UCAB

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

Título:
RELACIONES EXISTENTES ENTRE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO PERCIBIDO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL QUE ADMITEN GRUPOS DE ESTUDIANTES DE PREGRADO Y POSTGRADO

Realizado por:
Urosa Velazco, Jorge Luis

Profesor Guía:
Juan Mancheño

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la Calificación de: VEINTE (20) puntos.

Nombre: PEDRO V. NAVARRO Firma: _____

Nombre: JUAN MANCHEÑO Firma: _____

Nombre: CESAR RIZO Firma: _____

Caracas 9 de JULIO de 2018

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
ESPECIALIDAD DE RELACIONES INDUSTRIALES

RELACIONES EXISTENTES ENTRE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO PERCIBIDO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL QUE ADMITEN GRUPOS DE ESTUDIANTES DE PREGRADO Y POSTGRADO.

Tesista: Jorge Luís Urosa Velazco

Tutor: Juan Mancheño

Caracas, Junio de 2018

DEDICATORIA

A Venezuela.
Pues es aquí donde se han escrito los primeros veinticuatro capítulos de lo que es hoy en día "El libro de mi vida".

En cada capítulo de este libro están plasmados los más grandes aprendizajes y lecciones que han permitido construir el hombre que soy hoy .

Siempre rodeado de gente buena, unos con roles más grandes o permanencias más largas que otros, pero todos dejando recuerdos inolvidables y cada uno de ellos desarrollándose en los paisajes más bellos del mundo.

Jorge L. Urosa

AGRADECIMIENTOS

- A mi familia por su apoyo, especialmente a mis padres Reina y Jorge por darme su comprensión, colaboración y herramientas necesarias a lo largo de mi vida a fin de que hoy pueda presentar este trabajo de grado.

- A las personas que comenzaron siendo compañeros de clases, hoy en día amigos, cada uno contribuyendo, de una u otra forma, a que este largo camino fuera más ameno .

- A Carole Bosh y José Rocha por siempre estar ahí, como mentores en mi vida profesional, y a los que tanto debe este proyecto .

- Al Profesor Juan Mancheño por brindarme su ayuda, su experiencia y acompañarme en la realización de este esfuerzo.

- A ti (FV) que te uniste al final de este capítulo, pero tu determinación, colaboración y ayuda ha sido indispensable para culminar este trabajo de investigación

- Y a todos aquellas personas que de una y otra forma me brindaron du apoyo

A cada uno de ustedes. Mis más profundos agradecimientos.

ÍNDICE.

INDICE GENERAL

RESUMEN ..... **VIII**

INTRODUCIÓN. **5**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA. **7**

1.2.2 Objetivos Específicos. 11

CAPÍTULO II **12**

MARCO TEÓRICO **12**

2.1 Bienestar 12

2.1.2 Bienestar en el trabajo 13

2.1.3 Bienestar psicológico 13

2.1.3.2 Definición 15

2.1.4 Aproximación de Ryff 17

2.1.6 El modelo de Oxford: 19

2.1.7 Bienestar y clima organizacional 20

2.2 Clima organizacional **21**

2.2.1 Un poco historia 21

2.2.2 Definición 22

2.2.3 Clima y cultura organizacional 24

2.2.4 Aproximacion de Litwin y Stringer 25

2.2.5 Aproximación de Clior 27

2.2.6 Factores que influencian el clima organizacional 28

2.1.7 Evidencias empíricas 29

CAPITULO III **30**

MARCO METODOLÓGICO **30**

1 Tipo y Diseño de Investigación 30

2. Instrumentación 34

3 Población y Muestra 35

CAPITULO IV **36**

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS **36**

Procesamiento de los Datos Recolectados. 36

Resultados y Análisis. 36

2.1. Estadística Descriptiva de las Variables Demográficas 36

2.2. Estadística Descriptiva de la Variable Clima Organizacional 39

2.3. Estadística Descriptiva de la Variable Bienestar Psicológico Percibido 46

2.4. Análisis de Correlación entre Clima Organizacional y Bienestar Psicológico Percibido 53

2.5Corelaciones Totales 59

2. Confiabilidad de los instrumentos 63

4.Discusión 67

CAPITULO V **70**

CONCLUSIONES **70**
RECOMENDACIONES **71**

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS **74**

ANEXOS **78**
1.Instrumento 78

INDICE DE TABLAS:

