



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

**PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO DE
BIENESTAR LABORAL GENERAL EN UNA MUESTRA VENEZOLANA DEL
AREA METROPOLITANA DE CARACAS**

TUTOR:
DIMAS SULBARÁN

AUTOR:
SANDRA PARRA

CARACAS, MARZO DE 2016



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

**PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO DE
BIENESTAR LABORAL GENERAL EN UNA MUESTRA VENEZOLANA DEL
AREA METROPOLITANA DE CARACAS**

(Trabajo de Licenciatura presentado ante la ilustre Universidad Central de Venezuela, como requisito para optar por el título de Licenciada en Psicología).

Tutor:

Dimas Sulbarán

Autor:

Sandra Parra¹

Caracas, Marzo de 2016.

¹ Sandra Parra, Estudiante de la mención Psicología Industrial, Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela. Para correspondencia con relación al presente trabajo de investigación, favor comunicarse a la siguiente dirección: Sandraparra2002@hotmail.com

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi Familia por el amor y el apoyo brindado, por estar allí a lo largo de mi vida

A la Universidad Central de Venezuela por abrirme las puertas y por la invaluable formación que me ha brindado, a todos los profesores que me han formado quienes son un excelente ejemplo.

Al Departamento de Psicología Industrial por todos los conocimientos impartidos y la formación en el área.

A todas aquellas personas que colaboraron en esta investigación: expertos, compañeros, participantes, estudiantes de la escuela.

Agradezco especialmente a mi tutor Dimas Sulbarán por todo su apoyo, por el compromiso asumido al asumir este rol, por su responsabilidad y entusiasmo, por ser un verdadero profesional y por su excelente ejemplo de vocación de servicio.

Sandra N. Parra Fernández

**Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG)
en una Muestra Venezolana**

Autor: Sandra Parra

Sandraparra2002@hotmail.com

Universidad Central de Venezuela

Escuela de Psicología

Resumen

Se presentan las propiedades psicométricas del Cuestionario de Bienestar Laboral General de Blanch, Sahagún, Cantera, y Cervantes (2010), en una muestra venezolana. Este estudio fue desarrollado con el propósito de proveer un instrumento de medición particularmente sensible a la dimensión psicosocial del bienestar en el trabajo y a la naturaleza bipolar de la experiencia del bienestar. El cuestionario fue aplicado a dos muestras de trabajadores constituida, en una primera fase por 753 y en una segunda fase por 465 trabajadores de las áreas de salud, educación, gerencia y finanzas, entre hombres y mujeres del área Metropolitana de Caracas. Los análisis de validez y confiabilidad incluyeron las técnicas de contenido, ecológica, criterio y constructo y el alfa de Cronbach. Los resultados confirman la estructura del modelo teórico asumido y presenta evidencias que confirman las propiedades técnicas requeridas para evaluar el bienestar laboral en trabajadores del sector terciario de la economía nacional.

Palabras clave: psicología de la salud organizacional, bienestar psicológico, validez y confiabilidad.

**Psychometric Properties of the Questionnaire of Well-Being at Work (qBLG) in a
Venezuelan sample**

Autor: Sandra Parra

Sandraparra2002@hotmail.com

Universidad Central de Venezuela

Escuela de Psicología

Abstract

The psychometric properties of the General Labour Welfare questionnaire by Blanch, Sahagun, Cantera & Cervantes (2010) are evaluated in a Venezuelan sample. This study was developed with the purpose of providing a measuring instrument particularly sensitive to the psychosocial dimension of well-being at work and the bipolar nature of the experience of being. The questionnaire was administered to two samples of workers constituted, in a first phase 753 and in a second phase by 465 workers in the areas of health, education, management and finance, between men and women in the Metropolitan Area of Caracas. The validity and reliability analysis techniques included content, ecological, criterion and construct and Cronbach's alpha. The results confirm the assumed structure of the theoretical model and presents evidence that confirms the technical properties required to assess the labor welfare workers in the tertiary sector of the national economy.

Keywords: psychology of organizational health, psychological, validity and reliability.

ÍNDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS		iii
Resumen		iv
Abstract		v
I INTRODUCCIÓN		1
II MARCO TEÓRICO		5
2.1. Antecedentes en el estudio del bienestar.		6
2.2. Definiciones de bienestar.		8
2.3. Modelos explicativos de bienestar		9
2.3.1. <i>Bienestar Subjetivo o Hedónico</i>		<i>10</i>
2.3.2. <i>Modelo Eudaimónico o Psicológico</i>		<i>10</i>
2.3.3. <i>Modelo de arriba-abajo (top-down) abajo arriba (Bottom-up)</i>		<i>10</i>
2.3.4. <i>Modelo de la multidimensionalidad constructural</i>		<i>10</i>
2.3.5. <i>Teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (2000). Self-Determination Theory –SDT.</i>		<i>12</i>
2.3.6. <i>Modelo de las tres vías de Martín Seligman</i>		<i>12</i>
2.3.7. <i>Modelo de bienestar laboral general</i>		<i>13</i>
2.3.7.1. <i>Definición de Bienestar Laboral General</i>		<i>16</i>
III Planteamiento del Problema		19
IV OBJETIVOS		21
4.1. Objetivo General		21
4.2. Objetivos Específicos		21
V MARCO METODOLÓGICO		22
5.1. Análisis de variables		22
<i>Bienestar Laboral General</i>		<i>22</i>
5.2. Tipo de Estudio y Diseño de Investigación		22
5.3. Muestra		23
5.3.1. <i>Participantes</i>		<i>23</i>
5.4. Instrumentos		26
<i>Cuestionario de bienestar laboral general.</i>		<i>26</i>

<i>Maslach Burnout Inventory</i>	27
5.5. Procedimiento	27
5.5.1 <i>Fase preparatoria.</i>	27
5.5.2 <i>Trabajo de campo</i>	28
5.5.3. <i>Fase de análisis de datos.</i>	29
5.6. Consideraciones Éticas	30
VI RESULTADOS	31
VII DISCUSIÓN	43
VIII CONCLUSIONES	46
IX LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	55
ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

Pp.

<i>Tabla 1. Datos de la muestra.</i>	24
<i>Tabla 2. Descripción del panel de expertos</i>	25
Tabla 3. Estructura Factorial de las Escalas de Bienestar Psicosocial	35
Tabla 4. . Estructura Factorial de las Escalas de Efectos Colaterales	36
Tabla 5. . Estructura Factorial del Cuestionario de Bienestar Laboral General.	26
Tabla 6. . Contraste de los valores del Alfa de cronbach de las escalas y subescalas del cuestionario de bienestar laboral general.	38
Tabla 7. Correlación entre las distintas dimensiones del cuestionario de bienestar laboral general	39
Tabla 8. Correlación entre las distintas dimensiones del cuestionario de Bienestar Laboral General y el Maslach Burnout Inventory.	41

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pp.
<i>Figura 1. Modelo Teorico del Bienestar Laboral General.....</i>	16
<i>Figura 2. Grafico de Saturación</i>	37

I INTRODUCCIÓN

La salud y conservación de las especies ha sido un ámbito importante de estudio para la ciencia, relevancia que ha aumentado a lo largo de los años, debido al ritmo de vida moderno. Actualmente su mirada se dirige a un modo de vida sustentable y mucho más saludable (Millán y D'Aubeterre, 2012).

La psicología no se ha quedado atrás en el énfasis de estudiar los aspectos saludables de la vida del hombre lo que conllevó a evaluar el cuerpo de investigaciones que ha tenido lugar en el pasado, encontrando así que se ha dado una relevancia significativa a los aspectos negativos o patológicos de la experiencia psicológica de los seres humanos, dando lugar a una serie de estudios que corresponden con un enfoque patológico (Organización Mundial de la Salud, 2010).

Desde el punto de vista del Bienestar se ha encontrado que las investigaciones y los instrumentos utilizados para dar cuenta de la realidad del constructo han estado enfocadas en situaciones de malestar y en el diagnóstico de diversas patologías, así mismo diferentes autores como Keyes, Shmotkin, y Ryff, (2002); Millán y D'Aubeterre, (2011); Ryan y Deci, (2001) han planteado la posibilidad de estudiar la faceta positiva de la vida, es decir, aquellos aspectos que vinculan las experiencias positivas de las personas a la investigación científica en psicología, tales como: satisfacción, calidad de vida, felicidad y aquellas características que permiten mantener un estilo de vida saludable y que funcionan como variables protectoras de la salud (Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes, 2010).

Del estudio de los aspectos positivos de las vivencias del ser humano y de la urgencia de tomar en cuenta dichos aspectos surge la psicología positiva como la necesidad de estudiar fenómenos que fueron históricamente dejados a un lado debido a la tendencia investigativa dirigida al enfoque médico.

En este sentido la OMS toma el bienestar como concepto fundamental en la definición de salud que planteó en el congreso anual de 1948, lo que colocó en el centro de la atención (Blanch y cols, 2010).

Continuando con los autores, el ser humano cumple distintos roles en diferentes áreas de la sociedad una de ellas tiene que ver con el entorno laboral, donde las personas se sitúan la mayor parte de sus vidas. De esta forma se puede evidenciar la importancia del estudio del Bienestar no sólo en la vida cotidiana sino también en la vida del trabajo y las organizaciones.

Siendo el entorno organizacional complejo, también así lo es el constructo del bienestar en el trabajo, de esta manera Blanch y Cols, 2010, ha realizado diversas investigaciones sobre Calidad de vida laboral, que giran en torno a distintos constructos referente al contexto organizacional y la psicología del trabajo, por tanto existe una sólida línea de investigación con trabajos en el área. Dichas investigaciones estudiaron la calidad de vida laboral en el sub empleo Blanch, (2005); el malestar en el empleo temporal involuntario Blanch y Cantera (2009); la cultura y la experiencia del trabajo en el Brasil Goulart, (2006), las propiedades psicométricas de las escalas del cuestionario en una prueba piloto Blanch, (2009); Calidad de vida laboral y riesgos psicosociales en profesionales de la salud catalanes Cervantes, (2009). Trabajos que han derivado en la necesidad de crear un modelo que explique la experiencia del bienestar laboralmente situado.

Es así como Blanch y Cols, (2010), han elaborado el modelo de Bienestar Laboral General que toma en cuenta el constructo, pero atendiendo al contexto organizacional, describiendo las experiencias positivas del bienestar en el trabajo y las experiencias negativas del mismo. Así mismo han creado un instrumento para evaluarlo; se trata del Cuestionario de Bienestar Laboral General qBLG, que se encuentra diseñado de tal forma que permita evaluar las dos polaridades del bienestar laboralmente situado que presenta el modelo de los autores.

Tras finalizar su elaboración el qBLG se validó en el contexto iberoamericano en países como: España, Brasil, Colombia y Chile, sin embargo de acuerdo la revisión bibliográfica realizada no se encontraron investigaciones que validarán el cuestionario en Venezuela.

Por esta razón el objetivo principal de esta investigación es describir las propiedades psicométricas del cuestionario de Bienestar Laboral General en una muestra venezolana del área metropolitana de Caracas, atendiendo así al cumplimiento de lo establecido en el código de ética del profesional de la Psicología en Venezuela y a las normas de la teoría psicométrica.

En las subsiguientes páginas el lector encontrará una revisión bibliográfica que pretende delimitar el constructo del Bienestar, iniciando con los antecedentes que han influido en su aparición, los modelos que han otorgado explicaciones desde distintas perspectivas, para continuar con el planteamiento del problema de donde se expone el contexto general y el estatus actual de las investigaciones en esta área, enfatizando la importancia del constructo y la necesidad de validarlo en país.

Posteriormente podrá apreciar el método que se siguió para llevar a cabo la obtención de los datos tomando en cuenta las pautas preliminares en la investigación original de Blanch y cols (2010). Cabe destacar que se elaboró la investigación en dos fases: la fase cualitativa que se expresa a través de la validez de contenido, la cual permitió evaluar, depurar y contextualizar lo ítems de acuerdo al vocabulario y contexto venezolano, y posteriormente se prosiguió a la fase cuantitativa a fin realizar el análisis factorial exploratorio y así evaluar la validez de constructo.

Seguidamente encontrará la validez de criterio (Divergente y Convergente), donde se utilizó el Maslach Burnout Inventory tal como se manejó en la investigación origen de Blanch y cols, (2010). Luego encontrará los resultados, la discusión, las

conclusiones así como las limitaciones y recomendaciones que podrán tomarse en cuenta para futuras investigaciones.

A continuación se presentará el marco referencial con una delimitación de los fundamentos teóricos, los antecedentes del Bienestar, los modelos que han surgido y las visiones que han coexistido como miradas explicativas a lo largo de su desarrollo para culminar el apartado con el modelo base que guio la investigación.

II MARCO TEÓRICO

El bienestar ha sido un constructo que ha despertado toda clase de preguntas e interés por parte de los investigadores en psicología desde el momento que fue utilizado por la OMS como parte fundamental dentro de su definición de salud en la declaración constitucional del año 1948, de allí se desprendió un debate en torno a esta definición ya que muchas veces diversos conceptos como bienestar, satisfacción, felicidad, salud y optimismo han sido parte del lenguaje como sinónimos, esta particularidad dio paso a que se cuestionase la importancia de la diferenciación de dichos conceptos y por otra parte permitió dar cuenta de la cantidad de investigaciones que se han centrado en el enfoque patológico que han llevado al estudio del mal estar en los individuos (Blanch y cols, 2010).

Así mismo, posteriormente surge la emergencia de una explicación del bienestar más allá de la vida cotidiana, y en ese momento psicólogos del ámbito organizacional comenzaron a interesarse en el bienestar desde la perspectiva del trabajo, pero antes de que esto tomará forma, muchos han sido los modelos explicativos que se han desarrollado en torno al concepto y que han permitido el progreso de la psicología positiva a través de un cuerpo de investigaciones que se ha venido consolidando a través de las últimas décadas hasta llegar a la actualidad donde se encuentra modelos que le sitúan en el ámbito organizacional (Millán y D'Aubeterre, 2011).

