UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

FACULTAD DE PSICOLOGIA Y RELACIONES HUMANAS

Tesis de grado

“Clima organizacional y Bienestar Psicológico en empleados de comercio y empleados de fábrica de Gran Buenos Aires”

Alumna: Florencia Agasi

Tutor: Dr. Ángel Elgier

Sede: Lomas de Zamora

Título a obtener: Lic. en Psicología

Fecha de entrega: Octubre 2020

Agradecimientos

Le quiero agradecer a los profesores de esta hermosa carrera lo cuales durante cinco años me inspiraron a seguir creciendo tanto profesionalmente como personalmente.

Le doy gracias a mi tutor el Dr. Ángel Elgier por su compromiso, tiempo y dedicación, brindándome las herramientas necesarias para la construcción de esta tesis.

Agradezco a los empleados de comercio y fabrica los cuales se tomaron el tiempo de contestar los cuestionarios.

Y principalmente agradezco a mis padres y mi tía Mónica, por darme la posibilidad de realizar una carrera universitaria y acompañarme en cada momento, en cada examen, frustraciones y momentos felices, ya que muchas veces me impulsaron a seguir adelante.

Gracias a mi novio Cristopher, el cual siempre estuvo a mi lado en cada paso, acompañándome en mis noches eternas de estudio, escuchándome repetir una y otra vez las mismas oraciones, por su apoyo incondicional y amor.

Y por último le doy gracias a la persona que está leyendo mi trabajo, por el tiempo, te deseo una buena lectura.

Índice

Agradecimientos i

Resumen vii

Abstract viii

Capítulo 1. Planteamiento de problema 1

1.1 Introducción 1

1.2 Propósito y relevancia de la investigación 3

1.2.1 Justificación teórica 3

1.2.2 Justificación práctica 4

1.2.3 Justificación social 4

1.3 Objetivos 4

1.3.1 Objetivos generales 4

1.3.2 Objetivos específicos 4

1.3.3 Hipótesis general 5

Capítulo 2. Marco Teórico 6

2.1 Concepto de clima organizacional 6

2.1.1 Teoría del clima organizacional de Likert 9

2.2 Bienestar psicológico 14

2.1.1- Bienestar psicológico en organizaciones: el modelo Multivitamínico de Warr (1987) 16

2.1.2. Modelo de Walton (1973) 18

Capítulo 3. Estado del arte 20
Capítulo 4. Propuesta metodológica 24
4.1 Tipo de diseño y estudio 24
4.2 Muestreo 24
4.3 Participantes 24
4.3.1 Criterios de inclusión 24
4.3.2 Criterios de exclusión 24
4.4 Instrumentos de recolección de datos 25
4.4.1 Cuestionario sociodemográfico 25
4.4.2 Cuestionario de clima organizacional 25
4.4.3 Escala de Bienestar Psicológico en Adultos (BIEPS-A) 25
4.5 Procedimiento 26
4.6 Análisis de los datos 27
Capítulo 5. Resultados 28
5.1 Caracterización sociodemográfica de la muestra 28
5.1.1 Distribución de la muestra, según el género 28
5.1.2 Distribución de la muestra, según la edad 28
5.1.3 Distribución de la muestra, según el lugar de residencia 29
5.1.4 Distribución de la muestra, según el puesto que ocupa 30
5.1.5 Distribución de la muestra, según la antigüedad en la empresa 30
5.1.6 Distribución de la muestra, según las horas que trabaja 31

5.1.7 Distribución de la muestra, según la conformidad con el sueldo 32

5.2 Estadísticos descriptivos 33

5.3 Prueba de normalidad.....33

5.4 Comparaciones entre grupos 34

5.4.1 Comparaciones entre grupos, en función del género 34

5.4.2 Comparaciones entre grupos, en función del puesto que ocupa.....35

5.5 Correlaciones entre variables 36

Capítulo 6: Discusión, y conclusión.....37

Referencias bibliográficas.....41

Anexos 44

Índice de figuras

Figura 1. *Clima organizacional* **……**6

Figura 2. *Teoría organizacional Likert***……**10

Figura 3. *Bienestar Psicológico***……**16

Figura 4. *Salud mental del individuo***……**17

Figura 5. *Distribución de la muestra, según el género***……**28

Figura 6. *Distribución de la muestra, según la edad***……**29

Figura 7. *Distribución de la muestra, según el lugar de residencia***……**29

Figura 8. *Distribución de la muestra, según el puesto de trabajo***……**30

Figura 9. *Distribución de la muestra, según la antigüedad* **……**31

Figura 10. *Distribución de la muestra, según las horas trabajadas***……**31

Figura 11. *Distribución de la muestra, según la conformidad con el sueldo***……**32

Índice de tablas

Tabla 1. *Estadísticos descriptivos de las variables de investigación*……33

Tabla 2 *Prueba de normalidad de las variables*……34

Tabla 3 *Comparaciones entre grupos, según el género*……35

Tabla 4 *Comparaciones entre grupos, según el puesto de trabajo*……35

Tabla 5 *Correlaciones entre variables*……36

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue estudiar la relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico en empleados de comercio y empleados de fábrica de la provincia de Buenos Aires. Se utilizó para ello, una muestra total de 105 personas (53.3% mujeres; 46.7% hombres), de entre 18 y 45 años, de los cuales el 51.4% fueron empleados de comercio (*n*=54) y el 48.6% empleados de fábrica (*n*=51). Se les administró un cuestionario sociodemográfico, la Escala de Bienestar Psicológico y el Cuestionario de Clima Organizacional.

Al comparar grupos, los resultados arrojaron que existen diferencias a favor de los empleados de comercio, para todas las variables del estudio, en comparación con los empleados de fábrica. Además, en función del género, se encontró que las mujeres obtuvieron puntajes superiores para el bienestar y las dimensiones que lo conforman, al igual que para las dimensiones del clima organizacional, a excepción de la presión.

Por último, en cuanto a las correlaciones entre variables, tanto el bienestar psicológico como todas sus dimensiones correlacionaron de forma positiva con todas las dimensiones de clima organizacional, a excepción de la variable presión.

Palabras claves: Clima Organizacional-Bienestar Psicológico- empleados de comercio-empleados de fábrica.

Abstract

The aim of this research was to study the relationship between organizational climate and psychological well-being, in trade clerks and factory employees in the province of Buenos Aires. It was used a sample of 105 people (53.3% women; 46.7% men), aged 18 to 45, in which the 51.4% were trade clerks (n=54) and 48% were factory employees (n=51).

They were given a sociodemographic questionnaire, The Psychological Wellbeing Scale and the Organizational Climate Questionnaire.

When comparing groups, the results showed differences in favour of trade clerks, for all the types of variables in research, In comparison with factory employees. Furthermore, in accordance with the gender , the research has found that women obtained high scores for their wellbeing , and the dimensions that are made up, as well as the dimensions of the organizational climate, with exception of the pressure.

Finally, in regard to correlations between variables, in both psychological well-being as all its dimensions correlated in a positive way with the dimensions of organizational climate, being the pressure the only variable which has not showed significant correlations.

Key words: Organizational Climate – Psychological Well-being, trade clerks, factory employees.

Capítulo 1. Planteamiento de problema

1.1 Introducción

El concepto de organización abarca varias áreas: puede tratarse de una entidad, una actividad o a ambas. En el presente trabajo se tratará la definición organización como una entidad, entendida como un conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, logren determinados fines, los cuales pueden ser de lucro o no (Thompson, 2007).

Pero estas características no son las únicas que pueden definir el tipo de organización. Siendo las personas y su interacción una parte esencial de estas entidades, cada una de ellas tiene un conjunto de propiedades y rasgos distintivos que diferencian la una de la otra y que conforman el clima organizacional. Este se define como el ambiente interno en que se encuentra la organización (Sandoval Caraveo, 2004) y que está configurado por las personas que la integran.

Sin embargo, no hay un consenso sobre cuál es el concepto más acertado de clima organizacional. Sandoval Caraveo se apoya en varios autores para llegar a una definición aproximada. Por un lado, cita a los autores Forehand y Gilmer (1964) los cuales definen el clima como el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman desde una visión estructuralista. Por su parte, toma un enfoque más subjetivo desde Halpin y Crofts (1962) que la definen como la opinión que el empleado se forma de la organización. Pero la definición más actual desde el punto de vista estructural y subjetivo la plantean Litwin y Stringer (1968) que

afirman que el clima organizacional deviene de los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada. Por su parte, Waters (1974) relaciona los términos propuestos por los autores citados anteriormente, y define el clima organizacional como las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo. Basándose en esos autores, Sandoval Caraveo (2004) concluye en que el clima organizacional es el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos, siendo este el sentido del término en el que se basará el presente trabajo.

Los individuos que componen este ambiente tienen distintas formas de pensar, sentir, accionar, que comulgan entre sí y conforman el funcionamiento interno de la organización. Debido a esto, la forma de comportarse de cada persona que trabaja en una entidad puede variar dependiendo no solo de sus características propias, sino también de lo que se percibe en su clima laboral y las diferentes partes de la organización.

De aquí deviene otra de las variables en las que nos vamos a centralizar: el bienestar psicológico, que si bien se conforma de las experiencias subjetivas y personales de cada individuo terminan por conformar un conjunto. El bienestar psicológico puede ser considerado como la parte del bienestar que compone el nivel psicológico, siendo el bienestar general o bienestar subjetivo el que está compuesto por otras influencias, como, por ejemplo, la satisfacción de necesidades de diversa naturaleza y no de tipo psicológico. El bienestar

psicológico trasciende, además, el estado de ánimo; si bien es cierto que tiene elementos reactivos, transitorios, su estabilidad tiene mayor influencia (Oramas Viera 2013)

Puntualmente en el clima organizacional laboral, el bienestar psicológico trabaja como un elemento decisivo dentro de la organización ya que quienes lo experimenten tenderán a sentirse dinámicos, contentos, entusiasmados y relajados (Mañas, 2005). Definimos este concepto como un estado afectivo en el que se encuentra una persona en su entorno laboral, tanto en términos de activación como grado de placer experimentado (Wright y Doherty, 1998).

Por lo tanto, es necesario humanizar el entorno del trabajo prestando especial atención al desarrollo del factor humano y la mejora de la calidad de vida (Salvador, 2004; Segurado y Agulló, 2002), enfocándose en que el empleado es una pieza fundamental de la organización: de él depende la estabilidad institucional.

