

## RUMO A UM MODELO ABRANGENTE DAS CONDIÇÕES LIGADAS AO BEM-ESTAR PSICOLÓGICO NO TRABALHO

Towards a model comprehensive of the conditions related to occupational psychological well-being

Vers une approche globale du modèle des conditions liées au bien-être psychologique au travail

Hacia un Modelo Comprensivo de las Condiciones Vinculadas con el Bienestar Psicológico Laboral

**Esteban Hernán Córdoba<sup>1</sup>**

Instituto de Investigaciones - Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires; Instituto de Ciencias Sociales y Administración - Universidad Nacional Arturo Jauretche.  
Licenciado en Psicología - Universidad de Buenos Aires; Ingeniero Industrial - Universidad Tecnológica Nacional.  
Docente de Estadística, Metodología de la Investigación y Psicología del Trabajo - Universidad de Buenos Aires - Universidad Nacional Arturo Jauretche

### Resumo

O objetivo deste estudo é analisar as condições vinculadas com o Bem-Estar Psicológico no Trabalho dos trabalhadores residentes na dependência da cidade autônoma de Buenos Aires e da grande Buenos Aires. Tomou-se uma primeira subamostra de 150 sujeitos da Cidade Autônoma de Buenos Aires (45%) e da Grande Buenos Aires (55%). 46% é do sexo masculino e 54% do sexo feminino, com idade média de 32,25 (DT = 10, 254; Mediana = 31 anos; Máx = 66 anos, min. = 18 anos). Quanto ao de nível de escolaridade, 27% tinham um nível superior completo, o restante eram universitários. Foi aplicado o Questionário Ocupacional de Bem-Estar Geral no Trabalho (Blanch et al, 2010); Escala de Condições de Trabalho (Blanch, 2005, adaptação de Ferrari, 2005-2007); Escala de Clima Socio-Trabalhista (Blanch, 2005, adaptação Ferrari, 2005-2007). Além disso, as variáveis sociais são avaliadas. Encontrou-se uma significativa relação direta entre o Clima Socio-Trabalhista e algumas dimensões do de Bem-Estar Psicológico no Trabalho. Também se encontrou significativas relações diretas entre as Condições de Trabalho e esta construção. Isto significa um primeiro passo na construção de um modelo explicativo de Bem-Estar psicológico ocupacional na população estudada.

**Palavras-chave:** Clima Sócio-Trabalhista; Condições de trabalho; Bem-Estar Psicológico no Trabalho; Trabalho.

### Abstract

The objective of this study is to analyze the conditions linked with psychological welfare at work of resident workers in dependency of the autonomous city of Buenos Aires and the greater Buenos Aires. The first subsample is composed of 150 subjects living in the autonomous city of Buenos Aires (45%) and the greater Buenos Aires (55%). 46% is male and 54% female, with an average age of 32.25 (DT = 10. 254; Median = 31 years; Max = 66 years, min. = 18 years). In terms of the level of education, 27% had an up to full tertiary level, the rest were university students. The instruments used were the questionnaire of occupational well-being (Blanch et al., 2010);

<sup>1</sup> [cordobaesteban@yahoo.com.ar](mailto:cordobaesteban@yahoo.com.ar)

Scale of conditions of work (Blanch, 2005, adaptation of Ferrari, 2005-2007); Socio-labour climate scale (Blanch, 2005, adaptation Ferrari, 2005, 2007). In addition, information on social variables was collected. A significant direct relationship between the social climate and some dimensions of psychological well-being at work was identified. Also, significant direct relations between the conditions of work and this construct were found. This means a first step in the construction of an explanatory model of occupational psychological well-being in the study population.

**Keywords:** Socio-labour climate; Working conditions; Employment psychological well-being; Work.

---

### Résumé

L'objectif de cette étude est d'analyser les conditions liées au bien-être psychologique au travail des travailleurs résidents en dépendance de la ville autonome de Buenos Aires et la grande Buenos Aires. L'échantillon était composé de 150 sujets de la ville autonome de Buenos Aires (45 %) et la grande Buenos Aires (55 %). 46 % mâle et 54 % femelle, d'âge moyen de 32,25 (DT = 10, 254; Médiane = 31 ans ; Max. = 66 ans, min. = 18 ans). En ce que concerne le niveau d'instruction, 27 % avaient un niveau tertiaire complète, les autres étaient étudiantes universitaires. Le questionnaire du bien-être au travail (Blanch et al., 2010); L'échelle des conditions de travail (Blanch, 2005, adaptation de Ferrari, 2005-2007); L'échelle de climat socioprofessionnelle (Blanch, 2005, adaptation Ferrari, 2005-2007) ont été administrée. Une importante relation directe entre le climat social et certaines dimensions du bien-être psychologique au travail ont été trouvés. Des relations directes entre les conditions de travail et cette construction aussi. Il s'agit d'une première étape dans la construction d'un modèle explicatif du bien-être psychologique au travail dans la population étudiée.

**Mots clés:** Climat socioprofessionnel; Conditions de travail; Bien-être psychologique au travail; Travail.

---

### Resumen

El objetivo de este trabajo es analizar las condiciones vinculadas con en el Bienestar Psicológico Laboral de trabajadores en relación de dependencia residentes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y del Gran Buenos Aires. Se tomó una primera submuestra no probabilística accidental simple de 150 sujetos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (45 %) y del Gran Buenos Aires (55 %). El 46 % es de género masculino y el 54 % femenino, con una edad promedio de 32,25 años (DT=10,254; Mediana= 31 años; Máx.=66 años, Mín.=18 años). En cuanto al nivel de escolaridad, un 27 % tenían un nivel de hasta terciario completo, el resto eran universitarios. Se administraron el Cuestionario de Bienestar Laboral General (Blanch et al., 2010); Escala de Condiciones del Trabajo (Blanch, 2005, Adaptación de Ferrari, 2005-2007); Escala de Clima Sociolaboral (Blanch, 2005, Adaptación Ferrari, 2005-2007). Además, se relevaron variables sociolaborales. Se encontró una relación significativa directa entre el Clima Sociolaboral y algunas dimensiones del Bienestar Psicológico Laboral. También se hallaron relaciones significativas directas entre las Condiciones de Trabajo y dicho constructo. Lo que implica un primer paso en la construcción de un modelo explicativo del Bienestar Psicológico Laboral en la población de estudio.