Lo que permitió a su vez integrar herramientas de evaluación que sirven a los psicólogos a fin de recoger información valiosa. Es así como a través de la siguiente revisión bibliográfica se encontrarán los antecedentes que han sentado las bases del estudio del bienestar, los modelos que han proporcionado explicaciones, hasta llegar al modelo de bienestar laboral general y su cuestionario.

A continuación se presentan antecedentes en el estudio del bienestar.

2.1. Antecedentes en el estudio del bienestar.

En diversas épocas pueden encontrarse antecedentes del Bienestar, sin embargo existe una etapa importante en la Grecia clásica, donde numerosos filósofos centraron su interés en aspectos de la vida que tenía que ver con la plenitud, la felicidad, el hedonismo; de allí que se desprenden dos grandes corrientes filosóficas que han dado aportes en la comprensión del bienestar (Hervás, 2009).

Estas importantes corrientes son la Eudemónica y la Hedónica, desde la perspectiva Eudemónica Aristóteles enfatizó en el sentido de la vida vivida desde la perspectiva del desarrollo del potencial humano a lo que llamó, una vida virtuosa, de esta manera para él se concebía la plenitud. Por otra parte se encuentra la perspectiva Hedónica, en la cual el bienestar se encuentra sujeto a la experiencia subjetiva de placer/displacer.

Por otra parte la Tradición Hedónica siguiendo a Ryan y Deci (2001), se centra en el placer, focalizado en la experiencia de sentimientos agradables que es generada por alguna situación. La diferencia entre estas dos perspectivas se encuentra en el modo explicativo que tienen estas aproximaciones de dar respuesta acerca de cómo los individuos consiguen el bienestar.

Por esta razón cabe la pregunta si ¿es suficiente que los deseos humanos sean cumplidos para producir el bienestar? o si contrariamente el sujeto puede a través de la experiencia consciente postergar o evitar deseos que podrían llegar a ser perjudiciales y a través de la razón llegar al bienestar de manera no inmediata.

Luego de comprender desde la perspectiva de la Grecia clásica que se abren dos visiones que servirán de base para los posteriores desarrollos del bienestar, se puede observar como a finales del siglo XX, toma auge la necesidad de estudiar y promover los aspectos referentes a la salud en términos positivos desde diversos enfoques: el salugénico, la psicología positiva y la propuesta realizada por Antonovsky entre otros que dieron aportes importantes al enfoque salugénico, el cual se centra en los aspectos que promueven salud en los seres humanos (Mariñelarena y Gancedo, 2011).

De esta manera los avances en el siglo XX comenzaron a tomar visibilidad cuando en 1948, la Organización Mundial de la Salud dio a conocer su definición de salud, pero la verdadera relevancia apareció cuando Seligman en 1998, propuso generar

cambios en cuanto a la investigación psicológica, cambios a favor de los aspectos más saludables del ser humano y como poder potenciar los elementos que favorecen a la salud; lo que años después se convirtió en un movimiento muy importante como lo es: la Psicología Positiva, que atiende ámbitos que se habían dejado de lado en la investigación psicológica (Hervás, 2009).

Además Romero, García y Brustad (2009), señalan como antecedentes en el estudio de Bienestar Waterman, (1993), quien caracterizó el bienestar psicológico como sentimientos de "expresividad personal", dicho estado se vincula con experiencias en las actividades que la persona realiza y la hacen sentir más viva, realizada y envuelta en vivencias con sentido. Además, no se pueden dejar de lado las aportaciones del humanismo, con sus representantes como lo fueron Abraham Maslow trabajos sobre auto realización y Carl Rogers tesis sobre el funcionamiento humano pleno.

Desde la perspectiva del autor se pueden considerar a Maslow y Rogers como antecedentes sobre todo por su visión del hombre, y su orientación hacia la potencialidad y los aspectos positivos del individuo, dejando de lado las críticas epistemológicas que han devenido de la generalización de casos únicos, sin embargo al tomar en cuenta sus planteamientos acerca del hombre se pueden tomar como antecedentes.

Continuando con los autores quienes mencionan un antecedente importante a Ryan y Deci, debido a su propuesta de organizar las dos tradiciones antes mencionadas como lo son la tradición hedónica y la tradición eudaemónica, y de allí realizaron modelos explicativos, como el modelo multidimensional de bienestar psicológico. Así mismo Allport en 1961, y su concepto de madurez donde se implica el bienestar y Jahoda (1958), contribuyó explicando que la ausencia de enfermedad mental no podría ser un criterio para definir bienestar (Romero, García y Brustad, 2009).

A través de estas contribuciones a lo largo de los años se han realizado desde distintas perspectivas definiciones que han ayudado de una manera u otra a darle forma al constructo de bienestar, a continuación se dedicará un espacio para conocer las definiciones más importantes que se han generado en el estudio del bienestar.

2.2. Definiciones de bienestar.

Las definiciones de Bienestar se encuentran enmarcadas en el contexto de la Psicología positiva, así lo precisan Contreras y Esguerra, (2006).

La Psicología positiva ha sido definida como el estudio científico de las experiencias positivas, de todos los rasgos individuales positivos, incluyendo aquellas instituciones que sirven de facilitadoras en su desarrollo y aquellos programas que ayudan a optimizar la calidad de vida de los individuos mientras advierte o reduce la incidencia de la psicopatología (Seligman, 2005).

Por otra parte, Blanch y cols (2010) señalan:

El bienestar constituye un referente teórico de primer orden, especialmente a partir del momento en que la organización mundial de la salud en su declaración constitucional de 1948 lo utiliza como piedra angular de su definición de salud como estado de complemento, bienestar físico, psicológico y social (p. 157).

Como se observa Seligman ha impulsado la configuración y delimitación de lo que es la Psicología positiva, ese momento histórico permitió que el concepto de bienestar se colocara sobre la mesa, para darle legitimidad desde el punto de vista teórico despertando el interés de los investigadores (Blanch y cols, 2010).

Ahora bien, ya tomando en cuenta este particular, las definiciones de bienestar no se hicieron esperar, por esta razón diversos autores han dado sus aportes con definiciones enmarcadas en distintas perspectivas.

"El bienestar subjetivo o psicológico consiste en un conjunto de juicios valorativos y de reacciones emocionales concernientes al grado en que la propia experiencia es vivida como satisfactoria, agradable y positiva" (Blanch, 2010 p. 157).

"La tradición hedónica concibió originalmente el bienestar como un indicador de calidad de vida basado en la relación entre las características del ambiente y el nivel de satisfacción experimentado por las personas" (Díaz, Rodríguez, Blanco, Moreno, Gallardo, Valle, Van Dierendonck, 2006, p.572)

"Varios autores pasaron posteriormente a definirlo en términos de satisfacción con la vida, juicio global que las personas hacen de su vida o en términos de felicidad,

balance global de los afectos positivos y los afectos negativos que han marcado nuestra vida, tal y como lo concibió" (Díaz y cols p.572).

Ambas nociones tienen que ver con distintas etapas temporales del bienestar subjetivo, por una parte la satisfacción vista como un juicio que realiza la persona, de una u otra forma una medida de los aspectos favorables y desfavorables a largo plazo, mientras que en la felicidad ese balance se realiza de la experiencia inmediata (Díaz y cols, 2006).

Seligman explica que el bienestar supone la puesta en práctica en el diario vivir de estilos de vida como lo son: una vida placentera, la vida con sentido a la que llamó buena vida y la vida significativa (Millán, D'Aubeterre y García, 2014).

Ryff (1989) señala: "una caracterización más ajustada de Bienestar psicológico es definirlo como el esfuerzo por perfeccionarse y la realización del propio potencial"(p.100).

Estar y sentirse bien en la vida es un estado subjetivo, que se relaciona con la felicidad la cual se define de dos maneras según el contexto temporal (Csikszentmihalyi, 2005).

Por otra parte el bienestar psicológico representado como el potencial activo de estar bien y sentirse bien, debe ser entendido como la búsqueda activa del cuidado de la propia salud mental, desde el punto de vista de la responsabilidad que el individuo tiene consigo mismo para crear vivencias positivas de manera consciente (Fierro, 2000).

2.3. Modelos explicativos de bienestar

Las diversas conceptualizaciones generadas en el área de bienestar han contribuido en su delimitación, por ello se puede apreciar la emergencia de distintos modelos teóricos como en la mayoría de los constructos, que teorizan y evalúan acerca de Bienestar y cuyos aportes permitieron ampliar el marco teórico en esta área.

"Todo constructo necesita de modelos que fundamenten su propio corpus epistemológico y de esta forma pueda seguir desarrollándose y apoyarse conceptual y metodológicamente" (Vales y Valles, 2003, p. 37).

El propósito fundamental de este apartado es situar al lector en el contexto de los modelos que han existido en función de la comprensión de la importancia del estudio del

bienestar laboral general y conocer sus características únicas dentro del contexto del trabajo.

2.3.1. Bienestar Subjetivo o Hedónico

Diversos autores explican como el termino subjetivo se ha empleado para darle rigurosidad científica al hecho de que un individuo evalúe o juzgue positivamente su satisfacción global con la vida o el grado en que se encuentra bien en la vida, y esta evaluación viene de la tradición hedónica y tiene que ver con la relación placer-displacer (Fraile, 2014).

2.3.2. Modelo Eudaimónico o Psicológico

Continuando con el autor quien explica que el bienestar Eudaimónico o Psicológico es aquel que se obtiene a través de las vivencias congruentes con los valores, criterios o metas a las que se desea llegar, tiene que ver con una concepción del bienestar relacionado con las aspiraciones, con el ideal de vida que el sujeto se propone, a través de lo que el mismo considera son sus capacidades y potencialidades (Fraile, 2014).

2.3.3. Modelo de arriba-abajo (top-down) abajo arriba (Bottom-up)

El modelo Arriba abajo (Top-Down), enfatiza que las personas reaccionan ante el ambiente (eventos y circunstancias), con posturas positivas o negativas del diario vivir de acuerdo a los rasgos de personalidad que poseen, por otra parte el modelo Abajo arriba (Bottom-up), explica que el bienestar viene dado de un proceso de análisis entre los momentos satisfactorio e insatisfactorios que la persona ha vivido, parecido a una especie de sumatoria a través de la cual sopesa sus momentos placenteros vs momentos displacenteros (Vielma y Alonso, 2010).

2.3.4. Modelo de la multidimensionalidad estructural

El modelo de la multidimensionalidad estructural o modelo multidimensional de Bienestar Psicológico fue desarrollado por Ryff, (1989), quien posteriormente junto a Keyes descubrió las seis dimensiones diferenciadas que constituyen el modelo.

Siguiendo a Vielma y Alonso (2010), este modelo se compone de seis dimensiones a saber: Autoaceptación, relaciones positivas con otros, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal.

- **Autoaceptación:** es la actitud positiva por parte del individuo hacia sí mismo, el sentirse bien consigo mismo teniendo en cuenta sus propias limitaciones y brechas.
- **Relaciones positivas:** según este modelo las relaciones positivas, estables, socialmente significativas, vínculos psicosociales, confianza y la capacidad de amar son elementos fundamentales que se encuentra estrechamente vinculados al bienestar del individuo. Considerando perjudicial que el aislamiento del entorno social, la soledad y la falta de apoyo de las otras personas son perjudiciales para la salud física y la expectativa de vida.
- **Autonomía:** Es la tercera dimensión y se considera a la autonomía un elemento esencial como soporte de la individualidad en los diversos contextos sociales que el individuo debe afrontar, en base a sus propias convicciones. Según este modelo, la autonomía es lo que le da sentido a la autodeterminación, lo cual permite al individuo resistir a la presión social y autorregular su propio comportamiento.
- **Control ambiental:** Se trata de la habilidad para enfrentar de manera efectiva la relación entre el individuo y el entorno, se trata de fomentar, impulsar y crear medios favorables para alcanzar los deseos y la satisfacción de las propias necesidades.
- **Crecimiento Personal:** la quinta dimensión son los sentimientos positivos, dirigidos hacia el crecimiento y la madurez a través de la búsqueda de las propias capacidades y optimizar el potencial personal.
- **Propósito en la vida:** se trata de la convicción de un sentido de la vida en función de las metas propias que sean realistas y alcanzables para generar vivencias significativas presentes y futuras.

Conjuntamente con el desarrollo de este modelo Ryff elaboró un instrumento de medida denominado "Escalas de Bienestar Psicológico", constituido por 120 ítems, el

cual a lo largo de los años han surgido versiones simplificadas que han arrojado criterios de validez y confiabilidad esperadas como la elaborada por Díaz y cols, (2006).

2.3.5. Teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (2000). Self-Determination Theory –SDT.

Autores pioneros en la propuesta de la terminología de bienestar hedónico y Eudaimónico, sin embargo como lo señala Fraile (2010), al centrar su teoría en la autorrealización como aspecto importante en el bienestar se vincularon a la tradición eudaemónica.

Este modelo explicativo plantea que una condición necesaria para experimentar el bienestar es fundamental tener un buen funcionamiento psicológico, que viene definido por la satisfacción de tres principales necesidades que son: autonomía, competencia y vinculación en un marco de metas realizables y coherentes. Estas necesidades aparentemente coinciden con las del modelo de Ryff, sin embargo en las definiciones existen diferencias (Fraile, 2010).

2.3.6. Modelo de las tres vías de Martín Seligman

El modelo de Seligman plantea la existencia de tres vías que conducen al bienestar o a la felicidad, estas vías son definidas de acuerdo a Fraile, (2010) de la siguiente manera:

- La vida placentera: es una tipo de felicidad a corto plazo y de corta duración que intenta encontrar emociones positivas en el presente, pasado y futuro del sujeto, es algo así como pequeños momentos felices.
- La vida comprometida: se refiere al uso de las fortalezas personales y aquellas virtudes que ayudan a los individuos a generar experiencias óptimas y fluir en los ámbitos importantes de la vida.
- La vida significativa: se refiere a intervenir en experiencias que van más allá del propio sujeto, y que pueden dar un aporte a la sociedad que es perdurable en el tiempo, aquellas actividades que permiten dar a los demás algo de manera desinteresada. Ya para 2009 se propuso la vida social ya que se considera la parte social del hombre.