A los fines concretos de esta investigación y teniendo en cuenta los conceptos mencionados anteriormente, es posible preguntarse: ¿Existe relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico en empleados de comercio y de fabrica? A través de este trabajo evaluaremos ambas variables para poder llegar a la conclusión que responderá este interrogante.

1.2 Propósito y relevancia de la investigación

El propósito de la presente investigación es indagar en el clima organizacional y bienestar psicológico de empleados de comercio por un lado y de empleados de fábrica por otro, para poder describirlos y evaluarlos.

1.2.1 Justificación teórica

Si bien se han hecho diversas investigaciones en el plano laboral respecto al clima organizacional y el bienestar psicológico, la razón por la cual se realiza este trabajo es llenar un

vacío de conocimiento, ya que no se encuentran antecedentes teóricos sobre las diferencias y/o similitudes entre empleados de comercio y empleados de fábrica, puntualmente en la zona sur del conurbano bonaerense.

1.2.2 Justificación práctica

Se apunta profundizar, en el caso de que existan, las similitudes y/o diferencias entre empleados de fábricas y empleados de comercio en el clima organizacional y bienestar psicológico laboral. El resultado de este trabajo de investigación permitirá ver un completo análisis de ambas variables que servirá de apoyo para quien lo requiera en un futuro.

1.2.3 Justificación social

El presente artículo tendrá la función de favorecer a los dueños de pequeñas y medianas empresas, ya que a partir de la información obtenida del mismo se puede buscar mejorar el rendimiento de los empleados de comercio, y empleados de fábrica, teniendo en cuenta el clima organizacional y el bienestar psicológico.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivos generales

- Analizar la relación entre bienestar psicológico y clima organizacional, en empleados de comercio y de fábrica.

1.3.2 Objetivos específicos

- Caracterizar la muestra según variables sociodemográficas.
- Describir los niveles de clima organizacional y bienestar psicológico en empleados de comercio y empleados de fábrica.

- Conocer las diferencias en los niveles de bienestar psicológico y clima organizacional, en función del sexo.
- Conocer las diferencias entre empleados de comercio y empleados de fábrica, en función de las variables bienestar psicológico y clima organizacional.

1.3.3 Hipótesis general

Existe correlación significativa entre el clima organizacional y el bienestar psicológico, en empleados de comercio y de fábrica.

Capítulo 2. Marco Teórico

2.1 Concepto de clima organizacional

Si bien existen diversas disciplinas que se adentran en la temática laboral y principalmente en el concepto de clima organizacional, como sucede en varios conceptos de las ciencias sociales, no hay un consenso sobre la definición exacta del término. Por lo tanto, es necesario realizar una recorrida por varios autores de diferentes escuelas e ideologías, para así poder arribar a una noción más adecuada y adentrarnos en los distintos puntos de vista. Es necesario tener en cuenta que las aproximaciones hacia el concepto de clima organizacional nacen del análisis de las organizaciones modernas las cuales fueron afectadas por diversos cambios propios del rubro: sociales, tecnológicos, comunicativos, entre otros.



Figura 1. *Clima organizacional*

Para simplificar y llegar más rápido a un concepto adecuado, podemos subdividir los enfoques desde tres puntos de vista: perspectiva estructural, perspectiva perceptual y perspectiva interactiva. (Santana, 2007)

Hubo varios autores que puntualizan en la perspectiva estructural, pero la piedra fundamental del concepto la pusieron Halpin y Croft en 1963 que explicaban al clima organizacional como un concepto ordenado con características organizativas. A partir de ahí, y cada uno con sus particularidades, los investigadores siguieron por la misma línea puramente estructuralista.

Francis Cornel (1955) comienza a indagar en el clima organizacional desde lo perceptual y lo define como como una mezcla de interpretaciones o percepciones, que tienen las personas sobre su trabajo o roles, o en relación a los otros miembros de la organización. Según esta interpretación del término, el clima es definido por la percepción de los individuos que conforman la organización y solo desde ese punto de vista se pueden determinar las características de la misma.

Asimismo, unos años más tarde, surgió una nueva definición desde la perspectiva perceptual de la mano de Litwin y Taguiri (1968), quienes afirmaban que el clima organizacional es la calidad perdurable del ambiente interno de una organización que es experimentada por sus miembros, influye en su comportamiento y puede ser descrita como valores de un conjunto particular de características de una organización. Estos autores describen el término como un "filtro" por el cual pasan ciertos fenómenos propios de la organización y, por lo tanto, estudiando esto se puede evaluar y medir la forma en que se percibe. Las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento.

(Santana, 2007). Litwin y Taguiri (1968) consideran al clima como un conjunto de propiedades medibles del entorno de trabajo. Sobre este concepto se considera que cada una de las personas que conforman una organización tienen una percepción distinta de lo que sucede en su entorno, pero al mismo tiempo conforman un conjunto de percepciones denominada percepción colectiva. Esto influye directamente en el clima organizacional y en el comportamiento general de los miembros de la organización. Luego de la conceptualización de estos pensadores, les siguieron varios autores más que dieron sus definiciones desde el mismo punto de vista. Por una parte, los investigadores Schneider y Hall (1972) definen al clima como un conjunto de percepciones globales sobre el ambiente de la organización que son sostenidas por los individuos. Moos (1973) toma este concepto y lo analiza explicando que el clima es un aspecto del ambiente o entorno conformado por las características psicosociales del grupo. Asimismo, Jones y James (1979) profundizaron sobre los aspectos psicológicos de los individuos y definieron al clima en varios ítems:

a) referido a la parte cognoscitiva del individuo basándose en las descripciones de la situación.

b) implica un proceso psicológico que pasa de percepciones específicas a más abstractas sobre los significados de la situación.

c) tiende a estar estrechamente relacionado con las características situacionales que, a su vez, se relacionan directamente con la experiencia del individuo.

d) es multidimensional, con un conjunto central de dimensiones aplicables a la gran cantidad de situaciones.

Una de las definiciones de clima organizacional más recientes la dió el docente de la Universidad Nacional a Distancia de Madrid, Arturo González Galán (2000) quien aborda el

término desde la noción de clima de trabajo, afirmando que es la percepción global y dinámica que tienen los profesionales de una organización, del ambiente en el que se desarrolla su trabajo.

En la perspectiva interactiva no hay una gran profundización de los conceptos, pero se puede tomar como principal una de las investigaciones de Taguiri (1968), quien explica que hay cuatro elementos que componen el clima. En primer lugar, el entorno o la ecología, que son los aspectos que inciden en el clima, tanto físicos como materiales. Por otra parte, el autor nombra al "milieu", que tiene que ver con la interacción las personas y los grupos. En tercer lugar, el sistema social relativo a la interacción y por último, su cultura. Estos elementos definen al clima desde su interacción.

Una de las definiciones más precisas y que se acerca más a nuestro enfoque es el de clima organizacional explicado por Sandoval Caraveo (2004) y que lo explica como el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.

2.1.1 Teoría del clima organizacional de Likert

Una de las investigaciones fundamentales sobre el clima organizacional surgió del psicólogo estadounidense Rensis Likert. El también educador fundó el Instituto de Investigación Social de Michigan de la Universidad de Míchigan en 1946 del que fue director hasta 1970, año en el que fundó la empresa consultora Rensis Likert Associates. Fue durante ese período en que Likert se enfocó especialmente en la investigación de organizaciones.

Este autor parte de la perspectiva perceptual, por lo que toma como uno de los ejes principales el comportamiento de las personas que conforman la organización. Este deriva de las

condiciones organizacionales que los mismos perciben, cruzados por su ideología, capacidades, creencias y valores, que demuestran un comportamiento administrativo particular.

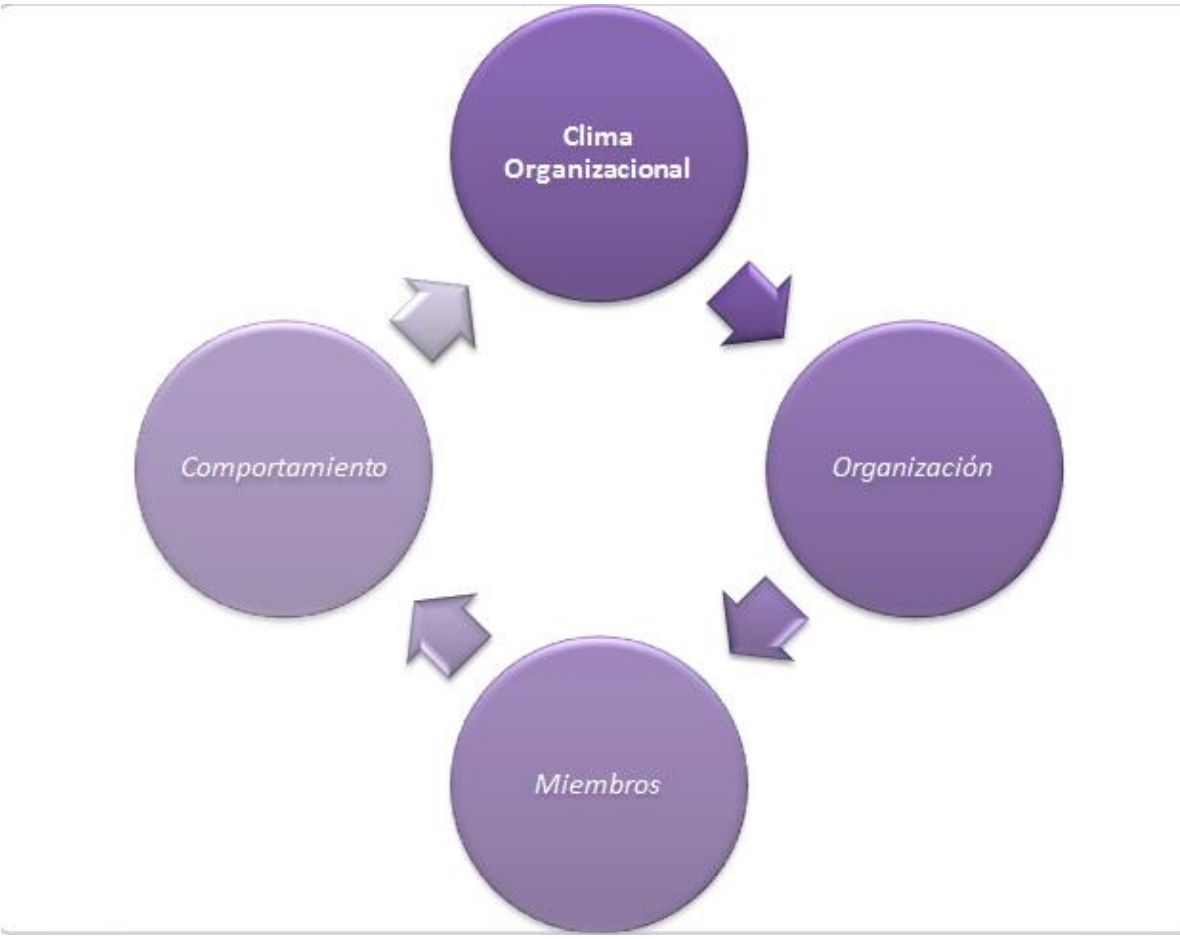


Figura 2. *Teoría organizacional Likert*

Likert nombra tres variables que conforman las características de una organización, las cuales influyen en la percepción individual de cada persona que forma parte del clima laboral:

a) variables causales

b) variables intermedias

c) variables finales

En primer lugar, el autor nombra las variables causales o independientes que son las que indican la evolución de una organización para obtener resultados. Dentro de esta variable se encuentran la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Hay que tener en cuenta que, si esta variable se modifica, afecta a las demás variables.