**Palabras clave:** Clima Sociolaboral; Condiciones Laborales; Bienestar Psicológico Laboral; Trabajo.

---

### Introducción

El trabajo se ha concebido como una actividad social, como tal social puede ser fuente de bienestar o de malestar.

Los últimos trabajos de esta concepción tienden a asociar estos efectos con los factores psicosociales, perspectiva que hereda y supera la concepción tradicional de las CyMAT, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Gollac & Volkoff, 2007; Neffa, De la Garza Toledo & Muñiz Terra, 2009; Neffa, 2013; Mansilla Izquierdo, s.f.).

Esta sustitución se refleja en la definición de Organización Internacional del Trabajo-Organización Mundial de la Salud [OIT-OMS] (1986) de los factores psicosociales como la relación que se establece entre ambiente laboral y trabajador, que incluye en el caso del ambiente a la organización y el proceso de trabajo, las condiciones y la satisfacción asociada a la actividad; y en el caso del trabajador, sus necesidades y competencias, cultura y situación personal por fuera del trabajo. De la relación entre ambas dimensiones se establece la condición de bienestar/padecimiento derivada que afecta a individuos y colectivos (Ferrari, 2014).

Los modelos explicativos de los factores psicosociales han ido ampliándose durante los últimos treinta años. Karasek (1979) propuso el denominado modelo Demanda-Control-Apoyo social, mientras Siegrist y colaboradores (1990; 1996) plantearon el modelo del desequilibrio entre esfuerzos y compensaciones. El tercer factor relevante detectado es el apoyo social. Retomando la propuesta nórdica del método COPSOQ (Kristensen, Hannerz, Høgh & Borg, 2005) los investigadores españoles desarrollaron el Método ISTAS21 (Moncada et al., 2005; 2008) para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo. Entre éstos incluyen las exigencias psicológicas, el control, el apoyo social y la calidad del liderazgo, la inseguridad y la doble presencia (Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud [ISTAS], 2010).

Otros autores expresan que dentro de estos factores se encuentran los ambientales a nivel macro y los del contexto laboral en sí mismo, así como también los individuales o personales y los psicosociolaborales (Blanch, Sahagún, Cantera & Cervantes, 2010; Frese & Zapf, 1988; Duro Martín, 2003; Peiró, 1993). Es la configuración de estos factores y como se den en el caso particular de una persona y en un ambiente laboral específico lo que va a determinar si el trabajo es percibido como fuente de bienestar o no.

Por lo tanto, es menester de la psicología de las organizaciones y del trabajo el estudio de dichos factores en pos de investigar los procesos involucrados en su vinculación con el Bienestar Psicológico Laboral, en virtud de la promoción de la salud de las personas en sus contextos laborales.

## **1 Estado actual del conocimiento sobre el tema**

El bienestar constituye un referente teórico de primer orden, desde que la OMS (1948) lo utiliza, en su definición de salud como “estado de completo bienestar físico, psicológico y social”. Es en ese momento que se enfatizó el estudio de las complejas relaciones entre bienestar y trabajo por parte de la psicología en general y por la psicología de las organizaciones y el trabajo en particular.

De esta manera, al ser un fenómeno multifactorial, el Bienestar Psicológico Laboral posee el potencial analítico de no circunscribirse a relaciones acotadas o a factores de personalidad. Por ello, puede ser abordado en términos de un enfoque de prevención y de intervención no sólo sobre los efectos en las personas sino también sobre los procesos que lo producen (Filippi, De la Poza, Ferrari, Berrios & Cebey, 2008).

Asimismo, uno de los procesos psicosociales importantes a la hora de obtener una mayor calidad de vida en el trabajo es el Bienestar Psicológico del que se disfrute en él (Salanova, Gracia & Peiró, 1996).

En este contexto, términos como los de bienestar, felicidad, satisfacción, salud, e incluso optimismo, *flow* y expresiones como las de salud mental, calidad de vida o experiencia óptima han sido usados algunas veces como sinónimos e intercambiables (Blanco & Díaz, 2005; Cifre Gallego, Mateu Mahiques & Salanova, 2000; Csikszentmihalyi, 1990; Hills & Argyle, 2002; Requena, 2000; Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Veenhoven, 1984; 1994; 1995; Warr, 1990) y otras para invocar significados diferenciados; si bien como pertenecientes a un mismo campo semántico (Morrison et al., 2005; Shaw & Gupta, 2004; Warr, 2007; White, 2007). Lo mismo puede decirse a propósito de expresiones como las de bienestar subjetivo (Argyle, 1992a; Strack, Argyle & Schwartz, 1991; Diener, 2000; Keyes et al., 2002; Páez, 2007; Páez & Zubietta, 2002) y bienestar psicológico (Bryce & Hawort, 2003; Ryff & Keyes, 1995; Warr, 1987; 1990).

Según la acepción más comúnmente aceptada, el bienestar (subjetivo o psicológico) consiste en un conjunto de juicios valorativos y de reacciones emocionales concernientes al grado en que la propia experiencia es vivida como satisfactoria, agradable y positiva (Andrews & Withey, 1976; Diener, 2000; Diener & Suh, 2001; Diener, Oishi & Lucas, 2003; Lucas, Diener & Suh, 1996).