"De todas formas la propuesta de Seligman no se entiende propiamente como un modelo o teoría, sino como un inicio sistematizado que invita a la investigación futura en este tema" (Fraile, 2010 p.35).

2.3.7. Modelo de bienestar laboral general

En este apartado se discutirá del modelo central de esta investigación, que ha guiado todo el proceso de investigación. Se trata del modelo de Bienestar Laboral General propuesto por Blanch y cols (2010). Para facilitar al lector una visión de los trabajos que los autores han revisado se mencionará brevemente la literatura, que de forma directa o indirecta ellos mencionan en la investigación original. Así mismo se describirán brevemente algunas de las investigaciones en las que han estado involucrados a fin de contextualizar la trayectoria que decantó en la elaboración del cuestionario de bienestar laboral general, para finalmente explicar el modelo.

La revisión que han elaborado los autores y que mencionan en su artículo pasa por trabajos como: Jahoda (1958), con su publicación de conceptos actuales de salud mental positiva que según Blanch y cols (2010), ha ayudado a equilibrar el énfasis en lo patológico, centrando la importancia en la evaluación de la vertiente positiva del bienestar individual y laboral.

De igual forma, han revisado a Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985), quienes elaboraron la escala de satisfacción con la vida. Otra de las escalas revisada fue la de Endicott, Nee, Harrison y Blumenthal (1993) calidad de vida, disfrute y satisfacción con la vida.

Además, se encuentra la escala de bienestar psicológico de Riff y Keyes (1995) y la de Sánchez-Cánovas (1998); el cuestionario de la felicidad de Oxford elaborado por Hills y Arguile (2002).

Así mismo Blanch y cols (2010), ha revisado los trabajos de Seligman y Csikszentmihalyi (2000), Seligman (2002), Salanova, Bakker y Llorens, 2006; Snyder y Lopez (2006), Warr, (2007) y Salanova y Schaufeli, (2009) quienes han elaborado

investigaciones en el área de los aspectos positivos de la vida, a través de la mirada de la psicología positiva.

Por otra parte, a fin de elaborar el modelo que guio el estudio de origen Blanch y cols (2010), han seguido una sólida línea de investigación a través de trabajos en el área laboral y en calidad de vida lo que permite comprender el surgimiento del modelo y la necesidad de tener una herramienta que evalúe el bienestar al cual los autores hacen referencia.

Algunos de estos trabajos son la calidad de vida laboral en el sub empleo Blanch, (2005); una investigación intentó describir como es la calidad de vida bajo la figura del subempleo, lo que amplía la visión del empleo tradicional y abre el panorama al observar esta realidad que actualmente vive una cantidad importante de la población.

El malestar en el empleo temporal involuntario Blanch y Cantera (2009), el objetivo de este estudio fue el análisis del papel de la voluntariedad en la situación ocupacional en el malestar psicológico del empleo temporal. Los autores aplicaron un cuestionario a una muestra de 463 personas en algunas de las siguientes situaciones: empleo estable, empleo temporal voluntario, empleo temporal involuntario y desempleo. Los resultados de ese estudio reflejaron diferencias significativas entre todos los tipos laborales en la escala de bienestar laboral; ordenando de mayor a menor puntuación media en esa escala, la disposición de los tipos de empleo fue: empleo estable, empleo temporal voluntario, desempleo y empleo temporal involuntario. Las respuestas a las preguntas abiertas que se realizaron en esta investigación colocaron en manifiesto un alto malestar en el estatus de empleo temporal involuntario, atribuido a la situación ocupacional presente y a la incertidumbre e inseguridad que general el propio futuro laboral percibido.

La cultura y la experiencia del trabajo en el Brasil Goulart, (2006), el objetivo de esta investigación fue conocer el significado del trabajo, la visualización y el afrontamiento del propio futuro laboral en una muestra de 680 personas del sur del Brasil, se partió que la premisa que las alteraciones objetivas del escenario socio laboral (globalización, políticas neoliberales, tecnologías avanzadas de información y

comunicación) asociadas a la cultura del entorno implican cambios en los esquemas mentales relacionados con la experiencia de trabajar y con el futuro laboral percibido. El análisis cualitativo y cuantitativo de los resultados reflejó que el significado del trabajo está estrechamente vinculado a su situación ocupacional y a su calidad de vida percibida.

Las propiedades psicométricas de las escalas del cuestionario en una prueba piloto Blanch, (2009). Se trató de un estudio interno para validar las escalas que Blanch, estuvo preparando y fue ésta la prueba piloto de algunas de las escalas que constituyen hoy el Cuestionario de Bienestar Laboral General.

Calidad de vida laboral y riesgos psicosociales en profesionales de la salud catalanes Cervantes, (2009). El estudio trata sobre la incidencia de las condiciones de trabajo, el clima social y la calidad de vida en el trabajo de un grupo de 154 profesionales de la salud catalanes. Los datos obtenidos de los resultados del estudio acerca de la presión asistencial, violencia ocupacional, permiten construir una guía clara de la situación de violencia ocupacional e identificar las variables claves para el desarrollo de políticas preventivas.

Ahora bien, luego de contextualizar brevemente algunos de los trabajos realizados por los autores y en conocimiento de la trayectoria que tiene esta línea de investigación se explicará el modelo de Bienestar Laboral General.

Este modelo está enmarcado dentro del ámbito de la Psicología positiva y viene a dar discusión al sesgo patologista de los instrumentos de evaluación, que han venido centrando su atención en problemas o en variables que enfatizan, malestar, disgusto y enfermedad.

Aún más Blanch y cols (2010), plantean la importancia de estudiar el bienestar centrado en el ámbito laboral, es fundamental que sea atendido desde la realidad del trabajador en su ambiente social de trabajo.

Esta importancia se centra en que las personas pasan alrededor de casi toda su edad adulta en el trabajo, guían, acciones sueños y planes de vida en torno a su situación

laboral y por ende, pensando en la existencia de variables que se dan en el contexto laboral es apremiante atender a esta realidad.

Los autores han encontrado un espacio el cual ocupar, ofreciendo una herramienta que pueda utilizarse para medir lo que ellos llaman bienestar laboralmente situado (Blanch y cols, 2010). Para entender el basamento del modelo es fundamental que se entienda por bienestar laboral general.

2.3.7.1. Definición de Bienestar Laboral General

Según Blanch y Cols (2010), "el bienestar laboral general incluye dos dimensiones principales: Bienestar Psicosocial (que abarca, a su vez, las facetas de afectos, competencias y expectativas) y Efectos Colaterales (somatización, desgaste y alienación)" (p.159).

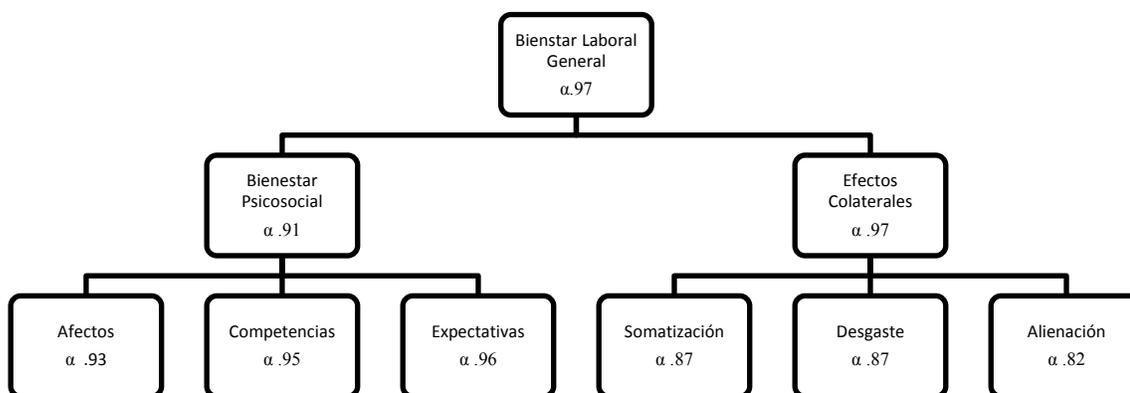


Figura 1. Modelo teórico del Bienestar Laboral General.

Fuente: tomado de: Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170. doi:10.5093/tr2010v26n2a7

La experiencia de bienestar laboral es un constructo complejo que viene dado por dos grandes polaridades bienestar psicosocial y efectos colaterales, dichas polaridades son opuestas. La primera intenta dar cuenta de la faceta positiva de la experiencia de bienestar en el trabajo y la segunda de los aspectos negativos de la misma.

El modelo plantea que la correlación entre bienestar psicosocial y efectos colaterales es inversamente proporcional. Según esto, los ítems que cargan alta y positivamente en la dimensión de bienestar psicosocial presentaran cargas bajas y negativas en la dimensión de efectos colaterales.

Este modelo intenta explicar cómo la dimensión de bienestar psicosocial implica todo lo que tiene que ver con los afectos que rodean al individuo en su relación laboral, es decir cómo se siente en torno a ella.

Con respecto a las competencias tanto emocionales como aquellas que envuelven las aptitudes cuan competente, capaz y eficaz se evalúa la persona frente a su trabajo. Es importante destacar que en estos ítems no se intenta establecer un modelo de competencias.

La escala de expectativas tiene que ver con las motivaciones, la identificación, el rendimiento, la calidad de las condiciones de trabajo y todo lo que la persona espera desde su perspectiva en su situación laboral.

Por otra parte se encuentra la dimensión de Efectos colaterales que explican la faceta negativa de la experiencia en el trabajo que involucra procesos como lo son la somatización, el desgaste y la alienación.

2.3.7.2. Dimensiones del bienestar laboral general

Las dimensiones y las escalas del cuestionario están constituidas de la siguiente manera:

Dos grandes dimensiones, que a su vez están compuestas cada una por tres escalas.

- **Dimensión de Bienestar Psicosocial:** se entiende por bienestar psicosocial a un conjunto complejo de experiencias definidas por los afectos, las competencias y las expectativas que rodean la experiencia del trabajo (Blanch y cols, 2010). Esta dimensión consta de 42 ítems. Los diez primeros ítems pertenecen a la escala de

afectos, los 10 ítems subsiguientes pertenecen a la escala de competencias y 22 ítems que continúan pertenecen a la escala de expectativas.

- Dimensión de Efectos colaterales: conjunto de experiencias definidas por la presencia de tres aspectos fundamentales la somatización, el desgaste y la alienación, en torno la experiencia del trabajo (Blanch y cols 2010). Está constituida por 13 ítems que abarcan del ítem 43 al 55, que a su vez se encuentra constituida por tres escalas que son: somatización del ítem 43 al 47, desgaste del ítem 48 al 51 y alienación del ítem 52 al 55.

2.3.7.3. Premisas fundamentales del modelo de Bienestar Laboral General.

- Existen dos dimensiones principales que explican el modelo de Bienestar Laboral General a saber Bienestar Psicosocial y Efectos colaterales.
- Existen tres componentes distintos dentro de cada grupo afectos competencias y expectativas para Bienestar Psicosocial y Somatización desgaste y alienación para Efectos Colaterales.
- Cada uno los 42 primeros ítems componen la dimensión de bienestar psicosocial demostrado estadísticamente, los 13 ítems restantes pertenecen a la dimensión de efectos colaterales.
- Cada ítem debe demostrar una correlación alta y significativa con la dimensión a la cual pertenecen
- Debe evidenciarse correlaciones altas e inversamente proporcionales entre los factores componentes cada las dos dimensiones principales
- La dimensión de Bienestar psicosocial debe correlacionar de manera inversa con la dimensión de Efectos colaterales.

III Planteamiento del Problema

Impulsando el concepto de entornos laborales saludables (OMS, 2010) y la importancia de la aplicación de éste en los procesos organizacionales, se puede observar el desarrollo de interesantes avances en el estudio del bienestar psicológico, enmarcado en la promoción de la salud en las organizaciones, desde un abordaje positivo (Bakker y Rodríguez-Muñoz, 2012; Bakker, Rodríguez-Muñoz, y Derks, 2012; Millán y D'Aubeterre, 2010; Salanova, Martínez, y Llorens, 2005). En concordancia con la OMS, el bienestar psicológico constituye un elemento esencial de la salud mental (Organización Mundial de la Salud, 1948, 2013). En este sentido, destacan los avances en el estudio, medición y promoción de aquellas experiencias del trabajo que hacen referencia a vivencias positivas de este como la satisfacción, las interacciones positivas y el bienestar en el ambiente laboral.

Los primeros estudios acerca del bienestar psicológico se pueden rastrear en la década de los años sesenta (Bradburn, 1969), y en su transcurso ha dado lugar a dos grandes tradiciones (Keyes, Shmotkin y Ryff, 2002; Millán y D'Aubeterre, 2011; Ryan y Deci, 2001); la hedónica, que se encarga del estudio del bienestar subjetivo y la tradición eudaemónica, que lo hace para el bienestar psicológico. Los estudios del bienestar se han manejado por los conceptos de bienestar subjetivo (Diener, 2000; Diener y Ryan, 2009), psicológico (Ryff y Keyes, 1995; Warr, 1990) y social (Blanco y Díaz, 2005); relacionando estos términos con los significados de felicidad, salud, satisfacción y calidad de vida (Hills y Argyle, 2002; Seligman y Csikszentmihalyi, 2014). Sin embargo, es importante tomar en cuenta que la mayoría de los que se han presentado en esta línea lo han hecho a nivel personal y general, descuidando de este modo las particularidades del bienestar en el contexto laboral.