Las variables intermedias representan el estado interno de una empresa. Asimismo, reflejan los procesos organizacionales analizando la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones.

Por último, las variables finales o dependientes son el resultado de la combinación de las variables independientes y de las intermedias. Estas muestran los logros de la organización utilizando como herramientas el análisis de la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas.

A partir de estas variables se pueden determinar dos tipos específicos de clima organizacional:

a. Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador, Sistema II Autoritarismo paternalista.

b. Clima de tipo participativo: Sistema III Consultivo, Sistema IV Participación en grupo.

El clima de tipo Autoritario Sistema I Autoritario Explotador se caracteriza por la falta de confianza de la dirección de la organización en sus empleados. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la empresa y el personal percibe y trabaja en una atmósfera de temor donde se dan las interacciones entre los superiores y los subordinados. La comunicación se establece con base en el miedo y sólo existe en forma de instrucciones.

En el clima de tipo Autoritario Sistema II Autoritario Paternalista hay confianza entre la dirección y los subordinados, aunque las decisiones se toman en la cima y algunas veces se decide en los niveles inferiores. La motivación de los empleados deviene de castigos y recompensas. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, pero con la ilusión de que existe un ambiente de trabajo estable y estructurado.

Por la parte del clima de tipo Participativo Sistema III Consultivo, hay confianza en la dirección por parte de los empleados y las decisiones se toman en la cima, pero los subordinados también pueden hacerlo desde los niveles más bajos. El personal es motivado con recompensas y castigos esporádicos, dando lugar a las necesidades de prestigio y estima y a la interacción por ambas partes. Los empleados perciben un ambiente dinámico y la administración se basa en objetivos por alcanzar.

En el clima Participativo Sistema IV Participación en grupo hay confianza total de la dirección hacia los empleados. La toma de decisiones se da en todos los niveles de la organización por lo que la comunicación se da de forma ascendente, descendente y lateral. La motivación se da desde la participación, el establecimiento de objetivos y el mejoramiento de los métodos de trabajo. Los empleados y la dirección forman un equipo para lograr los objetivos a través de la planeación estratégica.

Los sistemas I y II son parte de un clima cerrado que se caracteriza por ser una organización burocrática y rígida donde el personal está muy insatisfecho con su trabajo y con la empresa. Los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto donde los empleados perciben a la organización con dinamismo y capacidad para alcanzar sus objetivos, intentando satisfacer sus necesidades sociales interactuando en el proceso de toma de decisiones.

Las dimensiones del clima organizacional se entienden como las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Likert mide la percepción del clima laboral en función de ocho dimensiones:

a. Los métodos de mando, que reflejan la forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.

b. Las características de las fuerzas motivacionales, estas son los procedimientos que se llevan a cabo para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.

c. Las características de los procesos de comunicación, entendidas como los tipos de comunicación en la empresa y su manera de ejercerlos.

d. Las características de los procesos de influencia: la importancia de la interacción entre superiores y subordinados para establecer los objetivos precisos de la organización.

e. Las características de los procesos de toma de decisiones, centrado en las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones.

f. Las características de los procesos de planificación, cómo se establecen los objetivos y directrices.

g. Las características de los procesos de control, su ejercicio y distribución.

entre las instancias organizacionales.

h. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento.

La teoría de Likert es una de las más completas precisa respecto al clima organizacional y servirá de apoyo para recabar los datos de la presente investigación.

2.2 Bienestar psicológico

El bienestar del ser humano fue siempre un tema de interés para los científicos y filósofos desde el principio de los tiempos. Pasando por teorías como la Alegoría de la Caverna de Platón y otros pensadores de la Antigua Grecia, se han realizado diversas investigaciones profundizando en los componentes de bienestar, realizando para ello modelos distintos. Las áreas de estudio más interesadas en el tema fueron, y siguen siendo, las ciencias sociales y específicamente la psicología. La Real Academia Española se acerca a una definición acertada de bienestar, definiéndolo como:

1. Conjunto de las cosas necesarias para vivir bien.

2. Vida holgada o abastecida de cuanto conduce a pasarlo bien y con tranquilidad.

3. Estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica.

Aun así, como en todas las ciencias sociales y debido a la complejidad del tema, no se puede llegar a una delimitación específica del tema de estudio. El bienestar está atravesado por diversos factores de tiempo, su naturaleza plurideterminada y características objetivas y subjetivas. Sin duda uno de los componentes fundamentales del tema es la satisfacción personal con la vida, que surge de una transacción entre el individuo y su entorno social, con elementos actuales e históricos, donde se incluyen las condiciones objetivas materiales y sociales, que brindan a los sujetos oportunidades para su realización personal. (García-Viniegras, V., Carmen, R., & González Benítez, I, 2000)

El bienestar psicológico posee una naturaleza determinada por numerosos factores tales como condiciones, estilo, modo y calidad de vida. El concepto de calidad de vida incluye el elemento vivencial, y por eso muchos autores hablan de calidad de vida percibida, satisfacción personal o

bienestar subjetivo (García-Viniegras, V., Carmen, R., & González Benítez, I, 2000). Hoy en día y gracias al desarrollo de la ciencia se han encontrado diversos indicadores para analizar el bienestar humano: no solo las condiciones de vida, sino la experienciación, es decir, la interpretación, valoración, percepción de cada individuo. También se toman en cuenta otras situaciones y condiciones, desde los indicadores materiales y objetivos hasta los indicadores de satisfacción a través de medidas psicosociales subjetivas. El nivel de desarrollo socio-económico (o simplemente nivel de vida) está lógicamente relacionado con el bienestar material y espiritual de los pueblos y de las personas. Sin embargo, individuos pertenecientes a grupos humanos sojuzgados pueden tener un buen nivel de bienestar psicológico a su modo de ver, pues siempre el bienestar psicológico será un resultado del nivel de desarrollo en cuanto factor objetivo, pero bajo el prisma de la evaluación individual (García-Viniegras, 2005).

Otros autores exploran en diversos componentes, como es el caso del psicólogo estadounidense Ed Diener (1994), quien explicó que el bienestar no es un constructo sencillo, sino que presenta diferentes componentes:

a. Áreas de la vida: Trabajo, familia, tiempo libre, salud, finanzas, sí mismo, grupo social.

b. Satisfacción con la vida: Deseos de cambios de vida, satisfacción con la vida actual, satisfacción con el pasado, satisfacción con el futuro, visión que tienen los “otros significativos” acerca de la vida de uno.

c. Componentes de afectos positivos: Alegría, regocijo, contentura, orgullo, apego, felicidad, éxtasis.

d. Afectos negativos: Culpa y vergüenza, tristeza, ansiedad y preocupación, ira, estrés, depresión, envidia.

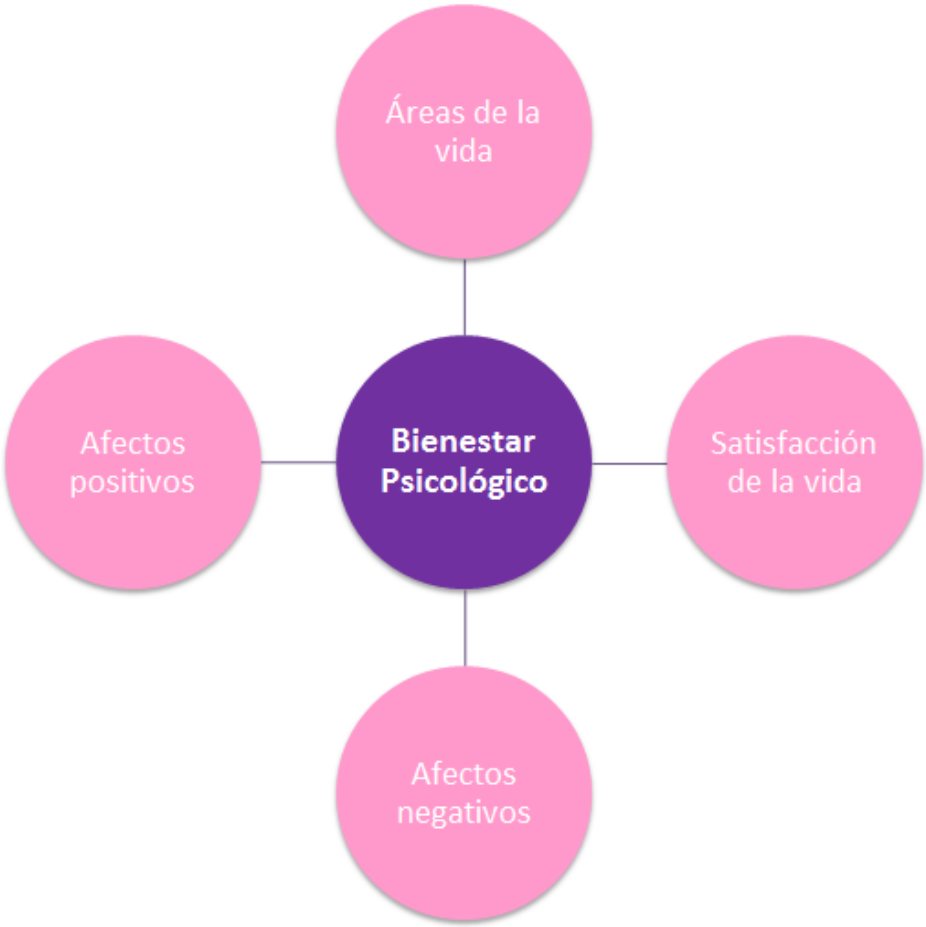


Figura 3. *Bienestar psicológico*

2.1.1- Bienestar psicológico en organizaciones: el modelo Multivitamínico de Warr (1987)

El modelo Multivitamínico que Peter Warr (1987) fue uno de los primeros trabajos que indagó en el bienestar psicológico dentro de las organizaciones y más precisamente dentro de lo laboral. Este autor se basa en el efecto de las vitaminas en el organismo y las compara con las "vitaminas" en el ámbito del trabajo, que repercuten en la salud psicosocial. En este modelo se define a la salud mental como un constructo multidimensional y subjetivo, por lo cual en este modelo las variables socio-ambientales juegan un papel fundamental en el individuo. Warr

identifica cinco componentes básicos en la salud mental de la persona: conductuales por un lado como la interdependencia con el grupo de trabajo, las competencias y las aspiraciones del individuo; y emocionales como el bienestar psicológico de la persona dentro de la organización. Por último, se encuentra el funcionamiento integrado que hace referencia en que la persona es un ser holístico que permite que funcionen y fluyan las cuatro variables respectivas.