En la experiencia de estar bien en la vida y en el trabajo confluyen factores situacionales y personales. De ahí deriva la coexistencia de explicaciones centradas en la situación o centradas en la persona. Entre estas explicaciones existe un inter-juego dialéctico donde predomina el segundo enfoque, en el cual la persona trabajadora aparece no sólo como el escenario de manifestación del Bienestar Laboral, sino también como un decisivo factor de producción del mismo (Blanch et al., 2010).

Desde esta óptica, el estado de Bienestar Psicológico Laboral es tratado generalmente como consecuencia personal de algún *input* organizacional (De Cuyper, Isaksson & De Witte, 2005; De Witte, 1999; Warr, 1987; 1990) y excepcionalmente como factor causante de determinadas consecuencias personales u organizacionales (i.e. Lucas & Diener, 2003).

Esta reducción del foco de atención al nivel individual constituye una manifestación de la hegemonía de la mirada clínica que, a su vez, refuerza un sesgo patologista de la psicología del Bienestar Psicológico Laboral, centrada más bien en el análisis del malestar laboral. Cuando se piensa de este modo las causas y las consecuencias del bienestar laboral en la persona trabajadora, se tiende a buscar prioritariamente “síntomas” individuales (Blanch et al., 2010).

Sin embargo, en los últimos años, aparecen indicios de un nuevo enfoque que contempla tanto el polo negativo como el positivo de la salud y el bienestar. A ello viene contribuyendo, el auge de la psicología positiva que, siguiendo el camino iniciado por Jahoda (1958), está ayudando a compensar aquel énfasis en lo patológico, reforzando una perspectiva centrada en la evaluación de la vertiente positiva del bienestar personal y laboral (Salanova, Bakker & Llorens, 2006; Salanova & Schaufeli, 2009, Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Snyder & López, 2006; Warr, 2007).

Entre los medios disponibles en la actualidad para investigar en esta línea, figuran la Escala de Satisfacción con la Vida (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985; Diener, 1994), el Oxford Happiness Questionnaire (Hills & Argyle, 2002), el Quality of Life Enjoyment and Life Satisfaction Questionnaire (Endicott, Nee, Harrison & Blumenthal, 1993), las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff (Ryff & Keyes, 1995; Van Dierendonck, 2004; Díaz et al., 2006) y La Escala de Bienestar Psicológico de Sánchez-Cánovas (1998).

Otro tipo de aportaciones indirectas al estudio del bienestar en el trabajo es el que proviene de la aplicación específica de medidas de bienestar (psicológico, subjetivo) en el marco general de la investigación sobre calidad de vida mediante indicadores sociales (Andrews & McKennell, 1980) y escalas como *Quality of Well-being Scale* (Kaplan & Anderson, 1988) o *Happy Life Expectancy* (Veenhoven, 1996). En este mismo sentido pueden incluirse las informaciones obtenidas de la aplicación periódica del *World Health Organization Quality Of Life Assessment Instrument*, WHOQOL-100- (De Vries & Van Heck, 1997).

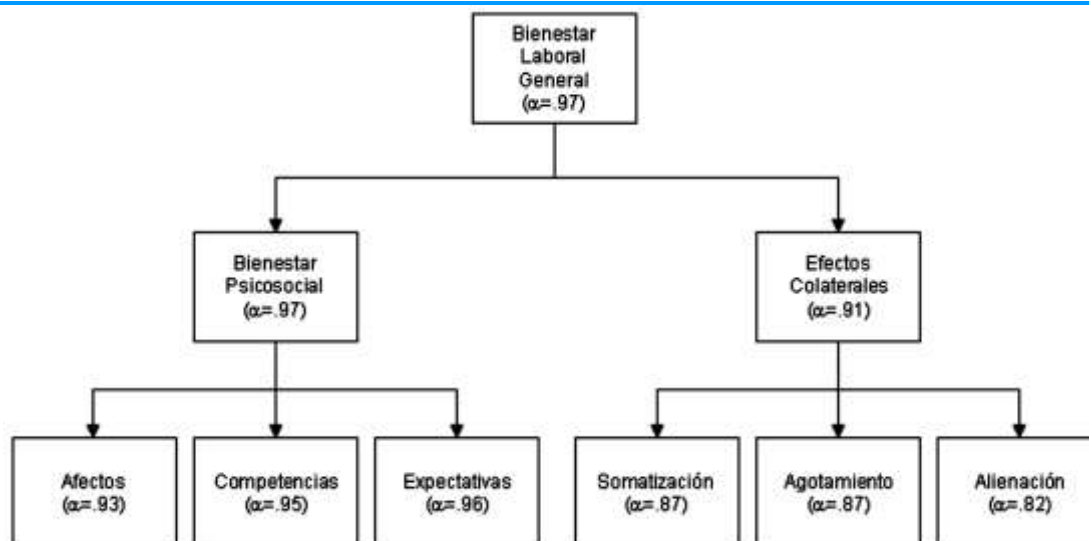
En definitiva, la situación actual en este campo es problemática, ya que existe confusión en los conceptos y ambivalencia respecto a los factores intervinientes en cada caso; no existiendo hasta el presente un enfoque integrado sobre esta cuestión (Duro Martin, 2003).

Es así que, en este contexto, Blanch et al. (2010) proponen el Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) concebido como herramienta específica de evaluación de las dimensiones psicológicas del bienestar en el trabajo, así como del carácter bipolar de esta experiencia. A diferencia de la mayoría de las escalas de bienestar, que suelen referirse a la “vida” en general, con el qBLG se pretende evaluar el bienestar psicológico laboralmente situado, desde un modelo teórico en el cual el bienestar laboral general incluye dos dimensiones



principales: bienestar psicosocial (que abarca, a su vez, las facetas de afectos, competencias y expectativas) y efectos colaterales (somatización, desgaste y alienación) (Fig. 1).