La literatura permite constatar que entre las herramientas más populares para estudiar el "bienestar laboral" se encuentran el Cuestionario de Salud General de Goldberg abreviado - GHQ-12 (Sánchez-López y Dresch, 2008) que evalúa síntomas de ansiedad, depresión, desajuste social e hipocondría. El Inventario de Burnout de Maslach-MBI (Maslach y Jackson, 1986), que explora los factores agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo; la cual, ha sido validada

para la población venezolana por Millán y D'Aubeterre (2012). El Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP- 35), que explora las dimensiones: apoyo directivo, demandas de trabajo y motivación intrínseca (Martín, y otros, 2004); el cuestionario de satisfacción laboral (Meliá y Peiró, 1998). Mientras que, en un plano más clínico, se cuenta con el Inventario de Depresión de Beck-II (BDI-II) (Beck, Steer, & Brown, 1996), diseñado para evaluar la gravedad de la sintomatología depresiva.

Entre los recursos disponibles en el contexto venezolano para investigar en la línea de la psicología positiva, destacan las escalas de disposición a fluir en el trabajo (Millán y D'Aubeterre, 2012) y de bienestar psicológico de Sánchez-Cánovas (1998), adaptada al contexto venezolano por Millán y D'Aubeterre, (2011); la cual, está conformada por cuatro subescalas, pero sólo una de estas atiende específicamente la dimensión laboral de la experiencia. De este modo, la investigación sobre el bienestar muestra una limitación concreta referida a que las escalas empleadas atienden a la "vida" en general; razón por la cual, se demanda el desarrollo de estudios en los que se logre atender el bienestar psicológico, laboralmente situado.

Con base en lo anterior, se suscribe el planteamiento de los autores que demandan la necesidad de estudiar las particularidades del bienestar en el trabajo (Blanch, Sahagún, Cantera, y Cervantes, 2010). De esta manera, generar herramientas que permitan la aplicación pertinente en el contexto nacional de instrumentos de evaluación disponibles en este ámbito. En este sentido, se ha propuesto la validación de la estructura y las propiedades psicométricas del Cuestionario de Bienestar Laboral General concebido como herramienta específica de evaluación de las dimensiones psicológicas del bienestar psicológico en entornos laborales, en una muestra de trabajadores venezolanos del área metropolitana de Caracas.

IV OBJETIVOS

Luego de contextualizar y delimitar el constructo, evidenciar la importancia del mismo, los desarrollos investigativos han tenido lugar en el ámbito del Bienestar y establecer la necesidad de su comprensión en el contexto laboral, se presentan a continuación los objetivos que persigue la presente investigación.

4.1. Objetivo General

Describir las propiedades Psicométricas del cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) en una muestra venezolana del área metropolitana de Caracas.

4.2. Objetivos Específicos

- Determinar la validez de contenido del cuestionario de bienestar laboral General (qBLG) en una muestra venezolana del área metropolitana de Caracas.
- Determinar la validez de constructo del cuestionario de bienestar laboral General (qBLG) en una muestra venezolana del área metropolitana de Caracas.
- Determinar la validez convergente y discriminante del cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) en una muestra venezolana del área metropolitana de Caracas.
- Determinar la confiabilidad del cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) del área metropolitana de Caracas.

V MARCO METODOLÓGICO

En este apartado se expondrá el método empleado para realizar la validez del cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG), en una muestra venezolana, siguiendo las pautas de la investigación base y tomando en cuenta lo contemplado en la teoría psicométrica clásica (Blanch y cols, 2010).

5.1. Análisis de variables

Bienestar Laboral General

Definición Teórica: Según Blanch y Cols (2010), "el bienestar laboral general incluye dos dimensiones principales: Bienestar Psicosocial (que abarca, a su vez, las facetas de afectos, competencias y expectativas) y Efectos Colaterales (somatización, desgaste y alienación)" (p.159).

Definición Operacional; El conjunto de respuestas dadas por los participantes a los 55 ítems del cuestionario de Bienestar Laboral General (Blanch y cols, 2010).

5.2. Tipo de Estudio y Diseño de Investigación

Para esta investigación se utilizó un diseño no experimental (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010; Kerlinger y Lee, 2002), pues no se incluye la manipulación intencional de las variables a ser observadas; por el contrario, se aspira la descripción de las mismas tal como se comportarían en forma natural. El tipo de diseño fue transeccional descriptivo, ya que se recolectaron datos en un tiempo único con el fin de describir los fenómenos y analizar su incidencia en un momento dado (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010).

5.3. Muestra

Se partió de una estrategia de muestreo intencional y propositivo (Kerlinger y Lee, 2002), que permitió contar con la participación de 1218 trabajadores del área metropolitana de Caracas, fundamentalmente de las áreas de salud, docencia y gerencia; los cuales, se distribuyeron en dos momentos. En un primer estudio se incorporaron 753 personas que respondieron únicamente al cuestionario de bienestar laboral general. En un segundo momento lo hicieron 465, quiénes, además del qBLG, respondieron al Maslach Burnout Inventory.

El criterio fundamental de inclusión fue pertenecer a la población económicamente activa, ocupada con remuneración en el sector formal. En este sentido, fueron excluidos de la muestra aquellas personas que pertenecen a la población económicamente inactiva ocupada sin remuneración en el sector informal de la economía.

Los criterios antes mencionados se definen según el Instituto Nacional de Estadística (2015) de la siguiente manera:

Población económicamente activa: según el "está constituida por todas las personas de 15 años y más con disposición y disponibilidad para trabajar durante la semana anterior a la realización de la entrevista" (INE, 2015 p.4).

Población económicamente inactiva: "personas de 15 años y más estudiantes, rentistas, amas de casa, incapacitados para trabajar, pensionados y jubilados ayudantes o auxiliares que trabajan menos de 15 horas a la semana" (INE, 2015 p.5).

Estas personas deben además cumplir con la condición de no haber hecho gestiones para conseguir empleo durante la semana anterior a la realización de la entrevista.

Población ocupada: "Personas de 15 años y más de edad, de uno u otro sexo, que declaran haber trabajado con o sin remuneración por lo menos una hora durante la semana anterior a la realización de la entrevista" (INE, 2015 p.6).

"Las personas ocupadas con remuneración son aquellas que perciben un sueldo salario u otro tipo de ingreso o compensación en dinero, en efectivo o especie (alimentación o alojamiento) por el trabajo realizado como empleado u obrero, trabajador por cuenta propia, patrono o empleador" (INE, 2015 p.6).

"Las personas ocupadas sin remuneración en dinero se denominan por lo general "trabajadores familiares" y se definen como personas que trabajan sin remuneración en dinero en una empresa económicamente explotada por otro miembro de la familia con el cual conviven siempre que no hayan buscado trabajo en el período de referencia de la encuesta" (INE, 2015 p.6).

En cuanto al sexo de los participantes, se consiguió un alto grado de heterogeneidad, contando con un grupo de mujeres que representan el 55% de los encuestados con respecto a un grupo de hombres que constituían el restante 45%. A nivel general, el grupo presentó una edad media de 35 años con una desviación típica de 9; lo cual, supone que se trata de un grupo heterogéneo en términos de edad.

Tabla1. *Datos de la muestra.*

Datos de la Muestra		
Edad	Sexo	Área
M= 35	Femenino 55%	Docencia 26%
	Masculino 45%	Salud 33%
		Gerencia 41%

5.3.1. Participantes

Se contó con la participación de un total de 1218 trabajadores del área Metropolitana de Caracas, de las áreas de salud, docencia y gerencia; los cuales, se distribuyeron en dos grupos. En un primer estudio se incorporaron 753 personas que respondieron sólo al qBLG. En un segundo estudio, lo hicieron 465 trabajadores, quiénes, además del qBLG, respondieron al Maslach Burnout Inventory.

La muestra 1 estuvo compuesta por un grupo heterogeneo de 753 trabajadores de ambos sexos (45% hombres y 55% mujeres), edad (rango = 18-74; Media= 35; SD = 9,3 años) y antigüedad (rango = 2 - 74; Media = 36; SD = 10,75 meses). Atendiendo a la actividad de la empresa, los participantes se distribuyeron en actividades de atención de la salud humana y asistencia social (35,2%), enseñanza (22,9%), actividades de servicios administrativos y de apoyo (16,3%), actividades financieras y de seguros (12,8%), construcción (4,1%) y un 6% no incluyó este dato. Según el nivel de instrucción formal, cerca de un 72% reportó haber realizado estudios de licenciatura o superior, mientras el 28% reportó estudios de bachillerato completo. En cuanto al cargo, el 54% corresponde a personal base, un 32% eran técnicos y profesionales y el 16% restante cumple con funciones directivas.

La muestra 2 estuvo compuesta por un grupo heterogeneo de 456 trabajadores de ambos sexos (45% hombres y 55% mujeres), edad (rango = 18-74; Media= 35; SD = 9,3 años) y antigüedad (rango = 2 - 74; Media = 36; SD = 10,75 meses). Atendiendo a la actividad de la empresa, los participantes se distribuyeron en actividades de atención de la salud humana y asistencia social (35,2%), enseñanza (22,9%), actividades de servicios administrativos y de apoyo (16,3%), actividades financieras y de seguros (12,8%), construcción (4,1%) y un 6% no incluyó este dato. Según el nivel de instrucción formal, cerca de un 72% reportó haber realizado estudios de licenciatura o superior, mientras el 28% reportó estudios de bachillerato completo. En cuanto al cargo, el 54% corresponde a personal base, un 32% eran técnicos y profesionales y el 16% restante cumple con funciones directivas.

A fin de realizar la validez de contenido, se seleccionó una muestra de cinco (5) expertos profesores de la escuela de Psicología (ver tabla1), a quienes se les presentó un formato de evaluación donde se les solicitó que centraran su valoración en la pertenencia de cada ítem al factor, la redacción, el vocabulario y el contexto para determinar si se encuentra adaptado a la realidad venezolana.

A continuación se presenta una tabla que permitirá conocer las características del panel de expertos:

Tabla 2. Descripción del panel de expertos para la Validez de Contenido del Qblg.

Nombre	Nivel Académico	Ocupación	Experiencia
Prof. V. M.	Psicólogo, Mención Psicología Industrial (UCV) y Sociólogo (UCAB)	Psicólogo Especialista en el área Industrial	Mayor a 20 años de experiencia.
Profa. L. T.	Psicóloga Mención Educativa/ Magister en Psicología del Desarrollo Humano/ Facilitadora en Psicoterapia Gestalt/ Investigadora en el área Psicosocial.	Desarrollo Humano	33 años de experiencia.
Profa. C. C.	Psicólogo Mención Educativa Magister en el área de Desarrollo Humano.	Desarrollo Humano	Mayor a 20 años de experiencia.
Profa. M. C.	Psicólogo Mención Educativa	Desarrollo Humano/experiencia en el área Organizacional	Mayor a 20 años de experiencia.
Prof. R.P.	Psicólogo Clínico con Maestría en RRHH	Psicólogo Clínico/ Consultor organizacional	Mayor a 20 años.

5.4. Instrumentos

Cuestionario de bienestar laboral general.

Se contó con la versión original del Cuestionario de Bienestar Laboral General Blanch y cols, (2010), tal como se presenta la edición impresa. En la misma se representa el modelo en las seis escalas que conforman el qBLG. Siguiendo la propuesta teórica base, se presenta en la Figura 1 el modelo teórico que delineó el diseño del cuestionario, según el cual, el bienestar laboral general incluye dos dimensiones principales: bienestar psicosocial (que abarca, a su vez, las facetas de afectos, competencias y expectativas) y efectos colaterales (somatización, desgaste y alienación).

El cuestionario de bienestar laboral general (qBLG), en su forma original busca evaluar el bienestar psicológico laboralmente situado; razón por la cual, las instrucciones de aplicación de cada escala remiten en forma directa y explícita a la propia circunstancia laboral. De manera que, para responder las dos primeras subescalas (afectos y competencias), la persona debe ponerse en la siguiente situación: Actualmente, en mi

trabajo, siento... en la tercera (escala de expectativas), la situación será: En mi trayectoria laboral... Y con las tres restantes, correspondientes al factor efectos colaterales (somatización, desgaste y alienación), consistirá en: Actualmente, por causa de mi trabajo, siento... (Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes, 2010). Los resultados del alfa de Cronbach aplicado a la versión original del qBLG arrojó valores adecuados de confiabilidad entre 0.82 y 0.97 para las distintas escalas; así como evidencias de validez.

El cuestionario está compuesto por dos dimensiones principales, el primero, Bienestar Psicosocial está compuesto por 42 ítems agrupados en 3 escalas afectos, (10 ítems), competencias (10 ítems), Expectativas (22 ítems). Por otra parte el factor efectos colaterales está compuesto por tres escalas, somatización (5 ítems), desgaste (4 ítems), alienación (4 ítems). En total son seis escalas, tres que pertenecen a Bienestar Psicosocial y tres que pertenecen a Efectos Colaterales para un total de 55 ítems.

Maslach Burnout Inventory

Se trabajó con la adaptación al castellano del Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1986), validada por Gil-Monte y Peiró, (1999). El inventario consta de 22 ítems que constituyen tres escalas, a saber: realización personal en el trabajo, agotamiento emocional y despersonalización. En concordancia con el manual, los sujetos debieron valorar cada ítem del cuestionario con una escala tipo Likert en la que indican la frecuencia con la que han experimentado la situación descrita en el ítem durante el último año. Esta escala de frecuencia tiene 7 opciones de respuesta que van de 0 “Nunca” a 6 “Todos los días”. Los valores observados de confiabilidad de las escalas, según alfa de Cronbach, fueron .819 para realización personal en el trabajo, .936 para agotamiento emocional y .897 para despersonalización.

5.5. Procedimiento

5.5.1 Fase preparatoria.

Siguiendo la estrategia para la adaptación de los tests establecida por Muñiz, Elosua, y Hambleton (2013), el procedimiento de validación para el contexto nacional del

qBLG estuvo definido por dos fases fundamentales, una primera etapa para el análisis cualitativo y una segunda dedicada a los aspectos cuantitativos de la validez y la confiabilidad.

