3), 1-3.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.236.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012). Gaceta oficial, 6.076, Mayo 7 2012.
- Liu, L., Chang, Y., Fu, J., Wang, J., y Wang, L. (2012). The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and depressive symptoms among Chinese physicians: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 12. Doi: 10.1186/1471-2458-12-219.
- López, M., García, S., y Pando, M. (2015). Factores psicosociales y compromiso organizacional (work engagement) en trabajadores del campo. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 4 (7). Doi: 10.23913/ricea.v4i7.43
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: developing and maintaining psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-72.
- Luthans, F. (2012). Psychological capital: implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Human Resource Development Quarterly*, 23 (1), 1-8. Recuperado de <https://doi.org/10.1002/hrdq.21119>
- Luthans, F., Avey, J., Norman, S., y Avolio, B. (2007). Positive Psychological capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, p. 541-572 Recuperado de <https://bit.ly/2JvJqro>
- Luthans, F., y Youssef, C. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of management*, 33 (3), p. 321-349. Recuperado de <https://bit.ly/2MkApPN>
- Manzano, G. (2002). Burnout y engagement en un colectivo preprofesional estudiantes universitarios. *Boletín de Psicología*, 74, 79-102. Recuperado de <https://bit.ly/2L3xR7m>

- Martínez, I., y Salanova, M. (2003). Niveles de burnout y engagement en estudiantes universitarios. Relación con el desempeño y desarrollo profesional. *Revista de Educación*, 330, 361-371. Recuperado de <https://bit.ly/2KZ6rQ9>
- Masten, A. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56, 227-239.
- Masten, A., y Reed, M. (2002). *Resilience in development*. Oxford University Press, Oxford, 74-78. Recuperado de <https://bit.ly/2rD5lZA>
- Maury, J. Martínez, M., y González, Z. (2013). Relación del optimismo, la personalidad resistente y el engagement con el trabajo en una muestra de empleados. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 25 (2), 280-296. Recuperado de <https://bit.ly/2m0qoeG>
- Meneses, G. (s/f). *Factores psicosociales laborales y su relación con factores socio-demográficos en profesionales de salud en una empresa de sector privado*.
- Menezes, V., Fernández, B., Hernández, L., Ramos, F., y Contador, I. (2006). Resiliencia y el modelo burnout-engagement en cuidadores formales de ancianos. *Psicothema*, 18, 791-796. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/pdf/3310.pdf>
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.
- Moncada, S., Llorens, C., y Kristensen, T. (2002). *Método ISTAS 21 (CoPsoQ): Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Obtenido de http://www.istas.ccoo.es/descargas/m_metodo_istas21.pdf
- Molina, C., y Rivas, G. (2017). *Propiedades Psicométricas de la versión corta del CFP-IL en trabajadores venezolanos*. Tesis de Grado. Caracas: Universidad Central de Venezuela, Escuela de Psicología-UCV. Recuperado de <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1dwmAEP4psA0G7GslssvR4f2Rfn1IUVMl?ogsrc=32>
- Montoya, P., y Moreno, S. (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología desde el Caribe*, 29 (1), pp. 209-226. Recuperado de <https://bit.ly/2KZZcHV>
- Moreno, B. (2000). Olvido y recuperación de los factores psicosociales en la salud laboral. *Archivos de Prevención y Riesgos Laborales* 3 (1), 3-4.
- Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado de <https://bit.ly/2KKi6pV>
- Moreno, M., Mejías, A., y Rodríguez, E. (2013). Validación de una escala de medición para gestionar los factores de riesgo psicosociales en el personal de las PYMES de valencia,

