AAT 2203

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN
POSTGRADO EN GERENCIA DE RRHH Y RRII

Trabajo de grado de Maestría

PERFIL DE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO QUE SE RELACIONAN CON EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DE UNA MUESTRA DE TRABAJADORES EN CARPINTERÍAS DE GUARENAS/GUATIRE

Presentado por:
Juan A. Comini B.

Para optar al título de
Magister en GERENCIA DE RRHH Y RRII

Tutor:
Anthony C. Millán de L.

Caracas, marzo 2014

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE FIGURAS **5**
ÍNDICE DE TABLAS **6**
AGRADECIMIENTOS **7**
RESUMEN **8**
INTRODUCCIÓN **9**
CAPITULO I: EL PROBLEMA **11**
I.1. Planteamiento del Problema 11
I.2.Justificación de la Investigación 15
I.3.Objetivos de la Investigación 17
I.3.1. Objetivo General 17
I.3.2. Objetivos Específicos 17
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO **18**
II.1. Antecedentes de la investigación 18
II.2. Trabajo Artesanal 21
II.3 Bienestar psicológico como indicador de salud 23
II.3.1 Perspectivas del Bienestar Psicológico 26
II.3.2 Bases Teóricas bienestar 26
II.4 Condiciones de trabajo 27
II.4.1 Marco jurídico-normativo del trabajo en Venezuela 32
CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO **37**
III.1 Tipo y diseño de investigación 37
III.2 Población y muestra 37
III.3 Sistema de variables 38
III.3.1 Variables de estudio 38
III.3.2 Variables descriptivas 39
III.4 Técnica e instrumentos de recolección de información 40

III.4.1 Escala de Bienestar Psicológico [EBP] 40

III.4.2 Cuestionario de condiciones de trabajo [qCT] 42

III.4.3 Instrumento de Estratificación Social de FUNDACREDESA 43

III.4.4 Encuesta socio demográfica 44

III.5 Procedimiento de medición 44

5.6.1 Fase preparatoria 44

5.6.2 Fase de procesamiento y análisis 45

5.6.3 Fase de resultados y discusión 45

III.6 Estrategias de análisis de resultados 45

III.6.1 Estadísticos descriptivos univariantes 45

III.6.1 Correlaciones bivariadas 46

III.6.3 Correlación Múltiple 47

III.7 Consideraciones éticas 50

CAPITULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS 51

IV.1 Descripción de la muestra de estudio 51

IV.1.1 Edad 51

IV.1.2 Ciclo vital 52

IV.1.3 Ciudad 53

IV.1.4 Nivel socioeconómico 54

IV.1.5 Rol 55

IV.1.6 Tipo de trabajo 56

IV.1.7 Antigüedad 56

IV.2 Bienestar psicológico 57

IV.3 Condiciones laborales 60

IV.4 Relación entre el bienestar psicológico y las condiciones laborales 66

IV.5 Relación multivariante entre el bienestar psicológico y las condiciones laborales 67

IV.5.1 Comprobación de supuestos 67

IV.5.2 Regresión Múltiple 70

CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 72

REFERENCIAS 87

ANEXOS 96

Anexo 1: Cuadernillo de evaluación 97

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Distribución de la muestra por ciclo vital 53
Figura 2: Distribución de la muestra por ciudad 54
Figura 3: Distribución de la muestra por nivel socioeconómico 55
Figura 4: Distribución de la muestra por rol de trabajo 55
Figura 5: Descriptivos para la muestra de carpinteros en comparación con muestra normativa de bienestar general 59
Figura 6: Descriptivos para la muestra de carpinteros en comparación con muestra normativa de Ajuste Organización – Persona 64
Figura 7: Descriptivos para la muestra de carpinteros en comparación con muestra normativa de Adaptación persona-organización 64
Figura 8: Descriptivos para la muestra de carpinteros en comparación con muestra normativa de Desarrollo ... 64
Figura 9: Descriptivos para la muestra de carpinteros en comparación con muestra normativa de Organización y entorno social 64
Figura 10: Descriptivos para la muestra de carpinteros en comparación con muestra normativa de Organización y entorno material 64
Figura 11: Descriptivos para la muestra de carpinteros en comparación con muestra normativa de Regulación . 64
Figura 12: Grafico de dispersión para la evaluación de la homocedasticidad 68
Figura 13: Histograma de la distribucion de los errores 69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Estadísticos descriptivos para la Edad 51
Tabla 2: Estadísticos descriptivos de antigüedad laboral 56
Tabla 3: Estadísticos descriptivos y supuestos para Bienestar psicológico y sus dimensiones 57
Tabla 4: Niveles de Bienestar Psicológico 58
Tabla 5: Evaluación de igualdad de medias para la muestra de estudio y la muestra normativa 58
Tabla 6: Estadísticos descriptivos y supuestos para Condiciones de trabajo 62
Tabla 7: Niveles de Condiciones de trabajo 63
Tabla 8: Prueba de muestras independientes para las dimensiones de condiciones de trabajo 65
Tabla 9: Correlación bivariada entre bienestar y condiciones de trabajo 66
Tabla 10: Estadísticos de normalidad multivariante 67
Tabla 11: Estadístico de Durbin Walson para la evaluación de los términos de error 68
Tabla 12: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra 70
Tabla 13: Significación del modelo de regresión 70
Tabla 14: Bondad de Ajuste 71
Tabla 15: Estimación de los coeficientes de correlación 71

AGRADECIMIENTOS

A mis padres Flor y Víctor quienes me infundieron la ética y el rigor que guían mi transitar por la vida.

A mi esposa Erika y a mi hija Micaela por su comprensión, apoyo y amor.

A mi familia por confiar en mí.

RESUMEN

En el presente estudio, se abordó el tema del bienestar psicológico en un contexto laboral específico a saber: la carpintería, el cual ha tenido un abordaje relativamente escaso aunque con tendencia creciente en los últimos años. Normalmente éstos estudios han sido en su mayoría centrados en variables o características específicas de los individuos, quedando un nicho de estudio el abordaje de dicho fenómeno a partir de eventos externos al mismo como son las condiciones de trabajo en el cual se desarrolla su rol laboral; cuando ello ha sucedido, la tendencia observada ha sido abordarlas desde un punto de vista negativo, dejando de lado a aquellas condiciones que pudieran prevenir o potenciar al bienestar psicológico. La idea fue entonces el identificar un perfil de condiciones de trabajo, que pudieran considerarse como asociadas al bienestar psicológico de éste grupo de trabajadores, a partir del análisis multivariado de las mismas, en un estudio de corte correlacional, de manera de poder comprender por un lado, cuáles aspectos específicos de la organización social de éste tipo de trabajo, potencian a éste indicador de salud. Se encontró que la prevalencia del nivel de bienestar psicológico es muy alta y que ésta tiene asociado un total de 5 condiciones de trabajo en específico que la promueven. Se discuten las implicaciones de los hallazgos a la luz de nuevos estudios, así como una serie de recomendaciones específicas para potenciar los niveles de bienestar psicológico de éste sector ocupacional.

INTRODUCCIÓN

El tema del bienestar ha sido un tópico de mucho interés en las diversas disciplinas y campos de la psicología y se han relacionado con felicidad, calidad de vida y salud mental, así como con distintas variables personales y contextuales asociadas (Ballesteros, Medina y Caycedo, 2006).

Córdoba y Ceccarini (2010), refieren que uno de los procesos psicosociales de mayor importancia al momento de tener una mayor calidad de vida en el ámbito laboral, está relacionado con el bienestar psicológico, y este a su vez está siendo influenciado al disfrute que se tenga del trabajo realizado. Estos autores, también plantean que el ámbito laboral puede causar una repercusión importante en el bienestar del sujeto, ya que este fenómeno influye en el comportamiento, en la toma de decisiones, en la interacción con los compañeros, y trasciende asimismo a la vida familiar y social.

Por esta razón, esta investigación tiene como propósito identificar el perfil de las condiciones del trabajo que se relacionan con el bienestar psicológico de una muestra de trabajadores en carpinterías de Guarenas/Guatire.

A partir de lo anterior dicha investigación contemplará cinco capítulos distribuidos de la siguiente forma: capítulo I, Planteamiento del Problema: donde se presenta, la descripción del problema, justificación de la investigación en la cual se estableció la trascendencia del estudio y donde se desarrollan las preguntas de investigación, por último se encuentran los objetivos fungieron con metas de trabajo para dar respuesta a la pregunta propuesta. El capítulo II, Marco Teórico: El cual contempla las bases teóricas que fundamentan los diferentes enfoques o modelos propuestos para el estudio de los hábitos y conductas de consumo, además de los antecedentes empíricos de esta investigación. El capítulo III, Marco

Metodológico: donde se especifican las estrategias metodológicas para llevar a cabo el estudio, herramientas y técnicas de recolección de datos utilizadas, es decir, se describe el diseño y tipo de investigación, así como los sujetos de investigación, los instrumentos y estadísticos utilizados para identificar las condiciones del trabajo que se relacionan con el bienestar psicológico de una muestra de trabajadores en carpinterías de Guarenas/Guatire. Por su parte el capítulo IV presenta los resultados obtenidos posteriores al procesamiento de datos, que permiten responder los objetivos propuestos para cada una de las variables involucradas en el estudio. Finalmente el capítulo V, presenta las conclusiones más relevantes para esta investigación y las recomendaciones ofrecidas para futuras propuestas en el área.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

I.1. Planteamiento del Problema

En la actualidad, la Organización Mundial de la Salud [OMS] mantiene vigente la definición de salud que adjudicó en el año 1946 al momento de su instalación inicial (OMS, 2013), la cual la concibe como el "estado de bienestar (físico, mental y social), en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad" (párra. 1).

Uno de los ambientes sociales en el que se puede presentar factores que incidan tanto positiva como negativamente en la salud es el trabajo (Cifre y Salanova, 1999); por tal motivo, para que un trabajo tenga sentido según el Institut de Recherche Robert-Sauvé en Santé et en Sécurité du Travail [IRSST] (Instituto de Investigación de Robert-Sauvé de Salud y Seguridad en el Trabajo) en Canadá (2010), este debe ser una fuente de satisfacción e intereses para la persona que lo realiza; además, debe estimular sus competencias y desarrollo potencial, para que le permita alcanzar sus objetivos. Sin embargo, debido a las exigencias actuales del entorno laboral, es inevitable que se evidencie presión en el trabajo; por este motivo es importante que el empleador considere los niveles de presión que ejerce sobre sus empleados, para que estos puedan mantenerlos alerta y motivados (OMS, 2004).

En los últimos años la relación entre la situación laboral y el bienestar humano, ha generado una gran variedad de estudios empíricos y descriptivos (Blanch, Espuny, Durán y Artiles, 2003). Muchos de ellos orientados al bienestar psicológico, que según Marsollier y Aparicio (citado en Casullo, 2002), es un término que tiene varias acepciones; sin embargo, se puede definir como el grado

en el que un individuo juzga globalmente su vida en términos favorables, la evaluación que realiza el sujeto depende de tres componentes: "a) los estados emocionales (positivos-negativos), b) el componente cognitivo (procesamiento de información que las personas realizan acerca de cómo les fue o les está yendo en su vida); y c) las relaciones vinculares entre ambos componentes" (p. 211).

Para otros autores como Sánchez-Cánovas (citado en Salas, 2010), es el "sentido de felicidad o bienestar, la cual es una percepción subjetiva de la propia vida, tomando en cuenta cuatro aspectos generales como: percepción personal del bienestar, bienestar en el trabajo, bienestar económico y bienestar en la relación de pareja" (p.27).

La psicología positiva, apareció con la firme convicción de tener en cuenta los aspectos positivos y negativos del funcionamiento humano, con el propósito de promover, estrategias para mantener, promover o mejorar el bienestar y la felicidad (Vázquez, 2006). Por su parte, Seligman (citado en Carr, 2004), plantea que la psicología positiva es comprender y facilitar la felicidad y el bienestar subjetivo, se centra en comprender y explicar el bienestar subjetivo y predecir con precisión los factores que influyen en estos estados.

La salud psicológica en el ámbito laboral es un aspecto que tiene aproximaciones diversas; ya sea desde el campo de la normativa legal, o desde la perspectiva teórico – práctico" (Millán y D'Aubeterre 2010). Las actividades laborales, se realizan para aumentar el bienestar de los individuos; asimismo, las personas deciden la cantidad de esfuerzo y atención que invierten en su trabajo (Stiglitz, 2002).

Actualmente, la calidad de vida laboral se ha diversificado en múltiples características del trabajo: satisfacción laboral, estrés laboral, enriquecimiento del trabajo, características de las organizaciones, condiciones de trabajo, desarrollo personal, clima organizacional, entre otras (Duro, s/f).

Por todo esto, en la República Bolivariana de Venezuela se cuenta con: La Ley Orgánica del Trabajo [LOTTT 7-5-2012], los Reglamentos parciales de la Ley orgánica del trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras [RLOTTT], la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo [LOPCYMAT, 2005], y una serie de convenios internacionales que son ley para Venezuela y que establecen la protección del trabajador en su estado físico y mental, con especial referencia a los riesgos psicosociales. Entre estos tenemos:

1. Los artículos 86 y 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999): Los cuales consagran el derecho de toda persona a la Seguridad Social y la protección frente a las contingencias de riesgos laborales. Tales artículos, encomiendan obligatoriamente al Estado a asegurar la efectividad de este derecho, mediante la creación de instituciones y más importante aún, la adopción de medidas destinadas a hacer cumplir la obligación del patrono o empleador de garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones óptimas de seguridad y salud en el trabajo, en este caso el de garantizar las condiciones laborales adecuadas para generar el bienestar psicológico.

2. En la LOTTT (2012), en su artículo 156, el cual habla de las condiciones dignas de trabajo, se establece:

> El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando: a) El desarrollo físico, intelectual y moral, b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo, c) El tiempo para el descanso y la recreación, d) El ambiente saludable de trabajo, e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral y f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

Entre los factores psicológicos o emocionales se puede considerar los aspectos todos estos últimos aspectos que influyen en el bienestar psicológico.

3. En cuanto a la LOPCYMAT (2005); plantea objetivo es garantizar a los trabajadores y trabajadoras, las condiciones de seguridad, salud y bienestar en un medio ambiente de trabajo adecuado propicio para el ejercicio de las facultades físicas y mentales, asumiendo el compromiso de asumen el compromiso de vigilar el cumplimiento de las condiciones de seguridad, salud y bienestar para promover un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de las facultades físicas y mentales de los trabajadores y trabajadoras, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. En el artículo 40, punto 2 establecen: "Promover y mantener el nivel más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras" (p.34).

Por su parte los reglamentos parciales de la LOTTT (2012), rigen condiciones más específicas de trabajo que garanticen las mejores condiciones para los trabajadores y las trabajadoras, tal es el caso del Reglamento para la jornada o tiempo de trabajo (2013), el cual establece el horario máximo de trabajo diario, las horas de descanso, de alimentación, y las condiciones de remuneración en espacios de descanso y esparcimiento, así como las jornadas especiales y de horas extras.

Estas condiciones específicas de trabajo (explicitas o implícitas), interactúan con las características personales de los trabajadores, lo que genera como resultado estados o percepciones positivas o negativas en distintos ámbitos de su quehacer laboral, que posteriormente pueden funcionar como estimulantes o limitantes del desempeño laboral, de allí que cobra cada vez más importancia aproximarse a estrategias de análisis de espacios laborales que permitan reconocer e identificar patrones o perfiles que representen la dinámica laboral y

que puedan favorecer a mediano o largo plazo el diseño y desarrollo de políticas internas para cada organización que contribuyan con el desarrollo del trabajador y la mejora de su espacio de trabajo.

Considerando que para Diener (citado en Gómez, Villegas, Barrera y Cruz, 2007), el bienestar psicológico tiene 3 características a considerar que son: a) constituye un juicio personal por parte del sujeto; b) que incluye medidas positivas; y c) las medidas del bienestar psicológico abarcan una evaluación global de la vida de la persona. Se hace imprescindible conocer si las condiciones laborales influyen de manera positiva o negativa en el bienestar psicológico del sujeto.

A partir de lo anterior, esta investigación está orientada en conocer ¿Cuál es el perfil de las condiciones del trabajo que se relacionan con el bienestar psicológico de una muestra de trabajadores en carpinterías de Guarenas/Guatire?.

I.2.Justificación de la Investigación

Tal como lo describe Arévalo (2012), el capital humano ha cobrado importancia para las organizaciones, por lo que medir y conocer las variables que tienen relación impacto con los trabajadores es necesario explicar los resultados de rendimiento y rentabilidad de las empresas, así como conocer, cómo los individuos perciben el ambiente laboral, implementar medidas correctivas para mejorar o fortalecer el ambiente de trabajo, lograr mejoras en los resultados y finalmente obtener mayor desempeño y productividad (Robbins, 1999).

El trabajo es una actividad social; como toda actividad social puede ser fuente de bienestar, pero al mismo tiempo fuente de malestar (Córdoba y Ceccarini, 2010). Por eso, es importante descubrir los elementos que identifican el bienestar, ya que esto nos permitiría avanzar empíricamente en lo que en psicología positiva denominan instituciones positivas, que según Millán y D'Aubeterre (2010), se presenta cuando las prácticas en las organizaciones están

dirigidas específicamente a prosperar y mejorar el desarrollo de las fortalezas y virtudes personales del carácter y sostener las emociones positivas.

Los estudios de bienestar, se han orientado a las características individuales y no a las de las organizaciones. Esta es una crítica que Lazarus (2003), realiza a la psicología positiva, reseñando que el enfoque Seligman y Pawelski sugieren, que el valor, la bondad, la originalidad, la equidad y la visión de futuro, son características necesarias para tener buenos resultados en la vida socialmente deseable y la satisfacción del éxito (felicidad); sin considerar los atributos negativos (que también forman parte del individuo). Este autor señala, que los individuos deben hacerle frente a realidades: amenazantes y favorables, razón por la cual, el individuo se enfrenta a un proceso de negociación en donde ambas realidades son inseparables y que para lograr la resolución depende del afrontamiento del sujeto. Por tanto, el bienestar no debe ser enfocado sólo a las características positivas del individuo, sino que estas deben estar relacionadas con el medio en el que desenvuelven.

Siguiendo en este mismo orden de ideas, Millán y D'Aubeterre (2011), en su estudio de validación de la Escala de Bienestar Psicológico, concluyeron que el bienestar es el grado de satisfacción que la persona posee con la construcción de la identidad, condiciones materiales y laborales. Del mismo modo, Sánchez Canova (2007), explican que el bienestar laboral está estrechamente relacionado al aspecto económico, ya que si el trabajo que se realiza tiene un salario o condiciones inadecuadas, que no permita la satisfacción de las necesidades del trabajador, se genera una insatisfacción en el bienestar general del individuo.

En este sentido, Chiavenato (2000), señala, que las evaluaciones de desempeño en las compañías, tratan de identificar los talentos que responden solo al resultado final global de las unidades de negocios, es decir, verifican que las personas están bien integradas a sus cargos y a sus tareas; sin considerar, el bienestar de los sujetos en su cargo. Considerando, que la mayoría de los

estudios relacionados con el bienestar laboral están orientados hacia el rendimiento y no a la satisfacción; esta propuesta, tiene un enfoque teórico (Méndez, 1988), en el que se busca profundizar en las aproximaciones teóricas de bienestar psicológico y de condiciones laborales, para de este modo poder realizar nuevas explicaciones que complemente el conocimiento que ya se posee sobre estas dos variables. También, es importante profundizar en el tipo de ocupación ya que esta influye de manera significativa en la satisfacción laboral, (Gómez, Villegas, Barrera y Cruz, 2007).

I.3.Objetivos de la Investigación

I.3.1. Objetivo General

Identificar el perfil de las condiciones del trabajo que se relacionan con el bienestar psicológico de una muestra de trabajadores en carpinterías de Guarenas/Guatire.

I.3.2. Objetivos Específicos

- Evaluar los niveles de bienestar psicológico en una muestra de trabajadores en carpinterías de Guarenas/Guatire.
- Describir las condiciones laborales en una muestra de trabajadores en carpinterías de Guarenas/Guatire.
- Determinar la relación bivariada entre el bienestar psicológico y las condiciones laborales en una muestra de trabajadores en carpinterías de Guarenas/Guatire.
- Determinar la relación multivariante entre el bienestar psicológico y las condiciones laborales en una muestra de trabajadores en carpinterías de Guarenas/Guatire.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

II.1. Antecedentes de la investigación

A continuación se presentan algunas investigaciones relacionadas con el presente estudio, que representan los antecedentes previos en el área de flujo y bienestar psicológico.