El análisis cualitativo estuvo fundamentado en lo que se conoce como validez de contenido (Kerlinger y Lee, 2002) y ecológica; para atender a los factores lingüísticos y culturales que la literatura psicométrica reduce al término “corrección lingüística y adecuación práctica” (Muñiz, Elosua, y Hambleton, 2013, pág. 153); las cuales, consistieron, por una parte, en la elaboración de un formato de evaluación (ver anexo 1) para facilitar la revisión del instrumento por un grupo de expertos psicólogos y profesionales de la Psicometría y la Psicología de la salud; en este sentido, el instrumento fue presentado a 5 jueces, quienes recibieron una pauta para evaluar en una escala binaria (sí o no) la pertinencia e inteligibilidad de las dimensiones y sus ítems; así como las instrucciones para su aplicación. Por otra parte, se llevó a cabo una prueba piloto con el fin de evaluar la aplicabilidad del instrumento en trabajadores venezolanos, la cual se realizó y posteriormente a la evaluación efectuada por los expertos. Los resultados de esta prueba que demostró indicios de aplicabilidad, ya que los participantes comprendieron el vocabulario del instrumento y lo reportaron como una herramienta comprensible en cuanto al lenguaje y práctico al momento de contestar.

En todos los casos el participante recibió una carta institucional de presentación explicativa del propósito del estudio y del aporte requerido de cada participante. Asimismo, se dispuso de una carta (ver anexo 2) asegurando el apego estricto a las normas éticas de investigación en psicología, tal como se establece en los Artículos 57, 59, 60 del Código de Ética Profesional del Psicólogo -CEPP- (Colegio de Psicólogos de Venezuela, 1981). En este sentido, se le garantizó al participante la confidencialidad de los datos y su uso únicamente para fines investigativos, respetando en todo momento el anonimato.

5.5.2 Trabajo de campo

Siguiendo la estrategia de campo empleada por Blanch, Sahagún, Cantera, y Cervantes (2010), se siguió un plan de selección de los participantes de forma intencional y focalizado en salvaguardar la calidad de la información suministrada; para garantizar

los máximos niveles posibles de compromiso, credibilidad, confiabilidad y anonimato. Por lo cual, se hizo de modo personalizado activando las redes de contactos personales y asistiendo personalmente a los sitios de trabajo donde se tenía acceso a los participantes. Una vez que la persona seleccionada accedía a responder el cuestionario; el cual, le era presentado como parte de un estudio institucional sobre psicología de la salud organizacional, se la invitaba a leer la carta institucional (ver anexo 2) y a firmar una hoja de consentimiento informado (ver anexo 3). En cualquier caso, se dispuso de información como el nombre, la dirección y los datos para la localización electrónica y telefónica de los coordinadores de la investigación.

5.5.3. Fase de análisis de datos.

Acto seguido, se abordó la data con el uso de una estrategia de análisis estadístico que incluía en primer lugar lo relativo a la validez de constructo mediante un análisis de componentes principales de primer orden con rotación promax del conjunto total de ítems que conforman cada uno de los principales factores (escalas de bienestar psicosocial y escalas de efectos colaterales); la cual, se complementó con un análisis de componentes principales de segundo orden, con rotación varimax, para los puntajes promediados de los ítems que constituyen cada una de las seis escalas. En segundo lugar, se llevó a cabo un análisis de confiabilidad, calculando el coeficiente Alfa de Cronbach para cada una de las seis escalas que conforman el cuestionario, a saber: Afectos, Competencias, Expectativas, Somatización, Desgaste y Alienación; así como para el conjunto de ítems incluidos en cada uno de los dos factores generales (bienestar psicosocial y efectos colaterales) y para la totalidad de ítems incluidos en el cuestionario. En tercer lugar, se calculó la correlación de los ítems con cada uno de las dimensiones y subdimensiones de la escala. Finalmente, se llevó a cabo un estudio adicional de validación convergente y divergente, con muestras similares a las del estudio de validación de constructo anterior. En tal sentido, a una segunda muestra de estudio, compuesta por 465 participantes, se le solicitó que respondiera al Maslach Burnout Inventory, junto con el qBLG. En este sentido, se calculó la correlación de los puntajes de las distintas escalas del qBLG con los puntajes de la Maslach Burnout Inventory

5.6. Consideraciones Éticas

Conforme a los deberes éticos en la investigación y al cumplimiento de dichos deberes, el presente trabajo de investigación ha tomado en cuenta los aspectos éticos contemplados por la Federación de Psicólogos de Venezuela, como lo establece el artículo N° 10 del Código de Ética Profesional del Psicólogo Venezolano, 1981.

La presente investigación cumple con lo establecido en el artículo N° 55 del Código de Ética Profesional del Psicólogo Venezolano, 1981, ya que esta supervisada por profesionales en el área de Psicología, científicamente calificadas y ejecutada un por investigador entrenado en el área.

Se ha cumplido a cabalidad con lo establecido en el artículo N° 57, que hace referencia a la protección de la integridad física y mental de la persona. Todos los participantes contaron con la posibilidad de aceptar o rechazar ser parte de la investigación, así como, plena libertad de cesar en su participación. La información de los objetivos de la investigación y el anonimato fueron garantizados, así como también lo establece el artículo 60 del código de ética.

Como lo estipula el artículo 70 del código de ética, se dio el justo reconocimiento a quienes formaron parte de este proyecto de investigación.

A continuación se presenta el apartado de resultados donde se expondrá los datos encontrados en la presenta investigación.

VI RESULTADOS

6.1 Validez

La validez ha sido definida por diversos autores como el grado que una prueba mide lo que pretende medir (Cohen & Swerdlik, 2000). Por su parte Nunnally y Bernstein (1995), consideran que la validez hace referencia a cuan útil desde el punto de vista de la ciencia es un instrumento midiendo lo que pretende medir. En este apartado se desarrollaran los resultados encontrados en la investigación atendiendo a la validez de contenido, de constructo, convergente y discriminante.

6.1.1 Validez de Contenido.

Para efectos de la presente investigación se consultó al Juicio de 5 expertos de la escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela con más de 20 años en el área de Docencia e Investigación, con experiencia en Psicología Industrial, Psicología del Desarrollo, Psicología Educativa, y con experiencia en el área de consultoría y Recursos Humanos. Se les presentó un formato de evaluación donde se les solicitó que centraran su valoración en la pertinencia de cada ítem al factor, redacción, vocabulario y contexto para determinar si se encuentra adaptado a la realidad venezolana.

Los Resultados arrojados tras la evaluación de los expertos fueron los siguientes: referente a las instrucciones se recomendó la redacción de instrucciones más amplias que facilitaran su comprensión, en cuanto al factor Afectos que pertenece a la dimensión Bienestar Psicosocial, la cual se constituye de los diez (10) primeros ítems; tres de cinco expertos (3/5), consideraron que dichos ítems pertenecen al factor, se encuentran redactados de manera comprensible a la población venezolana y a su realidad.

Por otra parte, dos de cinco expertos (2/5), consideraron que los ítems 6 y 4 no pertenecen al factor, que deben modificarse. Con respecto a los ítems 7 y 8 a Juicio de un experto, se solapan con el ítem dos (2) porque se vinculan a la misma característica.

Continuando en la dimensión de Bienestar Psicosocial en el Factor competencias que va del ítem 11 al ítem 20. Cuatro de cinco expertos (4/5), consideraron que los ítems pertenecían al factor, están adecuadamente redactados y contextualizados, salvo un experto quien se abstuvo de emitir opinión, puesto que no comprendía a qué llaman los autores competencias y cuál es su basamento, en términos generales explicó que se entienden en que consistente todas las escalas pero esta escala no le quedó clara la información con respecto a los materiales facilitados.

Un experto consideró que el ítem 15 hace un juicio de valor subjetivo y no logra ubicarlo en el factor competencias.

En el factor expectativas que está constituida por los ítems 21 al 42, tres de cinco expertos (3/5), consideraron adecuados y adaptados los ítems en cuanto a redacción, vocabulario y contexto. Dos expertos tuvieron observaciones; uno de ellos realizó observaciones a los ítems 24, 28 y 32, donde sugirió redacción y el otro experto hizo observaciones al ítem 32, ambos coincidieron en la observación al ítem 32 en cuanto a la redacción. Cabe destacar que a pesar de las correcciones de redacción, todos consideraron que los ítems pertenecen al factor.

En cuanto a la dimensión efectos colaterales, que se encuentra compuesta por los factores (Somatización, Desgaste y Alienación) y se distribuyen de la siguiente manera: somatización compuesto por cinco (5) ítems del 42 al 47; desgaste compuesto por cuatro (4) ítems del 48 al 51 y Alienación compuesto por cuatro ítems del 52 al 55. De esta dimensión todos los ítems que constituyen los tres factores se consideraron bajo el juicio de los expertos como adecuados a la población venezolana, en cuanto al vocabulario, el contexto y la redacción, así como pertenecientes a cada factor de la dimensión.

Sin embargo en la escala de somatización, la totalidad de expertos consideró que debía redactarse el ítem 45, de manera un poco más sencilla y menos técnica, ya que es un ítem referente a los trastornos del sueño, también debía redactarse de una manera más

comprensible el ítem 54, referente al trato despersonalizado. Por otra parte cuatro de cinco (4/5) expertos consideraron que debía redactarse de nuevo el ítem 51 al cambiar una palabra en la redacción.

Para finalizar, la validez de contenido arrojó información importante de tomar en cuenta, sin embargo la apreciación de los expertos es que el cuestionario es bastante comprensible y mide lo que pretende medir, sin embargo para dar aún mayor sustentabilidad a estas observaciones se decidió, tomando en cuenta todas las recomendaciones de los expertos, aplicar el cuestionario a una muestra informal para que sea la misma muestra quien provea mayor información y así cotejarla con el resultado de los expertos, los ítem que fueron redactados son el 24, 28, 32,45, 51,54.

se modificó la redacción de la siguiente manera:

24: "Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo" cambió a: "Mi capacidad para responder a mi carga de trabajo".

28: "La conciliación de mi trabajo con mi vida privada" Cambió a: " El equilibrio entre mi trabajo y mi vida privada"

32: "Mi acatamiento de las pautas de la dirección" Cambió a: "Mi cumplimiento con las normas de la dirección"

45: "Insomnio" cambió a : "Alteraciones del sueño".

51. "Saturación mental" cambió a "cansancio mental"

54. "trato despersonalizado" cambió a "Trato distante"

Validez práctica.

En lo que respecta a la validez ecológica o práctica del qBLG, una prueba piloto llevada a cabo con una muestra de 20 participantes indicó en forma consistente con las observaciones de los jueces la necesidad de hacer ajustes a las instrucciones de respuesta del cuestionario. En este sentido, se reconstruyeron las instrucciones del protocolo tomando en cuenta las recomendaciones de los propios trabajadores que respondieron al cuestionario. Esto se hizo con cada una de las distintas escalas y subescalas. De esta manera, por ejemplo, se cambió el enunciado original general: *"Instrucciones: Rodee el*

número elegido”, por una variante que atendía a las diferentes opciones de respuesta requeridos por el instrumento, tales como: a) en el caso de las escalas de adjetivos bipolares, se reconstruyó de la siguiente manera: *“Instrucciones: marque para cada uno de los pares de adjetivos dispuestos, el número con el que mejor se identifica”*, b) en el caso específico de la Escala de Expectativas, el cambio devino en: *“Instrucciones: marque en cada una de las situaciones que se le presentan, el número con el que mejor se identifica. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que está bajando y mientras más se acerque a 7 implica que está subiendo”*, c) en el caso de las escalas para el factor Efectos Colaterales, se cambió por: *“Instrucciones: marque en cada una de las opciones, el número con el que mejor se identifica en cada situación. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que lo siente con menos frecuencia “nunca” y mientras más se acerque a 7 implica que lo siente con mayor frecuencia “siempre”*.

6.1.2. Validez de Constructo.

Análisis Factorial Exploratorio.

En cuanto a los resultados de los análisis estadísticos, se realizó el análisis factorial de componentes principales con rotación promax para las series de ítems integrados en cada uno de los dos grupos de escalas (bienestar psicosocial y efectos colaterales), éste confirmó la existencia de tres componentes distintos dentro de cada grupo y la correspondencia de cada componente con cada una de las tres subescalas, en consonancia con lo propuesto por Blanch, Sahagún, Cantera, & Cervantes (2010). La Tabla 3 muestra la estructura factorial de las escalas de bienestar psicosocial obtenidas, así como los autovalores iniciales y la varianza explicada (84% para los tres primeros componentes). Siguiendo el mismo procedimiento de rotación (promax), la Tabla 4 muestra la estructura factorial de las escalas de efectos colaterales, los autovalores iniciales y la varianza explicada (86% para los tres primeros componentes). Sin embargo, es posible evidenciar que los ítems *Mal Humor*, *Baja realización personal* y *Trato distante* no se ajustan a la estructura teórica propuesta en el modelo original. En todos

estos casos, las cargas factoriales más altas los ubican en la dimensión de desgaste del factor efectos colaterales.

No obstante, una revisión más acuciosa de la matriz de correlaciones para la distribución general de las respuestas, permite evidenciar que la correlación de estos ítems con las distintas escalas del factor efectos colaterales se corresponde con los criterios de validez, es decir, en todos los casos la correlación de los ítems Mal Humor ($r = .870$; $p < 0.01$), Baja realización personal ($r = .908$; $p < 0.01$) y Trato distante ($r = .905$; $p < 0.01$) con la escala de alienación es mayor que la observada con las dimensiones Somatización y Desgaste; lo cual, confirma el ajuste de los ítems al modelo.

Tabla 3. Estructura Factorial de las Escalas de Bienestar Psicosocial (Rotación Promax).