- Venezuela. Maestría de Ingeniería Industrial, Facultad de Ingeniería, Universidad de Carabobo. *Revista Ingeniería Industrial*, 7 (2). Recuperado de <https://bit.ly/2N1ts5L>
- Norma Técnica de Prevención para Declaración de Enfermedad Ocupacional. (2008). Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
- Ocampo, R., Juárez, G., Arias, L., y Hindrichs, I. (2015). Factores psicosociales asociados a engagement en empleado de un restaurante de Morelos, México: *Liberabit*, 21 (2), 207-219.
- Olalquiaga. *Destrucción de la economía impide capacidad de la industria de seguir subsistiendo y de generar empleos*. CONINDUSTRIA. Recuperado de <https://bit.ly/2MZShyS>
- Onwuegbuzie, J., y Snyder, C. (2000). *Relations between hope and graduate students coping strategies for studying and examination taking*. Recuperado de 10.2466/pr0.2000.86.3.803
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *La prevención de enfermedades profesionales*. Organización Internacional del Trabajo: Ginebra. Recuperado de <https://bit.ly/2N1tVVz>
- Organización Internacional del Trabajo. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT.
- Parra P. (2010). Relación entre el nivel de engagement y el rendimiento académico teórico-práctico. *Revista Educación Ciencia de la Salud*, 7(1), pp. 57-63. Recuperado de <https://bit.ly/2m4ucLX>
- Parra, N. y Pulido, N. (2013). Riesgos psicosociales en una entidad pública de Boyacá. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 5 (1), 59-73.
- Peña, P., Ramos, M., y Martínez-Losa, T. (s/f). Valoración psicosocial mediante el uso de los modelos de estrés laboral de Demanda-Control y desequilibrio Esfuerzo-Recompensa. Recuperado de <https://bit.ly/2MXhiKU>
- República Bolivariana de Venezuela. Asamblea Nacional. (1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453 de fecha 24 de Marzo, 2000.
- República Bolivariana de Venezuela. Asamblea Nacional. (2005). *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*. Publicado en Gaceta Oficial N° 38.236 de fecha 26 de Julio, 2005.
- República Bolivariana de Venezuela. Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social. Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (2006). Boletín Epidemiológico 2006. Recuperado de http://www.inpsasel.gob.ve/moo_medios/sec_estadisticas.html

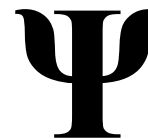
- Restrepo, L., y González, J. (2007). De Pearson a Spearman. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 20 (2), 183-193. Recuperado de <https://bit.ly/2KKMoZX>
- Richard, K. (2015). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa Retail. *Revista de Investigación Universitaria*, 4 (1). Recuperado de <http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/riu/article/view/611/677>
- Rodríguez, F. (1998). *Introducción a la Psicología del Trabajo y de las organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- Rodríguez, M. (2009). Factores psicosociales laborales ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos?. *Observatorio laboral Revista Venezolana*, 2(3), 127-141. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219016838007>
- Rodríguez, A., Zarco, V., y González, J. (2009). *Psicología del Trabajo*. Madrid: Pirámide. Recuperado de: <https://www.edicionespiramide.es/libro.php?id=2033553>
- Rojas, P., Hernández, J., y Campos, M. (2014). Factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en una empresa Chilena del área de la minería. *Ciencia y Trabajo* 16 (49), 9-16.
- Rosario, H., Rovira, L., Rodríguez, A., Rivera, B., Fernández, L., López, R., Segarra, C., Torres, J., Burgos, M., González, A., Ortiz, M., Padilla, M., y Torres, N. (2013). La salud cardiovascular y su relación con los factores de riesgo psicosociales en una muestra de personas empleadas en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 25 (1), 98-116. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2332/233237909007.pdf>
- Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables: una aproximación desde la psicología positiva. En Vázquez, C., y Hervás, G. *Psicología Positiva Aplicada*. Pp. 403-427. Bilbao: Desclée de Brouwer, S.A. Recuperado de <https://bit.ly/2KIcnRx>
- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Work engagement: When work turns into passion. Recuperado de <https://bit.ly/2KDZ9oO>
- Salanova, M., y Llorenz (2008a). Estado actual y retos futuros en el estudio de burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29 (1), pp. 59-67.
- Salanova, M., y Llorenz (2008). *Organizaciones Saludables: una aproximación desde la psicología positiva*. Madrid-España: Alianza
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J., y Grau, R. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿Una nueva perspectiva?. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 6 (2), pp. 117-134. Recuperado de <https://bit.ly/2HKwMPt>
- Salazar, E., González, F., y Pazos, A. (2017). *Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en una muestra de trabajadores de cargos operativos del área de recreación de la caja de compensación familiar de Caldas*. Recuperado de <https://bit.ly/2MBkInB>