Figura 4. *Salud mental del individuo*

Este modelo cuenta con tres ejes principales que analizan el bienestar psicológico dentro de la organización:

a. EJE 1: se mide a través de cuestionarios de satisfacción laboral, el cual va desde la satisfacción a la insatisfacción.

b. EJE 2: busca saber la variable polar de ansiedad confort, la cual se mide a través de medidas del trabajo con relación a la ansiedad.

c. EJE 3: analiza el espectro de ausencia o no de estados depresivos, que igualmente es medida.

Los individuos que presenten las emociones ubicadas en los polos positivos (confort, satisfacción o no presencia de estados depresivos) poseen un buen estado psicológico. Por su parte, los determinantes ambientales son: oportunidad de control y para el uso de las habilidades, la generación de metas externamente, variedad o diversidad, claridad de la información relevante, disponibilidad de dinero, seguridad física, relaciones interpersonales laborales y una posición social valorada. Una vez analizadas todas las variables, al determinar las más negativas en el trabajador, se pueden intervenir en ellas y modificarlas para mejorar su bienestar psicológico.

2.1.2. Modelo de Walton (1973)

El autor menciona ocho factores que aluden a la calidad del empleado dentro de la organización, partiendo del concepto de calidad de vida en el trabajo. Estos son:

a. Compensación justa y adecuada.

b. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

c. Empleo y desarrollo de la capacidad.

d. Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad.

e. Integración social en la organización.

f. Reglamentación.

g. Trabajo y espacio total de vida.

h. Importancia social de la vida en el trabajo.

Luego de explorar diversas teorías para llegar a una delimitación más adecuada con respecto al bienestar psicológico, podemos arribar a la conclusión de que hay distintas necesidades y motivaciones que influyen en la calidad del personal de una organización. Esto repercute directamente en el bienestar psicológico de cada empleado. Principalmente, la motivación es uno de los elementos principales dentro de una empresa ya que es un indicador de satisfacción y hay que tenerla en cuenta para analizar el clima organizacional.

Capítulo 3. Estado del arte

En la búsqueda bibliográfica no se encontraron trabajos que relacionen bienestar psicológico con clima organizacional en empleados de comercio y empleados de fábrica, sin embargo, si se encuentran investigaciones acerca de las variables en el ámbito laboral. Se presentarán algunas de las publicaciones

En el estudio realizado por González Cisterna, Carla Alejandra y Jiménez Figueroa Andrés (2012) en la Facultad de Talca, Chile, se analizó la relación entre bienestar psicológico y clima organizacional a 39 trabajadores de la Municipalidad de Hualañé. Se administraron dos instrumentos, el Cuestionario de Clima Organizacional Koys & Decottis (Chiang, Salazar, Huerta y Nuñez, 2008) y el Cuestionario de Salud General de Goldberg (GHQ) (Mañas, Salvador, Boada, González y Agulló, 2007), además de un registro de antecedentes sociodemográficos. Los resultados indicaron que la media de los trabajadores, tanto en clima organizacional (M = 3,68; DS = 0,58), como en bienestar psicológico (M = 3,34; DS = 0,3) es alta, sin embargo, no existe relación significativa entre las variables mencionadas. En cuanto a las dimensiones de clima, se encontró una correlación significativa con bienestar psicológico en solo una de las 8 dimensiones del instrumento, en cohesión (r = 0,4; p = 0,01). Se realizó, además, una comparación de los resultados obtenidos entre grupos con diferentes características sociodemográficas (sexo, antigüedad en el cargo, jerarquía organizacional, nivel educacional y tipo de contrato), determinando que estas características no influyen en los puntajes obtenidos. Como conclusión se pude decir que en la población estudiada no existe relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico, sin embargo, se encontró que existe un buen estado tanto de clima como de bienestar en los empleados de la Municipalidad de Hualañé.

El estudio el cual realizaron Miguel Ángel Mañas, Carmen Salvador, Joan Boada, Esperanza González y Esteban Agulló, en la Universidad de Oviedo de España (2007) consistió en analizar minuciosamente el papel del compromiso de los empleados en la Administración pública y reflejar qué repercusiones provoca en la institución. Para ello, se incluyeron en una línea de investigación donde un conjunto de variables como la satisfacción laboral, la satisfacción por la vida y el bienestar psicológico se utilizaron como antecedentes del compromiso. Para conseguir el objetivo se aplicó un cuestionario a una muestra de 697 trabajadores pertenecientes a la Administración pública. Los resultados reflejan que la mayor influencia se produce en la satisfacción laboral, seguido de la satisfacción por la vida y bienestar psicológico. Más aún, resaltaron el impacto que tiene el trabajo dinámico en la decisión del empleado de comprometerse con la entidad.

El artículo "El Bienestar Psicológico en el Trabajo Y Su Vinculación con el Afrontamiento en Situaciones Conflictivas" publicado por Roxana Marsollier y Miriam (2011), aborda el constructo de *bienestar psicológico* desde el análisis del contexto laboral. La Psicología Positiva permite una mirada diferente de la realidad laboral, procurando enfatizar los aspectos positivos del trabajo cotidiano y fortalecer los recursos de que disponen los trabajadores para afrontar las situaciones conflictivas. A través de un diseño mixto, la investigación tuvo por objetivo conocer el nivel de desgaste laboral y de bienestar psicológico de 100 sujetos insertos en la Administración Pública del Gobierno de Mendoza, Argentina, a partir del análisis de factores educacionales, organizacionales y psicosociales que impactan, según la literatura internacional, en la salud. Rescataron desde una mirada positiva y comprehensiva, los alcances del bienestar psicológico en el escenario laboral y su especial vinculación con las estrategias de afrontamiento, frente a un contexto laboral cada vez más exigente, incierto y estresante. Los resultados invitan a

seguir profundizando en las teorías de base. Desde un plano aplicado, los hallazgos pueden derivar en programas tendientes a fortalecer el desarrollo de las estrategias de afrontamiento positivas.

Esta investigación realizada por Olga Nohelia Villamil Pineda, Wilfredo José Sánchez Fonseca, Juan Jacobo Paredes Heller y Omar Bonerge Pineda Lezama (2012), se enfocó en estudiar la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Choloma. Para la recolección de datos se trabajó con una encuesta, que es un instrumento en forma de cuestionario, el cual posee un índice de Cronbach de 0.928, con un total de 65 preguntas; y para la obtención de las respuestas se utilizó el método de escala de Likert. Se tomó como base ocho dimensiones para la variable clima organizacional (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación) y para la variable satisfacción laboral seis dimensiones (satisfacción con el trabajo en general, con el ambiente físico, con la forma en que realiza su trabajo, con la oportunidad de desarrollo, con la relación jefe/subordinado, y con la relación remuneración). De una población de 355 empleados, se tomó una muestra de 154 empleados encuestados. Se determinó que existe un 64% de influencia del clima organizacional sobre la satisfacción de los empleados de la Municipalidad de Choloma; con un coeficiente de correlación de Pearson entre las dos variables de estudio de +0.80.

En el artículo de los autores Millán y Penagos (2008), realizado en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, titulado como “Caracterización de la cultura organizacional Clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial” hablan del espíritu empresarial y como han transformado el emprendimiento de en uno de los excelentes factores de desarrollo de las modernas compañías, para esto hacen referencia a la gran importancia de ciertos aspectos como

el clima organizacional, la cultura organizacional, la motivación, y el liderazgo empresarial. Por ello, el grupo empresarial de Managment de la UPTC ha desarrollado un estudio que correlaciona algunas variables de desempeño organizacional que correlaciona algunas de las variables que han influido en el mejoramiento del espíritu empresarial, la conclusión de dicho estudio, donde se intentó confrontar el espíritu empresarial, nos indica que para desarrollarlo a plenitud hacen falta mejores niveles de motivación, un liderazgo participativo y unos niveles de desarrollo que permitan tener una visión más cosmogónica de la empresa y su entorno empresarial.

En el trabajo realizado por Calderón y Elizabeth (2011) titulado como "El clima organizacional y su incidencia en el desempeño Laboral de los trabajadores de Andes de Cía. Ltda." en la ciudad de Ambato detalla un análisis de todos los aspectos relacionados al clima organizacional y al desempeño laboral de los trabajadores, de Ándelas Cía. Ltda., con la finalidad de proponer alternativas de mejora, que sirvan de guía a los directivos de la empresa, para fomentar un ambiente laboral agradable y motivador para sus trabajadores, y de esta manera incrementar su desempeño laboral

Las distintas investigaciones plasmadas anteriormente proponen diferentes factores por los cuales el clima organizacional y bienestar psicológico se encuentran relacionados. Algunas de ellas afirman que los mismos afectan al desempeño laboral, debido a la gran importancia de dichas variables en las empresas.

Capítulo 4. Propuesta metodológica

4.1 Tipo de diseño y estudio

Descriptivo y correlacional; no experimental y transversal (Vieytes, 2004; Sampieri, 2006).

4.2 Muestreo

Se utilizó una muestra no probabilística, intencional. Se determinó este tipo de selección para poder llevar a cabo una cuidadosa y controlada elección de sujetos con determinadas características específicas (Sampieri, 2006). Además, se caracterizó por ser un muestreo por bola de nieve (Vieytes, 2004).

4.3 Participantes

Se trabajó con una muestra de 105 personas (53.3% mujeres; 46.7% hombres), de entre 18 y 45 años, residentes en la provincia de Buenos Aires. Además, del total de participantes, el 51.4% fueron empleados de comercio y el 48.6% empleados de fábrica.