	Componente		
	1	2	3
Insatisfacción – Satisfacción	,847	,891	,754
Inseguridad – Seguridad	,752	,897	,715
Intranquilidad – Tranquilidad	,812	,921	,750
Impotencia – Potencia	,787	,923	,697
Malestar – Bienestar	,816	,940	,738
Desconfianza – Confianza	,788	,942	,715
Incertidumbre – Certidumbre	,727	,923	,645
Confusión – Claridad	,788	,938	,737
Desesperanza – Esperanza	,771	,923	,707
Dificultad – Facilidad	,803	,905	,759
Insensibilidad – Sensibilidad	,795	,860	,809
Irracionalidad – Racionalidad	,793	,903	,841
Incompetencia – Competencia	,766	,875	,830
Inmoralidad – Moralidad	,743	,866	,868
Maldad – Bondad	,755	,885	,849
Fracaso – Éxito	,814	,890	,881
Incapacidad – Capacidad	,809	,878	,894
Pesimismo – Optimismo	,825	,890	,856
Ineficacia – Eficacia	,805	,884	,874
Inutilidad – Utilidad	,849	,861	,881
Mi motivación por el trabajo	,916	,814	,785
Mi identificación con los valores de la organización	,894	,764	,792
Mi rendimiento profesional	,907	,760	,826
Mi capacidad para responder a mi carga de trabajo	,890	,778	,830
La calidad de mis condiciones de trabajo	,882	,778	,782
Mi autoestima profesional	,907	,795	,813
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	,893	,789	,829
El equilibrio entre mi trabajo y mi vida privada	,876	,775	,797
Mi confianza en mi futuro profesional	,931	,780	,754
Mi calidad de vida laboral	,940	,798	,759
El sentido de mi trabajo	,912	,788	,780
Mi cumplimiento de las normas de la dirección	,636	,519	,702
Mi estado de ánimo Laboral	,930	,794	,753
Mis oportunidades de promoción Laboral	,916	,800	,670
Mi sensación de seguridad en el trabajo	,798	,693	,535
Mi participación en las decisiones de la organización	,910	,790	,681
Mi satisfacción con el trabajo	,935	,788	,736
Mi realización profesional	,894	,803	,714
El nivel de excelencia de mi organización	,864	,787	,711
Mi eficacia profesional	,926	,769	,813
Mi compromiso con el trabajo	,914	,767	,818
Mis competencias profesionales	,889	,738	,782
Autovalores iniciales	33,54	1,431	0,632
% de varianza	79,856	3,408	1,504
% acumulado de varianza	79,856	83,264	84,769

Tabla 4. Estructura Factorial de las Escalas de Efectos Colaterales (Rotación Promax).

	Componente		
	1	2	3
Trastornos digestivos	,636	,885	,512
Dolores de cabeza	,808	,930	,425
Alteraciones de Sueño	,823	,912	,456
Dolores de espalda	,839	,911	,413
Tensiones musculares	,823	,914	,450
Sobrecarga de Trabajo	,934	,794	,403
Desgaste emocional	,944	,757	,393
Agotamiento físico	,927	,698	,333
Cansancio mental	,944	,772	,403
Mal Humor	,892	,767	,428
Baja realización personal	,891	,832	,480
Trato distante	,888	,853	,472
Frustración	,435	,522	,996
Autovalores iniciales	9,907	0,831	0,533
% de varianza	76,207	6,39	4,1
% acumulado de varianza	76,207	82,596	86,696

Analisis Factorial de Segundo Orden.

Por su parte, la tabla 5 muestra la estructura del análisis factorial de segundo orden con rotación varimax para el conjunto de puntajes promediados de los ítems, de las seis escalas del qBLG, con los autovalores iniciales y la varianza explicada; las cuales, coinciden con las dos dimensiones del bienestar laboral general propuestas por el modelo teórico que orientó la investigación y que explican, en conjunto, el 92% de la varianza total. En función de lo anterior, la figura 2 muestra el gráfico de saturación correspondiente; el cual, ilustra los dos factores generales, claramente diferenciados y en absoluta correspondencia con el modelo teórico propuesto.

Tabla 5. Estructura Factorial del Cuestionario de Bienestar Laboral General (Rotación varimax).

	Componente	
	1	2
Afectos	,881	-,404
Competencias	,897	-,387
Expectativas	,885	-,387
Somatización	-,317	,904
Desgaste	-,409	,872
Alienación	-,550	,758
Autovalores iniciales	4,887	0,662
% de varianza	81,452	11,026
% acumulado de varianza	81,452	92,478

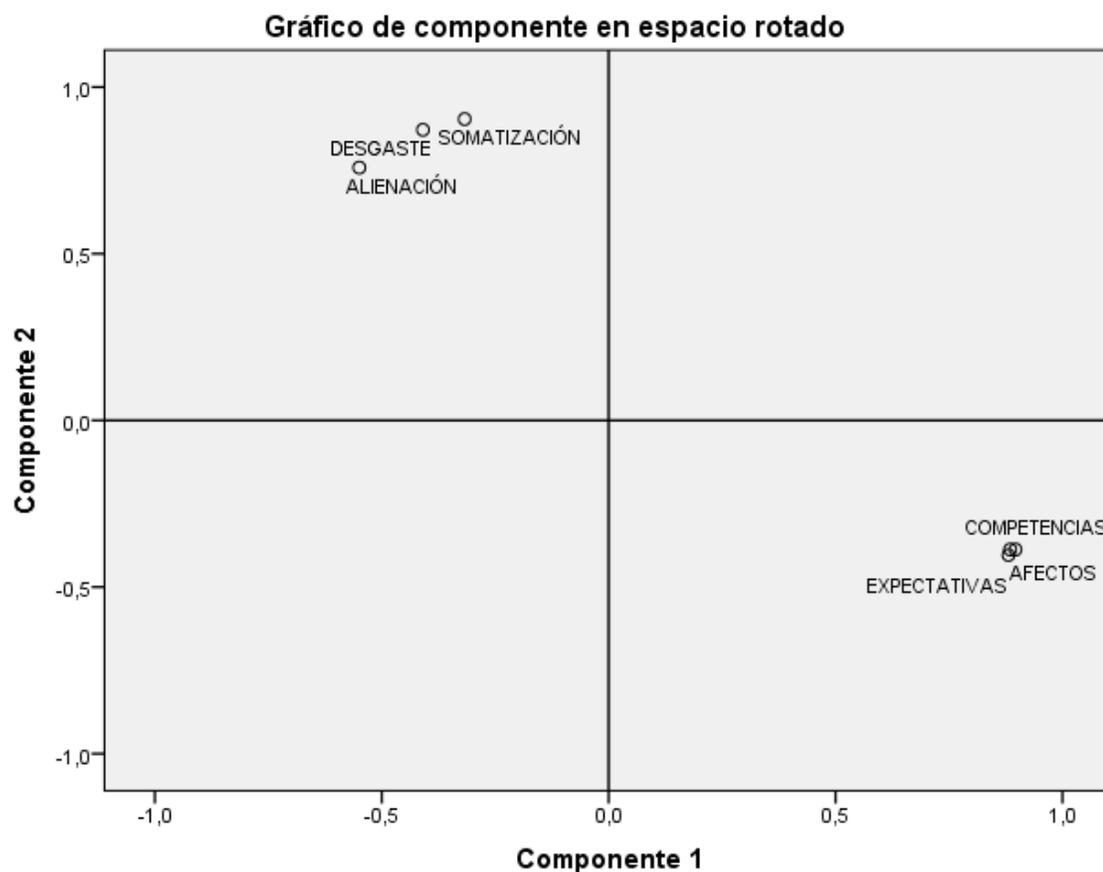


Figura 2. Gráfico de saturación para los Componentes Principales de las Escalas de Bienestar Laboral General.

6.1.2.3. Analisis de Confiabilidad.

El contraste entre las puntuaciones alfa de Cronbach de la versión original de Blanch, Sahagún, Cantera, y Cervantes (2010), expuestos en la figura 1 y las observadas en el presente estudio para el Bienestar Laboral General ($\alpha= 0.951$), los factores Bienestar Psicosocial ($\alpha= 0.993$) y Efectos Colaterales ($\alpha= 0.96$). así como en cada uno de sus escalas: Afectos ($\alpha= 0.983$), Competencias ($\alpha= 0.985$), Expectativas ($\alpha= 0.988$), Somatización ($\alpha= 0.881$), Desgaste ($\alpha= 0.957$) y Alienación ($\alpha= 0.877$), confirman la confiabilidad del qBLG en trabajadores venezolanos. En la tabla 6 se pueden apreciar los valores de la investigación de (Blanch & cols, 2010) y lo observado en la presente investigación.

Tabla 6. *Contraste de los valores del Alfa de cronbach de las escalas y subescalas del cuestionario de bienestar laboral general.*

Escala	Blanch y cols., 2010	Observado
Bienestar Laboral General	0,97	0,951
Bienestar Psicosocial	0,97	0,993
<i>Afectos</i>	0,93	0,983
<i>Competencias</i>	0,95	0,985
<i>Expectativas</i>	0,96	0,988
Efectos Colaterales	0,91	0,96
<i>Somatización</i>	0,87	0,881
<i>Desgaste</i>	0,87	0,957
<i>Alienación</i>	0,82	0,877

Por su parte, las correlaciones entre los ítems y las distintas dimensiones del qBLG demostraron que los distintos ítems aportan una alta capacidad discriminativa al cuestionario, situación que ya informaba la comunalidad observada en los análisis factoriales de componentes principales. En todos los casos, los ítems atendieron a esa estructura jerárquica de correlaciones que supone que los ítems que se ajustan a la estructura teórica deben mostrar una correlación significativa más alta con la dimensión de pertinencia, seguido por la correlación con el factor y finalmente con el puntaje total.

La tabla 7 presenta una versión sintética de la misma con la correlación entre las distintas escalas y el puntaje general de la prueba.

Los resultados que se presentan en la tabla 7 muestran una relación significativa, alta y directamente proporcional entre los factores y sus componentes; esto es, entre Afectos, Competencias y Expectativas con Bienestar Psicosocial; así como entre Somatización, Desgaste y Alienación con Efectos Colaterales. Al mismo tiempo, se pueden evidenciar correlaciones altas e inversamente proporcionales entre los factores y los componentes del otro factor, tal como en el caso de Afectos, Competencias y Expectativas con Efectos Colaterales y de Somatización, Desgaste y Alienación con Bienestar Psicosocial. Finalmente, se confirma la correlación entre los factores y el constructo total; en términos concretos, se observa una correlación alta y directamente proporcional entre el bienestar psicosocial y el bienestar laboral general, mientras que se muestra una correlación alta e inversamente proporcional entre los efectos colaterales y el bienestar psicosocial, al igual que con el bienestar laboral general. Dichos hallazgos son evidencia de la validez de constructo del cuestionario y ratifican su adecuación a la estructura del modelo teórico propuesto por Blanch, Sahagún, Cantera, & Cervantes (2010).

Tabla 7. *Correlación entre las distintas dimensiones del cuestionario de bienestar laboral general.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Afectos	1	,934**	,892**	-,657**	-,715**	-,769**	,957**	-,749**	,917**
Competencias		1	,912**	-,648**	-,704**	-,768**	,967**	-,741**	,933**
Expectativas			1	-,635**	-,699**	-,777**	,978**	-,737**	,946**
Somatización				1	,871**	,802**	-,661**	,947**	-,466**
Desgaste					1	,859**	-,724**	,963**	-,539**
Alienación						1	-,795**	,929**	-,642**
Bienestar Psicosocial							1	-,762**	,967**
Efectos Colaterales								1	-,573**
Bienestar Laboral General									1

1= Afectos, 2= Competencias, 3= Expectativas, 4= Somatización, 5= Desgaste, 6= Alienación, 7= Bienestar Psicosocial, 8= Efectos Colaterales, 9= Bienestar Laboral General.

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

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

6.2. Validez convergente y Discriminante

Según el modelo planteado por (Blanch y cols, 2010), la dimensión de bienestar psicosocial correlaciona de manera inversa con la dimensión de efectos colaterales demostrando así las dos facetas principales que componen la experiencia de Bienestar Laboral. Se espera que las subescalas (afectos, competencias y expectativas) que pertenecen a la dimensión de Bienestar, Psicosocial correlacionen de manera alta y directa, corroborando así a la dimensión a la cual pertenecen. De igual forma se espera que las subescalas (somatización, desgaste y alienación) correlacionen de manera alta y positiva con la dimensión Efectos Colaterales. Por otra parte se espera que la dimensión Bienestar Psicosocial y sus subescalas correlacionen de manera directa con realización personal del MBI y de manera inversa con despersonalización y cansancio emocional del MBI. Igualmente se espera que la dimensión de Efectos Colaterales correlacione de manera directa con despersonalización y cansancio emocional del MBI y de forma inversa con realización personal del MBI. A continuación se presentan los resultados de la validez de constructo y discriminante.

Finalmente, como puede observarse en la tabla 8, los resultados de las correlaciones arrojan evidencias que confirman las hipótesis de validez de constructo convergente y discriminante. Con relación a la validez convergente se confirman correlaciones significativas, moderadas y positivas entre las escalas de afectos ($r = .594$; $p < 0.01$), competencias ($r = .579$; $p < 0.01$), expectativas ($r = .596$; $p < 0.01$) y del factor Bienestar Psicosocial ($r = .601$; $p < 0.01$) del qBLG con la subescala de Realización personal del MBI. Asimismo, entre las escalas somatización ($r = .783$; $p < 0.01$ y $r = .753$; $p < 0.01$), desgaste ($r = .848$; $p < 0.01$ y $r = .833$; $p < 0.01$), alienación ($r = .811$; $p < 0.01$ y $r = .833$; $p < 0.01$) y del factor Efectos Colaterales ($r = .846$; $p < 0.01$ y $r = .836$; $p < 0.01$) con las subescalas de Despersonalización o Cinismo y Agotamiento Emocional, respectivamente, del MBI. Por su parte, los resultados que confirman la validez divergente incluye coeficientes de correlación significativos, moderados y negativos entre

las escalas afectos ($r = -.837$; $p < 0.01$ y $r = -.873$; $p < 0.01$), competencias ($r = -.862$; $p < 0.01$ y $r = -.878$; $p < 0.01$), expectativas ($r = -.853$; $p < 0.01$ y $r = -.892$; $p < 0.01$) y del factor Bienestar Psicosocial ($r = -.865$; $p < 0.01$ y $r = -.897$; $p < 0.01$) con las subescalas de Despersonalización o Cinismo y Agotamiento Emocional, respectivamente, del MBI; al igual que en el caso de las correlaciones entre las escalas de somatización ($r = -.547$; $p < 0.01$), desgaste ($r = -.507$; $p < 0.01$), alienación ($r = -.627$; $p < 0.01$) y del factor de Efectos colaterales ($r = -.582$; $p < 0.01$) con la subescala de Realización Profesional del MBI. De esta manera, es posible sostener las hipótesis de divergencia y convergencia esperadas y, en tal sentido, la validez de constructo del qBLG, para su aplicación en la población venezolana.