Arévalo (2012), planteó una investigación que se propuso como objetivo general determinar los factores asociados al clima organizacional y a la satisfacción laboral como predictores del bienestar psicológico de los trabajadores de la cadena de comida rápida Wendy's del área Metropolitana de Caracas, con 73 personas entre gerentes de restaurantes y supervisores de recursos humanos. Los resultados evidenciaron que los trabajadores tenían bajos puntajes en su satisfacción laboral, moderada percepción de clima organizacional y un alto promedio en el bienestar psicológico general. Asimismo, se reconoció que la única dimensión del clima organizacional que ejerce efecto sobre el bienestar psicológico es el compromiso, siendo éste efecto negativo, es decir, bajos niveles de compromiso pueden generar efectos adversos en el bienestar psicológico de los trabajadores.

D'Aubeterre (2011), realizó una investigación donde el propósito fue determinar el efecto de las fuentes de estrés ocupacional sobre el bienestar psicológico, y el efecto modulador de la satisfacción laboral en la relación de estas en una muestra de docentes de Educación Básica en instituciones oficiales y privadas de Caracas y Miranda. Los resultados obtenidos de esta investigación con una muestra de 435 docentes, evidenciaron el impacto que puede generar en la percepción global de bienestar psicológico aquellos factores situacionales y condiciones del entorno laboral percibidas como fuentes de estrés y el nivel de

satisfacción laboral que manifiesta el individuo, cuyo efecto negativo específico en la salud dependerá de la manera en la que son evaluados. También, se corroboró el planteamiento de que el bienestar es el resultado de ciertas condiciones que generan satisfacción, debido al efecto modulador que produce esta variable en su participación en la relación estrés-bienestar, disminuyendo su impacto, especialmente por las condiciones relacionadas con la autonomía en el trabajo y las condiciones del trabajo, que fueron valoradas como las más satisfactorias, y que a la luz de la realidad venezolana podrían estar amortiguando el impacto general que el estrés en esta actividad profesional se percibe. En cambio, los beneficios laborales y el cumplimiento de los compromisos administrativos, el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales son las condiciones que generan mayor insatisfacción, lo cual es una fiel representación de la realidad del docente venezolano, y que puede explicar las razones fundamentales del malestar que en este gremio se está manifestando en la actualidad.

Millán (2011), estudió la cronopsicología – turno laboral como moderadoras de la disposición a fluir en el trabajo y el bienestar psicológico, con una muestra de 200 participantes, obteniéndose que la mayoría de los docentes presentaron niveles altos de bienestar laboral (59%), y subjetivo (45%); más no así en cuanto al bienestar material, en donde la mayoría obtuvo un nivel medio (40%). Sin embargo; ésta tendencia no fue uniforme para todos los docentes; puesto que existen diferencias estadísticamente significativas e inclusive algún grado de asociación entre el Bienestar Psicológico y el tipo de universidad, el nivel socioeconómico del docente, su edad y ciclo vital, la antigüedad laboral que posee y finalmente su nivel de instrucción. Asimismo, la ausencia de moderación del turno laboral y la tipología cronopsicológica como efecto principal y como efecto de interacción, hace suponer que el valor atemporal del flujo cuando se trabaja, es mucho más poderoso en el momento del día en que se trabaje; tal resultado también podría ser evidencia contraria a la suposición de que la fluidez promueva estados de adicción al trabajo, puesto que si hubiese sido así, aquellos docentes que trabajaban en ambos turnos, hubiesen tenido un aporte significativo al

promover niveles diferencialmente más altos en la relación entre la disposición a fluir en el trabajo y el bienestar psicológico.

Otra investigación es la de Ryff, Singer y Dienberg (2004), quienes encontraron evidencia empírica a favor del bienestar eudaimónico, en Estados Unidos con una de 135 mujeres, en la cual evidenciaron que mientras mayor fuese los niveles de bienestar eudaimónico se presentaban menores niveles de cortisol en la saliva al día, de citocinas pro-inflamatorias, de riesgo cardiovascular y una duración mayor del sueño de movimientos oculares rápidos (MOR o REM en inglés), lo cual está relacionado con diversos indicadores de salud. Su conclusión es que de ambos abordajes (hedónico y eudaimónico), el de mayor poder de predicción es el eudaimónico.

Con estas y otras investigaciones que se exponen en este documento se evidencian las relaciones reconocidas entre las condiciones laborales de empleados en distintos rubros y el impacto o la relación que estas pueden reflejar sobre el bienestar psicológicos de los trabajadores, siendo este un indicado de salud. Sobre la base de estos antecedentes se enmarca esta investigación que da pie a una diagnostico que permita reconocer un perfil especifico a una muestra de carpinteros basado en las percepciones de sus condiciones de trabajo y su estado actual de bienestar psicológico.

II.2. Trabajo Artesanal

Tal como lo plantean Blanch, Sahagún y Cervantes (2010), el "trabajo es una categoría central de la experiencia humana individual y social" (p.174), de allí que, las condiciones en que se realiza el mismo trabajo "constituyen una referencia clave para la evaluación de la calidad de vida en general" (p. 175). Sobre la base de esta afirmación, se reconoce y se hace hincapié que el trabajo como centro de desarrollo humano abarca y constituye uno de los entornos más importantes en lo que se desenvuelven las personas y que interactúa de manera dinámica con el resto de los ámbitos (familiar y social), determinando así la calidad, cantidad y significancia de las relaciones personales.

Sin embargo, ante un escenario de análisis sobre las condiciones de trabajo, es necesario describir con claridad el tipo y nivel de la actividad que realizan estas personas, dado que esta categorización puede variar el impacto de la naturaleza de la tarea, el esfuerzo implicado y las valoraciones sobre las condiciones implícitas o explicitas de la labor. Considerando que el centro de atención del presente estudio descansa en trabajadores de la carpintería es necesario hacer foco en el trabajo artesanal como tipología de análisis.

El trabajo artesanal, hace referencia a los trabajos formales y domésticos dedicados, en orden de importancia, a la carpintería, la alfarería, la cestería y tejidos de fibras vegetales, los textiles y bordados, además de los oficios que tienen relación con la imprenta y la confección de ropa, y los dedicados a hacer adobes y ladrillos, ocupaciones también artesanales aunque involucra menos técnicas que otros oficios. La calidad artesanal deriva del peculiar modo en que el productor, artesano o dueño de un determinado oficio pone en práctica sus calificaciones, habilidades y destrezas obtenidas dentro de un taller que puede ser familiar o de un maestro, que transforme una o varias materias primas en

productos terminados, realizando un trabajo eminentemente manual, aunque se utilicen herramientas auxiliares. La característica del trabajo artesanal es la puesta en práctica de diversas técnicas que conforma un oficio y donde el artesano conoce y puede practicar todas las fases de la elaboración de un determinado producto (Novelo, 2005).

Según el artículo 3 de la Ley de fomento y protección al desarrollo artesanal (1993):

> Se considera artesano y artista popular la persona que usando su ingenio y destreza, transforme materias primas en creaciones autóctonas o en manifestaciones artísticas utilizando instrumentos de cualquier naturaleza. El producto artesanal deberá lograrse mediante la intervención del trabajo manual del artesano, como factor determinante y sin alcanzar producciones en serie equiparables a las del sector industrial (p. 1).

Además, se debe diferenciar según el artículo 7 "entre el artesano aprendiz, artesano profesional y maestro, atendiendo a la experiencia, al grado de perfección de producción y la complejidad de las técnicas empleadas" (Ley de fomento y protección al desarrollo artesanal, 1993, p2). Y con respecto a los incentivos fiscales, el artículo 28 de la ley ya mencionada, "los aportes efectuados por personas naturales o jurídicas, para el desarrollo de la artesanía en Venezuela, se considerarán como donaciones efectuadas a instituciones benéficas, de conformidad como lo establecido en la Ley de Impuesto sobre la Renta" (p.7).

La experticia y la dedicación que requiere el trabajo artesanal, puede impactar con el compromiso con la tarea, y si esta dinámica es positiva la evaluación que realice el trabajador sobre su labor y sobre su condición personal puede constituirse en una experiencia óptima (flujo en el trabajo), el cual se traduce en una sensación de Bienestar, derivado de la percepción de que las propias habilidades son adecuadas para enfrentarse a los desafíos que se

presentan. Al respecto, Millán (2011), plantea que este efecto regularmente sucede en actividades donde se exige a los sujetos que dirijan su comportamiento hacia unas metas específicas y que además, se encuentran reguladas por normas que funcionan como pistas claras para que la persona que ejecuta la actividad sepa si la está haciendo bien o no.

Millán (2011), también destaca que

> La interacción entre la vida familiar, y el lugar de trabajo, repercute directamente en el bienestar percibido y la satisfacción con el trabajo y la familia; llegando inclusive a hipotetizar que las experiencias laborales configuradas positivamente, podrían inclusive tener un efecto amortiguador de las experiencias negativas que podrían surgir en el desempeño de cualquiera de estos roles y/o en las condiciones asociadas a ellos (p.26).

II.3 Bienestar psicológico como indicador de salud

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española (2001), bienestar es una palabra compuesta cuyo origen proviene del latín *bene* y *stare* (bien-estar), y que significa el estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica. No obstante, aun cuando no hay un total acuerdo en su significado, sí lo hay en cuanto a la presencia de una combinación de múltiples factores tangibles e intangibles, que le son tanto dependientes o independientes a la persona y cuya repercusión o consecuencia está en la valoración subjetiva que ésta haga sobre su estado de ánimo actual en diferentes rubros o contextos de la vida.

Desde hace décadas la Psicología como disciplina, ha dirigido importantes esfuerzos a incorporar el estudio de los estados positivos con componentes valorativos o subjetivos relevantes, más allá de la tradición del estudio de los estados psicológicos mórbidos (Millán, 2011); por tanto, "el bienestar psicológico consiste en una plena realización de nuestro potencial psicológico" (Carr, 2004, p.64), esta definición nace desde la perspectiva de la Psicología Positiva que

según Seligman y Csikszentmihalyi (citado en Marsollier y Aparicio, 2011), apunta a la búsqueda del bienestar de los sujetos; además se enfoca en las fortalezas humanas y los aspectos que le permite al sujeto aprender, disfrutar, ser alegres, generosos, serenos, solidarios y optimista.

Según D'Aubeterre (2011), algunos de estos factores relacionados positivamente con bienestar son: el apoyo social, la alegría (felicidad) y optimismo, la edad (citado por Sánchez y Goldstein, 2002), la buena salud (Ryan y Deci, 2001), y principalmente la satisfacción vital que hace referencia a los logros (pasado), felicidad con el presente y optimismo con el futuro (Diener, Suh, Lucas y Smith, 1999).

Oramas, Aldrete, Preciado y González (2007), proponen que estas variables positivas "actúan como mediadoras en esta interacción entre el sujeto con su tarea y las condiciones exteriores en que las realiza" (p.48). Estas variables asociadas al proceso salud-enfermedad, no son las únicas que han sido consideradas por los autores, ya que el bienestar no está determinado sólo por los factores internos del sujeto, sino también por condiciones psicosociales externas, que se encuentran en las diversas áreas donde las personas se desenvuelven.

En síntesis el Bienestar Psicológico es un constructo que expresa los sentimientos y cogniciones positivas del ser humano acerca de sí mismo, definidos por la percepción subjetiva que cada individuo tiene de su propia vida la cual a evaluando integralmente, incluyendo aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico y social. El Bienestar Psicológico tiene variantes temporales por las experiencias vinculadas a la esfera emocional, y de carácter estable a través del tiempo determinándose por elaboración cognitiva y la valoración que hace de las circunstancias que vive o ha pasado a lo largo de su vida (Salas, 2010).

II.3.1 Perspectivas del Bienestar Psicológico

Según Castro (2010), para poder entender el concepto de bienestar es muy importante conocer que existen dos perspectivas con raíces filosóficas diferentes, que son:

- La perspectiva hedónica: propone que un individuo es feliz cuando experimenta más emociones positivas que negativas, es decir esta perspectiva está basada en la balanza afectiva. La emocionalidad positiva está muy ligada a la personalidad y los componentes genéticos heredables. El mundo occidental ha hecho hincapié en este modelo de la satisfacción en el cual la suma de momentos placenteros da como resultado la felicidad y generalmente estos "placeres" se alcanzan fácilmente a través del dinero, razón por la cual las personas igualan dinero con felicidad. En resumen esta perspectiva se define como la búsqueda del placer y las emociones positivas.
- La perspectiva eudaimónica: viene dada por la realización de actividades virtuosas y por la recuperación del significado de la vida, está más relacionada con la calidad de los vínculos, los proyectos personales y el significado vital, en consecuencia esta perspectiva está vinculada al funcionamiento pleno y al desarrollo del potencial humano.

II.3.2 Bases Teóricas bienestar

Existen diversos modelos que explican el bienestar psicológico, y algunos de ellos son:

- Modelo de las 3 vías propuesto por Seligman (2003), en el cual plantea que los estudios de bienestar se pueden clasificar en tres dimensiones la 1) La vida placentera, que incluiría experimentar las emociones positivas

sobre el pasado, el presente y el futuro; 2) La vida comprometida, que se refiere a la puesta en práctica cotidiana de las fortalezas personales con el objetivo de desarrollar un mayor número de experiencias óptimas y 3) La vida significativa, que incluiría el sentido vital y el desarrollo de objetivos que van más allá de uno mismo. Posteriormente en el año 2011 Martin Seligman complejiza este modelo y lo denomina PERMA; que según Aponte (2012) el acrónimo significa: P: Positive Emotions o Emociones Positivas; E: Engagement (Flow) o Compromiso (Flujo); R: Relationships o Relaciones Interpersonales; M: Meaning o Significado y A: Achievement o Logros. Con este nuevo modelo, se reconoce el flujo como uno de los antecedentes que promueven la presencia de un mayor grado de Bienestar Subjetivo en las personas.

- Modelo de Jahoda: se enfoca en la salud mental del individuo y asume la necesidad de considerar los aspectos de la salud física y los aspectos sociales, este modelo plantea una serie de criterios que podrían caracterizar un estado de salud mental positivo, que son: actitudes hacía sí mismo; crecimiento, desarrollo y autoactualización; integración; autonomía; percepción de la realidad y control ambiental (Aponte, 2012)
- Modelo de Bienestar Psicológico de Carol Ryff: propone que a partir de lo los elementos no hedónicos e incluye los diversos aspectos de funcionamiento humano óptimo frente a un funcionamiento deficitario, teniendo como dimensiones: autoaceptación; relaciones positivas; autonomía; dominio del entorno; propósito en la vida y crecimiento personal (Vásquez y Hervás, 2009).

II.4 Condiciones de trabajo

"Todo trabajo es un acontecer que se realiza en el tiempo, un proceso laboral" (Rüssel, 1963, p. 24). Este proceso, implica la interacción de múltiples factores: algunos por parte del trabajador y su conformación socio-cultural y otros

por los que integran a la organización; tiene que ver con las implicaciones subjetivas (relaciones y grupos de pertenencia) y objetivas (itinerarios, objetivos laborales) que conforman el trabajo (Martínez, 2003).

Según Ruiz, García, Declos y Benavides (2007), en las condiciones de trabajo deben considerarse tres aspectos que son:

- El marco jurídico-normativo señalado por las leyes: Ya que es el que coloca límites a la capacidad de decisión unilateral del empresario ya que se establecen obligaciones y derechos a los trabajadores que se concretan en el contrato individual formal.
- Relaciones laborales entendidas: Plantean en un sentido amplio, la dinámica normativa y de control sobre el trabajo y las condiciones de trabajo, fruto de la interacción entre el Estado, las organizaciones empresariales y los sindicatos que se refleja en acuerdos concertados, convenios colectivos y pactos de empresa.
- Las relaciones informales: De tipo vertical entre directivos y trabajadores, y de carácter horizontal entre compañeros de trabajo, que por medios de costumbres contribuyen a la organización del consentimiento y a regular el intercambio del trabajo, estableciendo reglas explicitas y específicas en los centros de trabajo.

En definitiva, siguiendo a este autor, se puede entender que las condiciones de trabajo "es todo aquello que es y gira en entorno al trabajo desde el punto de vista de la incidencia en las personas que trabajan" (Ruiz, García, Declos y Benavides, 2007, p. 18).

Diversas han sido las características de las condiciones de trabajo, que se han asociado con el proceso de enfermedad; es así como Ledesma, Pulido y Villegas (2009) han señalado como tales a la prevalencia de una jornada laboral prolongada; el ritmo de trabajo intenso; la repetitividad de las tareas, la necesidad

de mantener la concentración para no accidentarse; el estar fijo en su lugar de trabajo y la imposición de cuotas crecientes de producción, como eventos que mantienen a los trabajadores en constante tensión, la cual se asocia a numerosos trastornos físicos, psíquicos y psicosomáticos.

Por su parte, Yanes y Primera (2006) encontraron en contextos de trabajo artesanal, que cuando no se tiene un contrato de trabajo escrito, sino apenas un acuerdo verbal entre el dueño de la los medios de producción y los trabajadores, se observa una alta rotación, ausencia de periodos vacacionales que les permitan descansar, e inclusive el disfrute de uno o máximo dos días libres, quienes la mayoría de las veces coinciden con celebraciones o conmemoraciones de fechas religiosas.

Sin embargo Muñoz y Castro (2010), señalan al describir la construcción histórica conceptual de la Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo que en la actualidad se ha ido incorporando también como consideraciones de las condiciones de trabajo, aquellos aspectos de corte más bien psicológico y social y que ello comienza con la Primera Conferencia Internacional de Promoción de la Salud de 1986, realizada en Ottawa - Canadá, de donde surgió la Carta de Ottawa dirigida a la consecución del objetivo de *Salud para Todos* en el año 2000 y que de acuerdo con éstos autores, ella destacó una visión integral de la salud y su relación con otras situaciones de la vida, tales como el trabajo mismo, reclamando además una posición comprometida no sólo con la teoría sino también con la práctica de este enfoque.

Dentro de las acciones formuladas en la Carta de Ottawa para la promoción de la salud se destacan:

- Elaboración de políticas saludables, resaltando la responsabilidad de gobiernos y demás encargados de generar políticas, considerando las consecuencias de éstas en la salud.

- Creación de entornos de apoyo, entendiendo el sistema complejo de interrelaciones sociales para procurar momentos de producción y reproducción adecuados para las personas.
- Fortalecer la acción comunitaria, para incentivar y permitir la construcción en conjunto del reconocimiento de necesidades y propuestas para mejorar la situación, a través del empoderamiento de las comunidades, apoyadas con acceso a información y financiación.
- Desarrollar habilidades personales, con educación y capacitación de personas y grupos, a través de los ambientes sociales en los cuales crece y se desarrolla el ser humano.
- Reorientar los servicios sanitarios, responsabilidad compartida más allá de la sola función clínica y curativa del sector de servicios de salud, involucrando muchos otros sectores y personas de la comunidad para ampliar el enfoque hasta incluir las condiciones culturales. Así como también, trabajar en conjunto educación teórica y formación práctica para crear conciencia al respecto.

Es así como Ansoleaga y Toro (2010) destacan que las condiciones de trabajo que se asocian con un mayor riesgo a sufrir alguna sintomatología depresiva clínica son: el bajo soporte social en el trabajo, el desbalance entre el esfuerzo y la recompensa recibida, la alta demanda psicológica y el estrés elevado por el trabajo.

Así mismo, Feldman y Blanco (2012) señalaron que en cuanto a las investigaciones que abordan los factores psicosociales propiamente dichos, su revisión bibliográfica de una serie de artículos publicados recientemente reflejó que no se han estudiado en la misma medida que factores psicosociales (11.11%) en comparación con las afecciones derivadas de dicho factores psicosociales (88.89%). A su juicio, esto se debe, por una parte, a la falta de instrumentos diseñados y validados en nuestro país y, por la confusión teórica que aún persiste en la cual se equiparan los factores psicosociales laborales con las consecuencias

que los mismos generan sobre la salud de las trabajadoras y trabajadores. Esta confusión aún se observa en mucha de la literatura especializada aunque en los últimos tiempos se han hecho esfuerzos para aclarar esta distinción (Delgadillo, 2011; García, Cortés y Sánchez, 2008).

Sin embargo, de acuerdo con García y Garrigues (1998), además de los aspectos psicológicos, para que existan unas adecuadas condiciones laborales, las empresas deben tomar medidas de seguridad e higiene, que colaboren a un adecuado ambiente laboral y vienen ya establecidas por algún ordenamiento jurídico laboral y que en el caso venezolano se potencia con el advenimiento de una serie de instrumentos jurídicos diseñados para tal fin y que serán descritos con mayor profundidad en apartados posteriores del presente documento.

Por Blanch, Sahagún, y Cervantes (2010), señalan que si se establece como norte la promoción y la prevención como un aspecto normal del quehacer laboral, más que evaluar las condiciones negativas del trabajo (que no debería ser la norma, sino más bien la excepción), se deberían evaluar y promocionar más bien aquellas que sean de carácter positivo; es decir, aquellas condiciones laborales que generan satisfacción, bienestar, felicidad, autorrealización e interacciones positivas en el ambiente; o pueden ser negativas: que se evidencian cuando el trabajador presenta desgaste emocional, la ansiedad, depresión o victimización por causa de discriminación.