4.3.1 Criterios de inclusión

- Ser mayor de 18 años
- Residir en la Provincia de Buenos Aires
- Ser empleado/a de comercio desde hace un año como mínimo
- Ser empleado/a de fabrica desde hace un año como mínimo

4.3.2 Criterios de exclusión

- Ser menor de 18 años
- No residir en Provincias de Buenos Aires

- No ser empleado/a de comercio desde hace un año como mínimo
- No ser empleado/a de fabrica desde hace un año como mínimo

4.4 Instrumentos de recolección de datos

4.4.1 Cuestionario sociodemográfico

Cuestionario de variables sociodemográficas construido *ad hoc* para la investigación. En el mismo, se consultan datos como género, edad, lugar de residencia, puesto que ocupa, horas de trabajo, antigüedad laboral y conformidad con el sueldo.

4.4.2 Cuestionario de clima organizacional

Creado por Koys & Decottis (1991) para medir el clima organizacional en la unidad de trabajo. Este cuestionario, previamente adaptado y validado (Chiang, Salazar, Huerta & Núñez, 2008), consiste en 40 ítems .La escala del factor de clima presión fue nuevamente elaborada (como respuesta a los resultados de fiabilidad de Chiang *et al*) quedando con 7 ítems, con lo que el cuestionario de clima aumentó a 42 ítems. Los trabajadores responden a cada elemento utilizando un formato de respuesta de Likert de cinco puntos (de "Muy de acuerdo = 5" a "Totalmente en desacuerdo = 1"). Las valoraciones de las escalas se obtienen mediante la suma total de los valores de los ocho elementos de cada escala.

4.4.3 Escala de Bienestar Psicológico en Adultos (BIEPS-A)

Diseñado para la medición del constructo bienestar psicológico en adultos. Este instrumento fue desarrollado por Casullo (2002) en el contexto Iberoamericano. El mismo, contempla las siguientes dimensiones: Control de situaciones (Ítems 2, 11, y 13), Aceptación de sí mismo (Ítems 2, 11, y 13), Autonomía (Ítems 4, 9 y 12), Vínculos (Ítems 5, 7 y 8) y Proyectos (Ítems 1, 3, 6 y 10). Está compuesto por 13 enunciados que califican en un rango de valoración de respuesta tipo

Likert que se compone de tres opciones de respuesta: *En desacuerdo* (1 punto), *Ni acuerdo ni en desacuerdo* (2 puntos) y *De acuerdo* (3 puntos), para un puntaje máximo de 39 puntos y un mínimo de 13 puntos. La confiabilidad total (consistencia interna) alcanza un valor de .70 (Casullo, 2002).

Una vez administrado el cuestionario se obtiene una puntuación global que resulta de la sumatoria de las puntuaciones asignadas a cada ítem. Esta puntuación final se transforma a un valor percentilar. Los valores inferiores al percentil 25 determinan un bajo nivel de bienestar psicológico. Las puntuaciones que se ubican cercanas al percentil 50 indican un bienestar promedio. Y los valores superiores al percentil 75 señalan un alto nivel de bienestar señalando que el sujeto se siente muy satisfecho con su vida en términos generales (Casullo, 2002).

4.5 Procedimiento

Los cuestionarios fueron transcriptos en la plataforma online Google Forms y enviados de manera intencional a empleados de comercio y de fábrica de la provincia de Buenos Aires, quienes participaron de manera voluntaria. En dicha plataforma, se les explicó con encabezados el objetivo de la investigación y la forma en que debían contestar cada instrumento. Al mismo tiempo, se les solicitó a los participantes la difusión de los cuestionarios entre sujetos que cumplieran los criterios de inclusión para así obtener más cantidad de personas en cada grupo que conformara la muestra. Asimismo, se les aclaró que los datos obtenidos serían totalmente anónimos y utilizados sólo con fines de investigación. A continuación, se encuentra el enlace al que tuvieron acceso los participantes durante el proceso de investigación: https://forms.gle/p9bwHW2X5XNQCG4z7

4.6 Análisis de los datos

Posteriormente, los datos fueron cargados y analizados a través del Software SPSS Statistics versión 23, en función de los objetivos planteados.

Para evaluar la normalidad de las variables se utilizó la prueba Kolmogorov-Smirnov debido a que la cantidad de casos fue mayor a 50 (Blanca Mena, 2012). Puesto que dicha prueba evidenció que las variables no se ajustaban a una distribución normal, se utilizaron para todos los análisis posteriores, estadísticos no paramétricos. Para comparar los grupos se utilizaron los estadísticos *H* de Kruslkall Wallis y *U* de Mann Whitney, mientras que para las correlaciones entre variables se utilizó el estadístico *rho* de Spearman. La fuerza de la correlación fue estudiada siguiendo los criterios de interpretación establecidos por Cohen (1992) (débil=.10; moderado=.30; alto=.50).

Capítulo 5. Resultados

5.1 Caracterización sociodemográfica de la muestra

5.1.1 Distribución de la muestra, según el género

Al analizar la frecuencia de casos en función del género de los participantes, se observa que el 53.3% son mujeres (*n*=56) y el 46.7% restante son hombres (*n*=49).

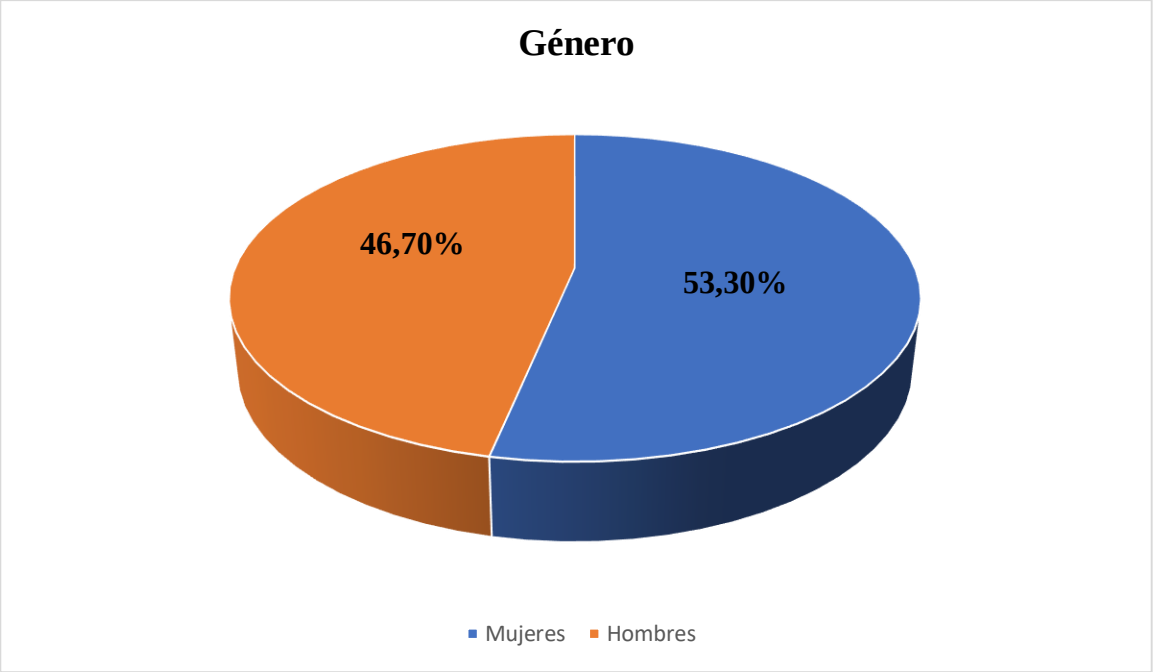


Figura 5. *Distribución de la muestra, según el género*

5.1.2 Distribución de la muestra, según la edad

En cuanto a la edad de los encuestados, el 74.3% tiene entre 18 y 30 años (*n*=78), mientras que el 25.7% restante tiene entre 31 y 45 (*n*=27).

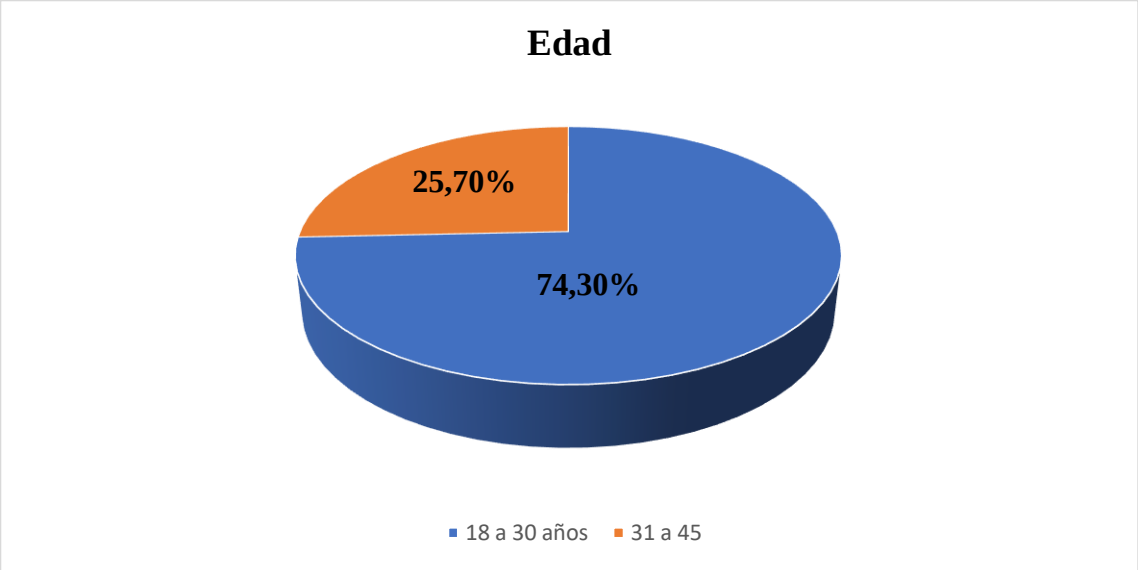


Figura 6. *Distribución de la muestra, según la edad*

5.1.3 Distribución de la muestra, según el lugar de residencia

Al tomar en consideración el lugar de residencia en la distribución de personas de la muestra, se observa que el 87.6% son de zona sur de la Provincia de Buenas Aires (*n*=92) y el 12.4% pertenecen a otras regiones (*n*=13).