Tabla 8. Correlación entre las distintas dimensiones del cuestionario de Bienestar Laboral General y el Maslach Burnout Inventory.

	Realización personal	Despersonalización	Cansancio Emocional
Bienestar psicosocial	,601**	-,865**	-,897**
Afectos	,594**	-,837**	-,873**
Competencias	,579**	-,862**	-,878**
Expectativas	,596**	-,853**	-,892**
Efectos colaterales	-,582**	,846**	,836**
Somatización	-,547**	,783**	,753**
Desgaste Emocional	-,507**	,848**	,833**
Alienación	-,627**	,811**	,833**
Bienestar Laboral General	,556**	-,820**	-,865**
Realización personal	1	-,458**	-,522**
Despersonalización	-,458**	1	,922**
Cansancio Emocional	-,522**	,922**	1

VII DISCUSIÓN

El presente trabajo muestra evidencias de la validez del Cuestionario de Bienestar Laboral General elaborado por Blanch, Sahagún, Cantera, & Cervantes (2010), para ser empleado en el contexto nacional. En tal sentido, se llevó a cabo una estrategia de adaptación y validación que revisa aspectos cualitativos y cuantitativos para su aplicación en el contexto venezolano, que permite sostener la validez (de contenido, ecológica y de constructo) y confiabilidad (con el uso del alfa de Cronbah) del instrumento.

En cuanto a la validez de contenido, el análisis de la opinión de los jueces permitió generar ajustes lingüísticos en algunos ítems para una mayor inteligibilidad de los mismos; haciéndolos más cercanos al lenguaje ordinario de la población venezolana. Si bien, el qBLG en su versión original fue ideado para funcionar en el contexto Iberoamericano, contemplando una muestra de trabajadores de Chile, Colombia y España, se entiende que el “español venezolano” es un idioma derivado del español que responde a las variaciones sociohistóricas y culturales de Venezuela, tal como lo declara la Academia Venezolana de la Lengua, correspondiente de la Real Academia Española (Academia Venezolana de la Lengua, 1883). Incluso, vale la pena señalar que dentro del país se puede encontrar diferencias en las regiones, como resultado de la idiosincrasia de cada comunidad cultural.

Siguiendo la literatura para la adaptación de test y escalas psicométricas (Muñiz, Elosua, & Hambleton, 2013), los datos obtenidos con el estudio piloto del qBLG permitieron revisar aspectos acerca de la aplicación del mismo en una muestra de trabajadores venezolanos del área Metropolitana de Caracas. En concordancia con los autores antes mencionados, la prueba piloto es una herramienta clave del investigador para, entre otras cosas: a) tener información “in situ” de la respuesta de las personas al qBLG; b) evaluar la adecuación lingüística y semántica de los ítems e instrucciones; c) evaluar aspectos técnicos como el tiempo requerido para la ejecución del cuestionario; d) analizar aspectos de contenido o formato que puedan dificultar su aplicabilidad; y e) obtener datos preliminares con relación a la calidad de los ítems en términos de validez y confiabilidad.

Una vez analizados los datos de una muestra de profesionales de las áreas de la docencia y la salud, se procedió a evaluar los aspectos técnicos de la prueba, tales como la fiabilidad y la validez de la versión adaptada del qBLG en la población venezolana. En este sentido, se hallaron evidencias que confirman como las respuestas de una muestra de trabajadores venezolanos al qBLG se ajusta en gran medida al modelo teórico planteado por Blanch, Sahagún, Cantera, & Cervantes (2010). Con lo cual, se confirma que este cuestionario constituye un instrumento psicométricamente adecuado para la evaluación del bienestar laboral general de personal que trabaja en organizaciones de servicio a personas, como en el caso de profesionales de la docencia y de la salud.

Asimismo, las correlaciones entre las escalas del qBLG reproducen la estructura propuesta en el modelo teórico. No obstante, pese a la consistencia de las correlaciones con el modelo teórico, hay que señalar algunas debilidades en los resultados de esta adaptación que atentan contra la validez del constructo. En términos específicos, se pudo observar que en el caso del factor Efectos Colaterales, las cargas factoriales para los ítems “*Mal Humor*”, “*Baja realización personal*” y “*Trato distante*”, pertenecientes al factor alienación aparecen asociados al factor desgaste. No obstante, una revisión de la matriz de correlaciones para la distribución general de las respuestas confirma el ajuste de los ítems al modelo y sugiere que estos resultados pudiesen ser explicados por la alta homogeneidad de las respuestas a los ítems de las dimensiones Desgaste y Alienación.

Finalmente, se confirman los hallazgos de Blanch, Sahagún, Cantera, y Cervantes (2010), evidenciando que los puntajes de las escalas del qBLG y la MBI se correlacionan en forma significativa, ajustándose a los requerimientos para sostener la validez de constructo convergente y discriminante, para el contexto sociocultural del trabajador venezolano.

Con relación a la validez convergente se confirmaron correlaciones positivas y significativas entre las escalas del factor Bienestar Psicosocial (afectos, competencias, y expectativas) del qBLG con la subescala de realización personal del MBI. asimismo, entre las escalas del factor Efectos Colaterales (somatización, desgaste y alienación), con las subescalas de despersonalización o cinismo y agotamiento emocional del MBI. Por su parte, la validez divergente incluye correlaciones negativas y significativas entre las escalas del factor Bienestar Psicosocial del qBLG con las subescalas de

despersonalización y agotamiento emocional, del MBI; al igual que en el caso de las correlaciones entre las escalas del factor de Efectos colaterales con la subescala de realización profesional del MBI.

En síntesis, este trabajo muestra que el qBLG se constituye en una forma de medida válida y fiable del bienestar laboral general en trabajadores venezolanos. Esto es, del bienestar laboralmente situado; lo cual, permite atender en forma integral el estudio de los aspectos positivos y negativos de la experiencia en este ámbito específico. Este instrumento, cumple; una vez realizados los ajustes lingüísticos en el contenido de ítems e instrucciones, con niveles técnicos altamente satisfactorios de confiabilidad y validez. La consistencia interna de las escalas es alta y el proceso de su validación para el contexto venezolano se adecuó a los estándares metodológicos planteados en la literatura (Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes; 2010; Muñiz, Elousa y Hambleton, 2013).

VIII CONCLUSIONES

Tras realizar la investigación en la que se determinó la Validez del cuestionario de Bienestar Laboral General, elaborado por Blanch y cols (2010), se concluye que:

Tras culminar la fase de validez de contenido los expertos indicaron que los ítems pertenecen a su dimensión, además de estar redactados de manera comprensible al vocabulario venezolano, expresando la totalidad del instrumento mide adecuadamente el constructo de Bienestar Laboral General. Se encontraron algunas objeciones en cuanto a las instrucciones, las cuales debieron ser modificadas para su mayor comprensión; en el caso de algunos ítems fueron redactados nuevamente para ajustarlos al vocabulario de la población venezolana, disminuir el tecnicismo y aumentar su nivel de comprensión.

En el análisis factorial exploratorio se evidenció alta congruencia entre los ítems asociados a los factores, los ítems pertenecían a cada una de sus dimensiones como lo plantea el modelo teórico. Se evidenciaron cargas altas y positivas en las dimensión de Bienestar Psicosocial, así mismo aparecieron reflejadas cargas altas y negativas en la dimensión de Efectos Colaterales, demostrando la independencia que estas dimensiones poseen tal como lo plantea el modelo teórico, lo que permite como ya se ha mencionado, evaluar los aspectos positivos y negativos de la experiencia de Bienestar en el trabajo.

En cuanto a la validez convergente se pudo corroborar que las subescalas de la dimensiones de bienestar psicosocial correlacionan de manera significativa, moderada y positiva con la subescala de Realización personal del MBI.

También, se encontró que las subescalas de la dimensión Efectos colaterales correlacionaron de manera moderada positiva y significativa con Agotamiento Emocional, del MBI. Así mismo se encontró una correlación inversa entre las escalas del Bienestar Psicosocial con las subescalas de Despersonalización o Cinismo y Agotamiento Emocional, respectivamente, del MBI.

Se halló una correlación moderada e inversa entre a las escalas de somatización, desgaste, alienación y del factor de Efectos colaterales con la subescala de Realización Profesional del MBI. De esta manera, es posible sostener los resultados de divergencia y convergencia esperadas

Por otra parte referente a la prueba de confiabilidad se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.95 demostrando así un alto nivel de consistencia interna de la prueba. Encontrando homogeneidad en los ítems que conforman la prueba, esto permite asumir que el qBLG describe los indicadores para el cual fue diseñado, y reproduce fielmente el modelo teórico planteado por Blanch y cols, (2010).

Finalmente el presente estudio representa un aporte a la investigación en el área de bienestar, permitiendo que investigadores puedan tener un instrumento válido y confiable. Así mismo permitirá a las organizaciones poder contar con una herramienta para medir el bienestar dentro de su empresa, como también permitirá a consultores hacer uso de esta herramienta como parte de la batería de pruebas utilizadas para el diagnóstico e intervención a nivel organizacional.

IX LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

En el proceso de investigación se encontraron algunas limitaciones y recomendaciones entre las cuales se destacan las siguientes:

Se encontraron problemas con la accesibilidad de la muestra en las organizaciones a las cuales se debió asistir, así como la postergación del momento de la aplicación debido a la disponibilidad de los trabajadores, dificultades en el cumplimiento de las fechas propuestas en la investigación.

Se realizó el estudio en el sector formal de área laboral, también se recomienda realizarlo en el sector informal.

Adicionalmente, se sugiere que estos estudios sean replicados empleando análisis factoriales confirmatorios, como también realizar un análisis a través del método de ecuaciones estructurales.

En este sentido, se sugiere promover replicas de este estudio en las diferentes regiones del país, a fin de constatar su ajuste a las particularidades lingüísticas de las distintas comunidades.

Es pertinente que futuros estudios permitan incorporar trabajadores de otros sectores profesionales que no fueron incluidos en el presente estudio. En términos teóricos, se hace necesario estudios de validación predictiva con base en las relaciones entre sus factores y escalas y otros instrumentos de evaluación a fin de potenciar la utilidad del instrumento para la gestión de entornos laborales saludables.

REFERENCIAS

- Academia Venezolana de la Lengua. (1883). *La Academia Venezolana de la Lengua correspondiente de la Real Academia Española*. Estatuto, Caracas.
- Bakker, A. y Rodríguez-Muñoz, A. (2012). Introducción a la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), 62-65. Obtenido de <http://www.psicothema.es/pdf/3979.pdf>
- Bakker, A., Rodríguez-Muñoz, A. y Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), 66-72.
- Beck, A., Steer, R. y Brown, G. (1996). *Manual for the Beck Depression Inventory-II*. San Antonio, Texas: Psychological Corporation.
- Blanch, J. (2005). Estudio de Calidad de vida laboral en el subempleo. In Romany, J.; Salgado, J.; Romaní, M.; y D. Robla. (Comps.). *Psicología de las Organizaciones, del trabajo y Recursos Humanos y de la Salud* (pp.79-87). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Blanch, J. (2009). *Propiedades Psicométricas de las escalas del cuestionario. Estudio piloto. Documento interno de trabajo del grupo de investigación Colaborando*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Blanch, J. y Cantera, L. (2009). El malestar en el empleo temporal involuntario. Malaise in Involuntari Temporary Employment. *Revista de Psicología*
- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L. y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170. doi:10.5093/tr2010v26n2a7
- Blanco, A. y Díaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. *Psicothema*, 17(4), 582-589. Obtenido de <http://www.psicothema.es/pdf/3149.pdf>
- Bradburn, N. (1969). *The structure of psychological well-being*. Oxford, England: Aldine.