**Figura 1.** Modelo Teórico de Bienestar Laboral General



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

La ampliación del modelo planteado por Blanch et al. (2010) persigue un doble objetivo: (i) organizar este campo de estudio, y (ii) explicar el Bienestar Psicológico Laboral desde un abordaje integrador.

El modelo comprensivo buscado sigue algunas de las sugerencias efectuadas por otros autores –v.g.: trabajar con un mayor número de variables (Peiró, 1993), incluir factores moduladores (Frese & Zapf, 1988)–; y se basa en los tres postulados siguientes: (i) identidad estructural de antecedentes para el Bienestar Psicológico Laboral, (ii) Satisfacción Laboral como constructo relacionado pero diferente del Bienestar Psicológico Laboral, y (iii) Salud Mental Laboral como realidad anidada en el Bienestar Psicológico Laboral y consecuencia del mismo.

También, es necesario tener en cuenta que, al igual que el proceso y los comportamientos disfuncionales, como el acoso laboral (Ferrari, 2007; Filippi et al., 2007), también la percepción de Bienestar Psicológico Laboral implica repercusiones específicas en la conformación del Autoconcepto y en la Disponibilidad al empleo.

Asimismo, sobre el Bienestar Psicológico Laboral actuaría un conjunto de estrategias individuales que funcionarían como moduladoras –con estrategias complementarias a nivel cognitivo, conductual y social y la identificación con el trabajo (Duro Martin, 2003).

Subyace a este planteo la hipótesis de que es posible la construcción de un modelo comprensivo que incluya no sólo lo propuesto por Blanch et al. (2010), sino otro grupo de factores entre los sugeridos por autores que estudiaron la problemática (De Cuyper, Isaksson & De Witte, 2005; De Witte, 1999; Duro Martin, 2003; Frese & Zapf, 1988; Lucas & Diener, 2003; Peiró, 1993; Warr, 1987; 1990).

Se espera que a partir de los resultados arrojados por esta investigación se pueda construir un modelo comprensivo de las condiciones antecedentes y consecuentes del Bienestar Psicológico Laboral como experiencia subjetiva de primer orden. Este conocimiento redundará en el campo de la psicología del trabajo de tal forma que habilitará la creación de espacios de promoción de la salud en los contextos de práctica habitual y en otros con menor grado de conciencia.

Este artículo refleja el trabajo realizado en una primera etapa del proyecto de investigación de referencia<sup>2</sup> en la que solo se estudiaron las Condiciones de Trabajo y el Clima Sociolaboral y su vinculación con el Bienestar Psicológico Laboral en una submuestra de la muestra total a utilizar en dicho proyecto.

## **Materiales y métodos**

### **Objetivo**

Identificar y analizar en forma sistemática mediante técnicas cuantitativas las condiciones vinculadas al Bienestar Psicológico Laboral, explorando la distinción y relación entre aspectos estructurales, procesos organizacionales y de trabajo.

---

<sup>2</sup> Proyecto de Tesis de Doctorado: “Hacia un modelo comprensivo de las condiciones antecedentes y consecuentes del Bienestar Psicológico Laboral: validación-ampliación de desarrollos contemporáneos”-Facultad de Psicología-Universidad Nacional de Córdoba. Este proyecto se integra a lo programado en el UBACYT “Hacia un Modelo Comprensivo de las Condiciones de Emergencia y de las Consecuencias Psicosociales del Acoso y la Violencia en el Trabajo. Insumos para Intervenciones Preventivas y Resolutivas Orientadas a la Salud del Trabajador” 20020130100419BA y en el Desarrollo Tecnológico y Social PDS CIN-CONICET: PDS 422 “Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Relevamiento de la Percepción y Vivencias por parte de los Trabajadores Asalariados con Vistas a su Prevención”

## **Hipótesis**

Se postula como hipótesis general de trabajo que, el Bienestar Psicológico Laboral presenta la estructura bidimensional propuesta por Blanch et al. (2010) pero que dicho constructo se complementa en un modelo comprensivo más amplio, en el cual intervienen factores relacionados con aspectos estructurales, procesos organizacionales y de trabajo, entre los cuales se encuentran las Condiciones de Trabajo y el Clima Sociolaboral.

## **Tipo de estudio o diseño**

El estudio es empírico, no experimental, descriptivo-correlacional, transversal con un abordaje cuantitativo.

## **Muestra**

Se tomó una primera submuestra no probabilística accidental simple de 150 sujetos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) (45 %) y del Gran Buenos Aires (GBA) (55 %). El 46 % es de género masculino y el 54 % femenino, con una edad promedio de 32,25 años (DT=10,254; Mediana= 31 años; Máx.=66 años, Mín.=18 años). En cuanto al nivel de escolaridad, un 2 % tenían un nivel inferior al de secundario completo. Un 10 % dijo tener el secundario completo, un 10 % terciario incompleto, un 5% terciario completo, un 48 % universitario incompleto y un 23% universitario completo. También hay un 2 % con postgrado incompleto. La muestra total será de 500 sujetos.

## **Técnicas e instrumentos para la recolección de datos**

Para esta primera parte se utilizó un cuestionario autoadministrado compuesto por:

- Cuestionario de datos socio-demográficos y socio-laborales (construido ad-hoc para la presente investigación).
- Cuestionario de Bienestar Laboral General (Blanch et al., 2010). Es una escala conformada por 55 ítems. Se valora con dos escalas con formato de diferencial semántico y cuatro de tipo Likert. Los valores alfa oscilan entre 0.82, correspondiente a la escala con menor número de ítems (4) y 0.96, correspondiente la escala con mayor número de los mismos (22).