- Salessi, S. (2013). Capital psicológico: una puesta al día. En *Acta Psiquiátrica Psicológica América Latina* (2013), 59 (2), 128-136.
- Saraz, S. (2006). *Factores psicosociales en el trabajo*. (pp.68-85). En *Factores psicosociales y salud mental en el trabajo*. Moreno, P., Carrión, M., Arellano, D. y Saraz, S. Compiladores. Universidad de Guadalajara, México. Recuperado de: <https://bit.ly/2HK2dJD>
- Schaufeli, W., Martínez, I., Marques, A., Salanova, M, y Bakker, A. (2002). Burnout and Engagement in University Students: A Cross National Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, (33), 464-481.
- Schaufeli, W., y Salanova, M. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros*, (62), 109-138. Recuperado de <https://bit.ly/2y29FR6>
- Schaufeli, W., Salanova, M. González-Romá, V., y Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of happiness studies*. 3, 71-92. Recuperado de <https://bit.ly/2HAM65X>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González – Romá, V., y Bakker, A. (2009). *Escala Utrecht de Engagement en el trabajo*. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University. Recuperado de <https://bit.ly/2sQcnUA>
- Schein, E. (1997). *Psicología de la Organización*. México: Prentice Hall.
- Schneider, S. (2001). In search of realistic optimism. *American Psychologist*, 56, 250-263. Recuperado de 10.1037/0003-066X.56.3.250
- Seligman M, (2008). *Positive Health in Applied psychology: an international review*. USA: International Association of Applied Psychology. Recuperado de <https://bit.ly/2HINPBu>
- Seligman, MEP (1991). *Learned Optimism*. New York: Kpnof
- Sevilla, U. y Villanueva, R. (2014). La salud laboral docente en la enseñanza pública. Madrid. Federación de enseñanza. Recuperado de: <http://www.oei.es/historico/oeivirt/Informe23.pdf>
- Snyder, C. (2000). *Handbook of Hope*. San Diego: Academic Press. Recuperado de <http://psycnet.apa.org/record/2000-00296-000>
- Snyder, C., Irving, L., y Anderson, J. (1991). Hope and health.

- Stajkovic, A., y Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124 (2), pp. 240-261. Recuperado de <https://bit.ly/2NAnQ3t>
- Tovalín, H., y Rodríguez, M. (2011). *Conceptos básicos en la evaluación del riesgo psicosocial en los centros de trabajo*. En reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo. Pablos: Compiladores.
- Vega, S. (2013). *NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control apoyo social (I)*. Notas Técnicas de prevención. Recuperado de <https://bit.ly/1MkvdCD>
- Velásquez, M. (2003). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. Recuperado de: <https://bit.ly/2JPMnau>
- Vera, P. (2006). Acercarse a la psicología positiva a través de una bibliografía comentada. *Clínica y salud*, 17 (3), pp. 259-276. Recuperado de <https://bit.ly/2zkU7bP>
- Walumbwa, F., Peterson, S., Avolio, B., y Hartnett, C. (2010). An investigation of the relationships among leader and follower psychological capital, service climate, and job performance. *Personnel Psychology*, 63 (4). Doi: 10.1111/j.1744-6570.2010.01193.x
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., y Schaufeli, W. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, pp. 235–244. Recuperado de <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/308.pdf>

Anexos

Anexo A. Consentimiento informado



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

A QUIEN PUEDA INTERESAR

Estimado colaborador, el presente formulario tiene como objetivo solicitarle apoyo en la realización de un proyecto de investigación de PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL de la escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela. La información obtenida será de utilidad para la descripción y comprensión de los procesos de salud laboral en Venezuela.

Las variables a considerar en el presente proyecto serán: Capital Psicológico (PsyCap), Engagement en el Trabajo (UWES-17) "Compromiso laboral" y los Factores Psicosociales Intra-laborales (FPS-IL) en trabajadores venezolanos.

No existen respuestas correctas o incorrectas, responda con toda sinceridad cada enunciado.

El uso de esta información será sólo con fines académicos y de investigación. Se garantiza el ceñimiento a los aspectos éticos, de manera que se garantiza la protección, anonimato y confidencialidad de los datos que se obtengan.

El proceso de recolección de información está siendo estrictamente supervisado por los Profesores del Departamento Metodológico, Departamento de Psicología Industrial/Organizacional y los tutores de la investigación.

Sin más a que hacer referencia, agradeciendo de antemano su colaboración, se despide.