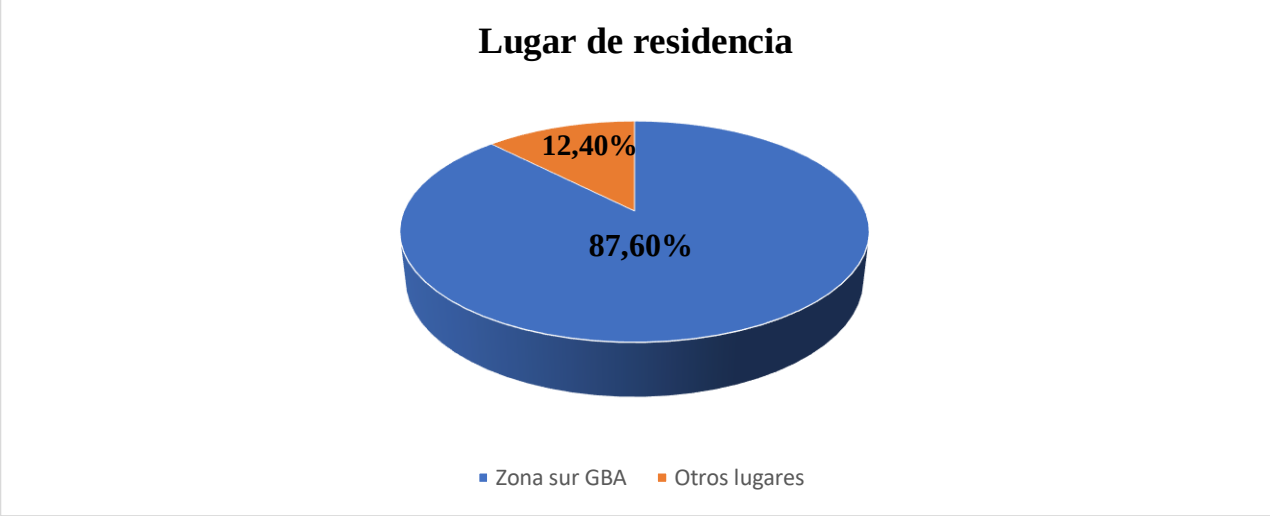


Figura 7. *Distribución de la muestra, según el lugar de residencia*

5.1.4 Distribución de la muestra, según el puesto que ocupa

En la figura 4 se grafica la distribución de los participantes, en función del puesto de trabajo que ocupan. En este sentido, el 51.4% representa a las personas que trabajan como empleados de comercio (*n*=54), mientras que el 48.6% son empleados de fábrica (*n*=51).

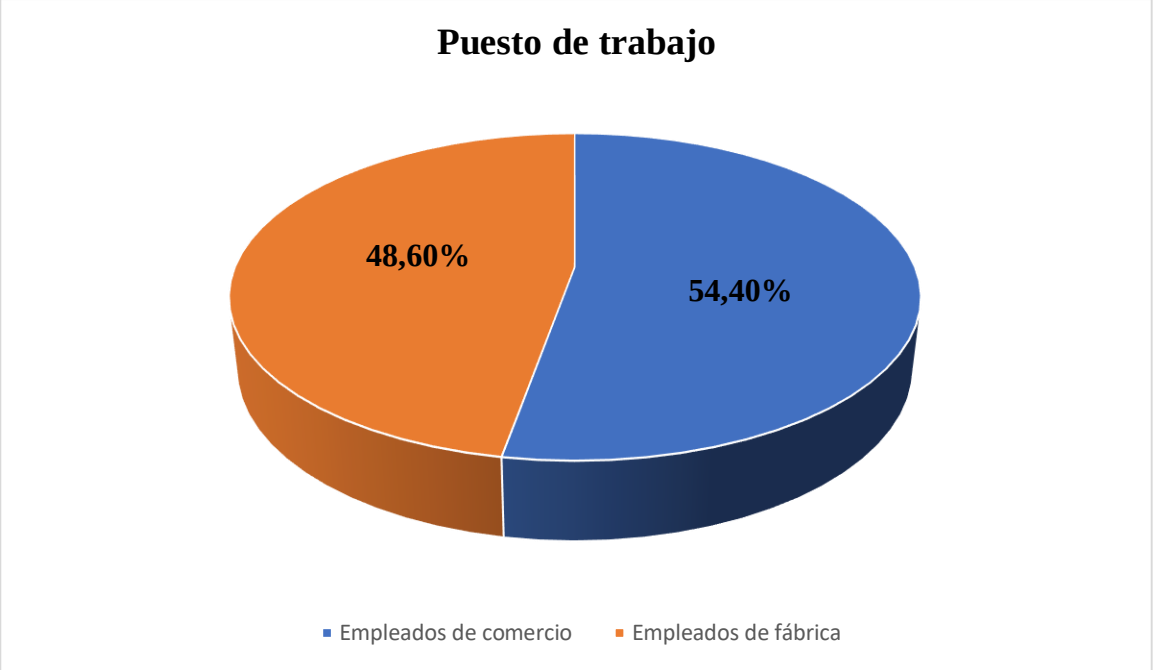


Figura 8. *Distribución de la muestra, según el puesto de trabajo*

5.1.5 Distribución de la muestra, según la antigüedad en la empresa

Como se observa en la figura 5, el 32.4% de la muestra refiere tener una antigüedad en su lugar de trabajo de entre 1 y 2 años (*n*=34), el 27.6% oscila entre 2 a 4 años (*n*=29), y el 40% posee más de 4 años de antigüedad (*n*=42).

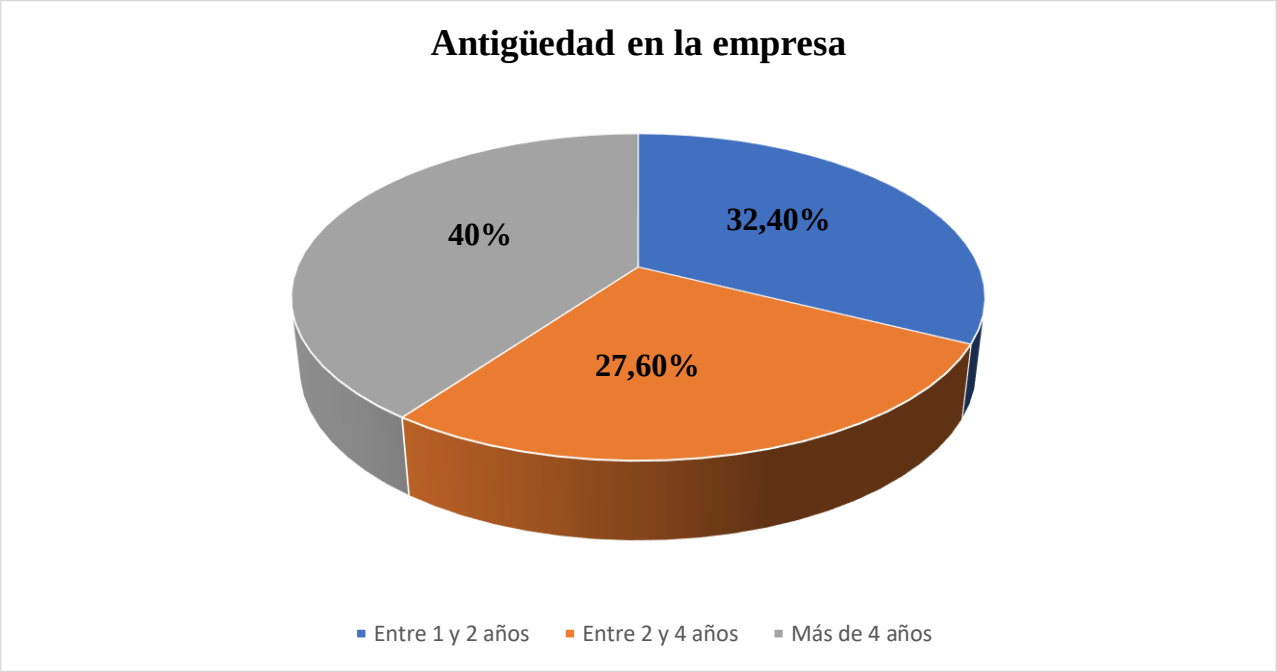


Figura 9. *Distribución de la muestra, según la antigüedad en la empresa*

5.1.6 Distribución de la muestra, según las horas que trabaja

En lo que respecta a las horas diarias trabajadas, el 15.2% lo hace entre 2 y 6 horas (*n*=16), el 66.7% entre 6 y 10 (*n*= 70), y el 18.1% entre 10 a 12 horas (*n*=19).

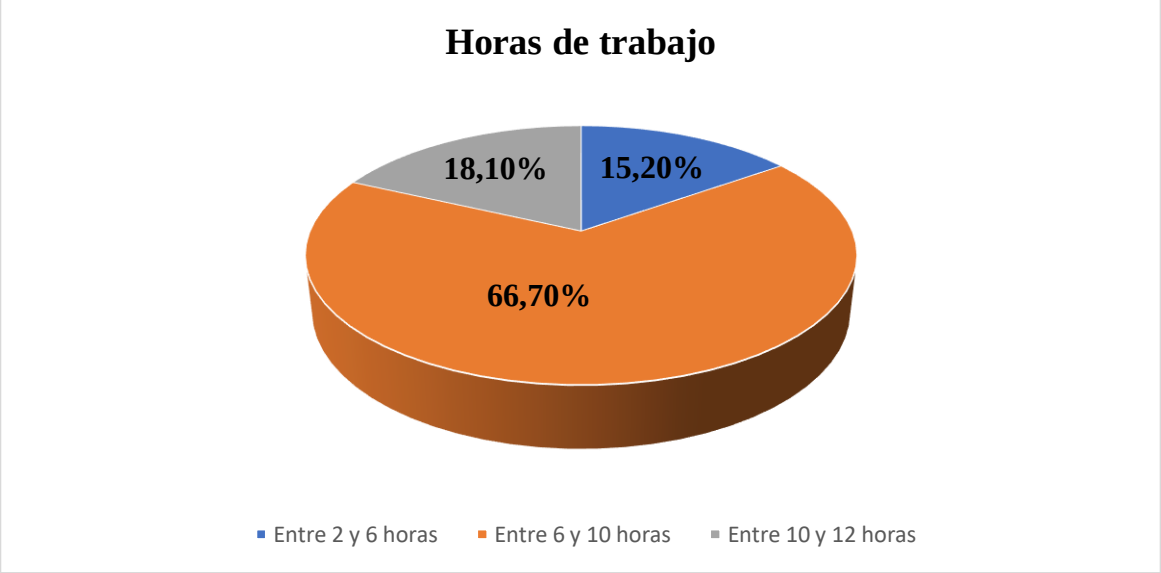


Figura 10. *Distribución de la muestra, según las horas trabajadas*.