➤ Escala de Condiciones del trabajo (Blanch, 2005, Adaptación de Ferrari, 2005-2007). Escala conformada por 20 ítems. Se valora con una escala tipo Likert que va de 1 (poquísima importancia) a 10 (muchísima importancia). El coeficiente alfa de Cronbach de la escala es de 0.96.

➤ Escala de Clima Sociolaboral (Blanch, 2005, Adaptación Ferrari, 2005-2007). Escala conformada por 6 ítems. Se valora con una escala tipo Likert que va de 1 (poquísima importancia) a 10 (muchísima importancia). El coeficiente alfa de Cronbach de la escala es de 0.89.

### **Procedimiento**

La recolección de datos para la presente submuestra se realizó en diferentes organizaciones públicas y privadas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y del Gran Buenos Aires (GBA). En total fueron 6 organizaciones, 2 fueron del ámbito público y 4 del ámbito privado. Las organizaciones públicas fueron una intendencia del Gran Buenos Aires, de zona norte; y un centro de gestión y participación del gobierno de la CABA.

Las organizaciones privadas se dedicaban al rubro de seguros, ART (Aseguradoras de Riesgos del Trabajo), cadena de supermercados y una cadena de electrodomésticos. De cada una participaron aproximadamente 17 sujetos.

Los instrumentos fueron completados en su mayoría por los propios participantes, pues los mismos estaban diseñados para su autoadministración. Luego de firmar el consentimiento informado pertinente, fueron entregados personalmente a los trabajadores que estuvieron presentes los días en que se realizó el procedimiento.



## Resultados

### 1. Descripción de las variables

Dimensiones del Bienestar Psicológico Laboral

**Tabla I. Resúmenes estadísticos de las dimensiones del Bienestar Psicológico Laboral.**

Variable	N	M	Md	DT	Min.	Max.
<b>Afectos</b>	150	49.28	50.00	11.175	12.00	70.00
<b>Competencias</b>	150	52.15	53.00	12.254	10.00	70.00
<b>Expectativas</b>	150	102.97	104.00	25.291	29.00	154.00
<b>Somatización</b>	150	14.14	13.00	6.715	5.00	35.00
<b>Desgaste</b>	150	13.39	12.00	7.291	4.00	28.00
<b>Alienación</b>	150	12.23	11.00	7.230	4.00	28.00

Los valores presentados en las seis dimensiones del Bienestar Psicológico Laboral se corresponden con los términos medios indicados para dicho instrumento.

Dimensiones de la variable Condiciones Laborales

**Tabla II. Resúmenes estadísticos de las dimensiones de la variable Condiciones Laborales.**

Variable	N	M	Md	DT	Min.	Max.
<b>Condiciones Físicas</b>	150	22.61	24.00	6.623	0.00	30.00
<b>Condiciones Contractuales</b>	150	24.63	26.00	4.955	8.00	30.00
<b>Condiciones Laborales</b>	150	54.4	56.00	9.520	20.00	70.00
<b>Condiciones de Desarrollo</b>	150	43.51	45.00	10.510	2.00	60.00
<b>Puntaje Total Condiciones Laborales</b>	150	145.84	149.00	27.270	30.00	188.00

Los valores presentados en las cuatro dimensiones de las condiciones de trabajo y en su puntaje total son similares a los hallados por Ferrari (2005-2007).

Dimensiones de la variable Clima Sociolaboral

**Tabla III.** Resúmenes estadísticos de las dimensiones de la variable Clima Sociolaboral.

Variable	N	M	Md	DT	Min.	Max.
<b>Puntaje Total Clima Sociolaboral</b>	150	47.05	48.00	7.975	16.00	60.00

Los valores presentados en Puntaje Total Clima Sociolaboral son similares a los hallados por Ferrari (2005-2007). En este caso a mayor puntaje el clima será más abierto.

## 2. Cruce de variables

Análisis de valores extremos

Se realizó un análisis previo para determinar la existencia de valores extremos.

No se hallaron valores extremos.

Análisis de normalidad

Se realizó el análisis de normalidad para todas las variables. Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Ninguna de las variables posee distribución normal.

### 2.1 Análisis de correlaciones entre las variables

**Tabla IV.** Correlaciones de la variable Clima Sociolaboral.

	Clima Sociolaboral	p
Afectos	<b>.346</b>	<b>&lt;.01</b>
<b>Competencias</b>	.101	.292
Expectativas	<b>.220</b>	<b>&lt;.05</b>
Somatización	<b>-.219</b>	<b>&lt;.05</b>
Desgaste	<b>-.197</b>	<b>&lt;.05</b>
Alienación	<b>-.212</b>	<b>&lt;.05</b>

**Nota:** coeficiente utilizado: Rho de Spearman.

Como se puede observar se halló una relación significativa directa entre la variable Clima Sociolaboral y los factores Afectos y Expectativas del Bienestar Psicológico Laboral.

Por otro lado, se observó una relación significativa pero inversa entre la variable Clima Sociolaboral y los factores Somatización, Desgaste y Alienación del Bienestar Psicológico Laboral.

No se halló relación significativa con el factor Competencias.

**Tabla V.** Correlaciones de la variable Condiciones Físicas.

	Condiciones Físicas	p
Afectos	<b>.270</b>	<b>&lt;.05</b>
Competencias	<b>.231</b>	<b>&lt;.05</b>
Expectativas	<b>.280</b>	<b>&lt;.01</b>
<b>Somatización</b>	-.077	.424
<b>Desgaste</b>	-.059	.580
Alienación	<b>-.198</b>	<b>&lt;.05</b>

**Nota:** coeficiente utilizado: Rho de Spearman

Como se puede observar se hallaron relaciones significativas directas entre las Condiciones Físicas y los factores Afectos, Competencias y Expectativas del Bienestar Psicológico Laboral.