II.4.1 Marco jurídico-normativo del trabajo en Venezuela

En Venezuela, existen diversas instituciones y reglamentos que buscan no sólo velar por la integridad física y mental de los trabajadores, sino que también procuran que las empresas tomen las medidas de seguridad e higiene adecuadas. Entre ellos se encuentran:

II.4.1.1 Instituciones

- El Instituto Venezolano de los Seguros Sociales [IVSS]:

Creada en 1944, es una institución pública, cuya misión es "brindar protección de la Seguridad Social a todos los beneficiarios en las contingencias de maternidad, vejez, sobrevivencia, enfermedad, accidentes, incapacidad, invalidez, nupcias, muerte, retiro y cesantía o pérdida de empleo, de manera oportuna y con calidad de excelencia en el servicio prestado, dentro del marco legal que lo regula" (IVSS, 2010, párra.1).

Esta institución tiene como objetivos:

- Aplicar el Régimen de los Seguros Sociales en el ámbito nacional.
- Brindar protección a los trabajadores y obreros, ante las contingencias de vejez, invalidez, sobreviviente y pérdida de empleo, así mismo prestar ayuda económica en los casos de incapacidad temporal, nupcias y funerarias.
- Conformar y regular los procesos inherentes al Servicio de Registro e Información del Sistema de Seguridad Social Integral.
- Prestar asistencia médica curativa y preventiva a todos los venezolanos.
- Desarrollar los mecanismos necesarios que garanticen la prestación de los servicios médicos en estructuras cónsonas y adecuada dotación de recursos.
- Establecer los Procesos de Liquidación y Recaudación de los Recursos Financieros del Sistema de Seguridad Social Integral y su distribución a los respectivos subsistemas.

(IVSS, 2010, párra.3).

- El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales [INPSASEL]:

Creado en el 2002, es un "organismo autónomo adscrito al Ministerio del Trabajo, creado según lo establecido en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, promulgada en el año 1986" (INPSASEL, 2013, párra. 1).

Tiene como objetivos:

- Vigilar y fiscalizar el cumplimiento de las normas
- Prestar asistencia técnica a empleadores y trabajadores
- Substanciar informes técnicos
- Promoción, educación e investigación en materia de salud ocupacional

(INPSASEL, 2013, párra. 9)

II.4.1.2 Leyes, Decretos y Reglamentos

- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras [LOTTT]:

  Tiene como propósito según su Art. 1:

> Proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar. Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo (LOTTT, 2012, p.2).

- La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo [LOPCYMAT], tiene como fin:

> Promueve la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del nuevo Sistema Seguridad Social, abarca la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores y establece las prestaciones dinerarias que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo (LOPCYMAT, 2005, p.3).

Están presentes algunos decretos asociados a las instituciones anteriormente descritas que velan por los deberes y derechos de los trabajadores en vinculación con la Ley, los cuales son elaborados y emitidos por el poder ejecutivo que poseen contenidos normativos reglamentarios y que responden a necesidades específicas que deben atenderse con inmediatez, a saber:

- Relativos a sistema de pensiones del IVSS (2010):
  - Decreto 4.270: 2 de febrero de 2006.
  - Decreto 5.270: 30 de mayo de 2007.
  - Decreto 5.316: 25 de abril de 2007.
  - Decreto 7.401: 30 de abril de 2010.
- Reforma Parcial del Reglamento General de la Ley del Seguro Social (2012). La cual considera modificaciones e incorporación es de artículos referidos a inscripción y cotizaciones al IVSS, incapacidad y asistencia médica, así como la incorporación de asociaciones cooperativas y entidades gremiales.
- Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional establecida por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (2008), quien siendo el instituto llamado a facilitar los mecanismos suficientes para que los actores sociales

sometidos a esta normativa, puedan cumplir cabalmente con sus deberes y obligaciones en cuanto a la atención integral a las trabajadoras y los trabajadores ante la aparición de una enfermedad de origen ocupacional, dicta la presente Norma Técnica de Prevención para la Declaración de Enfermedad Ocupacional, con el fin de orientar y facilitar el cumplimiento de las disposiciones relativas a la declaración de las enfermedades ocupacionales.

- Baremo Nacional para la Asignación del Porcentaje de Discapacidad por Enfermedades Ocupacionales y Accidentes de Trabajo (2013), elaborado por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, el Viceministerio de la Seguridad Social y el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales; el cual permite establecer un rango de puntuaciones según criterio clínico y paraclínico dentro de un margen permitido la intensidad y gravedad de cada patología, tomando en consideración, la edad, actividad laboral y actividades de la vida diaria.

- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002), que tiene por objeto según su Art. 1.

> Crear el Sistema de Seguridad Social, establecer y regular su rectoría, organización, funcionamiento y financiamiento, la gestión de sus regímenes prestacionales y la forma de hacer efectivo el derecho a la seguridad social por parte de las personas sujetas a su ámbito de aplicación como servicio público de carácter no lucrativo, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución, así como en los tratados, pactos y convenciones sobre la materia.

- Ley de reforma parcial del Sistema de Seguridad Social (2012) el cual considera la modificación de algunos artículos relativos a la superintendencia y la tesorería de Seguridad Social.

- Ley del Régimen Prestacional del Empleo (2005), que tiene por objeto:

> Regular la atención integral a las personas integrantes de la fuerza de trabajo en situación de desempleo, a través de la Red de Servicios de Atención Integral a la Persona en Situación de Desempleo.

Estos y otros documento legales sirven de base para garantizar condiciones de trabajo favorable para el trabajador y que sean consonantes con las demandas del empleador, por lo que, toda organización de producción o servicio en Venezuela debe regir sus procesos y condiciones en función a estas normativas y cualquier desvió de la norma debe ser fiscalizado a través de los organismos competentes.

Sin embargo, los marcos jurídicos normativos que regular el trabajo, no son los únicos que garantizan

Según el Consejo Superior Universitario Centroamericano (citado en Marín y Pico, 2004), la salud ocupacional hace referencia: "a la condición física y psíquica que se da en el trabajador como resultado de los riesgos a que se expone de su trabajo en un proceso laboral específico" (p. 16).

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

III.1 Tipo y diseño de investigación

Considerando el tipo de investigación, se enmarca en lo que Kerlinger y Lee (2002), definen como estudios de campo, haciendo referencia a la búsqueda de "relaciones e interacciones entre las variables sociológicas, psicológicas y educativas en estructuras sociales reales" (p. 528), sin la manipulación de variables independientes. Para ello se llevó a cabo un estudio de tipo correlacional que según Hernández, Fernández y Baptista (2007), con el fin de identificar las relaciones entre las variables planteadas a partir de la medición de las mismas y su posterior correlación múltiple.

Debido a esto la investigación será no experimental transeccional correlacional, según Hernández et al. (2007), ya que no se pretendió manipular deliberadamente las variables a estudiar sino que se va a observar su funcionamiento en su contexto natural, en un momento dado del tiempo, con el propósito de determinar relaciones entre variables sin precisar su causalidad.

III.2 Población y muestra

La población de este estudio está conformada por trabajadores de carpinterías del Estado Miranda, especificadamente de las zonas de Guarenas y Guatire. Teniendo un muestreo no probabilístico que según Hurtado (2010), se caracteriza por no conocer la probabilidad que cada elemento tiene de formar parte de la población y la técnica de muestreo accidental ya que según Kerlinger y Lee (2002) "se toman muestras disponibles a mano".

Para determinar el tamaño de la muestra de este estudio se consideró como criterio la potencia estadística, técnica en la que se debe tomar en cuenta la significancia estadística (alfa), las diferencias que existen entre los grupos (tamaño del efecto), y el tamaño de la muestra (n) (Kazdin, 2001). En este sentido, considerando que la técnica de análisis estadístico a utilizar en esta investigación es regresión múltiple, se debe tomar en cuenta según Hair, Anderson, Thatam y Black (1999), el tamaño de la muestra, es por ello que se deberá obtener al menos 10 observaciones por cada variable independiente; para de este modo, garantizar que la técnica de análisis a utilizar es sensible a las diferencias individuales; por ello y considerando que éste estudio está compuesto por 6 variables independientes (6 condiciones de trabajo), lo mínimo requerido es una muestra de al menos 60 participantes.

III.3 Sistema de variables

III.3.1 Variables de estudio

- Variable dependiente: Bienestar Psicológico

Definición Constitutiva: Según D'Aubeterre (2011), es la evaluación que realizan las personas sobre sus vidas, considerando las emociones tanto positivas como negativas, incluyendo aspectos cognitivos y afectivos. Del mismo modo, Díaz (2001) plantea "que un sujeto posee un alto bienestar subjetivo si expresa satisfacción con su vida y frecuentes emociones positivas, y sólo infrecuentemente, emociones negativas" (p. 572).

Definición operacional: Es el grado de bienestar psicológico, expresado en cuatro dimensiones: bienestar psicológico, bienestar material, bienestar laboral y bienestar en las relaciones de pareja, reflejadas en las puntuaciones obtenidas por los participantes en la Escala de Bienestar Psicológico (Sánchez-Cánovas, 2007), indicando que a mayores puntuaciones en la escala para cada subdimensión,

mayor bienestar psicológico general y asociado por cada dimensión, permitiendo así la obtención de una puntuación global para la variable y puntuaciones por dimensiones (D'Aubeterre, 2011).

- Variable independiente: Condiciones Laborales

Definición Constitutiva: Se refiere a las condiciones de trabajo, que no se remite solamente al entorno laboral; sino también a las características del empleo y la organización del trabajo, sino además, a determinados aspectos como la salud, la seguridad, el bienestar y la conciliación trabajo-vida (Millán, Calvanese y D'Aubeterre, 2013).

Definición operacional: Es el puntaje obtenido por cada una de condiciones laborales (6 sub-dimensiones): 1- Regulación, 2- Desarrollo, 3- Organización y entorno material, 4- Organización y entorno social, 5- Organización personal y 6- Ajuste organización-persona; que se interpreta indicando que a mayores puntuaciones en cada sub-dimensión, mejores condiciones laborales (Millán, Calvanese y D'Aubeterre, 2013),

III.3.2 Variables descriptivas

Para esta investigación se consideraran, variables socio demográficas, que nos permitirán primero describir a la muestra y posteriormente para realizar los análisis multivariantes que se llevaran a cabo. Estas variables son:

- Edad
- Ciclo vital
- Ciudad
- Nivel socioeconómico
- Rol (ayudante o carpintero)
- Tipo de trabajo (dependiente e independiente)

- Antigüedad

III.4 Técnica e instrumentos de recolección de información

A continuación se describen los instrumentos que han sido utilizados para recabar la información que permita dar respuesta a la pregunta de investigación planteada. Dicha recolección se llevó a cabo con la técnica de la encuesta la cual consiste en la obtención de datos de interés mediante la interrogación a los miembros de la población o muestra. Estos instrumentos se conformaron en un cuadernillo de evaluación (ANEXO 1).

III.4.1 Escala de Bienestar Psicológico [EBP]

La Escala de Bienestar Psicológico [EBP] de Sánchez Cánovas (2007), está constituida por 65 ítems. Estos están distribuidos de forma diferencial en 4 sub-escalas: bienestar psicológico subjetivo, bienestar material, bienestar laboral y relaciones con la pareja. La escala de respuesta es de tipo Likert de 5 puntos, y tiene una valoración, de *Nunca o Casi Nunca* hasta *Siempre* en las sub-escalas de Bienestar Subjetivo, Laboral y Material; mientras, que en la sub-escala de Relaciones de Pareja su valoración va de *Totalmente en desacuerdo* a *Totalmente de acuerdo*.

La confiabilidad de este instrumento ha sido reseñada por Millán y D'Aubeterre (2011), con una consistencia interna a través del alfa de Cronbach con un valor de α=.923 y resultados significativos de validez convergente, divergente y de constructo con prevalencia de enfermedades fvsicas y trastornos psicolσgicos, evaluacicσn de afecto positivo y negativo, y Burnout.

Para esta investigación no se considerará la sub-escala de Bienestar en Relaciones de Pareja, primero porque requiere que la muestra este conformada según D'Aubeterre (2011), "por personas con relaciones de pareja estable de

naturaleza heterosexual, ya sea por matrimonio o concubinato" (p.55); y segundo porque este aspecto no es considerado en los objetivos de esta investigación.

De forma general, la EBP permite hacer una valoración global del grado de bienestar psicológico de una persona a partir de un índice general que depende de la combinación de sus componentes; que este caso se conformará por las sub-escalas a utilizar que son Bienestar Subjetivo, Laboral y Material.

Estas sub-escalas están constituidas según Sánchez Cánovas (2007), de la siguiente manera:

- *Sub-escala de bienestar psicológico subjetivo*: compuesta por un total de 30 ítems y un puntaje máximo posible de 150 puntos, se refiere a la felicidad o bienestar, en donde se distingue entre satisfacción con la vida por un lado, y el afecto positivo y negativo por otro. El bienestar subjetivo "enfatiza un carácter vivencial en su sentido más amplio" (García y González, 2009. p. 587). Su interpretación comprende una relación escalonada en donde a mayor puntuación, mayor percepción subjetiva de bienestar personal.
- *Sub-escala de bienestar laboral*: compuesta por 10 ítems y un puntaje máximo posible de 50, se basa en la satisfacción o insatisfacción laboral como componente importante de la satisfacción general.
- *Sub-escala de bienestar material*: compuesta por un total de 10 ítems y un puntaje máximo posible de 50, se basa en la medición de la percepción de los ingresos económicos, posesiones materiales y cuantificables, en cuanto a satisfacción e insatisfacción. Se relaciona con "los ingresos económicos, con las posesiones materiales cuantificables, pero siempre desde la percepción subjetiva de la persona" (Garaigordobil, Aliri y Fontaneda, 2009. p. 545).

Así mismo, dada la diferencia en el número de ítems que representan cada sub escala y considerando a su vez una mayor facilidad en la comprensión de los resultados, se llevó a cabo una transformación lineal de los mismos a una escara

percentilar, la cual estandariza las distribuciones a una misma escala de medida, la cual a su vez se interpreta dentro del rango de una proporción o porcentaje.

De acuerdo con Magnuson (1976), éste tipo de transformación permite: "modificar la media y/o la desviación estándar, manteniendo conservando exactamente igual la forma de la distribución y, en consecuencia, las posiciones relativas de los individuos en dicha distribución (Magnuson, 1976, p. 278). La misma es a su vez, recomendada por los autores originales de la validación en Venezuela de dicho instrumento (Millán y D'Aubeterre, 2011, Millán, A., 2011, D'Aubeterre, 2011).

III.4.2 Cuestionario de condiciones de trabajo [qCT]

El qCT, fue diseñado por Blanch, Sahagún y Cervantes, (2010), como una herramienta de evaluación de los componentes psicosociales del entorno laboral en organizaciones de servicio a personas. Luego, Millán, Calvanese y D'Aubeterre (2013), realizaron la validación de este instrumento en una muestra multiocupacional venezolana. Obteniendo al igual que sus creadores 6 sub-escalas que son: 1- Regulación, 2- Desarrollo, 3- Organización y entorno material, 4- Organización y entorno social, 5- Organización personal y 6- Ajuste organización-persona.

Del mismo modo según Millán, Calvanese y D'Aubeterre (2013), las puntuaciones de esta escala puede extenderse desde "1" (total desacuerdo) al "7" (total acuerdo) para las sub-escalas: Ajuste Organización-Persona y adaptación Persona-Organización, mientras que para el resto de las sub-escalas va desde "0" (valor pésimo) a "10" (valor óptimo). Por último, es importante destacar que en el instrumento se tuvo un alfa de Cronbach de 0.875.

Al igual que sucedió con la escala de bienestar psicológico, también se lelvó a cabo la transformación lineal de cada una de las condiciones de trabajo a una

escala percentilar, de manera facilitar la comprensión de los resultados, la cual se interpreta dentro del rango de una proporción o porcentaje y porque existe un número dispar de ítems entre cada una de las condiciones de trabajo, facilitando con ello su comparación.

III.4.3 Instrumento de Estratificación Social de FUNDACREDESA

El Método Graffar de la Fundación Centros de Estudios Biológicos sobre Crecimiento y Desarrollo de la Población Venezolana [FUNDACREDESA], es una técnica derivada del método Graffar, en la cual se investigan 4 variables, para determinar el estrato socioeconómico de la familia (Goncalves, 2012). El nivel socio económico se calcula a partir del método que establece la Gerencia de Estadísticas Económicas del Banco Central de Venezuela [BCV] (2007), en el que se genera un índice socioeconómico mediante el uso de puntajes asociados a un conjunto de variables, tales como: profesión del jefe del hogar, nivel de instrucción de la madre, principal fuente de ingreso y condiciones de alojamiento. Considerando, los puntajes esta escala compuesta por 5 estratos a saber: nivel I, nivel II, nivel III, nivel IV y nivel V, que van de mayor nivel socioeconómico al menor (Seijas, 1998).

La confiabilidad del instrumento fue realizada por Contasti (1975), y Laxage, Noguera y Méndez (1986); este último utilizó el método de consistencia interna por correlación inter–ítems, obteniendo coeficientes que varían entre los 0,62 y 0,75 puntos. Su validación se realizó de acuerdo con Mendoza (2007), en diferentes instancias; la primera por una estructura unifactorial por medio del análisis de componentes principales, en cinco clases sociales a partir del análisis de una muestra original de 3850 personas; y la segunda por su correlación con diversas variables antropométricas y clínicas realizadas por múltiples estudios del Proyecto Venezuela elaborado por FUNDACREDESA.

Como ésta variable representa una condición sociodemogrfica y su uso en el estudio es únicamente descriptivo, no se requirió desarrollar ninguna transformación lineal de la misma.

III.4.4 Encuesta socio demográfica

En esta investigación se realizó una breve consulta socio demográfica, en la que se preguntará: edad, ciclo vital, ciudad, nivel socioeconómico, rol (ayudante o carpintero), tipo de trabajo (dependiente e independiente), y antigüedad. Esto ha permitido realizar el análisis socio demográfico en la muestra a estudiar (trabajadores en carpinterías de Guarenas/Guatire).

III.5 Procedimiento de medición

Para llevar a cabo la investigación fue necesario el desarrollo de una fase preparatoria que permitió la organización de los elementos requeridos para la evaluación propuesta. Posteriormente una fase de procesamiento y análisis, en la que se realizaron los procedimientos necesarios para la obtención de datos e información que permitieron cumplir con los objetivos propuestos.

5.6.1 Fase preparatoria

Esta fase incluye todas aquellas actividades que permitieron:

- Recopilar de información correspondiente al apoyo teórico al respecto de las variables de estudio, a través de documentos bibliográficos, electrónicos y hemerográficos disponibles.
- Elaborar del cuadernillo compuesto por las diversas escalas y cuestionarios de recolección de información.
- Elaborar un listado de empresas relacionadas al trabajo de carpintería de la zona de Guarenas/Guatire en el Edo. Miranda, para iniciar el contacto y solicitud de colaboración.
- Concertar citas con las organizaciones participantes y horarios disponibles de sus trabajadores para recolectar la información.

- Aplicar los instrumentos de recolección de información a los trabajadores participantes.

5.6.2 Fase de procesamiento y análisis

Esta fase incluye todas aquellas actividades que permitieron responder a la pregunta de investigación planteada y a los objetivos presentados a partir de la información recopilada a través del cuadernillo anteriormente descrito, para ello se procedió a:

- Codificar los datos de acuerdo a las escalas propuestas para cada apartado del cuadernillo.
- Diseñar de las matrices de procesamiento que permitieron realizar las operaciones para la obtención de los puntajes por dimensión en cada una de las variables de estudio.
- Procesar estadísticamente los datos recolectados de acuerdo a la naturaleza de cada una de las variables en estudio con el apoyo de las técnicas expuestas en el apartado de estrategia de análisis de resultados.

5.6.3 Fase de resultados y discusión

A la luz de los resultados ofrecidos con respecto a cada una de las variables consideradas se discuten a partir de los elementos teóricos descritos inicialmente a fin de dar respuesta al último objetivo de investigación a partir del contraste con los resultados presentados por otras investigaciones.

III.6 Estrategias de análisis de resultados

III.6.1 Estadísticos descriptivos univariantes

Inicialmente se realizan las operaciones estadísticas correspondientes a las variables sociodemográficas, con el objetivo de caracterizar a la muestra obtenida, así como también el análisis descriptivo de las variables de estudio.

Considerando los objetivos de la investigación se procedió a calcular un conjunto de estadísticos descriptivos sobre las variables estudiadas que permitieron el perfil de las condiciones del trabajo que se relacionan con el bienestar psicológico de una muestra de trabajadores en carpinterías de Guarenas/Guatire, específicamente estadísticos de tendencia central (moda, mediana y media), variabilidad (desviación típica, mínimo, máximo y coeficiente de variación), y estadísticos para la forma de la distribución (asimetría y kurtosis), de acuerdo a la naturaleza de las variables, estos acompañados de gráficas que los ilustran y que permiten evidenciar las distribuciones de los valores resultantes.