- Cervantes, G. (2009). *Calidad de Vida Laboral y riesgos psicosociales en profesionales de la salud catalanes. De la presión asistencial a la violencia ocupacional*. Tesis doctoral no publicada. Departamento de Psicología Social. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Cohen, R. y Swerdlik, M. (2000). *Pruebas y evaluación Psicológicas*. México: Mc Graw Hill.
- Colegio de Psicólogos de Venezuela. (1981). *Código de Ética Profesional del Psicólogo*. II Asamblea Nacional Ordinaria de la Federación de Psicólogos de Venezuela, Caracas.
- Fierro, A. (2000). *Sobre la vida feliz*: Málaga, España: Archidona Aljibe.
- Contreras, F.; Esguerra, G. (2006). *Psicología Positiva: una perspectiva en Psicología* [Versión electrónica], *Revista Diversitas*, 2(2), 311-319.
- Csikszentmihalyi, M. (2005). *Fluir una Psicología de la felicidad*. (10ª ed.). Barcelona, España: Kairós
- Díaz, D.; Rodríguez, R; Blanco, A., Moreno, B; Gallardo, I; Valle, C; Van Dierendonck, D. (2006). Adaptación Española de las escalas de Bienestar Psicológico de Ryff [Versión electrónica], *Psicothema*, 18(3), 572-577. Recuperado el 12 de Enero de 2015 de www.psicothema.com.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 33-43. doi: 10.1037//0003-066X.55.1.34
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. y Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75. doi:10.1207/s15327752jpa4901_13
- Fraile, E. (2014). *Relaciones entre la Inteligencia Emocional y el Bienestar en estudiantes universitarios: Diferencia entre titulaciones*. Tesis Doctoral no publicada, Valladolid.
- García, M. A. (2002). El bienestar subjetivo. *Escritos de psicología*, 6, 18-39. Obtenido de http://escritosdepsicologia.es/descargas/revistas/num6/escritospsicologia6_analisis1.pdf

- Gil-Monte, P. y Peiró, J. M. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 679-689. Obtenido de <http://www.psicothema.com/pdf/319.pdf>
- Goulart, P. (2006). *Trabajar en el nuevo capitalismo. Cultura y experiencia del trabajo en el Brasil contemporáneo*. Tesis doctoral no publicada. Departamento de Psicología Social, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Hernández, M., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Hervás, G. (2009). Psicología Positiva: una introducción. [Versión electrónica], *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 66(23), 23-41
- Hills, P. y Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1073-1082. doi:10.1016/S0191-8869(01)00213-6
- Instituto Nacional de Estadística. *Informe mensual situación de la fuerza de trabajo*. Recuperado de www.ine.gov.ve
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento* (Cuarta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Mariñelarena, L., Gancedo, M. (2011). *La Psicología Positiva su primer año de desarrollo*. *Revista diálogos*, 2 (1), 67-77.
- Martín, J., Cortés, J. A., Morente, M., Caboblanco, M., Garijo, J., & Rodríguez, A. (2004). Características métricas del cuestionario de calidad de vida profesional (CVP-35). *Gaceta Sanitaria*, 18(2), 129-136. doi:10.1016/S0213-9111(04)71817-8
- Maslach, C. y Jackson, E. (1986). *Maslach Burnout Inventory* (Segunda ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Meliá, J. y Peiró, J. (1998). *cuestionario de satisfacción laboral S20/23*. Informe de investigación en Psicología de la Seguridad, Universitat de Valencia, Unidad de investigación de Psicometría. Obtenido de http://www.uv.es/~meliajl/Research/Cuest_Satisf/S20_23.PDF

- Millan, A. y D'Aubeterre, M. (2010). El empleo y el desarrollo de instituciones positivas: una aproximación desde el marco legal, el contexto organizacional y las investigaciones realizadas con el bienestar. En C. Camilli, & M. Garassini, *Psicología Positiva: estudios en Venezuela* (págs. 336-351). Caracas: Publicaciones Monfort.
- Millán, A. y D'Aubeterre, M. (2011). Validación de la Escala de Bienestar Psicológico en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista CES Psicología*, 4(1), 52-71. Obtenido de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3672741>
- Millan, A. y D'Aubeterre, M. (2012). Confirmación de la estructura factorial de la Escala de Disposición a Fluir en el Trabajo (EDFT-3). En A. Salcedo, *Estadística en la investigación: competencia transversal en la formación universitaria* (págs. 117-144). Caracas, Venezuela: Programa de Cooperación Interfacultades.
- Millán, A. y D'Aubeterre, M. E. (2012). Propiedades psicométricas del Maslach Burnout Inventory-GS en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista de Psicología*, 30(1), 103-128. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v30n1/a05v30n1>
- Millán A.; D'Aubeterre, M.; García, D. (2014). *Bienestar, Trabajo, Familia y Educación*. En Camilli, C.; Garrasini, M. (Eds). Las fortalezas del venezolano: La promoción del bienestar desde la psicología positiva (pp.235-255). Caracas, Venezuela: Editorial Alfa.
- Muñiz, J., Elosua, P., y Hambleton, R. (2013). *Directrices para la traducción y adaptación de los tests: segunda edición*. *Psicothema*, 25(2), 151-157. doi:10.7334/psicothema2013.24
- Nunnally, J. y Berstein, I. (1995). *Teoría Psicométrica*. (3ªed.). México: Mc Graw-Hill
- Organización Mundial de la Salud. (1948). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte*. Ginebra, Suiza: Ediciones de la OMS. Recuperado de http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

- Organización Mundial de la Salud. (2013). Salud mental: un estado de bienestar. Recuperado de http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- Pavot, W. y Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172. doi:10.1037/1040-3590.5.2.164
- Romero, A., García, A., Brustad, R. (2009). *Estado del arte y perspectiva actual del concepto de bienestar psicológico en psicología del deporte*. [Versión electrónica], *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(2), 335-347.
- Ryan, R. y Deci, E.L. (2001). On Happiness and human potentials: A review of hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything or is it? Explorations on the meaning of Psychological well-being. *Journal of personality and social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Ryff, C. y Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. doi:10.1037/0022-3514.69.4.719
- Salanova, M., Martínez, I. M., y Llorens, S. (2005). *Psicología organizacional positiva*. En F. Palaci, *Psicología de la Organización* (págs. 349-376). Madrid: Pearson - Prentice Hall.
- Seligman, M. (2005). *La autentica felicidad*. (Diago, M. y Debitro, A., Trads.). Colombia: Imprelibros, S.A. (trabajo original publicado en 2002).
- Seligman, M. y Csikszentmihalyi, M. (2014). Positive Psychology: An Introduction. En M. Csikszentmihalyi, *Flow and the Foundations of Positive Psychology* (págs. 279-298). Springer Netherlands. doi:10.1007/978-94-017-9088-8_18
- The Whoqol Group. (1998). The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): Development and general psychometric properties. *Social Science & Medicine*, 46(12), 1569-1585. doi:10.1016/S0277-9536(98)00009-4
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210. doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x
- Valles y Valles, (2003). *Psicopedagogía de la inteligencia emocional*. Valencia, España: Promolibro.

Vielma, J., Alonso, L. (2010). Estudio del Bienestar Psicológico Subjetivo una breve revisión teórica. *Educere 14*(49), 265-275. Recuperado de www.saber.ula.ve

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de evaluación expertos



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Psicología
Departamento de Psicología Industrial.
Instrumento de Evaluación para expertos.

El presente instrumento de evaluación tiene como finalidad contar con el juicio experto para realizar la validez de contenido del cuestionario de Bienestar Laboral General elaborado por Josep Blanch, Miguel Sahagún, Leonor Cantera, y Genís Cervantes en la Universidad Autónoma de Madrid en el año 2010. Esta actividad se encuentra enmarcada dentro de la realización del trabajo especial de grado para optar por el título de Licenciado en Psicología de la Bachiller Sandra N. Parra Fernández.

Instrucciones Generales

- Adjunto al formato de evaluación encontrará la ficha técnica del instrumento, el cuestionario de Bienestar Laboral General Elaborado por Blanch y cols, (2010) y un artículo de investigación con el objetivo de hacer llegar la mayor información del tema. Dicho formato se encuentra clasificado de acuerdo a las escalas que componen el cuestionario.
- En el formato de evaluación encontrará cuatro columnas. Deberá responder a la interrogante y si usted lo considera necesario redactar el ítem en la última columna destinada para ello
- Realice cualquier observación adicional en el apartado de observaciones.

Gracias por su colaboración y el tiempo empleado para la realización de esta actividad, su aporte es invaluable para la construcción de conocimiento dentro de la academia.

Anexo 2. Carta Institucional.



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

A quien pueda Interesar

Por medio de la presente me dirijo a usted en oportunidad de solicitar su colaboración en el estudio realizado por la Br. Sandra Parra Fernández, C.I. 17.706.452, quien es estudiante de la escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela. El objetivo de la investigación es Validar el cuestionario de Bienestar Laboral General, como parte de su trabajo especial de grado para optar por el título de Licenciada en Psicología, mención Industrial.

Es importante destacar que los datos recogidos en dicha investigación son de carácter confidencial con fines estrictamente académicos y no representan ningún daño a la integridad de los participantes.

Mucho Sabría agradecer su contribución en este trabajo, sin más a que hacer referencia se despide,

Atentamente,

Prof. Eduardo Santoro

Director de la Escuela de Psicología

Prof. Dimas Sulbarán

Coordinador Académico.

Caracas, Julio 2015.

Anexo 3. Consentimiento Informado.

A continuación se presentan los siguientes aspectos relacionados con su participación en la presente investigación.

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

Manifiesto haber sido informado (a) de los objetivos y lineamientos éticos en los que se apoya el estudio en cuestión y expreso mi consentimiento para participar en el mismo.

Firma.

En caracas, a los ____ días del mes ____ del año 20_____

Anexo4. Versión adaptada del Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG).

Factor de Bienestar Psicosocial

Escala de Afectos

Instrucciones: marque para cada uno de los pares de adjetivos dispuestos, el número con el que mejor se identifica.

Actualmente, en mi trabajo, siento:

Insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción
Inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	Seguridad
Intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	Tranquilidad
Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	Potencia
Malestar	1	2	3	4	5	6	7	Bienestar
Desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	Confianza
Incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	Certidumbre
Confusión	1	2	3	4	5	6	7	Claridad
Desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	Esperanza
Dificultad	1	2	3	4	5	6	7	Facilidad

Escala de Competencias

Instrucciones: marque para cada uno de los pares de adjetivos dispuestos, el número con el que mejor se identifica.

Actualmente, en mi trabajo, siento:

Insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	Sensibilidad
Irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	Racionalidad
Incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	Competencia
Inmoralidad	1	2	3	4	5	6	7	Moralidad
Maldad	1	2	3	4	5	6	7	Bondad
Fracaso	1	2	3	4	5	6	7	Éxito
Incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	Capacidad
Pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	Optimismo
Ineficacia	1	2	3	4	5	6	7	Eficacia
Inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	Utilidad

Escala de Expectativas

Instrucciones: marque en cada una de las situaciones que se le presentan el número con el que mejor se identifica. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que está bajando y mientras más se acerque a 7 implica que está subiendo.

	Está(n) bajando							Está(n) subiendo
	1	2	3	4	5	6	7	
<i>En mi trayectoria laboral:</i>								
Mi motivación por el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi identificación con los valores de la organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi rendimiento profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi capacidad para responder a mi carga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
La calidad de mis condiciones de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi autoestima profesional	1	2	3	4	5	6	7	
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
El equilibrio entre mi trabajo y mi vida privada	1	2	3	4	5	6	7	
Mi confianza en mi futuro profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi calidad de vida laboral	1	2	3	4	5	6	7	
El sentido de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	

Mi cumplimiento de las normas de la dirección	1	2	3	4	5	6	7	
Mi estado de ánimo Laboral	1	2	3	4	5	6	7	
Mis oportunidades de promoción Laboral	1	2	3	4	5	6	7	
Mi sensación de seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi participación en las decisiones de la organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi satisfacción con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi realización profesional	1	2	3	4	5	6	7	
El nivel de excelencia de mi organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi eficacia profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi compromiso con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mis competencias profesionales	1	2	3	4	5	6	7	

Factor de Efectos Colaterales

Escala de Somatización

Instrucciones: marque en cada una de las opciones, el número con el que mejor se identifica en cada situación. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que lo siente con menos frecuencia “nunca” y mientras más se acerque a 7 implica que lo siente con mayor frecuencia “siempre”.

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
<i>Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:</i>								
Trastornos digestivos	1	2	3	4	5	6	7	
Dolores de cabeza	1	2	3	4	5	6	7	
Alteraciones de Sueño	1	2	3	4	5	6	7	
Dolores de espalda	1	2	3	4	5	6	7	
Tensiones musculares	1	2	3	4	5	6	7	

Escala de Desgaste

Instrucciones: marque en cada una de las opciones, el número con el que mejor se identifica en cada situación. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que lo siente con menos frecuencia “nunca” y mientras más se acerque a 7 implica que lo siente con mayor frecuencia “siempre”.

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
<i>Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:</i>								
Sobrecarga de Trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Desgaste emocional	1	2	3	4	5	6	7	
Agotamiento físico	1	2	3	4	5	6	7	
Cansancio mental	1	2	3	4	5	6	7	

Escala de Alienación

Instrucciones: marque en cada una de las opciones, el número con el que mejor se identifica en cada situación. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que lo siente con menos frecuencia “nunca” y mientras más se acerque a 7 implica que lo siente con mayor frecuencia “siempre”.

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
<i>Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:</i>								
Mal Humor	1	2	3	4	5	6	7	
Baja realización personal	1	2	3	4	5	6	7	
Trato distante	1	2	3	4	5	6	7	
Frustración	1	2	3	4	5	6	7	

Anexo 5. Maslach Inventory Burnout versión española.

Instrucciones: A continuación se presentan una serie de afirmaciones escoja la opción que corresponda a la frecuencia en la que experimenta cada una de ellas.

Determinación del síndrome de Burnout	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1 .Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo							
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado (a).							
3. Cuando me levanto en la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo, me siento fatigado							
4. Siento que puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme en el trabajo							
5. Siento que estoy tratando a algunos de mis subordinados como si fueran objetos impersonales							
6. Siento que tratar todo el día con personas me cansa.							
7. Siento que trato, con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando							
9. Siento que estoy influyendo en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
10. Siento que mi trato con la gente es más duro							
11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo							
12. Me siento muy enérgico en mi trabajo							
13. Me siento frustrado por mi trabajo							
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15. Siento indiferencia ante el resultado del trabajo de las otras personas							

16. Siento que trabajar con la gente me cansa							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en el trabajo							
18. Me siento estimulado después de haber trabajado estrechamente							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20. Me siento como si estuviera en el límite de mis posibilidades							
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
22. Me parece que mis subordinados me culpan de algunos de sus problemas							

Anexo 6. Datos Sociodemográficos.

Datos Personales

Edad: ____ Sexo: F__ M__ Edo. Civil: Soltero (a) ____ Casado (a)____ Viudo____ Divorciado

Datos Académicos

TSU ____ Universitario (pregrado): ____ Magister ____ Doctorado: ____ **Datos Laborales** Empresa:
Pública ____ Privada ____