Por otro lado, se observó una relación significativa pero inversa entre la variable Condiciones Físicas y el factor Alienación del Bienestar Psicológico Laboral.

No se hallaron relaciones significativas con el resto de los factores relevados.

**Tabla VI.** Correlaciones de la variable Condiciones Contractuales.

	Condiciones Contractuales	p
Afectos	-.015	.882
Competencias	-.019	.851
Expectativas	.010	.925
Somatización	-.037	.716
Desgaste	.008	.935
Alienación	-.046	.648

**Nota:** coeficiente utilizado: Rho de Spearman

No se hallaron relaciones significativas entre las Condiciones Contractuales y los factores del Bienestar Psicológico Laboral.

**Tabla VII.** Correlaciones de la variable Condiciones Laborales.

	<b>Condiciones Laborales</b>	<b>p</b>
Afectos	<b>.199</b>	<b>&lt;.05</b>
<b>Competencias</b>	.069	.519
Expectativas	<b>.212</b>	<b>&lt;.05</b>
<b>Somatización</b>	-.141	.150
Desgaste	<b>-.201</b>	<b>&lt;.05</b>
Alienación	<b>-.286</b>	<b>&lt;.01</b>

**Nota:** coeficiente utilizado: Rho de Spearman.

Como se puede observar se hallaron relaciones significativas directas entre las Condiciones Laborales y los factores Afectos y Expectativas del Bienestar Psicológico Laboral.

Asimismo, se puede observar se halló una relación significativa inversa entre las Condiciones Laborales y los factores Desgaste y Alienación del Bienestar Psicológico Laboral.

Por otro lado, se observó una relación inversa tendencial entre dichas condiciones y el factor Desgaste del Bienestar Psicológico Laboral.

No se hallaron relaciones significativas con el resto de los factores relevados.

**Tabla VIII.** Correlaciones de la variable Condiciones de Desarrollo.

	<b>Condiciones de Desarrollo</b>	<b>p</b>
<b>Afectos</b>	.141	.181
<b>Competencias</b>	.146	.149
Expectativas	<b>.199</b>	<b>&lt;.05</b>
<b>Somatización</b>	-.121	.212
<b>Desgaste</b>	-.159	.129
Alienación	<b>-.279</b>	<b>&lt;.01</b>

**Nota:** coeficiente utilizado: Rho de Spearman.



Como se puede observar se halló una relación significativa directa entre las Condiciones de Desarrollo y el factor Expectativas del Bienestar Psicológico Laboral.

Por otro lado, se observó una relación significativa pero inversa entre las Condiciones de Desarrollo y el factor Alienación del Bienestar Psicológico Laboral.

No se hallaron relaciones significativas con el resto de los factores relevados.

**Tabla IX.** Correlaciones de la variable Puntaje Total Condiciones Laborales.

	<b>Puntaje Total Condiciones Laborales</b>	<b>p</b>
Afectos	<b>.199</b>	<b>&lt;.05</b>
<b>Competencias</b>	.133	.189
Expectativas	<b>.207</b>	<b>&lt;.05</b>
<b>Somatización</b>	-.110	.279
Desgaste	<b>-.205</b>	<b>&lt;.05</b>
Alienación	<b>-.226</b>	<b>&lt;.05</b>

**Nota:** coeficiente utilizado: Rho de Spearman.

Como se puede observar se halló una relación significativa directa entre el Puntaje Total de la variable Condiciones Laborales y los factores Afectos y Expectativas del Bienestar Psicológico Laboral.

Por otro lado, se observó una relación significativa pero inversa entre el Puntaje Total de la variable Condiciones Laborales y los factores Desgaste y Alienación del Bienestar Psicológico Laboral.

No se hallaron relaciones significativas con el resto de los factores relevados.

## **Discusión**

La presente investigación se propuso identificar y analizar en forma sistemática mediante técnicas cuantitativas las condiciones vinculadas al Bienestar Psicológico Laboral, explorando la distinción y relación entre aspectos estructurales, procesos organizacionales y de trabajo. Como primer paso en dirección a dicho propósito se indagó la relación entre las variables concernientes a las Condiciones Socio-laborales y el Clima Sociolaboral con el Bienestar Psicológico en trabajadores de CABA y GBA.

En líneas generales se halló evidencia en favor de que el Bienestar Psicológico Laboral estaría relacionado, tanto con el clima de una organización como así también con las condiciones de trabajo a las que están sometidos los trabajadores de las mismas, lo que impacta en la salud de las personas que se desempeñan en ella.

Los datos relevados permiten establecer que existe una asociación entre estas variables. Las puntuaciones obtenidas, expresan que, a mayor Clima Sociolaboral, mayores son las expectativas y la parte emotiva positiva de los trabajadores, un aspecto relevante para el Bienestar Psicológico Laboral. El factor expectativas está relacionado con aspectos que motivan al trabajador a seguir en su puesto de trabajo. Además, se puede observar que cuanto mayor se puntúa en aspectos referentes al clima Sociolaboral, se obtiene puntuaciones menores en cuanto a la alienación y el desgaste de los sujetos.

En primera instancia, se puede señalar que los climas abiertos en las organizaciones propiciarían el Bienestar Psicológico de los trabajadores y a la inversa. Es menester de una fase posterior del proyecto recabar información para saber si dicha relación sólo se puede mantener a nivel de la co-variación de variables o si se puede pensar al clima sociolaboral como una condición antecedente del Bienestar Psicológico en el Trabajo.

Por otro lado, las Condiciones Laborales precarias, no óptimas, perjudicarían el Bienestar Psicológico Laboral. Estas condiciones presentan cuatro aspectos, entre los cuáles se encuentran, los físicos, contractuales, laborales y del desarrollo de los individuos.