Los procesamientos univariantes para la variable dependiente y las independientes se comparan directamente con los datos normativos para bienestar psicológico (Millán y D'Aubeterre, 2011), condiciones de trabajo (Millán, Daubeterre y Calvanesse, 2013), lo que permitió la comparación directa de las distribuciones de puntajes en función de los valores mínimos y máximos, la media aritmética como estadístico de tendencia central, la desviación en gráficos de caja y bigote permitiendo así determinar si el comportamiento de la muestra en las variables en estudio, es menor, mayor o similar al comportamiento de la muestra normativa que se tomó como referencia.

Asimismo, se determinó, el nivel para cada una de las dimensiones de las variables en función a su mayor frecuencia de aparición (Modo), en la muestra de estudio. Se establecieron los porcentajes para los tres niveles (alto, medio, bajo) en cada una de las dimensiones de la variable en la muestra de estudio y su distribución gráfica.

III.6.1 Correlaciones bivariadas

Se calcularon estadísticos de correlación entre las variables a fin de determinar cuáles de estas podrían estar asociadas entre sí. Inicialmente se

ofrecen las correlaciones entre las dimensiones de las variables y posteriormente los cruces entre las diferentes variables. El estadístico seleccionado para establecer las correlaciones entre las variables fue el coeficiente de correlación de Pearson de acuerdo con la naturaleza de las variables en estudio. Representa el grado de cambio en la variable dependiente asociado a la independiente. Es la forma que adopta la relación entre las distintas variables independientes con la variable dependiente. Para ello se hace uso del coeficiente de determinación (R^2) y el coeficiente de determinación ajustado o corregido (R^2 Corregido), los cuales expresan la proporción de varianza de la variable dependiente que es explicada por la combinación lineal de las variables independientes.

III.6.3 Correlación Múltiple

Según Hair et al. (1999), es una técnica estadística, utilizada para analizar las relaciones entre una sola variable dependiente (variable de criterio) y varias independientes (variables predictoras).

III.6.3.1 Supuestos estadísticos

Hair et al. (1999), plantean que para llevar a cabo una regresión múltiple se deben cumplir con 4 supuestos estadísticos, que son:

- *Normalidad*: Es verificar si la distribución obtenida se aproxima a una distribución normal. Este supuesto es corroborado a partir del cálculo de la curtosis multivariada de Mardia. Con un valor menor a -2 o mayor a +2 el índice estandarizado, se puede rechazar el supuesto de perfil normal o mesocúrtico con una $p<0.01$ (Landero y Gonzalez, 2007).
- *Homocedasticidad*: Supone la constancia de los residuos para los valores que van tomando las variables independientes (Hair y et al., 1999); en tal sentido se esperaría que los datos se dispersen en forma de círculo y de

forma simétrica a lo largo de un diagrama de dispersión. Con respecto al criterio de simetría, Pardo y Ruiz (2002), comentan que con respecto a los pronósticos tipificados (ZRESID), el 95% de los datos deberían estar dentro de los límites de ± 1,96 desviaciones estándar y en el caso de los residuos estudentizados (SRESID), el 95% de los datos deberían estar dentro de los límites de ± 1,96 desviaciones estándar.

- *Independencia de los términos de error*: Supone que la diferencia entre los valores observados y pronosticados (residuos), son independientes entre sí o lo que es lo mismo, no están autocorrelacionados; cumpliéndose así el criterio de aleatoriedad de los errores. Para identificar el cumplimiento del criterio de independencia, se analiza el valor del estadístico Durbin – Watson, el cual oscila entre 0 y 4, tomando el valor de 2 cuando los residuos son completamente independientes (Pardo y Ruiz, 2002).
- *Normalidad de la distribución de los errores*: Supone que la distribución de los residuos tiene forma normal y para evaluarlo, puede hacerse uso del análisis gráfico, o de las pruebas de Kolgomorov – Smirnov o de Shapiro – Wilks.

III.6.3.2 Regresión múltiple

Es una técnica estadística utilizada para evaluar la relación entre varias variables independientes (predictoras o explicativas), y otra variable dependiente (criterio, explicada o respuesta). Estos modelos de regresión dan información de la presencia de relaciones múltiples, mas no de causalidad.

Para llevar a cabo el análisis de regresión múltiple deben considerarse los resultados relativos a:

- *Significación del modelo de regresión*, el cual permite evaluar la hipótesis nula de que la variable dependiente no está influenciada por las variables independientes, por lo que se espera que la variabilidad observada en los

datos son generadas por azar; dicha evaluación se realiza a partir de un análisis de varianza [ANOVA].

- *Bondad de ajuste*: se evidencia a partir del cálculo de R cuadrado es el porcentaje de reducción de la incertidumbre cuando se conocen las variables independientes, que también se considera el porcentaje de ajuste del modelo a los datos, por lo que mientras más se aproxime a 1 se espera que el modelo sea más explicativo.
- *Coeficientes de correlación estimados*: El estadístico t indica si la información proporcionada por cada una de las variables independientes es redundante con respecto al valor critico de 0.05, por lo que se espera que valores menores al valor de contraste indicaran aquellas variables que han sido seleccionadas como significativas para la entrada al modelo de regresión múltiple. El criterio de Tolerancia por su parte permite identificar si las variables independientes son combinaciones lineales de las restantes, es decir, si comparten varianza, por lo que se esperan que aquellos valores próximos a cero indicaran variables que son combinaciones de otras, y por lo tanto saldrán del modelo de regresión. La tolerancia por tanto es la proporción de la VI que no está asociada (no depende), al resto de las VI incluidas en el modelo.

III.7 Consideraciones éticas

Durante el proceso de recolección de la muestra y durante el análisis de los resultados se tomaron en cuenta las siguientes consideraciones éticas:

- Ofrecer información del trabajo de investigación tanto a las instituciones con las que se trabajarán como a los participantes voluntarios, describiendo el objetivo del estudio y la finalidad del mismo, atendiendo cualquier requerimiento de información que se solicite.
- Velar por la confidencialidad y anonimato de los participantes de la investigación, el cual se garantizará con la no inclusión de datos personales y/o de identificación en los cuadernillos. Para ello se suministró un formato de consentimiento a los participantes para asegurar la participación de manera voluntaria y que conozcan de que se trata la investigación.
- Informar a las instituciones y a los representantes legales que los resultados y análisis realizados durante la investigación, sólo cumplirán con fines académicos y de investigación, por lo que sus resultados no pueden ser considerados para emitir juicios de valor sobre los participantes.

CAPITULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

Con el objetivo de identificar el perfil de las condiciones del trabajo que se relacionan con el bienestar psicológico de una muestra de trabajadores en carpinterías de Guarenas/Guatire, se presentan a continuación los resultados correspondientes al procesamiento de datos que permiten dar respuesta a la pregunta de investigación propuesta.

IV.1 Descripción de la muestra de estudio

A continuación se presentan los resultados del análisis de las variables descriptivas sociodemográficas que permiten dar a conocer las características más relevantes de la muestra de trabajadores.

IV.1.1 Edad

La muestra estuvo conformada por 61 trabajadores con edades comprendidas entre 24 años hasta 65 años, cuyo promedio oscila entre los 40 años siendo esta una distribución de edad relativamente homogénea con asimetría positiva indicando que la mayor parte de la muestra se ubica hacia las mayores edades, tal como se evidencia en la tabla 1.

Tabla 1: Estadísticos descriptivos para la Edad

n	61
Promedio	40.33
Modo	Adulto Temprano
Mínimo	24
Máximo	65
Des. Est.	11.96
C.V. Media	29.66%
Asimetría	0.64

Curtosis	-0.18

IV.1.2 Ciclo vital

El ciclo vital, no es más que, una categorización de la variable edad en etapas de vida, que como lo han analizado algunos autores pueden proporcionar el marco para comprender el desarrollo adulto. De acuerdo con Flores (2001), "cada era o fase presenta periodos de transición, los cuales duran, aproximadamente, cinco años y, juntos confirman la macroestructura del ciclo de la vida" (p.20).

El modelo propuesto por Levinson (1996, citado en Flores, 2001), incluye periodos de estabilidad en el que se conforman estructuras y periodos de transición, en los que se cambian las estructuras. A grandes rasgos los periodos pueden ser caracterizados de la siguiente forma:

- Preadultez (0 a 22 años): en esta fase se dan los procesos formativos en los sujetos hasta conformar la independencia
- Transición a la primera adultez (17 a 22 años): es la etapa de cierre de la preadultez y la apertura a la primera adultez.
- Primera Adultez o temprana (te (22 a 45 años): es el período de mayor energía en la que se evidencian contradicciones e indicadores de estrés.
- Adultez Media (40 a 65 años): en este período se modifican aspectos insatisfactorios de la estructura de la vida, produciéndose, ajustes psicológicos. Se caracteriza por la aparición de una nueva estructura en relación con el trabajo, la familia y las amistades.
- Adultez tardía (60 a 65 años): se dan por concluidos los esfuerzos de la adultez media. Esta etapa incluye la finalización del empleo y se inician los procesos de desvinculación organizacional.

Haciendo referencia a los resultados que se presentan en la figura 1, se videncia que la mayoría (57%), de los trabajadores que conformaron la muestra se

encuentran en un periodo de adultez temprana, que tal como lo planean los autores son aquellos periodos de vida en los que se evidencian mayores demandas físicas o cognitivas que podrían desencadenar mayores niveles de estrés, disminuciones en el bienestar psicológico y por ende en la salud en general. La otra parte de la muestra (43%) se distribuye en periodos de adultez superiores que implican estabilidad y ajuste a las demandas externas.

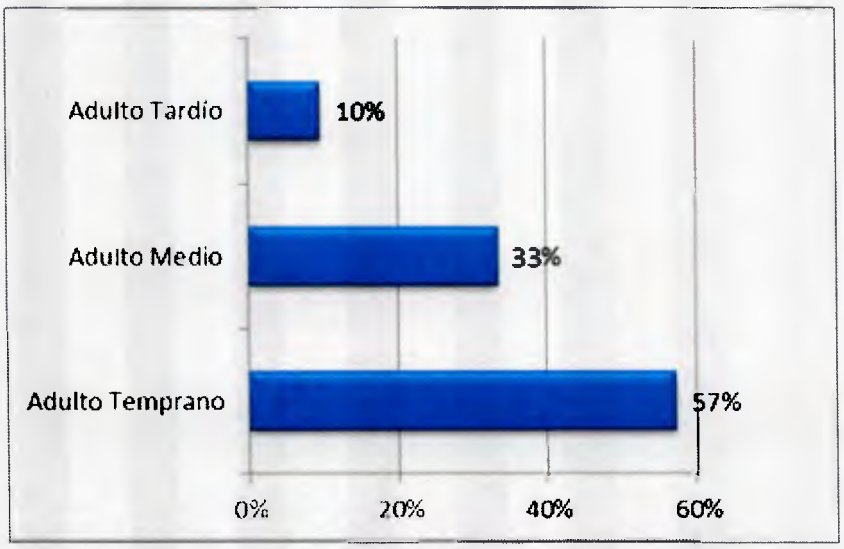

Figura 1: Distribución de la muestra por ciclo vital

IV.1.3 Ciudad

La muestra que conformó esta investigacion estuvo restringida a dos sectores del estado Miranda, ampliamente reconocidos por sus caracteristicas de ciudad dormitorio para todas aquellas personas que laboran el ciudad capital (Caracas), asi como, un nicho en el que se agrupan centros de produccion y manufactura de empresas medianas y pequeñas.

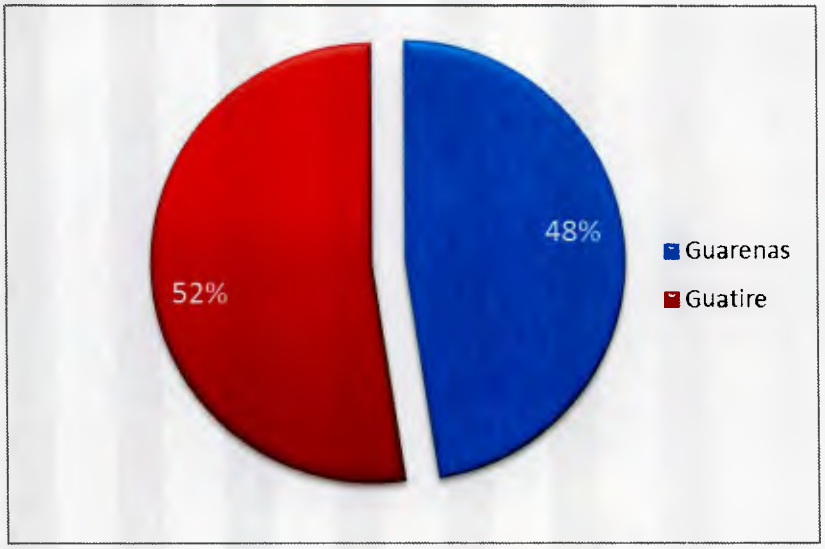

Figura 2: Distribución de la muestra por ciudad

IV.1.4 Nivel socioeconómico

Los resultados descriptivos que hacen referencia al nivel socioeconómico evidencian que los trabajadores que conformaron la muestra de estudio pertenecen en su mayoría a trabajadores de nivel 4 correspondiente clase obrera, sin dejar de considerar un importante 33% de trabajadores que forman parte del nivel III correspondiente a la clase media baja en términos de estratificación social, que se caracteriza por ser la clase trabajadora y a cambio reciben un salario o contraprestación económica, sin ser propietarios individuales de los medios de producción, lo cual es coincidente con los resultados descritos en el apartado tipo de trabajo que muestra la relación de dependencia de dichos trabajadores.

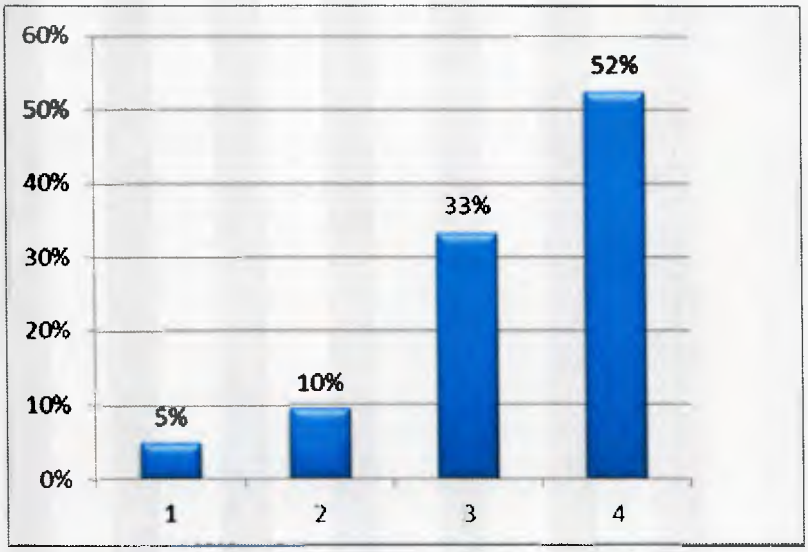

Figura 3: Distribución de la muestra por nivel socioeconómico

IV.1.5 Rol

Al evaluar el rol que cumplen en su ámbito laboral, se muestra en la figura 4 que la mayoría de las personas que conformaron la muestra son carpinteros principales, por su parte solo un 5% corresponden a trabajadores cuyas funciones se limitan al trabajo auxiliar o de asistencia.

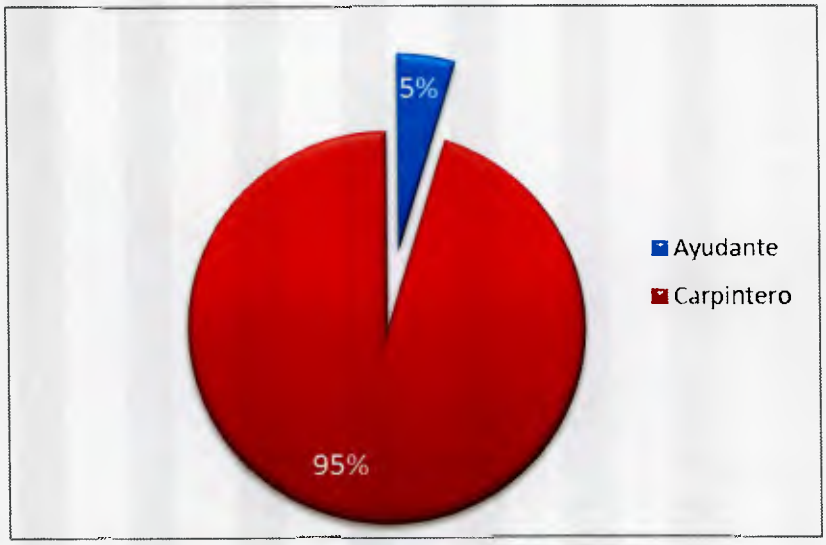

Figura 4: Distribución de la muestra por rol de trabajo

IV.1.6 Tipo de trabajo

Al evaluar el tipo de trabajo que realizan los carpinteros en términos de su relación de dependencia o independencia con respecto a una estructura laboral, se evidencio que la muestra de estudio presenta en su totalidad dependencia laboral con alguna organización, empresa o asociación registrada por un tercero.

IV.1.7 Antigüedad

En relación a la antigüedad laboral, los resultados de la Tabla 2 muestran las distribuciones en años como trabajadores de la carpintería como labor y como trabajadores en el lugar actual en el cual se desempeñan. Al respecto se evidencia un promedio de 9 años de trabajo aproximado en el ramo, aun cuando la muestra evaluada muestra que la mayor parte de presentan al menos 3 años en la labor de la carpintería y aproximadamente 6 años en el trabajo actual.

Tabla 2: Estadísticos descriptivos de antigüedad laboral

Estadístico	**Antigüedad como Carpintero (en años)**	**Antigüedad en la Carpintería Actual (en años)**
Mínimo	2	0
Promedio	8.79	5.11
Modo	3.21	6.00
Máximo	24	16
Des. Est.	6.76	4.30
C.V. Media	76.90%	84.20%
Asimetría	1.22	1.41
Curtosis	0.48	2.55

IV.2 Bienestar psicológico

De acuerdo con los resultados evidenciados en la Tabla 3, los promedios de puntajes para el índice general de bienestar psicológico y sus dimensiones (subjetivo, material y laboral), son ligeramente altos en la muestra de estudio, con énfasis en puntuaciones promedio mayores para la dimensión de bienestar laboral. En cuanto a la variabilidad de estas distribuciones de puntajes se puede observar a partir de los C.V. Media que la distribución de la muestra de estudio es homogénea para todas las dimensiones que se evalúan, siendo la de mayor variabilidad la de bienestar material. Todas las distribuciones de bienestar general y sus dimensiones presentan asimetrías negativas evidenciando un sesgo hacia los valores más bajos de la distribución, ubicando así la mayoría de las puntuaciones de bienestar hacia los valores más altos, siendo estas distribuciones leptocurticas.

Tabla 3: Estadísticos descriptivos y supuestos para Bienestar psicológico y sus dimensiones

Estadístico	Bienestar Subjetivo	Bienestar Material	Bienestar Laboral	Bienestar General
Mínimo	0.70	0.52	0.78	0.71
Promedio	0.81	0.80	0.92	0.84
Modo	Alto	Alto	Muy Alto	Muy Alto
Máximo	0.86	1.00	0.98	0.93
Des. Est.	0.06	0.15	0.06	0.08
C.V. Media	6.90%	18.68%	6.91%	9.14%
Asimetría	-1.25	-0.72	-0.85	-0.79
Curtosis	-0.20	-0.32	0.12	-0.99

En una revisión categórica de las dimensiones de la variable dependiente y se refuerzan en la tabla 4 los resultados anteriormente presentados en la tabla 3, indicando que los trabajadores que conforman la muestra de estudio muestran altos niveles de bienestar subjetivo y material, y muy altos niveles de bienestar laboral y general, lo cual evidencia un importante ajuste entre las demandas y las

expectativas de su día a día, de su trabajo, de sus recursos y de su evaluación general.

Tabla 4: Niveles de Bienestar Psicológico

Nivel	Bienestar Subjetivo	Bienestar Material	Bienestar Laboral	Bienestar General
Muy Alto	10%	24%	81%	57%
Alto	67%	33%	10%	19%
Medio	24%	19%	10%	24%
Bajo	0%	24%	0%	0%
Muy Bajo	0%	0%	0%	0%

Por su parte al evaluar las diferencias en términos de variabilidad entre ambas distribuciones (de estudio y normativa), se hace uso de la prueba de Levene la cual suponen que las varianzas son iguales para todos los grupos con un nivel crítico de 0,05. Por su parte los resultados presentados en la prueba T para la igualdad de medias rectifican estos resultados indicando que las medias de ambas distribuciones difieren significativamente. Los resultados que se muestran en la tabla 5 evidencian el rechazo de la hipótesis de igualdad y por ende se entiende que ambas distribuciones tienen varianzas distintas.