5.1.7 Distribución de la muestra, según la conformidad con el sueldo

Además, se les consultó a los participantes si se encontraban conformes con el sueldo que perciben, en función de las tareas realizadas. Ante dicha pregunta, el 36.2 % respondió de manera afirmativa (*n*=38), mientras que el 63.8% respondió que no lo estaban (*n*=67).

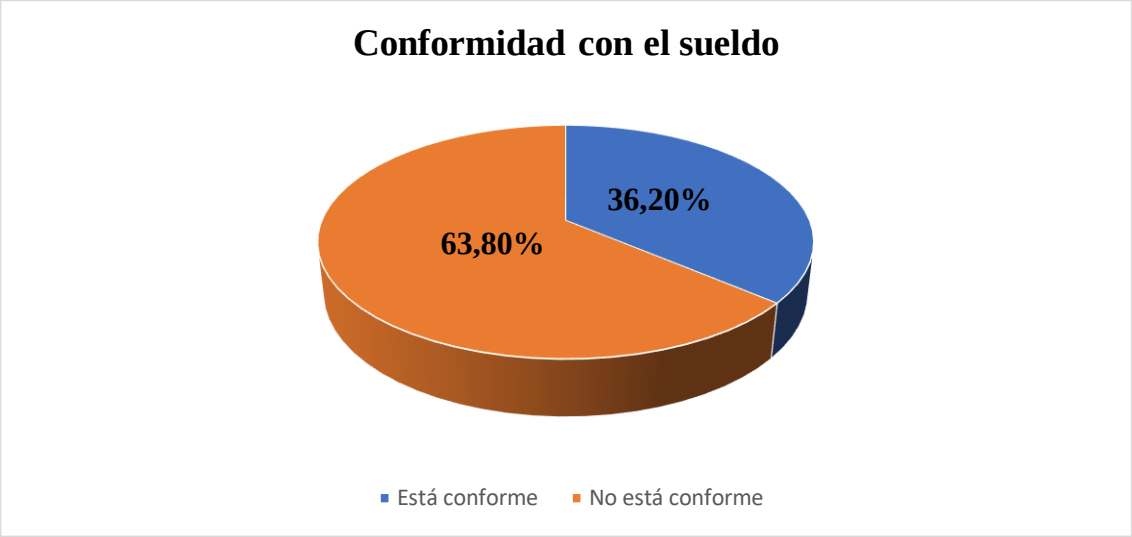


Figura 11. *Distribución de la muestra, según la conformidad con el sueldo*

5.2 Estadísticos descriptivos

En la tabla 1 se presentan los estadísticos descriptivos de las variables, tanto las medidas de tendencia central (media, mediana y moda) como así también las de dispersión (desviación típica, mínimo y máximo).

Tabla 1
Estadísticos descriptivos de las variables de investigación

	Media	Mediana	Moda	Desviación típica	Mínimo	Máximo
Bienestar psicológico	36.57	40.00	42	8.499	16	48
Control de situaciones	6.99	8.00	8	1.853	3	9
Aceptación de sí mismo	6.99	8.00	8	1.853	3	9
Autonomía	6.07	6.00	5	1.766	3	9
Vínculos sociales	6.95	8.00	9	1.948	3	9
Proyectos de vida	9.57	10.00	12	2.299	4	12
Cohesión	16.26	17.00	18	4.455	5	25
Confianza	16.38	16.00	25	5.580	5	25
Presión	15.15	15.00	17	3.549	8	25
Apoyo	16.29	17.00	11	5.443	5	25
Reconocimiento	15.65	16.00	18	4.050	5	25
Equidad	16.34	17.00	20	4.628	5	25
Innovación	15.36	15.00	17	5.148	6	25
Autonomía (Clima org.)	15.86	17.00	17	5.039	5	25

5.3 Prueba de normalidad

En la tabla 2 se presenta la prueba de normalidad realizada a las variables de investigación, tanto al bienestar psicológico y sus dimensiones, como también, a los tipos de clima organizacional. Se puede observar que dichas variables no se ajustan a una distribución normal (p<.05 en todos los casos). Por esta razón, se utilizaron estadísticos no paramétricos para todos los análisis posteriores.

Tabla 2
Prueba de normalidad de las variables (Kolmogorov-Smirnov)

	k	*p*
Bienestar psicológico	.200	.000
Control de situaciones	.231	.000
Aceptación de sí mismo	.231	.000
Autonomía	.127	.000
Vínculos sociales	.219	.000
Proyectos de vida	.190	.000
Cohesión	.075	.000
Confianza	.089	.042
Presión	.101	.010
Apoyo	.117	.001
Reconocimiento	.100	.011
Equidad	.147	.000
Innovación	.076	.001
Autonomía (Clima organizacional)	.094	.022

5.4 Comparaciones entre grupos

5.4.1 Comparaciones entre grupos, en función del género

En la tabla 3, se llevaron a cabo las comparaciones entre grupos, de acuerdo con el género de las personas. La variable presión no presentó diferencias estadísticamente significativas, sin embargo, para todo el resto de las variables, tanto las correspondientes al bienestar psicológico como al clima organizacional, se encontró que las mujeres obtuvieron rangos promedios superiores, en comparación con los hombres.

Tabla 3

Comparaciones entre grupos, según el género (U de Mann Whitney)

	Rango promedio			
	Mujeres (*n*=56)	Hombres (*n*=49)	*u*	*P*
Bienestar psicológico	64.96	39.33	702.00	.000*
Control de situaciones	64.69	39.64	717.50	.000*
Aceptación de sí mismo	64.69	39.64	717.50	.000*
Autonomía	62.40	42.26	845.50	.001*
Vínculos sociales	65.51	38.70	671.50	.000*
Proyectos de vida	62.21	42.48	856.50	.001*
Cohesión	61.44	43.36	899.50	.002*
Confianza	61.48	43.31	897.00	.002*
Presión	56.72	48.74	1163.50	.178
Apoyo	60.32	44.63	962.00	.008*
Reconocimiento	61.13	43.70	916.50	.003*
Equidad	61.34	43.47	905.00	.003*
Innovación	61.81	42.93	878.50	.001*
Autonomía (Clima organizacional)	63.13	41.43	805.00	.000*

*$p < .05$

5.4.2 Comparaciones entre grupos, en función del puesto que ocupa

En la tabla 4 se exponen las comparaciones entre grupos, teniendo en cuenta el puesto de trabajo que ocupan los participantes. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas para todas las variables de investigación, siendo en todos los casos los empleados de comercio, quienes presentan mayores niveles en comparación con los empleados de fábrica.

Tabla 4

Comparaciones entre grupos, según el puesto de trabajo (U de Mann Whitney)

	Rango promedio			
	Empleado/a de comercio (*n*=54)	Empleado/a de fabrica (*n*=51)	*u*	*P*
Bienestar psicológico	73.34	31.46	278.50	.000*
Control de situaciones	72.94	31.89	300.50	.000*
Aceptación de sí mismo	72.94	31.89	300.50	.000*
Autonomía	68.32	36.77	549.50	.000*
Vínculos sociales	74.17	30.59	234.00	.000*
Proyectos de vida	66.01	39.23	674.50	.000*
Cohesión	68.69	36.39	530.00	.000*
Confianza	66.53	38.68	646.50	.000*
Presión	59.86	45.74	1006.50	.017*
Apoyo	66.42	38.79	652.50	.000*
Reconocimiento	67.14	38.03	613.50	.000*
Equidad	67.94	37.19	570.50	.000*
Innovación	68.81	36.26	523.50	.000*
Autonomía (Clima organizacional)	69.62	35.40	479.50	.000*

*$p < .05$

5.5 Correlaciones entre variables

En la tabla 5, se muestran las correlaciones entre variables del estudio. Se encontró que el bienestar psicológico y cada una de sus dimensiones correlacionan de forma positiva y directa con las variables cohesión, confianza, apoyo, reconocimiento, equidad, innovación y autonomía.

En cuanto a la fuerza de dichas correlaciones, puede decirse que en todos los casos son moderadas (>.30) y fuertes (>.50).

No se han encontrado correlaciones significativas entre las variables correspondientes a bienestar psicológico y la presión.

Tabla 5
Correlaciones entre variables (Rho de Spearman)

	Cohesión	Confianza	Presión	Apoyo	Reconocimiento	Equidad	Innovación	Autonomía
Bienestar psicológico	.625***	.709***	.179	.590***	.660***	.683***	.674***	.661***
Control de situaciones	.572***	.605***	.186	.468***	.564***	.626***	.585***	.562***
Aceptación de sí mismo	.572***	.605***	.186	.468***	.564***	.626***	.585***	.562***
Autonomía	.401***	.594***	.019	.543***	.480***	.513***	.564***	.601***
Vínculos sociales	.630***	.604***	.213	.538***	.554***	.575***	.539***	.530***
Proyectos de vida	.502***	.561***	.125	.412***	.577***	.537***	.538***	.542***

*$p < .05$. **$p < .01$. ***$p < .001$.

Capítulo 6: Discusión, y conclusión

En la presente investigación se propuso como objetivo analizar la relación entre bienestar psicológico y clima organizacional en empleados de fábrica y empleados de comercio, viendo si existen diferencias significativas teniendo en cuenta los diferentes ámbitos de trabajo, para ellos había ciertos criterios de inclusión los cuales tenían que cumplir, como que residan en la provincia de Buenos Aires, y que la edad sea de 18 a 45 años.

De la búsqueda para cumplimentar el objetivo general, se desprendieron otros objetivos como caracterizar la muestra según variables sociodemográficas

Se pudo observar que el 32,4% de la muestra refiere tener antigüedad en su lugar de trabajo entre 1 y 2 años, el 27.6% oscila entre los 2 a 4 años y el 40% posee más de 4 años de antigüedad.

En cuanto a las horas que trabaja el 15.2% lo hace entre 2 y 6 horas, el 66.7% entre 6 y 10 horas y el 18.1% entre 10 a 12 horas.

Y por último al preguntarle a los participantes si estaban conformes con el sueldo teniendo en cuenta las tareas realizadas por los mismos, el 36.2% respondió de manera afirmativa, mientras que el 63.8% respondió que no lo estaban.

Por otra parte, otros de los objetivos específicos fueron describir los niveles de clima organizacional y bienestar psicológico en empleados de comercio y empleados de fábrica, conocer las diferencias en los niveles de bienestar psicológico y clima organizacional en función del sexo, y conocer las diferencias entre empleados de comercio y empleados de fábrica en función de las variables bienestar psicológico y clima organizacional.