Las puntuaciones obtenidas en dichas condiciones revelan su asociación con el Bienestar Psicológico Laboral, lo que permiten inferir que, si las condiciones del ambiente laboral resultan propicias, correlacionan de manera positiva en los trabajadores en virtud de mayores expectativas y afectos positivos y menor desgaste y alienación.

Al igual que con el Clima Sociolaboral hay que recabar información para saber si dicha relación sólo se puede mantener a nivel de la co-variación o si se puede pensar a las Condiciones de Trabajo como condiciones posibilitadoras del Bienestar Psicológico en el Trabajo.

Los resultados hallados coinciden con los hallados por otros autores (i.e. Blanch, 2005; 2006; 2009; Blanch, & Cantera, 2009; Duro Martín, 2003) y son el puntapié inicial para profundizar los mismos en el contexto local.

Estos primeros hallazgos aproximan a la construcción de las condiciones antecedentes y consecuentes que intervienen en el Bienestar Psicológico Laboral de los trabajadores que conforman el colectivo a evaluar. La conformación final de la muestra a relevar brindará el soporte a éstos o la ampliación de los mismos.

## Referências

- Andrews, F.M. & Withey, S.B. (1976). *Social Indicators of Well-Being: Americans Perceptions of Life Quality*. Nueva York: Plenum Press.
- Blanch, J.M. (2005). *Estudio de calidad de vida laboral en el subempleo*. En J. Romay, J. Salgado, M. Romaní y D. Robla (Comps.). *Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y Recursos Humanos y de la Salud* (pp.79-87). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Blanch, J.M. (2006). *Estudio internacional sobre la calidad de la experiencia laboral en el capitalismo flexible*. In X. Díaz, L. Godoy, A. Stecher y J. P. Toro (Coords.). *Trabajo, identidad y Vínculo Social. Reflexiones y experiencias en el capitalismo flexible* (pp. 75-107). Santiago de Chile: CEM- UDP.
- Blanch, J.M. (2009). *Propiedades psicométricas de las escalas del cuestionario. Estudio piloto*. Documento interno de trabajo del grupo investigación. Colaborando. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Blanch, J.M. & Cantera, L. (2009). El Malestar en el Empleo Temporal Involuntario. *Malaise in Involuntary Temporary Employment*. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Journal of Work and Organizational Psychology* 25, 59-70.
- Blanch, J.M., Sahagún, M., Cantera, L. & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (2), 157-170.
- Blanco, A., & Díaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. *Psicothema*, 17 (3), 580-587.
- Cifre Gallego, E., Mateu Mahiques, J. & Salanova Soria, M. (2000). Validación del modelo vitamínico de Warr mediante regresión no paramétrica localmente ponderada. *Psicothema*, 12, (2), pp. 135-139.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow. The Psychology of Optimal Experience*. Harper Collins.
- De Cuyper, N., Isaksson, K. & De Witte, H. (Eds). (2005). *Employment contracts and well-being among European workers*. Aldershot: Ashgate.
- De Vries, J. & Van Heck, G.L. (1997). The World Health Organization Quality of Life Assessment Instrument (WHOQOL-100): Validation study with the Dutch Version. *European journal of psychological assessment*, 13, 164-178.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being. Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 155-177.
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C. & van Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18 (3), 572-577.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95 (3), 542-575.

- Diener, E. (1994). Assessing Subjective Well-Being: Progress and Opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103-157.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- Diener, E.D., Emmons, R.A., Larsen, R.J. & Griffin, G. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., Oishi, S. & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.
- Diener, E. & Ryan, K. (2009), Subjective well-being: a general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), pp. 391-406.
- Diener, E. & Suh, E. (2001). *Culture and Subjective Well-Being*. Cambridge, Ma: MIT Press.
- Diener, E, Suh, E., Lucas, R & Smith, H. (1999). Subjective Well-Being: Tree Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Duro Martin, A. (2003). *Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud Laboral: hacia un modelo de componentes comunes para el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial*. Fundamentos teóricos.
- Edwards, J., Van Laar, D.L. & Easton, S. (2009). The Work- Related Quality of Life (WRQoL) scale for Higher Education Employees. *Quality in Higher Education*, 15, 207-219.
- Endicott, J., Nee, J., Harrison, W. & Blumenthal, R. (1993). Quality of Life Enjoyment and Life Satisfaction Questionnaire: a new measure. *Psychopharmacological Bulletin*, 28, 321-326.
- Ferrari, L. (2014). Hacia un modelo comprehensivo de las condiciones de emergencia y de las consecuencias psicosociales del acoso y la violencia en el trabajo. Insumos para intervenciones preventivas y resolutivas orientadas a la salud del trabajador. Proyecto UBACyT Código: 20020130100419BA, período 2014-2017. Directora: Dra. Lilita Ferrari. Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología – UBA. Acreditado y financiado por el Consejo Superior de la Universidad de Buenos Aires, Res. N° 921 (EXP-UBA N° 9.011/2013) del 27/08/2014.
- Ferrari, L.; Filippi, G.; Peralta Gómez, M. C.; Cebey, M. C. (2008). *Riesgos psicosociales de los trabajadores. Aproximación a los efectos subjetivos e intersubjetivos de la precarización laboral*. En Trimboli et al. (Comp.). Modernidad, tecnología y síntomas contemporáneos. Perspectivas clínicas, políticas y filosóficas. Serie Colecciones – Asociación Argentina de Salud Mental. Buenos Aires. Pp.25-27. ISBN 978-987-23478-1-9.
- Filippi, G.; De la Poza, J.; Ferrari, L.; Berrios, P.; Cebey, M. C. (2008). *Riesgos psicosociales de los trabajadores: violencias en el ámbito de trabajo*. En Crítica De La Cultura Organizacional. Claves para cambiar la Organización del Trabajo. Área de Psicología del Trabajo y sus Organizaciones, Facultad de Psicología, Udelar y Psicolibros Universitarios-Conytrium. Montevideo. Cap. 4: Condiciones de vida, Salud y Psicopatología en la Organización del Trabajo. Pp. 444-450. ISBN 978-9974-8120-3-1.