Tabla 5: Evaluación de igualdad de medias para la muestra de estudio y la muestra normativa

Prueba de muestras independientes	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias			
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias
Bienestar General	4.460	.035	-4.236	756	.000	-.11683

La figura 5 muestra la comparación de la distribución de la muestra normativa presentada en el estudio de Millán y Daubeterre (2011), donde participaron 774 trabajadores multiocupacionales. Al analizar los comportamientos de las distribuciones para ambas muestras (normativa y de estudio), la muestra de carpinteros presentan mayores puntuaciones en bienestar general, tal como se

aprecia en la figura 5, ubicándose todas las medidas de tendencia central por encima del promedio en la muestra normativa, ocasionando así, que este comportamiento sea mucho más homogéneo de la muestra de estudio, e inclusive el valor mínimo obtenido en bienestar general está ligeramente por debajo del promedio en la muestra normativa.

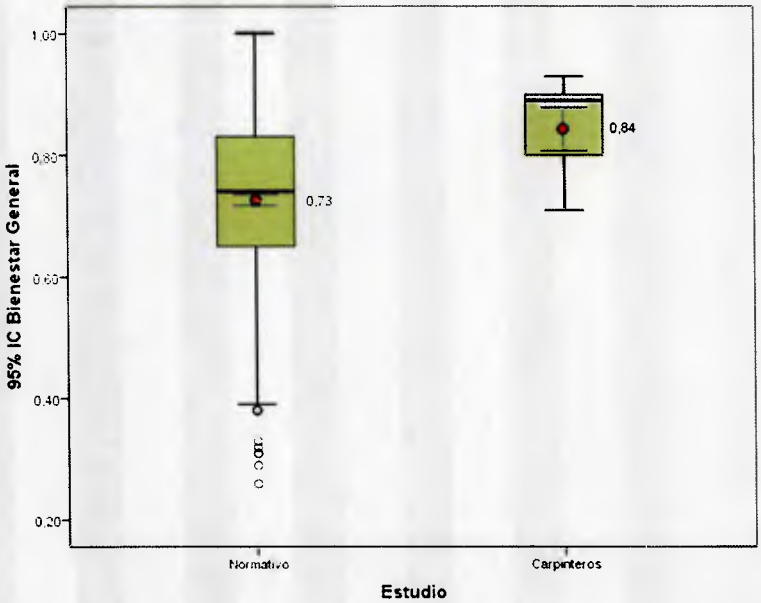

Figura 5: Descriptivos para la muestra de carpinteros en comparación con muestra normativa de bienestar general

Retomando la definición de bienestar psicológico presentada por Sánchez Cánovas (1998, citado en Millán y Daubeterre, 2011), que se define como "aquel sentido de felicidad que es una percepción subjetiva; aquella capacidad para reflexionar sobre la satisfacción con la vida o sobre la frecuencia e intensidad de las emociones positivas" (p. 55), se evidencia que en la muestra de carpinteros que forman parte de este estudio, tienen una alta valoración de su vida y/o de las emociones positivas que experimentan pese al ciclo de vida de adultez temprana en el que se encuentra la mayoría de la muestra donde se esperan mayores exigencias cognitivas y emocionales que desencadenen mayores desajustes entre demandas y expectativas, y al nivel socioeconómico de clase obrera donde mantienen una relación de dependencia laboral.

IV.3 Condiciones laborales

Considerando los altos y positivos resultados de bienestar psicológico que muestran los trabajadores, es importante reconocer aquellos elementos externos que puedan ser manipulables a mediano o largo plazo a través de estrategias de intervención que puedan estar relacionadas con estos altos niveles de bienestar; y asumiendo la importancia del ámbito laboral en la cotidianidad de las personas, siendo este uno de los espacios en los cuales se invierte la mayor cantidad de tiempo diario además del descanso, es necesario reconocer cuales de las condiciones de trabajo a las cuales se enfrentan pueden establecer relaciones significativas con su evaluación de bienestar, retomando lo planteado por Millán et al. (2013), sobre "la importancia de la medición y promoción de aquellos componentes de las condiciones de trabajo que hacen referencia a consecuencias positivas, como la satisfacción, el bienestar y las interacciones positivas en el ambiente laboral" (p29).

De acuerdo con el modelo de Blanch, Sahagún y Cervantes (2010), las condiciones de trabajo se configuran en torno a una triple relación de la organización con el método, con el entorno y con la persona, de allí que los resultados que se presentan muestran estas combinaciones que consideran componentes centrales de la "dimensión psicosocial, subjetiva y percibida de las condiciones de trabajo en organizaciones de servicio a personas, incluyendo aspectos de tales condiciones que, en función de su presencia e intensidad, pueden funcionar como factores protectores y promotores de salud, bienestar y calidad de vida laborales o bien, por el contrario, como factores de riesgo psicosocial" (p. 178).

Los resultados que se muestran en la tabla 6, se presentan las dimensiones consideradas por el modelo de Blanch, Sahagún y Cervantes (2010), donde se evidencian puntuaciones altas en un intervalo de 0 a 1. Haciendo referencia a la dimensión ajuste organización persona se consideran aspectos relativos a la

satisfacción de los intereses personales, las exigencias de acuerdo a sus capacidades y el cumplimiento de expectativas y aspiraciones, que de acuerdo con los resultados objetivos el promedio en las puntuaciones en esta dimensión tiende a valoración altas aun cuando la mayoría de las personas que conforman la muestra se encuentran en puntuaciones medias; en términos de variabilidad esta distribución es homogénea y sesgada positivamente.

En cuando a la dimensión adaptación persona organización se evidencia puntuación medias, aun cuando su promedio es el más alto de todas las dimensiones, lo que se explica por la asimetría negativa que se muestra (coleada a la izquierda), y que hace referencia al ajuste con las políticas, valores y responsabilidades que exige la labor, así como la responsabilidad con los tiempos y ritmos de trabajo, siendo esto muy acorde con la naturaleza de la labor de los carpinteros quienes en su mayoría reciben ingresos por producción en función a las demandas, lo que constituye una condición necesaria en este perfil.

En la dimensión desarrollo se evidencian puntuaciones muy altas para la mayoría de las personas que conforman la muestra y una distribución homogénea, lo que hace referencia a la satisfacción referente a la autonomía en la toma de decisiones, oportunidades de formación, apoyo recibido y justicia en la contratación y remuneración.

En cuanto a la dimensión organización y entorno social se muestran puntuaciones medias para la mayoría con promedios altos en dicho factor, lo que explica la asimetría negativa de la distribución que presenta un 18% aproximadamente de heterogeneidad. Por su parte esta dimensión refiere a las relaciones con los compañeros, el respeto y el reconocimiento en el ambiente de trabajo.

La dimensión organización entorno material tiene que ver con el entorno físico,, las instalaciones y equipamientos así como los recursos la prevención de

riesgos y servicios auxiliares de limpieza y seguridad del entorno de trabajo, el cual es evaluado positivamente con puntuación muy altas por los carpinteros de la muestra siendo una distribución de puntuaciones muy homogénea.

Por último la dimensión de regulación toma en cuenta aspectos relativos al tiempo de trabajo (ritmos y descansos), la retribución económica y la carga de trabajo, la cual es valorada con muy altas puntuaciones por los carpinteros siendo esta distribución homogénea, lo que indica un alto grado de acuerdo entre las puntuaciones ofrecidas para esta dimensión.

Tabla 6: Estadísticos descriptivos y supuestos para Condiciones de trabajo

	Ajuste Organización-Persona	**Adaptación Persona-Organización**	**Desarrollo**	**Organización y Entorno Social**	**Organización y Entorno Material**	**Regulación**
Mínimo	0.61	0.60	0.53	0.55	0.60	0.40
Promedio	0.78	0.86	0.63	0.85	0.74	0.69
Modo	Medio	Medio	Muy Alto	Medio	Muy Alto	Muy Alto
Máximo	1.00	1.00	0.95	1.00	0.90	0.90
Des. Est.	0.12	0.11	0.13	0.15	0.10	0.15
C.V. Media	15.60%	12.89%	20.45%	17.94%	13.19%	21.33%
Asimetría	0.61	-1.49	1.78	-1.11	0.91	-0.36
Curtosis	-0.52	1.53	2.31	-0.09	-0.36	-0.45

Haciendo una evaluación por rangos de las puntuaciones analizadas previamente para cada una de las dimensiones se puede observar que el ajuste organización persona, la adaptación persona organización y lo referido a la organización y el entorno social son los factores con las puntuaciones más bajas para la muestra, aun cuando estas están en niveles medios en la evaluación, lo que podría dar un primer indicativo de aquellos aspectos externos relativos al trabajo que pueden ser intervenidos en primera instancia para mejorar las condiciones y la percepción del trabajador sobre las mismas, aun cuando esto no

quiera decir, que cambios en estas dimensiones suponen directamente mejoras en la evaluación general.

Por su parte las dimensiones de desarrollo, organización y entorno material así como la dimensión de regulación poseen la mejor evaluación llegando a niveles muy altos de valoración para la muestra de estudio.

Tabla 7: Niveles de Condiciones de trabajo

	Ajuste Organización-Persona	Adaptación Persona-Organización	Desarrollo	Organización y Entorno Social	Organización y Entorno Material	Regulación
Muy Alto	42.86%	9.52%	71.43%	33.33%	76.19%	57.14%
Alto	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Medio	57.14%	80.95%	9.52%	66.67%	23.81%	33.33%
Bajo	0.00%	9.52%	19.05%	0.00%	0.00%	0.00%
Muy Bajo	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	9.52%

Al realizar una comparación de los resultados de la muestra de estudio con la muestra normativa de la cual se establecieron los estándares de puntuación para una muestra multiocupacional llevada a cabo por Millán et al (2013), con 646 trabajadores activos. Las figuras 6 a 11 muestran las distribuciones de las puntuaciones a través de gráficos de caja y bigote para las seis dimensiones que corresponden a las condiciones de trabajo. A rasgos generales y considerando las diferencias en el tamaño de la muestra, se evidencia que los resultados para los carpinteros muestran valoraciones positivas más altas en promedio que para la muestra normativa del cuestionario de condiciones laborales, por lo que se hace necesario evaluar si las diferencias en los promedios presentados son estadísticamente significativas.

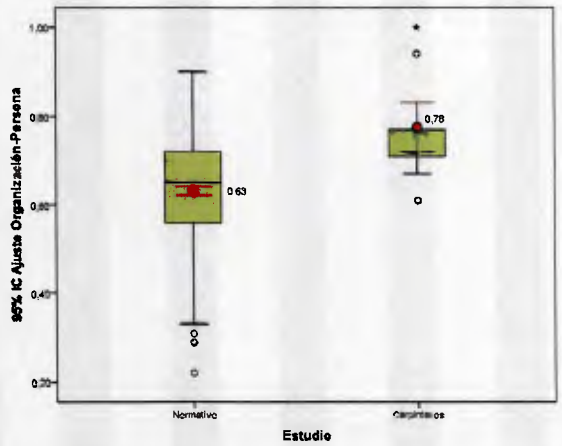

Figura 6: Descriptivos para la muestra de carpinteros en comparación con muestra normativa de Ajuste Organización – Persona

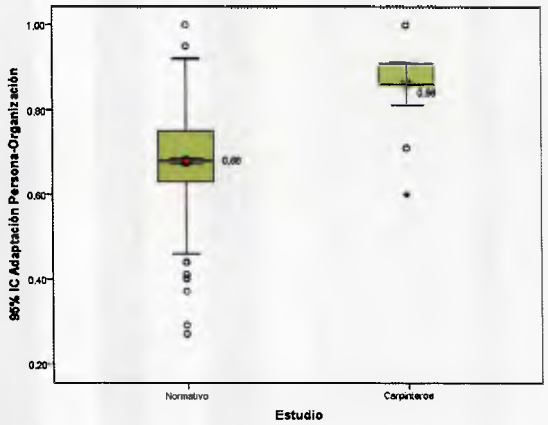

Figura 7: Descriptivos para la muestra de carpinteros en comparación con muestra normativa de Adaptación persona-organización

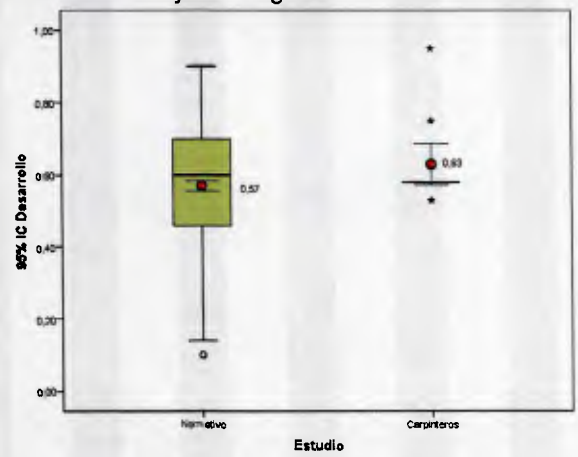

Figura 8: Descriptivos para la muestra de carpinteros en comparación con muestra normativa de Desarrollo

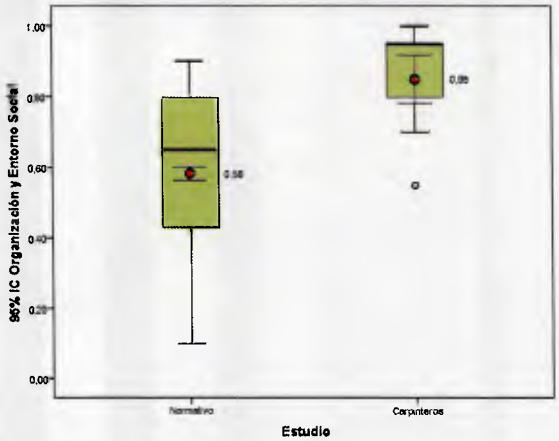

Figura 9: Descriptivos para la muestra de carpinteros en comparación con muestra normativa de Organización y entorno social

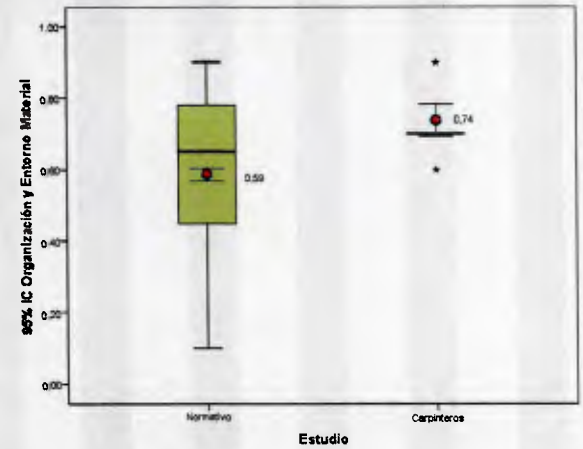

Figura 10: Descriptivos para la muestra de carpinteros en comparación con muestra

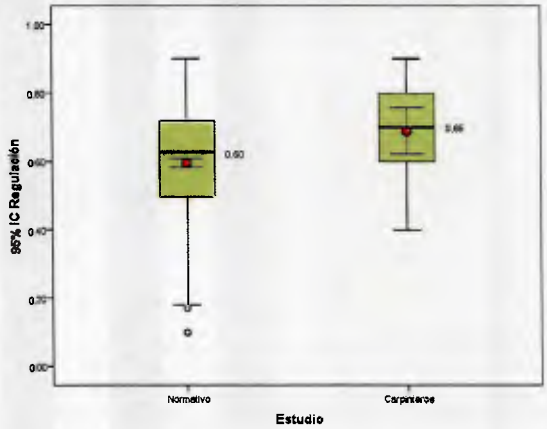

Figura 11: Descriptivos para la muestra de carpinteros en comparación con muestra

normativa de Organización y entorno material normativa de Regulación

Para contrastar las diferencias en términos de variabilidad entre ambas distribuciones (de estudio y normativa), se toma en consideración el estadístico de Levene para evaluar si deben suponerse previamente varianzas iguales para la evaluación con el estadístico T. Los resultados que se muestran en la tabla xx, indican que de acuerdo a los criterios previamente presentados existen diferencias estadísticamente significativas en las medias de las distribuciones de estudio y normativa para todas las dimensiones de las condiciones de trabajo.

Tabla 8: Prueba de muestras independientes para las dimensiones de condiciones de trabajo

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias				
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Interpretación
Ajuste Organización-Persona	Se han asumido varianzas iguales	.012	.912	-5.657	665	.000	-.14352	Hay diferencia
Adaptación Persona-Organización	Se han asumido varianzas iguales	.605	.437	-9.176	665	.000	-.18354	Hay diferencia
Desarrollo	No se han asumido varianzas iguales	4.395	.036	-2.094	22.703	.048	-.05949	Hay diferencia
Organización y Entorno Social	No se han asumido varianzas iguales	8.539	.004	-7.703	23.731	.000	-.26751	Hay diferencia
Organización y Entorno Material	No se han asumido varianzas iguales	15.220	.000	-6.545	27.787	.000	-.15097	Hay diferencia
Regulación	Se han asumido varianzas iguales	.170	.681	-2.589	665	.010	-.09267	Hay diferencia

IV.4 Relación entre el bienestar psicológico y las condiciones laborales

Considerando que el tercer objetivo específico para la presente investigación requería determinar la relación bivariada entre el bienestar psicológico y las condiciones laborales en una muestra de trabajadores en carpinterías de Guarenas/Guatire, se muestran en la tabla 9 los resultados de dicha evaluación a partir del cálculo del coeficiente producto momento de Pearson.

Si se interpretan los resultados en función del coeficiente de correlación se muestran correlaciones medias a bajas entre las dimensiones de condiciones de trabajo y bienestar general, por lo que no podrían indicarse tendencias bivariadas sobre la mejora o la disminución del bienestar psicológico en concordancia con mejoras o disminuciones en las condiciones de trabajo. Al evaluar la correlación como la proporción de varianza compartida en función al resultado del coeficiente de determinación (R^2), puede interpretarse que la dimensión ajuste organización persona solo un 20% aproximadamente del bienestar podría ser explicado por esta condición de trabajo, el 26% por la dimensión de desarrollo, el 10% por las dimensiones organización y entorno material, así como, adaptación persona organización, y la dimensión con mayor varianza compartida es la de organización y entorno social con un 43%.

Tabla 9: Correlación bivariada entre bienestar y condiciones de trabajo

	Ajuste Organización-Persona	**Adaptación Persona-Organización**	**Desarrollo**	**Organización y Entorno Social**	**Organización y Entorno Material**	**Regulación**
R Bienestar General	0.45	0.32	0.51	0.66	0.33	0.07
R^2 Bienestar General	0.205	0.102	0.260	0.435	0.108	0.004
Modo	Medio	Medio	Muy Alto	Medio	Muy Alto	Muy Alto

%	57%	81%	71%	67%	76%	57%

IV.5 Relación multivariante entre el bienestar psicológico y las condiciones laborales

Para dar respuesta al último objetivo específico que plateaba determinar la relación multivariante entre el bienestar psicológico y las condiciones laborales en una muestra de trabajadores en carpinterías de Guarenas/Guatire, se presentan los resultados del análisis de correlación múltiple.

IV.5.1 Comprobación de supuestos

- *Normalidad*: La normalidad multivariante se determinó a partir del coeficiente de curtosis multivariada de Mardia, cuyo error estandarizado por estar entre el límite de + o - 1.96 (Sku= -0.321) demuestra el cumplimiento del modelo.

Tabla 10: Estadísticos de normalidad multivariante

		Asimetría	Curtosis	Error de Asimetría	Error de Curtosis	Normalidad (Errores Asimetría y Curtosis)
VD	Bienestar General	-0.79	-0.99	-1.47	-0.93	Normal
VI	Ajuste Organización-Persona	0.61	-0.52	1.13	-0.49	Normal
	Adaptación Persona-Organización	-1.49	1.53	-2.78	1.43	No normal
	Desarrollo	1.78	2.31	3.34	2.16	No normal
	Organización y Entorno Social	-1.11	-0.09	-2.08	-0.09	No normal
	Organización y Entorno Material	0.91	-0.36	1.70	-0.33	Normal
	Regulación	-0.36	-0.45	-0.68	-0.42	Normal
Mardia's coefficient of multivariate kurtosis			-1.57		-0.32	Normal

- *Homocedasticidad*: La figura 12 evidencia que no hay datos atípicos entre el 1,96 y el -1,96, adicionalmente, al no haber ninguna pauta de relación entre los residuos, se confirma el supuesto de homocedasticidad o variación constante del término de error.