Prof. Dimas Sulbarán
Coordinador de la Escuela Psicología
Escuela de Psicología – UCV

AUTORIZACIÓN

Conocidas las características del presente proyecto de investigación, autorizo de manera voluntaria mi participación en la misma.

En Caracas, a los _____ días del mes de _____ 2018

¿Más información sobre el proyecto de investigación? Comuníquese con el Coordinador de la presente investigación a través del correo: dimas.sulbaran@gmail.com o al correo del proyecto: tesiscapitalpsicologicoucv@gmail.com

Anexo. B. Hoja de datos Sociodemográficos**HOJA DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

Las siguientes son preguntas que se refieren a información general sobre usted y su ocupación. Por favor, seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márkela con una "X" o escriba su respuesta en el espacio destinado para ello.

1. Iniciales de Nombre y Apellido (Por ejemplo: PEDF)

2. Sexo

M	<input type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	---	--------------------------

3.

Edad

4. Ciudad donde reside

5. Profesión

6. Nombre de la empresa

7. Estado civil

soltero (a)

casado (a)

concubinato

viudo (a)

divorciado (a)

8. Nivel de instrucción

primaria

bachiller

Técnico superior

Licenciado/Ingeniero

Postgrado

9. Tipo de empresa

Pública

Privada

Mixta

Autogestión

10. Actividad económica de la Empresa

Sector primario (agrícolas, ganaderas, pesqueras, mineras, etc.)

Sector secundario (industriales y construcción)

Sector terciario (servicios y comercios)

11. Actualmente ¿dónde se encuentra laborando?

Venezuela

Exterior

12. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña

Operario/Obrero

Auxiliar/Asistente

Profesional/Analista/Técnico

Supervisor/Gerente

Director/Presidente

13. ¿Qué tipo de relación laboral mantiene con su trabajo actual?

Personal Fijo

Contrato temporal

Contrato por obra o jornada

Aprendiz o pasante

14. Aproximadamente, ¿cuánto cobra al mes?

Menos del salario mínimo

Salario mínimo

Entre 1 y 3 salarios mínimos

Entre 3 y 5 salarios mínimos

Más de 5 salarios mínimos

15. Número de personas bajo su cargo

16. Tiempo de antigüedad en su trabajo actual

Anexo D. Escala Utrecht de Engagement en el trabajo UWES-17**CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT
(UWES 17) ©³**

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca 0	Casi nunca 1	Algunas veces 2	Regularmente 3	Bastantes veces 4	Casi siempre 5	Siempre 6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

Ítem

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía
2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo
6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí
7. _____ Mi trabajo me inspira
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo
10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo
13. _____ Mi trabajo es retador
14. _____ Me "dejo llevar" por mi trabajo
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo
16. _____ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo
17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando

³© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors

Anexo E. Cuestionario de Factores Psicosociales Intra-laborales CPF-IL versión corta**CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES INTRA-LABORALES CPF-IL**

A continuación, se presenta una serie de situaciones, a las que deberá indicar con qué frecuencia le ocurren. No existen respuestas correctas ni incorrectas. Se le agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

Lea cuidadosamente cada planteamiento y conteste marcando con una “X”, la casilla que corresponda con la opción que mejor describa su situación.

Ejemplo. Si usted en el siguiente planteamiento siempre debe trabajar sin pausas por la cantidad de trabajo que tiene, entonces, deberá marcar con una “X” la casilla que describe su situación, que en este caso es Siempre.

		Siempre	Muchas Veces	Algunas Veces	Nunca
1	Por la cantidad de trabajo que tiene, debe trabajar sin pausas	<input checked="" type="checkbox"/>	2	1	0

No trate de pensar en lo que se considera bueno o malo, ni intente impresionar al administrador del cuestionario con sus respuestas. Si tiene dudas en relación a algún planteamiento, solicite ayuda al administrador del cuestionario.