- Frese, M., & Zapf, D. (1988). Methodological issues in the study of work stress: Objective vs. subjective measurement of work stress and the question of longitudinal studies. In C. L. Cooper & R. Payne (Eds.), *Causes, coping and consequences of stress at work* (pp. 375-411). Chichester, England: Wiley.
- Gollac, M. & Volkoff, S. (2007). *Les Conditions du travail*. Paris: La Découverte.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33, 1073-1082.
- Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud (2010). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales*. Barcelona: ISTAS.
- Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. New York: Basic Books.
- Kaplan, R. M. & Anderson J. P. (1988). The Quality of Well-being Scale: rationale for a single Quality of life index. En S. R. Walker y R.M. Rosser (Eds.) *Quality of Life: assessment and applications* (pp. 51-77). Lancaster: MTP.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 24, 285-308.
- Kristensen, T., Hannerz, H., Høgh, A. & Borg, V. (2008). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire, a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work Environment Health*, 31 (6), 438-449.
- Lucas, R. E. & Diener, E. (2003). *The happy worker: Hypothesis about the role of positive affect in worker productivity*. In M. R. Barrick y A. M. Ryan (Eds.). *Personality and Work* (pp. 30-59). San Francisco: Jossey-Bass.
- Lucas, R. E., Diener, E. & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 616-628.
- Mansilla Izquierdo, F. (s.f.) Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. Recuperado 10/09/13, de: <https://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/index.shtml>
- Moncada, S., Llorens, C., Font, A., Galtés, A. & Navarro, A. (2008). Exposición laboral a riesgos psicosociales en población asalariada en España (2004-05): valores de referencia del cuestionario COPSOQ ISTAS21. *Revista Española de Salud Pública*, 82 (6), 667-675.
- Moncada, S., Llorens, C. & Kristensen, T. S. (2002). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Método Ista21 (CoPsoQ). España: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A. & Kristensen, T. (2005). ISTAS21 COPSOQ: versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 8 (1), 18-29.
- Neffa, J. (2013). *Condiciones y medio ambiente de trabajo y su impacto sobre la salud psíquica y mental*. Conferencia Central en XII Jornadas Universitarias de Psicología del Trabajo: "El Rol del Psicólogo en el Fortalecimiento de la Identidad y el Bienestar de los



Trabajadores y a la Calidad de Inclusión Organizacional". Cátedra I de Psicología del Trabajo y Secretaría de Extensión, Cultura y Bienestar Universitario, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. 6 de julio de 2013.

Neffa, J.; De la Garza Toledo, E. & Muñiz Terra, L. (Comp.) (2009). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Buenos Aires: CLACSO. Organización Mundial de la Salud (1981). Estrategia mundial de salud para todos en el año 2000. Ginebra: Organización Mundial de la Salud, Serie "Salud para todos", nº 3.

Organización Mundial de la Salud. (2008). *Serie Protección de la Salud de los Trabajadores*, 6. Francia: WHO. Extraído el 28 Diciembre, 2017 de [http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/9789243591650\\_spa.pdf](http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/9789243591650_spa.pdf).

Peiró, J.M. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid, Eudema.

Peiró, J.M, Prieto, F (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo. Madrid: Editorial Síntesis.

Requena, F. (2000). Satisfacción, Bienestar y Calidad de Vida en el Trabajo. REIS. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 92, 11-44.

Ryan, K. & Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annu. Rev. Psychol.* 52, 141-66.

Ryff, C. & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.

Ryff, C. D., (1998). Happiness is everything or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (6), 1069-1081.

Ryff, C., & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.

Salanova, M., Bakker, A. & Llorens S. (2006). Flow at Work: Evidence for a Gain Spiral of Personal and organizational Resources. *Journal of Happiness Studies*, 7, 1- 22.

Salanova, M., Gracia, F. & Peiró, J. M. (1996). *Significado del Trabajo y valores laborales*. En J. M. Peiró y F. Prieto. *Tratado de Psicología del Trabajo*, Volumen II. Madrid: Síntesis.

Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement": ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 117-134.

Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.

Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55, 3-6.

- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. *Journal of Occupational Psychology*, 1, 27-41.
- Siegrist, J., Peter, R., Junge, A., Cremer, P. & Seidel, D. (1990). Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men. *Social Science Medicine*, 31 (10), 1127-1134.
- Snyder, C. R. & Lopez, S. J. (Eds.). (2002). *Handbook of Positive Psychology*. Cambridge, Ma: Oxford University Press.
- Van Dierendonck, D. (2004). The construct validity of Ryff's Scale of Psychological well-being and its extension with spiritual well-being. *Personality and Individual Differences*, 36, 629-644.
- Veenhoven, R. (1984). *Conditions of Happiness*. Dordrecht: Reidel.
- Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención Psicosocial*, 3, 87-116.
- Veenhoven, R. (1995). Developments in Satisfaction Research. *Social Indicators Research*, 37, 1-46. Veenhoven R (1996). Happy life expectancy: a comprehensive measure of quality-of-life in nations. *Social Indicators Research* 39, 1-58.
- Warr, P. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*, Oxford, Clarendon Press. — (1996). Employee Well-being» en WARR P.B. (Ed). *Psychology at work* (4ªed.), Harmondsworth, Penguin, 224-253.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.

**Data de submissão: 08 de setembro de 2018**  
**Data de aceite: 03 de novembro de 2018.**