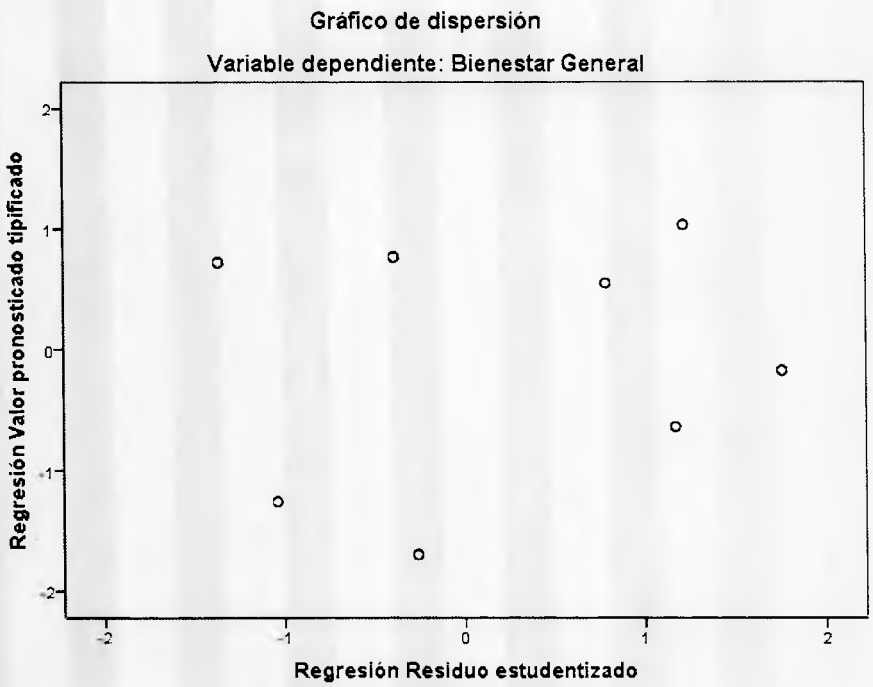

Figura 12: Grafico de dispersión para la evaluación de la homocedasticidad

- *Independencia de los términos de error:* El supuesto de independencia de los términos de error (o aleatoriedad de los errores) se cumple cuando se demuestra que la diferencia entre los valores observados y pronosticados (residuos) son independientes entre sí o lo que es lo mismo, no están autocorrelacionados. Para que se cumple el supuesto, el estadístico de Durbin – Watson, oscila entre 0 y 4, debe estar entre 1.5 puntos y 2.5 puntos; valores por encima de los 2.5 puntos indican una autocorrelación negativa y los valores menores a 1.5 puntos indican una autocorrelación positiva. En éste caso al ser mayor del criterio de 1.5, se puede asegurar que se cumplió el supuesto.

Tabla 11: Estadístico de Durbin Walson para la evaluación de los términos de error

Durbin-Watson
1,354

- *Normalidad de la distribución de los errores*: Supone que la distribución de los residuos tiene forma normal y para evaluarlo se analizó su histograma y se realizaron las pruebas de Kolgomorov – Smirnov sobre la distribución de los residuos, el cual por ser mayor al criterio de 0.05, se demuestra el cumplimiento de éste supuesto

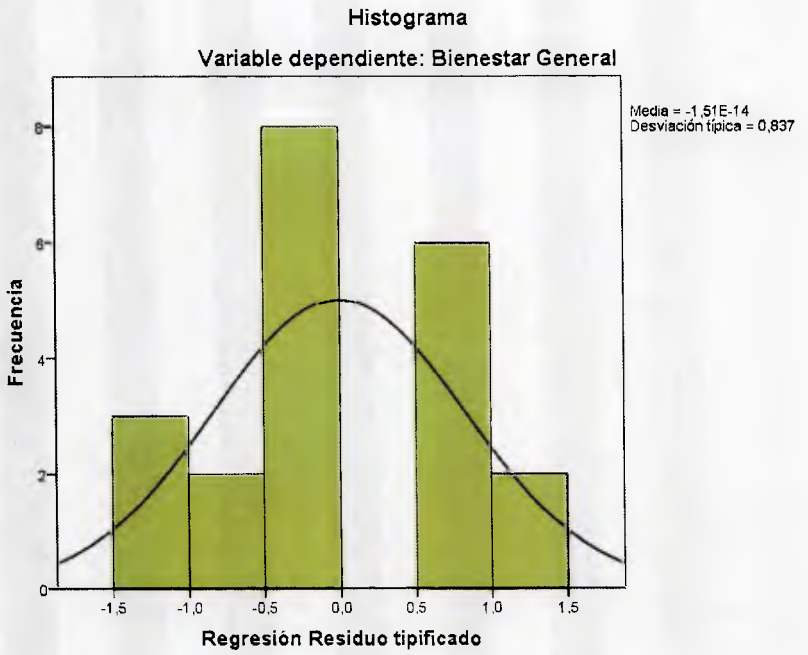

Figura 13: Histograma de la distribución de los errores

Tabla 12: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Unstandardized Residual
N		61
Parámetros normales	Media	.0000000
	Desviación típica	.00618748
Diferencias más extremas	Absoluta	.221
	Positiva	.221
	Negativa	-.137
Z de Kolmogorov-Smirnov		1.012
Sig. asintót. (bilateral)		.258

IV.5.2 Regresión Múltiple

De acuerdo con el resultado de la tabla 13 se evidencia que de acuerdo con el análisis de varianza, el modelo resultante es significativo, por lo cual se rechaza la hipótesis nula de que la variabilidad observada de la variable sea explicada por el azar, evidenciándose algún tipo de asociación (intercorrelacion), entre la variable dependiente Bienestar General y las variables independientes condiciones laborales.

Tabla 13: Significación del modelo de regresión

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	,120	6	,020	364,652	,000
	Residual	,001	14	,000		
	Total	,120	20			

Para evaluar la bondad de ajuste se observan los resultados presentados en la tabla 14, los cuales evidencian que un R cuadrado igual a .994 haciendo referencia a que el modelo de regresión múltiple disminuye la incertidumbre de predicción de un 99%, dando como resultado un ajuste casi perfecto del modelo a los datos. En resumen la correlación múltiple es excelente de acuerdo con el criterio de Prieto y Muñiz (2000). Por su parte el error típico de estimación indica la

parte de la variable dependiente que se ha dejado de explicar la cual re presenta un 0.7% del bienestar general.

Tabla 14: Bondad de Ajuste

R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error tip de la estimación
,997	.994	.992	.007

La tabla 15, muestra los resultados del ingreso de cada una de las variables independientes en el modelo de correlación múltiple evidenciando que hay colinealidad entre todas las variables (coincidiendo con el estadístico Durbin - Watson), ya que existen Tolerancias pequeñas y factores de inflación de la varianza (FIV) altos y por lo tanto no se pueden asumir como independientes a las condiciones de trabajo, lo cual si bien no es lo esperado como supuesto del modelo de regresión múltiple es lo esperado de acuerdo con el constructo de condiciones de trabajo, pues su combinación representa a un constructo de nivel superior (Clima Organizacional).

Tabla 15: Estimación de los coeficientes de correlación

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
(Constante)	.075	.031		2.450	.028		
Ajuste Organización-Persona	2.819	.754	4.432	-3.739	.002	.000	3093.583
Adaptación Persona-Organización	.314	.171	.449	-1.836	.088	.008	131.792
Desarrollo	.050	.124	.082	.403	.693	.011	89.951
Organización y Entorno Social	1.787	.370	3.512	4.830	.000	.001	1164.043
Organización y Entorno Material	1.743	.521	2.186	3.345	.005	.001	940.439
Regulación	.561	.197	1.061	2.844	.013	.003	306.715

CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En la presente investigación se planteó inicialmente como pregunta ¿cuál es el perfil de las condiciones del trabajo que se relacionan con el bienestar psicológico de una muestra de trabajadores en carpinterías de Guarenas/Guatire?, para ello se estableció como objetivo general el identificar el perfil de las condiciones del trabajo que se relacionan con el bienestar psicológico de una muestra de trabajadores en carpinterías de Guarenas/Guatire. Para dar respuesta a este planteamiento se hizo necesaria la determinación de la significancia en las interacciones entre cada una de las 6 condiciones de trabajo medidas con respecto al bienestar psicológico general de la muestra, para luego describir su direccionalidad y analizar su coherencia epistemológica con los antecedentes de investigación que si bien, no se aproximan a las mismas variables de manera conjunta, pueden ofrecer descripciones de las relaciones encontradas.

Tal como lo señala D'Aubeterre (2011), considerando que la variable a predecir es el bienestar psicológico, es necesario comenzar esta discusión por ella, recordando que la misma es un componente específico de la salud general, tal como lo estableció en 1946 la Organización Mundial para la Salud [WHO, por sus siglas en inglés], quien específicamente la define como: "un estado de completo bienestar físico, mental y social y no la mera ausencia de enfermedades o dolencias" (WHO. 1946, p. 100).

Ahora, retomando a D'Aubeterre (2011), éste tipo de bienestar incluye tanto elementos reflexivos o valorativos (por ejemplo, juicios globales de satisfacción con la vida o con parcelas especifica de ella), como reacciones y estados emocionales experimentados en el curso cotidiano de nuestras vidas; por lo tanto es un estado que responde a una evaluación compleja de las condiciones de vida

que experimentamos a diario, a partir de nuestros valores y expectativas personales dentro de las condiciones sociales (y dentro de ellas las laborales), orgánicas y psicológicas presentes en el día a día, así como la congruencia entre las metas deseadas y las metas obtenidas realmente.

En éste sentido y a nivel general, los resultados obtenidos señalan un muy alto nivel de bienestar psicológico en la mayoría de los participantes del estudio (Modo=57%), el cual viene determinado en su mayoría por el componente de Bienestar Laboral (Modo=81%); ello revela que en la muestra, la visión del trabajo realizado es en su mayoría positiva, ya que se considera que el mismo estimula su creatividad, es variado y estimulante; a tal punto de darle sentido y significado a su vida; aunque ello requiera el tener que aprender cosas nuevas; pues ello lo hace más interesante, en vez de monótono, rutinario o aburrido.

También se considera, en cuanto a las relaciones con las demás personas con las cuales se interactúa en el trabajo, que no se está discriminado en el mismo, ya que encuentra apoyo y afecto en sus compañeros de trabajo. En resumen, se supone que el trabajo que se hace día a día es una de las actividades que les corresponde hacer, como una de las que más se disfruta y que se considera como de las más importantes.

Este resultado es por un lado coherente con lo señalado por Rísquez (2005), Ferrari (2008) y Millán y D'Aubeterre (2010), puesto que la muestra está compuesta en su mayoría por adultos tempranos (57%), para quienes el trabajo se vuelve una crisis normativa del desarrollo humano, que supone el escenario en donde el individuo debe recrear su visión del sí mismo (*self*) a partir del saber hacer o la concreción de su vocación personal, aspecto que llevó a autores como García y Rodríguez-Carvajal (2007) a acuñar el término de yo laboral.

En éste sentido, es probable que ésta visión positiva sobre el trabajo que genera un aporte sustancial a la construcción del bienestar psicológico general de los

participantes de ésta muestra, se deba a que una o más características o condiciones dentro del cual se desarrolla su trabajo, permitan resolver satisfactoriamente dicha crisis del desarrollo, a tal punto que de acuerdo con los resultados obtenidos, los participantes se encuentran inclusive en términos promedio, por encima de los niveles normativos de la muestra de validación nacional que utilizó Millán y D'Aubeterre (2011).

Esta crisis se genera desde un punto de vista psicodinámico, puesto que en el camino de la autorealización o trascendentalidad (Maslow, 1965, 1973), las personas deben aprender a conocerse; en la adultez temprana, como socialmente la persona es considerada como un individuo que está maduro y por lo tanto requiere una mayor cuota de independencia, el trabajo se vuelve la herramienta fundamental para por un lado conseguirla desde un punto de vista económico, pero también simbólico, al ser reconocido como un individuo particular por los miembros de la sociedad a partir de lo que sabes hacer en tu trabajo, por ello en ésta etapa del ciclo vital, las personas tienden a conceptualizarse y presentarse ante los demás, a partir de lo que saben hacer, resolviendo así la crisis, cuando lo que hacen día a día en su trabajo, es coherente con lo que están disponibles a dar (Millán y D'Aubeterre, 2011); cuando esto no sucede las exigencias externas del trabajo diario no pueden ser satisfechas o son más difíciles de satisfacer por el trabajador, puesto que no está en condiciones intelectuales y emocionales para poder hacer frente a los requerimientos del trabajo, no porque el mismo necesariamente sea éste por naturaleza difícil, sino que no existe congruencia entre las exigencias externas y las estructuras psicológicas internas que permiten afrontarlas o abordarlas efectiva y eficientemente.

De hecho, cuando esto sucede; de acuerdo con Millán y D'Aubeterre (2012), sucede en la persona un fenómeno denominado como flujo en el trabajo, el cual de acuerdo con Ramírez, D'Aubeterre y Álvarez (2009) o Morchain (2011) es uno de los antecedentes personales del bienestar psicológico en el trabajo, no solo porque así lo determina el modelo explicativo del bienestar psicológico

denominado PERMA y cuyo autor es Seligman (2011), sino que así quedó demostrado en cada uno de éstos estudios a partir de estudios elaborados por medio de diseños de ruta.

Estos resultados también son coherentes con lo descrito por Kahneman y Deaton (2010), sobre la no relación lineal que tiene el nivel de ingreso sobre la magnitud de dicho bienestar psicológico, pues en el siguiente estudio se observaron en la mayoría de los participantes, niveles muy altos de bienestar psicológico (57%), aun cuando la mayoría pertenece a la clase 4 o D (52%) de la estratificación social bajo la metodología Graffar – Méndez – Castellano que reconoce el Instituto Nacional de estadísticas (INE) y la Fundación Centro de Estudios Sobre Crecimiento y Desarrollo de la Población Venezolana (Fundacredesa) como aplicables para la población (Seijas, 1998, Laxage, Noguera y Méndez, 1986).

De hecho, estos altos estándares en los niveles de bienestar observados, coinciden con el reporte del año 2013 que hiciera la Asamblea General de las Naciones Unidas (Helliwell, Layard y Sachs, 2013), en donde Venezuela ocupó el puesto número 20 dentro del ranking mundial compuesto por 156 países encuestados en dicho estudio; puntaje que por cierto, se ha mantenido estable desde el año 2005, fecha en la cual comenzó a realizarse la medición en el país.

Ahora, en relación con aspectos externos al individuo; específicamente en cuanto a sus condiciones de trabajo, se encontró como resultado de éste estudio, que de las seis condiciones establecidas por Blanch, Sahagún y Cervantes, (2010) y validadas en el país por Millán, Calvanese y D'Aubeterre (2013), cuatro de ellas estaban excelentemente asociadas con el grado de bienestar psicológico ($R=.994$, $p=.000$), éstas condiciones específicas son por un lado, el ajuste de la organización con la persona ($ß=2.819$, $p=.002$), que supone la capacidad que tiene la organización para coincidir en el desarrollo del rol laboral diario con las expectativas laborales y/o profesionales del trabajador, así como la capacidad para promover en éste último la mejor adaptación posible a la dinámica de trabajo.

En éste sentido, la observación asistemática del campo hace generar la siguiente hipótesis de trabajo para estudios de naturaleza causal; en el caso de los carpinteros, la misma dinámica de las empresas para quien trabaja hace esto sea posible, puesto que la organizaciones tienden a ser pequeñas, de tipo matricial y con roles claramente definidos (se encuentra normalmente una persona que se encarga de las ventas y la publicidad, otra que se encarga de la compra de materiales, otra de la parte administrativa, los carpinteros y ayudantes, que cada uno trabaja por proyectos en micro-grupos de trabajo en donde el tiempo y condiciones de trabajo normalmente se encuentran bajo el control del carpintero como maestro artesano, y un personal que se encarga de la distribución de los materiales).

Por ello, es cierto que en éste tipo de organizaciones, el proceso de trabajo se ajuste a las expectativas del carpintero, porque en primera instancia, los modelos de los productos (camas, cocinas, armarios, sillas, módulos de oficinas, entre otros), son diseños que normalmente son elaborados por el carpintero, quien a su vez establece el tiempo requerido de entrega de acuerdo con las características específicas de cada trabajo; además de que las otras personas con las cuales interactúa en su rol como carpintero, le facilitan su trabajo, pues le consiguen los clientes con quien mantener una cuota recurrente de actividad e ingresos (personal dedicado a las ventas), le consiguen los materiales que requiere para poder llevar a cabo su trabajo (personal dedicado a las compras de materiales), le facilitan su traslado y el de los materiales a los sitios en donde se llevará a cabo el montaje de los productos elaborados en la fábrica (personal de transporte) y finalmente le aseguran las maquinarias y demás herramientas que le facilitan el desarrollo del mismo (personal de administración y gerencia).

Otra forma de adaptarse a las expectativas laborales del carpintero, puede ser el hecho de que en las parroquias mirandinas de Guarenas – Guatire, probablemente un carpintero tenga una fuente permanentemente de trabajo; pues

si se consideran los datos del último censo nacional (XIV Censo Nacional de Población y Vivienda, 2011), cuyos datos fueron publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE); se puede observar que de las 1.129 parroquias que conforman a la República Bolivariana de Venezuela, las parroquias de Guatire y Guarenas, representan respectivamente los puestos 4 y 26 con mayor intensidad de construcción de viviendas en el país, con un total[1] de 1.817 y 777 viviendas en construcción para el momento del censo, en un contexto en donde el máximo de viviendas construidas dentro de una parroquia era de 6.541.

En éste sentido, en ésta área laboral que ofrece una fuente recurrente de empleo para los carpinteros, dada la intensidad de nuevas construcciones que se desarrollan dentro del lindero geográfico donde éste labora y cuya dinámica organizacional, reconoce su valor creativo y lo incorpora dentro del proceso de trabajo, al ser empresas, pequeñas, de carácter matricial, normalmente de corte familiar y con clara distinción de roles, se facilita que los carpinteros tengan una percepción sobre la dinámica organizacional que pareciera ajustarse con sus perspectivas personales, por ello, a mayor percepción de la existencia de ésta condición de trabajo, mayor será la probabilidad en que aumente el grado de bienestar psicológico de una persona.

De hecho, ésta característica podría promover en los carpinteros que exista una mayor probabilidad para fluir en su trabajo y por medio de esa vía es que podrían estar generando ese mayor grado de bienestar psicológico. Esta hipótesis, se recomienda su verificación en un nuevo estudio de corte explicativo y que combine tanto éstos elementos propios de los individuos, junto con éstas condiciones de su trabajo en específico.

---

[1] Datos procesados con Redatam+SP, CEPAL/CELADE 2003-2013, disponible en: http://www.redatam.ine.gob.ve/Censo2011/index.html

Otra condición identificada como correlato del bienestar psicológico es la capacidad de desarrollo dentro de la organización (ß=.050, p=.011), la cual de acuerdo con Millán, Calvanese y D'Aubeterre (2013), supone la capacidad que tiene la organización para programar y cumplir su progreso personal y profesional hacia mejores niveles de vida; este factor implica diferentes aspectos en cuanto a la justicia en las relaciones laborales y las diferentes vías de promoción interna del personal, la posibilidad de participación individual en esta toma de decisiones y la cercanía con la directiva para establecer vías de comunicación con cierto grado de autonomía en las decisiones.

Esta condición de trabajo se relaciona con el modelo PERMA de Seligman (2011), con la percepción de control que tiene la persona, la cual potencia su potencialidad para poder fluir en el trabajo; de hecho en psicología de la salud, la noción de control es fundamental para potenciar el proceso de salud – enfermedad (Salas-Auvert, 2008), pues ella modula la reactividad psicobiológica en los estados emocionales (Fernández y Edo, 1994) y en éste sentido, en la medida que un carpintero tiene una mayor claridad del proceso por el cual él se desarrollará como tal desde que es un aprendiz, hasta el momento en que posee un grado de maestría tal que le permite tener una mayor independencia en el taller, así como un mayor número de proyectos de trabajo derivados de su capacidad objetiva para llevar a buen término cada uno de ellos, tenderá a tener un mayor grado de bienestar psicológico.

Otra de las condiciones de trabajo que apareció vinculada al grado de bienestar psicológico de los carpinteros fue la organización y entorno social (ß=1.787, p=.000), la cual de acuerdo con Millán, Calvanese y D'Aubeterre (2013), supone el grado de valoración que tiene un trabajador acerca de la calidad de las relaciones sociales con sus compañeros de trabajo y demás usuarios de los servicios que se le prestan en su jornada de trabajo.

Este aspecto de la calidad en las relaciones, ya había sido señalado como un correlato del bienestar psicológico por García – Álvarez y Millán (2013), Paz, Álvarez y Sánchez (2003) y hasta de la satisfacción laboral (Cuadra-Peralta, Veloso-Besio, Moya, Reyes y Vilca, 2010). De hecho, en el estudio de García – Álvarez y Millán (2013) se señala cómo el elemento relacional y la posibilidad de fluir en el trabajo, que dependen precisamente de la capacidad para establecer un compromiso con el trabajo dada la coincidencia entre las exigencias laborales con las expectativas personales, son correlatos del bienestar psicológico, en otros estudios como el de Salvador-Ferrer (2012), se señala más bien que es el compromiso organizacional es un predictor de la inteligencia emocional; lo cual abre la necesidad de verificar cuál es el efecto individual que tiene cada una de éstas variables como un antecedente causal del bienestar psicológico.