Para esto, los datos estadísticos arrojaron la existencia de una diferencia significativa en todas las variables (Bienestar psicológico, control de situaciones, aceptación de si mismo, autonomía, vínculos sociales, proyecto de vida, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad, innovación, y autonomía) en la comparación entre grupos teniendo en cuenta el puesto que ocupa los participantes, teniendo mayores niveles los empleados de comercio en comparación a los empleados de fábrica.

En cuanto a el género de las personas, la variable presión no presento diferencias estadísticamente significativas, sin embargo, para el resto de las variables tanto correspondientes al bienestar psicológico como el clima organizacional, nuevamente se encontraron diferencias significativa, dando como resultado que las mujeres obtuvieron rangos promedios superiores en comparación con los hombres.

Estos datos apoyan y afirman la teoría del clima organizacional de Likert (1940) ya que este autor parte de la perspectiva perceptual, por lo que toma como uno de los ejes principales el comportamiento de las personas que conforman la organización. Este deriva de las condiciones organizacionales que los mismos perciben, cruzados por su ideología, capacidades, creencias y valores, que demuestran un comportamiento administrativo particular.

Al hacer referencia a las correlaciones de las variables, el bienestar psicológico total, con sus cinco dimensiones, correlacionen de forma positiva y directa con las variables cohesión, confianza, apoyo, reconocimiento, equidad, innovación y autonomía.

No se ha encontrado correlaciones significativas entre las variables correspondientes a bienestar psicológico y la presión.

Teniendo en cuenta todos los datos recolectados, se comprobó la hipótesis ya que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el bienestar psicológico, en empleados de comercio y empleados de fábrica, también se pudo comprobar que los empleados de comercio tienen niveles más altos en bienestar psicológico y clima organizacional en todas las variables, respecto a los empleados de fábrica que tienen un nivel más bajo, es decir que hubo una diferencia significativa en la comparación de ambos grupos.

Se puede afirmar entonces que hay distintas necesidades y motivaciones que influyen en la calidad del personal de una organización, repercutiendo directamente en el bienestar psicológico de cada empleado, es decir que el clima organizacional y el bienestar psicológico están correlacionados

Esto coincide con lo planteado por Francis Cornell (1955) que define el clima una mezcla de interpretaciones o percepciones, que tienen las personas sobre su trabajo o roles, o en relación con los otros miembros de la organización. Es decir que el clima es definido por la percepción de los individuos que conforman la organización y solo desde ese punto de vista se puede determinar las características de estas.

Al comparar con el estudio realizado por Gonzalez Cisterna, Carla Alejandra y Jimenez Figueroa Andres (2012), que coincidía con las variables utilizadas en esta investigación, ya que analizo la relación entre bienestar psicológico y clima organizacional a 39 trabajadores, dio como resultado que la media de los trabajadores tanto en clima organizacional como en bienestar psicológico es alta , pero no se pudo observar una relación significativa entre ambas variables, sin embargo en mi investigación dio lo contrario ya que si hay una correlación positiva entre bienestar psicológico y clima organizacional, esto se puede deber a que en mi caso, había dos grupos que eran empleados de fábrica y empleados de comercio, mientras que en el estudio

realizado por Gonzalez, Carla y Jimenez (2012) solo había un grupo el cual eran trabajadores de la municipalidad de Hualañe, en Chile.

Para darle un cierre final a esta investigación, teniendo en cuenta los resultados, esta investigación puede servir para los empleados de comercio y de fábrica, y a su vez a sus empleadores, ya que se pudo observar en investigaciones previas que los empleados que tienen mayor nivel de bienestar psicológico, tienen mayor nivel de clima organizacional, mejorando así su productividad en el ámbito laboral, esto se pudo observar en la investigación realizada por Milan y Pellagos (2008), la cual habla del espíritu empresarial, haciendo referencia a la gran importancia de ciertos aspectos como el clima organizacional, la cultura organizacional, la motivación y el liderazgo empresarial.

A futuro, sería interesante poder realizar otros estudios con las variables clima organizacional y bienestar psicológico, e incorporar liderazgo, para ver los efectos de los mismos en las variables, si hay una correlación en las mismas, y analizar cómo afecta en el desempeño de los trabajadores, para poder ayudar a diferentes jefes a mejorar la productividad de sus empresas.

Referencias bibliográficas

Blanca Mena, M. J. (2012). Análisis exploratorio de datos. Ficha de cátedra. Málaga, España: Facultad de Psicología de la Universidad de Málaga.

Calderón, U & Elizabeth, D. (2011). El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de "Andelas Cía Ltda." de la ciudad de Ambato. Ambato. Universidad Técnica de Ambato

Caraveo, M. D. C. S., & Del Carmen, M. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. Hitos de Ciencias Económico Administrativas.

Cohen, J. (1992). A power primer. Psychological Bulletin, 112(1), 155-159. Doi: 10.1037/0033-2909.112.1.155.

Escandon-Barbosa, D., & Hurtado-Ayala, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. Estudios Gerenciales, 32 (139), 137-145

García-Viniegras, C. R. V. (2005). El bienestar psicológico: Dimensión subjetiva de la calidad de vida. Revista electrónica de psicología Iztacala, 8(2), 1-20.

González Cisterna, C. A., Muñoz, P., del Pilar, A., & Jiménez Figueroa, A. (2012). Clima Organizacional y Bienestar Psicológico en Funcionarios de la Municipalidad de Hualañé (Doctoral dissertation, Universidad de Talca (Chile). Facultad de Psicología).

Lupano, M. L., & Castro, A. (2007). Teoría y evaluación del Liderazgo. Boletín de Psicología, 89, 269.

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

Millán, J & Parra Penagos, C (2008). Caracterización de la cultura organizacional, clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial. Colombia. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia Seccional Sogamoso.

Moreno, R & Constanza, D (2012). Clima organizacional: definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Oramas Viera, S. S. (2013). El bienestar psicológico, un indicador positivo de la salud mental.

Pacsi, A. J., Estrada, W., & Pérez, A. (2014). Liderazgo laissez faire. Revista de investigación de administración, 1, 67-72.

Pineda, O. N. V., Fonseca, W. J. S., Heller, J. J. P., & Lezama, O. B. P. (2012). Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma.

Rodríguez, M. Á. M., Salvador, C., Boada, J., González, E., & Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. Psicothema, 19(3), 395-400.

Santana, P. J. (2007) Clima y Cultura Organizacional: ¿Dos constructos para explicar un mismo fenómeno? XX Congreso anual de AEDEM, Vol. 1, 2007 (Ponencias), pág. 19.

Sepúlveda, M. (2013). Bienestar psicológico laboral en las organizaciones empresariales de la ciudad de Medellín, Colombia. Universidad Pontificia Bolivariana.

Solís, G. A., Morales, M., & Medina, W. (2016). Los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo empresarial: caso pymes de la provincia de Tungurahua- Ecuador. Revista PUCE.ISSN, 2, 1390-7719.

Thompson, I. (2007). Concepto de organización. Recuperado de http://www. promonegocios. net/empresa/concepto-organizacion.

Vieytes, R. (2004). *Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad*. Buenos Aires, Argentina. Editorial de las ciencias.

Anexos

CONSENTIMIENTO INFORMADO

POR FAVOR, LEA CON ATENCIÓN LO QUE ENCONTRARÁ A CONTINUACIÓN. FIRME EL CONSENTIMIENTO SÓLO SI ESTÁ DE ACUERDO EN PARTICIPAR Y SI COMPRENDE CLARAMENTE SUS DERECHOS. SU FIRMA ES UN REQUERIMIENTO NECESARIO PARA EL ESTUDIO. SI DESEA UNA COPIA DE ESTE FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, PUEDE PEDIRLA.

Esta investigación pertenece a la tesis de grado de Florencia Belen Agasi, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Abierta Interamericana. La política de la universidad y esta investigación es que todos los participantes son voluntarios y usted tiene el derecho de abandonar en cualquier momento que lo desee, sin ningún perjuicio, si no está de acuerdo con continuar. Sus respuestas son confidenciales y secretas. La utilización de la información será de modo general, y no se va a identificar de manera individual a los participantes. Este mismo estudio será anónimo y con fines académicos a cargo de la estudiante Florencia Agasi supervisado por XXX. Si tiene dudas respecto de su participación en esta investigación puede contactar a: flor-agasi@hotmail.com

Descripción del estudio:

Este estudio consta de 3 cuestionarios en los cuales se evalúan distintas medidas psicológicas. Para ello, le pediremos que escuche la explicación del investigador y luego dedique ciertos minutos a completar los mismos. Actualmente NO estamos interesados en estudiar a ninguna persona de manera individual o particular, sino grupos de personas en conjunto, y no se darán devoluciones al respecto del desempeño.

Usted podría sentir que sus respuestas han sido poco satisfactorias. Tenga en cuenta que en ninguna de las pruebas que estudiamos existen respuestas correctas o incorrectas. Sólo nos interesan sus respuestas tal como son. Una vez finalizada su participación, podrá aprenden diversos aspectos del presente estudio. Con su colaboración, usted estará ayudando al avance y desarrollo del conocimiento en la ciencia Argentina.

Confidencialidad:

Su nombre no aparecerá en ninguno de nuestros archivos, de manera, que no podrán identificarse sus respuestas particulares. Recuerde que no estamos interesados en conocer las respuestas de una persona en particular, sino las de grupos de personas, en general.

Cualquier duda respecto de sus derechos como x en este estudio u otros de este tipo pueden ser referidas al Comité de Ética de la Universidad Abierta Interamericana.

Abandono del estudio:

Usted puede decidir abandonar el presente estudio en cualquier momento que lo desee, y es libre de hacerlo sin ningún problema.

Si comprendió lo leído y está de acuerdo a continuar por favor firme la planilla.

Datos Socio-Demográficos

Genero	F	M

Edad	

Lugar de residencia	

Marcar con una X la opción que le corresponde:

Nivel De Estudios Alcanzado	Primario incompleto	
	Primario completo	
	Secundario incompleto	
	Secundario completo	
	Terciario completo	
	Terciario incompleto	
	Universitario Incompleto	
	Universitario Completo	

Que puesto ocupa	Empleado de comercio	
	Empleado de fabrica	

¿Consideras que tienes un sueldo apropiado en relación a la actividad que realizas?

si	No

¿Cuántas horas diarias trabajas?

2 a 4 horas	6 a 10 horas	10 a 12 horas

¿Hace cuánto trabajas en esta empresa? ……