		Siempre	Muchas Veces	Algunas Veces	Nunca
1	Tiene tiempo para llevar al día su trabajo	3	2	1	0
2	Tiene suficiente tiempo para hacer su trabajo	3	2	1	0
3	Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente	3	2	1	0
4	En su trabajo, tiene que expresar emociones que no siente	3	2	1	0
5	Su trabajo, requiere que esconda sus emociones	3	2	1	0
6	Para hacer su trabajo, debe demostrar sentimientos distintos a los suyos	3	2	1	0
7	Su trabajo, requiere mucha concentración	3	2	1	0
8	Su trabajo, requiere esfuerzo visual	3	2	1	0
9	Su trabajo, requiere alto nivel de precisión en el desarrollo de sus tareas	3	2	1	0
10	Su trabajo, requiere atención constante	3	2	1	0
11	Puede decidir cuándo hacer un descanso	3	2	1	0
12	Puede tomar vacaciones más o menos cuando usted quiere	3	2	1	0
13	Puede dejar su trabajo para hablar con una compañera o compañero	3	2	1	0
14	Si tiene algún asunto personal o familiar, puede dejar su lugar de trabajo más o menos 1 hora sin tener que pedir un permiso especial	3	2	1	0

15	Habla con entusiasmo de su empresa o institución a otras personas	3	2	1	0
16	Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral	3	2	1	0
17	Siente orgullo de trabajar en esta empresa o institución	3	2	1	0
18	Siente que la empresa o institución es importante para usted	3	2	1	0
19	Recibe capacitación útil para hacer su trabajo	3	2	1	0
20	Recibe capacitación que le ayuda a hacer mejor su trabajo	3	2	1	0
21	Recibe ayuda o apoyo de sus compañeras o compañeros	3	2	1	0
22	Sus compañeras o compañeros, están dispuestos a escuchar sus problemas de trabajo	3	2	1	0
23	Sus compañeras o compañeros, están dispuestos a interceder por usted ante alguna situación problemática de trabajo	3	2	1	0
24	Hay buen ambiente entre usted y sus compañeras o compañeros de trabajo	3	2	1	0
25	Entre compañeras y compañeros, se ayudan en el trabajo	3	2	1	0
26	Usted y sus compañeras y compañeros de trabajo, pueden organizarse en pro de alcanzar mejoras laborales	3	2	1	0
27	Sus jefes inmediatos, se aseguran de que cada una de las trabajadoras y los trabajadores tenga buenas oportunidades de desarrollo profesional	3	2	1	0
28	Sus jefes inmediatos, planifican bien el trabajo	3	2	1	0
29	Sus jefes inmediatos, resuelven bien los conflictos	3	2	1	0
30	Sus jefes inmediatos, se comunican bien con las trabajadoras y los trabajadores	3	2	1	0
31	Sus jefes inmediatos, escuchan a las trabajadoras y los trabajadores cuando tienen problemas laborales	3	2	1	0
32	Sus jefes inmediatos, tienen en cuenta los puntos de vista y opiniones de las trabajadoras y los trabajadores	3	2	1	0
33	Sus jefes inmediatos, se aseguran que usted cumpla con las funciones descritas en su cargo	3	2	1	0
34	Sus jefes inmediatos, están interesados en su salud y bienestar	3	2	1	0
35	Sus jefes inmediatos, le informan sobre lo que hace bien en su trabajo	3	2	1	0
36	Sus jefes inmediatos, le informan sobre lo que debe mejorar en su trabajo	3	2	1	0
37	La información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo es clara	3	2	1	0
38	La forma como evalúan su trabajo en la empresa o institución le ayuda a mejorar	3	2	1	0
39	Le informan a tiempo sobre lo que debe mejorar en el trabajo	3	2	1	0
40	En su trabajo, le proporcionan los materiales necesarios para realizar su trabajo	3	2	1	0
41	En su trabajo, le suministran oportunamente los implementos para realizar su trabajo	3	2	1	0
42	En su trabajo, los trámites administrativos para el suministro de los equipos y materiales son oportunos	3	2	1	0
43	En su trabajo, la sustitución o cambio de los implementos de trabajo es planificada	3	2	1	0
44	Existen condiciones o procesos peligrosos en el puesto y local de trabajo	3	2	1	0

45	El trabajo le exige esfuerzo físico	3	2	1	0
46	Tiene problemas de salud derivados de las condiciones o procesos peligrosos a los que está expuesto en el ambiente de trabajo: ruidos, vibraciones, temperaturas extremas, sustancias tóxicas, infecciosas, iluminación, entre otros.	3	2	1	0
47	El esfuerzo que realiza le produce tensión o cansancio	3	2	1	0
48	La actividad laboral que realiza afecta su salud	3	2	1	0

¡Muchas gracias por su participación!