Igualmente como se señaló en el caso anterior, se requiere verificar hasta qué punto éstas características son producto de habilidades y fenómenos particulares de los trabajadores como individuos, o son producto de una dinámica organizacional particular independientemente de las características de los trabajadores o si más bien supone una interacción compleja entre la dimensión individual de los trabajadores y de la dinámica organizacional propia de su centro de trabajo.

De hecho, de acuerdo con Sennett (2009), el hecho que la dinámica del trabajo de un carpintero responda al de un trabajo artesanal en un taller, hace que éste: "espacio productivo en el que las personas tratan las cuestiones de autoridad en relaciones cara a cara [...]. En el trabajo artesanal tiene que haber un superior que establezca patrones y que dé formación. En el taller las desigualdades de habilidad y experiencia se convierten en un asunto de relaciones personales. El taller exitoso depositará la autoridad legítima en personas, no en derechos y deberes preestablecidos en el papel" (Sennett, 2009, p. 73) y por ello, para éste autor, "los talleres, hoy como ayer, han sido y son un factor de cohesión social mediante rituales de trabajo, sea el de compartir una taza de té, sea el del desfile

de la ciudad; mediante la tutoría, sea la formal paternidad del medievo, sea el asesoramiento informal en el lugar de trabajo; o mediante el hecho de compartir cara a cara la información" (Sennett, 2009, p. 96).

Este segundo aspecto de las dinámicas de las relaciones en el proceso de trabajo de los carpinteros se encuentra en su rol como maestro artesano y la dinámica que se ejerce sobre el aprendiz del taller, el cual le confiere un significado particular a éste rol laboral y que cuenta dentro del contexto de éstas condiciones de trabajo que favorecen al bienestar psicológico.

En todos los casos, es coherente con lo señalado con el componente de relaciones del modelo PERMA de Seligman (2011), el hallazgo encontrado a nivel organizacional, por lo tanto, en una organización en donde se promueva unas relaciones sociales de calidad o positivas, tanto con los compañeros de trabajo, como con los clientes y demás usuarios de los servicios que se le prestan en una jornada de trabajo, se promueve un mayor grado de bienestar psicológico.

Otra de las condiciones de trabajo que aparece como correlato del bienestar psicológico de los carpinteros que participaron en la muestra fue la Organización y Entorno Material (ß=1.743, p=.005), la cual de acuerdo con Millán, Calvanese y D'Aubeterre (2013), supone el grado de valoración que tiene un trabajador acerca de la calidad del ambiente laboral, de los equipos e instalaciones y demás recursos materiales y técnicos para prevenir riesgos laborales y asegurar la limpieza, seguridad e higiene del entorno de trabajo.

Este aspecto se relaciona directamente con el cumplimiento de las normas de seguridad y ambiente de trabajo que establecen normativas como la LOPCYMAT y la LOTTT y en términos psicológicos se traduce en una mayor confianza y control sobre el medio ambiente de trabajo. Por lo tanto es lógico observar que un carpintero puede desarrollar objetivamente su trabajo, pues posee las herramientas y equipos pertinentes para hacer su labor, en unas condiciones

ambientales favorables con la limpieza, la seguridad y su higiene personal, tienda a estar más satisfecho con su trabajo (bienestar laboral) y con su imagen personal como trabajador que puede cumplir con las demandas y exigencias de su entorno en esa lucha por la concreción de su vocación (bienestar subjetivo).

La última condición de trabajo que funge como correlato del bienestar psicológico fue la condición de Regulación (ß=0.561, p=.013), la cual de acuerdo con Millán, Calvanese y D'Aubeterre (2013), supone la capacidad que tiene su organización para ajustar su funcionamiento de manera que el tiempo de trabajo, la carga laboral y la organización misma del proceso de trabajo, suponga por un lado, un justo precio en la contraprestación económica que ella le genera como trabajador y por el otro, una adecuada conciliación trabajo – vida privada y familiar.

De hecho en el caso específico de los carpinteros y de acuerdo con la dinámica observada dentro de su proceso de trabajo, ello tiene sentido porque cada carpintero es libre de aceptar no solamente un número de proyectos en particular, sino que también, el tipo de producto a elaborar, pues él controla éste aspecto de acuerdo con su nivel de maestría artesanal y el tiempo de entrega, el cual siempre es estimado en función a la disposición de materiales y al tiempo que considera el carpintero, le lleva a hacer cada trabajo.

Esta característica es también descrita por Sennett (2009), cuando afirma que la capacidad de regulación es un convenio entre las partes (gerencia y carpintero) en cómo establecer los grados de autoridad; en el caso particular de los roles artesanales, "el tener "autoridad" es algo más que ocupar un lugar honorable en una red social. Para el artesano, la autoridad reside igualmente en la cualidad de sus habilidades [...], las buenas habilidades que establecía la autoridad del maestro eran inseparables de su ética (Sennett, 2009, p. 81), por ello y por el carácter familiar, la dinámica de regulación se discute en condiciones de trabajo de relativa equidad entre los miembros de éstas organizaciones.

Tal es la libertad en éste aspecto que cuando existen retrasos en la finalización o entrega de un trabajo, raramente conlleva ello una consecuencia negativa para el carpintero, pues simplemente se le anuncia al cliente el motivo del retraso y se informa de una nueva fecha probable de entrega; la cual siempre está sujeta a modificación de acuerdo con la disponibilidad de materiales.

Nuevamente, aquí también podría estar afectando el hecho de laborar específicamente en las parroquias de Guarenas o Guatire, puesto que la intensidad en el proceso de construcción de nuevas viviendas, supone una fuente importante de nuevos trabajos que le aseguran al carpintero una fuente de ingreso regular, cuya contraprestación económica ya está establecida de común acuerdo entre el carpintero y el gerente o administrador de la carpintería y cuyos ajuste de precios se suelen hacer igualmente, bajo una negociación entre ellos, que suele ser relativamente libre de conflicto, por su carácter matricial, familiar y directo entre ellos.

Esta capacidad de autoregulación de la organización y de su Organización y Entorno Material, probablemente faciliten la aparición de otros componentes del PERMA a saber, el de logros; el cual es el mecanismo de retroalimentación (*feedback*) por excelencia que a nivel psicológico le permite a una persona obtener información objetiva de la adecuación de su rol en la sociedad; es decir, ambas condiciones de trabajo, promueve que surja el bienestar psicológico de un carpintero, puesto que lo único que faltaría de acuerdo con el modelo PERMA es que el mismo tenga la voluntad de hacer bien su trabajo; puesto que al querer hacerlo, tendrá todo el equipamiento a nivel de materiales y de herramientas de trabajo, un pago adecuado por ser conciliado previamente por las partes y una fuente recurrente de proyectos de trabajo, que le permitan hacer con el menor número de impedimentos su rol laboral.

Lo que tiene en particular el trabajo de carpintero, en relación con éste elemento de la voluntad, como señala Sennett (2009) es que a final de cuentas, existe una

mayor motivación interna a hacer bien un trabajo, puesto que cuando se asume el rol o más bien la vocación de carpintero, de maestro artesano se asume sin quererlo una ética dirigida por la calidad, pues "toda artesanía es trabajo impulsado por la calidad" (Sennett, 2009, p. 36).

De hecho, si se analiza a profundidad éstas condiciones de trabajo y la dinámica laboral de un carpintero que trabaja en éstas parroquias Venezolanas a partir de los tres dilemas que describe Sennett (2009) como impedimentos para poder concretar la vocación personal para cada uno de los trabajadores postmodernos, se observa al igual que concluyó éste autor, que todas ellas son superadas por aquellos trabajos que implican una labor artesanal, en donde precisamente se encuentra la carpintería.

La primera de ellas: al ser el oficio algo que desarrollamos en una comunidad, esta comunidad necesita motivar a su personal y es lo que precisamente sucede con cada nuevo proyecto que se abre en una carpintería y que como se ha comentado anteriormente, el hecho de que en éstas parroquias sea geográficamente una de las áreas del país en donde hay una mayor construcción de viviendas, los requerimientos de trabajos de carpinterías son mayores y por lo tanto se supera fácilmente éste dilema.

El segundo dilema, el de la contingencia mano/mente, plantea el problema del desarrollo de la habilidad utilizando en exceso mediaciones tecnológicas, lo cual impide el aprendizaje por ensayo y error y la comprensión del proceso de trabajo total, aspecto que no sucede en el caso de los carpinteros, puesto que no existe en su proceso de trabajo una fragmentación del mismo, ya que el mismo carpintero se encarga de cada uno de los detalles desde que llega la materia prima, hasta el ensamblaje y el montaje. De hecho, la existencia de roles como el de aprendiz y el de carpintero, incentiva la minimización del efecto perjudicial de éste dilema; así mismo, el hecho de que las grandes maquinarias que utiliza el carpintero, no sustituye su labor artesanal, sino que la mejora.

Finalmente, el tercer dilema del aprendizaje entre el conocimiento tácito y el racional; del aprendizaje a través de una dialéctica entre la experiencia personal y el análisis consiente de la misma, capaz de dirigir las nuevas experiencias, es la que precisamente estimula los roles de aprendiz y maestro artesano, de aprendiz de carpintero y ser carpintero y que es precisamente coherente con la disposición a fluir en el trabajo que comentan Millán y D'Aubeterre (2013).

Por ello, el taller de los carpinteros que participaron en ésta investigación, cuya estructura tiene forma matricial, que en su mayoría tiene una vinculación familiar, que aunque está relativamente tecnificada, no supone una cadena de producción impersonal, se parece al taller artesanal de principios del siglo XIX que describe Sennett (2009) y en éste sentido es "fácil comprender el atractivo romántico que el taller-hogar ejercía sobre los socialistas que afrontaban por primera vez el paisaje industrial del siglo XIX. Karl Marx, Charles Fourier y Claude Saint-Simon veían en el taller un espacio de trabajo humano, donde también parecían encontrar un buen hogar, un lugar en el cual el trabajo y la vida se entremezclaban" (Sennett, 2009, p. 72).

En relación con las recomendaciones que podrían derivarse para cada una de las empresas en donde laboran éstos carpinteros, se podría señalar que al ser tan alto el nivel de bienestar psicológico, no se requeriría de ninguna intervención en particular, lo cual es cierto hasta cierta medida; sin embargo, si se consideran las recomendaciones que hace la Organización Internacional del Trabajo (OIT), descritas por Hurrel, Murphy, Sauter y Levi (2001), podría aplicar una intervención de tipo 1, o lo que es lo mismo, una intervención de promoción o potenciación de la salud mental o del bienestar psicológico en contexto donde no existe un riesgo específico que atente contra ella. De hecho, tal recomendación es congruente con el artículo 1 de la LOPCYMAT, específicamente en lo que respecta con el aspecto de la promoción del trabajo seguro y saludable e inclusive con el artículo 40 numeral 2 en relación con las funciones preventivas de los Servicios de Seguridad

y Salud en el Trabajo, quienes buscan promover y mantener el nivel más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras.

Las condiciones de trabajo que requerirían de intervención, serían las de Ajuste Organización-Persona (57.14%) y Organización y Entorno Social (66.67%), quienes tienen un impacto significativo sobre la predicción del bienestar (p=0.002 y p= 0.000, respectivamente) y que si bien no tienen un nivel bajo o muy bajo, son las que tienen el menor nivel observado dentro de todas las condiciones de trabajo (es decir medio) en la mayoría de las empresas en donde trabajan los carpinteros que conformaron la muestra.

Estas intervenciones tendrían como objetivo asegurar el mantenimiento del nivel de bienestar o inclusive aumentarlos a niveles mayores en cada uno de los carpinteros. La intervención en cuanto al Ajuste Organización-Persona, debe considerar la capacidad que tiene la empresa para hacer coincidir las expectativas profesionales del carpintero con la filosofía de la empresa, de manera de promover en éste la mejor adaptación posible a la dinámica de trabajo. En cambio, la intervención relacionada con la Organización y Entorno Social, supone lograr que la empresa aumente su capacidad para asegurar una mejor calidad en las relaciones sociales con los compañeros de trabajo, así como también con los demás usuarios de los servicios que se le prestan en su jornada de trabajo.

La primera intervención, tal como señalan Millán y D'Aubeterre (2010), supone la promoción de una empresa con miras a convertirse en una institución positiva y una manera que ellos sugieren para lograr dicha adaptación esa través del mecanismo de selección del carpintero o del ayudante de carpintería, el cual considere más a profundidad el elemento vocacional del mismo o planes de formación y capacitación que promuevan su disposición a fluir en el trabajo, haciendo consciente su entrega (*engagement*) al rol simbólico que representa (el ser un maestro artesano).

En el caso de la segunda intervención, una sugerencia podría ser igualmente, el promover cursos de formación ésta vez de inteligencia emocional o de cualquier elemento que mejoren la capacidad para interactuar asertivamente con las personas. De hecho, se recomienda revisar la estrategia aplicada por Cuadra-Peralta, Veloso - Besio, Moya, Reyes y Vilca (2010), cuya intervención demostró eficacia al generar luego de su aplicación un aumento significativo en los niveles de inteligencia emocional y satisfacción laboral.

Una segunda forma de intervención que sería también admisible, ya no es a nivel organizacional, sino a nivel individual, en donde se identificaría a aquellos carpinteros con niveles de bienestar psicológico medio (24%) y se analizaría el perfil particular de las condiciones de trabajo que lo afectan, para determinar junto con un psicólogo organizacional, aquel plan de intervención individual que mejor aplica para mejorar sus indicadores de bienestar psicológico.

En resumen, se puede concluir que ciertamente existen una serie de condiciones de trabajo que son específicas como factores de promoción organizacional del bienestar psicológico de los carpinteros que trabajan en las parroquias de Guarenas o Guatire, las cuales son: el ajuste organización-persona, la capacidad de desarrollo, la organización y entorno social, la organización y entorno material y finalmente la capacidad de regulación.

REFERENCIAS

Ansoleaga, E. y Toro, J. P. (2010). Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera. Revista Salud de los Trabajadores, 18(1): 07-16.

Aponte, E. (2012). Personalidad y Disposición a Fluir en el Trabajo: ¿Un camino al Bienestar Psicológico o a la Adicción al Trabajo?. Trabajo de Licenciatura no publicado. Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela

Arévalo, A. (2012). Clima organizacional, satisfacción laboral y bienestar psicológico, en trabajadores de la empresa de comida rápida Wendy's del área metropolitana de Caracas. Trabajo de Licenciatura no publicado. Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela

Ballesteros, B.; Medina, A. y Caycedo, C. (2006). El Bienestar Psicológico Definido Por Asistentes A Un Servicio De Consulta Psicológica En Bogotá, Colombia. Disponible en: http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V5N203_bienestarpsicologico.pdf

Banco Central de Venezuela [BCV]. (2007). III Encuesta Nacional de Presupuestos Familiares. Banco Central de Venezuela, Gerencia de Estadísticas Económicas, Caracas.

Baremo Nacional para la Asignación del Porcentaje de Discapacidad por Enfermedades Ocupacionales y Accidentes de Trabajo. (2013, 25 de Abril). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 40.154. Abril 25, 2013.

Blanch, J., Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 26 (3): 175 – 189.

Blanch, J.; Espuny, M.; Durán, C. y Artiles, A. (2003). Teoría de las funciones laborales. Fundamentos. Barcelona, España. Editorial UOC.

Carr, A. (2004). Psicología Positiva: La ciencia de la felicidad. Barcelona: Ediciones Paido.

Castro, A. (2010). Fundamentos de psicología positiva. Buenos Aires, Argentina: Paidós.

Casullo, M. M. (2002). Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica. Buenos Aires: Paidós.

Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Colombia. Ediciones Mc Graw-Hill

Cifre, E y Salanova, M. (1999). Bienestar psicológico, características del trabajo y nuevas tecnologías: validación – ampliación del modelo vitamínico de Warr. Trabajo Doctoral no publicado. Universitad Jaume I, Castellón. España.

Contasti, M. (1975). Graffar – Méndez Castellano. Estructura y Validez. En H. Méndez y H. Méndez (Eds.). Sociedad y Estratificación. Método Graffar Méndez Castellano (pp. 157 – 174). Caracas: Fundacredesa.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Disponible en: http://www.tsj.gov.ve/legislacion/constitucion1999.htm

Córdoba, E y Ceccarini, E. (2010). Centralidad del trabajo y valores, su influencia en el bienestar psicológico laboral. Disponible en: http://www.seadpsi.com.ar/congresos/cong_marplatense/iv/trabajos/trabajo_253_303.pdf

Cuadra-Peralta, A., Veloso - Besio, C., Moya, Y., Reyes, L. y Vilca, J. (2010). Efecto de un programa de psicología positiva e inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral y vital. *Revista salud & sociedad*, 1 (2): 101 – 112.

Delgadillo, L. (2011). Factores psicosociales. Una crítica a su definición. En A. Juárez García y A. Camacho (Coords.), J. Pablos (Ed.). En *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo Universidad Autónoma del Estado de Morelos* (pp. 77-93). México: Ediciones Mínimas.

D'Aubeterre, M. (2011). Bienestar Psicológico, Fuentes De Estrés Ocupacional Y Satisfacción Laboral En Docentes De Educación Básica. Trabajo de Maestría no publicado. Universidad Simón Bolívar, Caracas.

Díaz, G (2001). El bienestar subjetivo, actualidad y perspectiva. Revista Cubana de Medicina General Integral. 17(6), 572 – 579.

Diener, E., Suh, E., Lucas, R. y Smith, H. (1999). Subjetive Well-Being: Three decades of progress. Psychological Bulletin, 125, (2), 217-309.

Diccionario de la Real Academia Española (2001). Disponible en: http://www.rae.es/

Duro, A. (s/f). Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud Laboral: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. Fundamentos teóricos. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/56/Inf01.pdf

Feldman, L. y Blanco, G. (2012). Una aproximación al estudio de los factores psicosociales laborales en Venezuela. Revista de Salud en los Trabajadores, 20(1): 75 – 92.

Fernández, J. y Edo, S. (1994) ¿Cómo influye el control percibido en el impacto que tienen las emociones sobre la salud?. *Anales de psicología*, 10(2): 127-133

Ferriani, H. (2008). Salud mental en medicina: Contribuciones del psicoanálisis al campo de la salud. Rosario, Argentina: Corpus.

Flores, M. (2001). El factor humano en la docencia de Educación Secundaria: un estudio de la Eficacia docente y el estrés a lo largo de la profesional. Tesis doctoral no publicada, Universitat Autónoma de Barcelona, España.

Garaigordobil, M.; Aliri, J.; y Fontaneda, I. (2009). Bienestar psicológico subjetivo: diferencias de sexo, relaciones con dimensiones de personalidad y variables predictoras. Psicología Conductual 17 (3), 543-559.

García, M., Cortés, D. y Sánchez, A. (2008). Diseño, construcción y validación de un instrumento para evaluar el riesgo psicolaboral en empresas colombianas. *Revista DIVERSITAS-Perspectivas en Psicología*, 4(1), 37-51.

García, I. y Garrigues, A. (1998).Curso sobre prevención de riesgos laborales. Disponible en: http://books.google.co.ve/books?id=Oi1FkOqRR5wC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

García, C.; y González, I. (2009). La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. Revista Cubana de Medicina General Integral; 16(6), 586-92

García – Álvarez, D y Millán, A. (2013). Bienestar psicológico, inteligencia emocional y disposición a fluir en el trabajo en docentes universitarios venezolanos: resultados preliminares. En Memorias de las III Jornadas de pregrado: Dinámicas de la formación integral (pp.- 70 - 90). Maracaibo, 24

al 26 de Septiembre, Venezuela: Universidad del Zulia. Disponible en: http://data.axmag.com/data/201303/U91640_F200053/FLASH/index.html

García, L. y Rodríguez–Carvajal, C. (2007). Tecnologías Empresariales del Yo: La Construcción de Sujetos Laborales en el Contexto del Trabajo Inmaterial. *Universitas Psychological*, 6 (1): 49 – 58.

Gómez, Villegas, Barrera y Cruz. (2007). Factores predictores de bienestar subjetivo en una Muestra colombiana. Revista Latinoamericana de Psicología. Vol-39. Nº2. Pp.311-325.

Goncalves, N. (2012). Perfil Psicosocial de aspirantes a cursar el diplomado de gastronomía en la Universidad Metropolitana. Trabajo de Licenciatura no publicado. Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela

Hair, J; Anderson, R; Thatam, R. y Black, W. (1999). Análisis Multivariante. España: Prentice Hall. Quinta edición.

Helliwell, J., Layard, R. y Sachs, J. (2013). *World Happiness Report 2013*. Nueva York, Estados Unidos: The Sustainable Development Solutions Network: A global initiative for teh United Nations.

Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P (2007). 4ta. Ed. Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.

Hurtado, J (2010). El proyecto de investigación: Comprensión holística de la metodología y la investigación. Caracas, Venezuela: Ediciones Quirón.

Hurrel, J., Murphy, L., Sauter, S., y Levi, L. (2001). El cuerpo humano: Salud mental. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo de la organización internacional del trabajo*, 1 (5): 5.1 – 5.23

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Nacional [INPSASEL] (2013). La Institución. Disponible en línea en: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_medios/sec_inpsasel.html

Instituto Venezolano de los Seguros Sociales [IVSS]. (2010). Misión del IVSS. Disponible en: http://www.ivss.gov.ve/mision-vision-ivss

Institut de Recherche Robert-Sauvé en Santé et en Sécurité du Travail [IRSST] Canadá. (2010). Bienestar Psicológico en el trabajo. Revista de salud laboral (412).

Kazdin, A. (2001). Métodos de investigación en psicología clínica. México: Pearson Educación.

Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). Investigación del Comportamiento. Métodos de Investigación en Ciencias Sociales. (4a ed.). México: Mc Graw-Hill.

Landero, R. y Gonzalez, M. (2007). Estadística con SPSS y metodología de la investigación. México: Editorial Trillas

Laxage, G., Noguera, G. y Méndez, H. (1986). Investigación sobre la consistencia de las variables utilizadas en el método Graffar modificado. Archivos venezolanos de puericultura y pediatría 49 (1): 105 – 155.

Lazarus, R. (2003). The Lazarus Manifesto for Positive Psychology and Psychology in General', Psychological Inquiry. Disponible en: http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/S15327965PLI1402_04

Ledesma, B., Pulido, M. y Villegas, J. (2009). Condiciones de trabajo, Estrés y Daños a la salud en trabajadoras de la maquila en Honduras. Salud de los trabajadores, 17(1): 23-31.

Ley de Fomento y Protección al Desarrollo Artesanal (1993. 3 de Octubre). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, Nº 4.623. Disponible en línea en: http://www.mpcomunas.gob.ve/leyes_pdf/Ley_Desarrollo_Artesanal.pdf

Ley de reforma parcial del Sistema de Seguridad Social (2012) Gaceta Oficial Nº 39.912. Disponible en: http://www.minamb.gob.ve/files/leyes/Ley_Org%C3%A1nica_del_Sistema_de_Seguridad_Social.pdf

Ley del Régimen Prestacional del Empleo (2005). (Gaceta Oficial Nº 38.281. Disponible en: http://www.ivss.gob.ve/sites/default/files/ley_del_regimen_prestacional_de_empleo.pdf

Ley Orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo [LOPCYMAT]. (2005). Gaceta Oficial número 38.236. Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_news/lopcymat.html

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras [LOTTT]. (2012). Decreto Nº 8.938. Disponible en: http://www.lottt.gob.ve/

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002). Gaceta Oficial N° 37.600. Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/ley_org_sis_seg_soc.pdf

Magnuson, D. (1976). *Teoría de los test.* México, D.F. México: Editorial Trillas.

Marín, M y Pico, M (2004). Fundamentos de Salud Ocupacional. Manizales: Colombia. Editorial: Universidad de Caldas Ciencias para la Salud.

Martínez, I. (2003). Condiciones de trabajo e identidad laboral en el sector hotelero en la comunidad valenciana. Disponible en: http://books.google.co.ve/books?id=h_Lw4NqYe-cC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

Maslow, A. (1965). Humanistic science and transcendent experiences. *Journal of Humanistic Psychol*, 5 (1): 219 - 227.

Maslow, A. (1973). *El hombre autorrealizado*. Barcelona, España: Editorial Kairos.

Marsollier, R y Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. Vol. 10. N°1. Pp. 209-220

Méndez, C. (1988). Metodología: Guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas. Bogotá: Colombia. Ediciones Mc Graw-Hill.

Mendoza, N. (2007). Efectos de un programa social sobre el desarrollo social, estilos de vida y calidad de vida, relacionada con la salud en población rural venezolana: Validación transcultural del medida de salud SF-36 en población rural de Venezuela. Tesis Doctoral, Universidad de Alicante. Disponible en: http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/7720/1/tesis_doctoral_norelis_josefina_mendoza.pdf

Millán, A. (2011). Cronopsicología – Turno Laboral como Moderadoras de la Disposición a Fluir en el Trabajo y el Bienestar Psicológico. Trabajo de Maestría no publicado. Universidad Simón Bolívar, Caracas, Venezuela

Millán, 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 relacionadas con el bienestar. M. Garassini, y C. Camilli (Ed), Psicología Positiva: Estudios en Venezuela (pp. 336-351). Venezuela: Sociedad Venezolana de Psicología Positiva.

Millán, A.; Calvanese, N. y D'Aubeterre, M. (2013). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Condiciones de Trabajo en una Muestra Multiocupacional Venezolana. Revista CES Psicología 6 (2), 28-52.

Millán, A.; y D'Aubeterre, M. (2011). Validación de la Escala de Bienestar Psicológico en una muestra multiocupacional venezolana. Revista CES Psicología, 4(1), 52-71.

Millán, A, y D'Aubeterre, M. E. (2012). *Confirmación de la estructura factorial de la escala de disposición a fluir en el trabajo.* En A. Salcedo (Ed.). Estadística en la Investigación: competencia transversal en la formación universitaria (pp. 117 – 144). Caracas, Venezuela: Programa de Cooperación Interfacultades. Vicerrectorado Académico. Universidad Central de Venezuela. Disponible en: http://saber.ucv.ve/jspui/handle/123456789/4646

Morchain, B. (2011). *Efecto de las Fuentes de Estrés Docente en Venezuela, la Disposición a Fluir en el Trabajo, la Capacidad de Afrontamiento y la Percepción de Estrés, sobre el Bienestar Psicológico de una muestra docentes y cuidadores de educación inicial del área metropolitana de caracas.* Trabajo de grado no publicado, Universidad Metropolitana, Caracas.

Muñoz, A. y Castro, E. (2010). De la promoción de la salud a los ambientes de trabajo saludables. *Salud de los trabajadores*, 18(2): 141-152.

Novelo, V. (2005). La tradición artesanal de Colima. Distrito Federal: México. Ediciones UCOL.

Oramas, A.; Aldrete, M.; Preciado, M.; y González, A. (2007). Variables positivas de la personalidad y síndrome de desgaste psíquico en el trabajo. Estudio exploratorio de asociaciones e independencia. Revista cubana de salud y trabajo, 8(2), 47-58.

Organización Mundial de la Salud. (2004). La organización del trabajo y el estrés. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/index.html

Organización Mundial de la Salud. (2013). Salud mental: un estado de bienestar. Disponible en: http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/index.html

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

Paz, M., Álvarez, I.T. y Sánchez, A. (2003). Análisis de la relación entre inteligencia emocional, estabilidad emocional y bienestar psicológico. *Universitas Psychologica*, 2 (1): 27-32.

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

Ramírez, T., D'Aubeterre, M.E. y Álvarez, J. (2009). Construcción y validación de un inventario de percepción de estresores en docentes de educación básica. Revista de la SEECI, 19 (12): 23 – 57. Disponible en: http://www.seeci.net/revista/hemeroteca/Numeros/Numero%2019/Varios2.pdf

Reglamento para la jornada o tiempo de trabajo (2013). Decreto N° 44. Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/Reglamento_Parcial_LOTTT-Gaceta_Oficial_No_40.157.pdf

Reforma Parcial del Reglamento General de la Ley del Seguro Social (2012). (Gaceta Oficial N° 39.912. Disponible en: http://www.minamb.gob.ve/files/leyes/Reforma_Parcial_del_Reglamento_General_de_la_Ley_del_Seguro_Social.pdf

Rísquez, F. (2005). *Conceptos de Psicodinámica*. Caracas, Venezuela: Monte Ávila Editores Latinoamericana.

Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. (8va). México. Prentice Hall

Ruiz, C; García, A; Declos, J y Benavides, F. (2007). Salud Laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. 3ra Edición. Barcelona: España. Ediciones Elsevier Masson.

Rüssel, A. (1963). Psicología del trabajo. Disponible en: http://books.google.co.ve/books?id=9X3jyBSYkeQC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

Ryan, R.; y Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. Annual Review of Psychology, 52, 141–166.

Ryff, C., Singer, B. Dienberg, G. (2004). Positive health: connecting well-being with biology. The Royal Society, 4(2), 52-71.

Salas, J. (2010). Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°.7. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Salas-Auvert, J. (2008). Control, salud y bienestar. *Suma psicológica*, 15 (1): 15 – 42.

Salvador-Ferrer, C. (2012), El compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional. *Revista Interamericana de Psicología*, 46 (2): 255 - 260.

Sánchez, L., y Goldstein, R. (2002). Influencia del sexo, niveles socioeconómicos, niveles de aspiración salarial, locus de control y materialismo en el bienestar psicológico. Trabajo de Licenciatura no publicado. Escuela de Psicología. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Sánchez-Cánovas, J. (2007). Escala de Bienestar Psicológico (2ª ed.).Madrid: TEA Ediciones.

Seijas, F. (1998). Investigación Electoral. UCV: Venezuela. Ediciones del Rectorado.

Seligman, M. (2003). La auténtica felicidad. Barcelona, España: Vergara.

Seligman, M. (2011). *La vida que Florece*. Barcelona, España: Ediciones B.

Sennett, R. (2009). *El artesano*. Barcelona, España: Editorial Anagrama.

Stiglitz, J. (2002). Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad. Revista Internacional del Trabajo, 121, 1-2

Vásquez, C. Hervás, G. Rahona, J. y Gómez, D. (2009), Bienestar psicológico y salud: aportaciones desde la psicología positiva. Anuario de la Psicología Clínica y de la Salud, 5: 15-28.

Vázquez, C. (2006). La psicología positiva en perspectiva. Papeles del Psicólogo, 27(1), 1–2.

Vázquez, C. y Hervás, G. (2009). Psicología positiva aplicada. Sevilla, España: Desclee de Brouwer.

World Health Organitation (1946). *Official record of the World Health Organitation N°2: Proceedings and final acts of the International Health Conference*, New York: United States.

Yanes, L. y Primera, C. (2006). Condiciones de trabajo y salud de los pescadores artesanales del occidente de Venezuela, *Revista Salud de los Trabajadores*, 14 (2): 13 – 28.

ANEXOS

Anexo 1: Cuadernillo de evaluación

Sociedad Venezolana de Psicología Positiva

UNIVERSIDAD METROPOLITANA

Introducción

El **Postgrado en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales**, de la **Universidad Católica Andrés Bello** (UCAB), en conjunto con la **Sociedad Venezolana de Psicología Positiva (SOVEPPOS)** y la línea de investigación de: **Salud Psicológica Ocupacional** del **Dpto. de Ciencias del Comportamiento** de la **Universidad Metropolitana (UNIMET)**, se encuentran llevando a cabo una investigación sobre las **CONDICIONES LABORALES Y EL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES DE CARPINTERÍAS**, con motivo del trabajo de grado (tesis) del Lic.: Juan A. Comini B., quien opta por el título de magister en ésta casa de estudios. El mismo, se enmarca en la necesidad de investigación en salud ocupacional N° 343, definida por el **Ministerio del Poder Popular para Ciencia, Tecnología e Industrias Intermediarias de Venezuela** (MCTI, 2011), el cual busca encontrar aquellos aspectos sociales, culturales, psicológicos y genéticos que estén asociados a la salud laboral, entendida ésta como bienestar ya sea físico, mental o social (WHO, 1946).

Por lo anterior nos interesa solicitarle su apoyo al participar en el mismo y responder los aspectos allí señalados, desde su perspectiva como **TRABAJADOR DE UNA CARPINTERÍA**. Su participación será de vital importancia, no solo para el logro académico del Lic.: Comini, sino que al subscribirse la misma a una línea de investigación universitaria formal, también será un gran aporte para el desarrollo de la psicología en Venezuela y de nuestra sociedad.

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, solo opiniones igualmente válidas. El trato de la información será anónima y con criterios de investigación científica – académica, por lo que su participación en el estudio no supone ningún riesgo para su salud, ni su estabilidad laboral. Finalmente, es importante señalar que se requiere que conteste la totalidad de las preguntas; aunque siéntase libre de abandonar el estudio en cualquier momento si así usted lo desea. La conclusión total del cuadernillo, supone la manifestación expresa de su participación voluntaria al mismo y la comprensión de los objetivos de investigación de dicho estudio; en caso contrario, sírvase de abandonar el estudio.

¡¡¡¡Muchas Gracias por su atención y colaboración!!!!!!!

Mgt.: Anthony C. Millán de Lange.
Profesor - Tutor
anmillan@unimet

ESCALA DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO (SÁNCHEZ-CÁNOVAS, 2007)
SUBESCALA DE BIENESTAR SUBJETIVO Y MATERIAL:

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

SUBESCALA DE BIENESTAR SUBJETIVO:	Nunca	Algunas veces	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
1. Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas.					
2. Me gusta transmitir mi felicidad a los demás.					
3. Me siento bien conmigo mismo.					
4. Todo me parece interesante.					
5. Me gusta divertirme.					
6. Me siento jovial.					
7. Busco momentos de distracción y descanso.					
8. Tengo buena suerte.					
9. Estoy ilusionado/a.					
10. Se me han abierto muchas puertas en mi vida.					
11. Me siento optimista.					
12. Me siento capaz de realizar mi trabajo.					
13. Creo que tengo buena salud.					
14. Duermo bien y de forma tranquila.					
15. Me creo útil y necesario/a para la gente.					
16. Creo que me sucederán cosas agradables.					
17. Creo que como persona (madre/padre, esposo/esposa, trabajador/trabajadora) he logrado lo que quería.					
18. Creo que valgo tanto como cualquier otra persona.					
19. Creo que puedo superar mis errores y debilidades.					
20. Creo que mi familia me quiere.					
21. Me siento "en forma".					
22. Tengo muchas ganas de vivir.					
23. Me enfrento a mi trabajo y a mis tareas con buen ánimo					
24. Me gusta lo que hago					
25. Disfruto de las comidas					
26. Me gusta salir y ver a la gente					
27. Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo					
28. Creo que, generalmente, tengo buen humor					
29. Siento que todo me va bien					
30. Tengo confianza en mí mismo/a					

SUBESCALA DE BIENESTAR MATERIAL:	Nunca	Algunas veces	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
31. Vivo con cierto desahogo y bienestar.					
32. Puedo decir que soy afortunado/a.					
33. Tengo una vida tranquila.					
34. Tengo lo necesario para vivir.					
35. La vida me ha sido favorable.					
36. Creo que tengo una vida asegurada sin grandes riesgos.					
37. Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente.					
38. Las condiciones en que vivo son cómodas.					
39. Mi situación es relativamente próspera.					
40. Estoy tranquilo/a sobre mi futuro económico.					

SUBESCALA DE BIENESTAR LABORAL:

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

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

CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO (BLANCH, SAHAGÚN Y CERVANTES, 2010)

Instrucciones: Marque con una X aquel valor que mejor represente su valoración acerca de las condiciones de trabajo o de su entorno laboral en su centro de trabajo.

PERCEPCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	Valor Pésimo	Valor Bajo	Valor Medio	Valor Alto	Valor Óptimo
	1	2	3	4	5
1. Tiempo de trabajo (Horarios, ritmos, descansos, etc).					
2. Organización general del trabajo.					
3. Retribución económica.					
4. Carga de trabajo.					
5. Calidad del contrato laboral.					
6. Conciliación trabajo – vida privada y familiar.					
7. Autonomía en la toma de decisiones profesionales.					
8. Justicia en la contratación, remuneración y promoción.					
9. Oportunidades para la formación continua.					
10. Vías de promoción laboral.					
11. Participación en las decisiones organizacionales.					
12. Relación con la dirección o directiva.					
13. Evaluación del rendimiento profesional por parte de la institución.					
14. Apoyo recibido del personal directivo.					
15. Entorno físico, instalaciones y equipamientos.					
16. Recursos materiales y técnicos.					
17. Prevención de riesgos laborales.					
18. Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc).					
19. Compañerismo.					
20. Respeto en el grupo de trabajo.					
21. Reconocimiento del propio trabajo por los colegas.					
22. Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias.					

Instrucciones: Marque con una X aquel valor que mejor represente su percepción de las condiciones de trabajo.

PARA MÍ, LA ACTUAL ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN MI CENTRO LABORAL:	Valor Pésimo	Valor Bajo	Valor Medio	Valor Alto	Valor Óptimo
	1	2	3	4	5
1. Satisface mis intereses.					
2. Me exige según mis capacidades.					
3. Responde a mis necesidades.					
4. Encaja con mis expectativas.					
5. Se ajusta a mis aspiraciones.					
6. Concuerda con mis valores.					
7. Facilita que mis méritos sean valorados con justicia.					
8. Estimula mi compromiso laboral.					
9. Me permite trabajar a gusto.					
10. Me motiva a trabajar.					
11. Me da sensación de libertad.					
12. Me hace crecer personalmente.					
13. Me permite desarrollar mis competencias profesionales.					
14. Me proporciona identidad.					

Instrucciones: Marque con una X aquel valor que mejor represente su percepción de las condiciones de trabajo.

ANTE LAS DEMANDAS DE MI ORGANIZACIÓN:	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
	1	2	3	4	5
1. Me adapto a la política del centro.					
2. Asumo los valores de la dirección.					
3. Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo.					
4. Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio.					
5. Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos.					
6. Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia.					
7. Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados.					

II. DATOS GENERALES

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

A. DATOS PERSONALES

1. **Edad (en años):** _____ 2. **Sexo**: Masculino ☐ Femenino ☐

3. **Estado Civil**: Soltero(a) ☐ Casado(a) ☐ Viudo(a) ☐ Divorciado(a) ☐ En unión libre ☐

B. DATOS ACADÉMICOS

4. **Nivel de estudios realizados:** (marque sólo el último título alcanzado)

Primaria ☐ Técnico Superior Universitario ☐ Otro ☐ Especifique: _____

Bachiller ☐ Pre-grado Universitario ☐

C. DATOS LABORALES

(en el caso que labore **en dos o más carpinterías** responda en función de aquella en la que tiene **mayor carga horaria**)

5. **Ciudad**: Guarenas ☐; Guatire ☐
6. **Rol:** Ayudante ☐ Carpintero ☐ Otro ☐ Especifique: _____
7. **Tipo de trabajo:** Dependiente ☐ Independiente ☐
8. **Antigüedad como trabajador de carpintería:** ____ **años;** _____ **meses;** _____ **días.**
9. **Antigüedad en la carpintería donde labora:** ____ **años;** _____ **meses;** _____ **días.**

PARTE V: Para cada una de las siguientes afirmaciones, marco con una "X" la alternativa que más se corresponda. No deje respuestas en blanco.

I. Profesión del Jefe de La Familia (Cuando usted era niño o niña)	**III. Principales fuente de ingreso de la familia**
1. ☐ Profesión Universitaria, financista, banqueros, empresarios, comerciantes, todos de alta productividad. Oficiales de la Fuerza Armada Nacional (si tiene un rango de educación superior)	1. ☐ Fortuna heredada o adquirida.
2. ☐ Profesión Técnica superior o medianos comerciantes o productores.	2. ☐ Ganancias, beneficios y honorarios profesionales.
3. ☐ Empleados sin profesión universitaria o con técnica superior y pequeños comerciantes o	3. ☐ Sueldo mensual
4. ☐ Obreros especializados.	4. ☐ Salario Semanal
5. ☐ Obreros no especializados.	5. ☐ Donaciones de origen público o Privado
II. Niveles de Instrucción de la Madre	**IV. Condiciones de alojamiento**
1. ☐ Enseñanza Universitaria o su equivalente	1. ☐ Vivienda con óptimas condiciones sanitarias y ambiente de gran lujo y grandes espacios.
2. ☐ Enseñanza secundaria completa o técnica superior completa.	2. ☐ Vivienda con óptimas condiciones sanitarias en ambiente con lujo, sin exceso y con suficientes espacios.
3. ☐ Enseñanza secundaria incompleta o técnica superior.	3. ☐ Viviendas en buenas condiciones sanitarias en espacios no tan amplios como los anteriores.
4. ☐ Educación primaria o alfabeta.	4. ☐ Vivienda con ambientes espaciosos o reducidos y con deficiencias en las condiciones sanitarias.
5. ☐ Analfabetas	5. ☐ Rancho o vivienda con espacios insuficientes y condiciones sanitarias marcadamente inadecuadas.

Escala Graffar, versión Méndez – Castellanos (**FUNDACREDESA**).

¡Gracias por su colaboración!

Nota: La conclusión total del cuadernillo, supone la manifestación expresa de su participación voluntaria al estudio y la comprensión de los objetivos del mismo; en caso contrario, sírvase de abandonar el estudio y solicitar la entrega a su persona del presente instrumento para su destrucción.

Cuadernillo N°: _____