Tabla 1. Distribución de la Muestra según Género **36**
Tabla 2. Distribución de la Muestra según Grupo de Edad **37**
Tabla 3. Distribución de la Muestra según Etapa de Estudio **38**
Tabla 4. Clima Organizacional Promedio según escala CLIOR **39**
Tabla 5. Clima Organizacional Promedio según escala CLIOR **40**
Según Grupo de Edad **40**
Tabla 6. Clima Organizacional Promedio según escala CLIOR **41**
Según Etapa de Estudio **41**
Tabla 7. Clima Organizacional Promedio según escala Litwin y Stringer **42**
Según Género **42**
Tabla 8. Clima Organizacional Promedio según escala Litwin y Stringer **44**
Según Grupo de Edad **44**
Tabla 9. Clima Organizacional Promedio según escala Litwin y Stringer **45**
Según Etapa de Estudio **45**
Tabla 10. Bienestar Psicológico Percibido Promedio según escala RYFF **46**
Según Género **46**
Tabla 11. Bienestar Psicológico Percibido Promedio según escala RYFF **48**
Según Grupo de Edad **48**
Tabla 12. Bienestar Psicológico Percibido Promedio según escala RYFF **49**
Según Etapa de Estudio **49**
Tabla 13. Bienestar Psicológico Percibido Promedio según escala OXFORD **50**
Según Género **50**
Tabla 14. Bienestar Psicológico Percibido Promedio según escala OXFORD **51**

Según Grupo de Edad 51

Tabla 15. Bienestar Psicológico Percibido Promedio según escala OXFORD..... 52

Según Etapa de Estudio 52

Tabla 16. Matriz de Correlaciones de Bienestar Psicológico Percibido y sus dimensiones 53

según la escala de RYFF y el Clima Organizacional y sus dimensiones según la escala de53

Litwin y Stringer y sus dimensiones para los estudiantes de Pregrado 53

Tabla 17. Matriz de Correlaciones de Bienestar Psicológico Percibido según la escala de OXFORD y el Clima Organizacional y sus dimensiones según la escala de..... 54

Litwin y Stringer y sus dimensiones para los estudiantes de Pregrado 54

Tabla 18. Matriz de Correlaciones de Bienestar Psicológico Percibido según la escala de RYFF y el Clima Organizacional y sus dimensiones según la escala de..... 55

CLIOR y sus dimensiones para los estudiantes de Pregrado 55

Tabla 19. Matriz de Correlaciones de Bienestar Psicológico Percibido según la escala de OXFORD y el Clima Organizacional y sus dimensiones según la escala de..... 55

CLIOR y sus dimensiones para los estudiantes de Pregrado 55

Tabla 20. Matriz de Correlaciones de Bienestar Psicológico Percibido y sus dimensiones 56

según la escala de RYFF y el Clima Organizacional y sus dimensiones según la escala de56

Litwin y Stringer y sus dimensiones para los estudiantes de Postgrado..... 56

Tabla 21. Matriz de Correlaciones de Bienestar Psicológico Percibido según la escala de OXFORD y el Clima Organizacional y sus dimensiones según la escala de..... 57

Litwin y Stringer y sus dimensiones para los estudiantes de Postgrado..... 57

Tabla 22. Matriz de Correlaciones de Bienestar Psicológico Percibido según la escala de RYFF y el Clima Organizacional y sus dimensiones según la escala de..... 58

CLIOR y sus dimensiones para los estudiantes de Postgrado..... 58

Tabla 23. Matriz de Correlaciones de Bienestar Psicológico Percibido según la escala de OXFORD y el Clima Organizacional y sus dimensiones según la escala de..... 58

CLIOR y sus dimensiones para los estudiantes de Postgrado..... 58

Tabla 24. Matriz de Correlaciones de Bienestar Psicológico Percibido y sus dimensiones 59

según la escala de RYFF y el Clima Organizacional y sus dimensiones según la escala de59

Litwin y Stringer y sus dimensiones 59

Tabla 25. Matriz de Correlaciones de Bienestar Psicológico Percibido según la escala de OXFORD y el Clima Organizacional y sus dimensiones según la escala de..... 60

Litwin y Stringer y sus dimensiones 60

Tabla 26. Matriz de Correlaciones de Bienestar Psicológico Percibido según la escala de RYFF y el Clima Organizacional y sus dimensiones según la escala de..... 61

CLIOR y sus dimensiones 61

Tabla 27. Matriz de Correlaciones de Bienestar Psicológico Percibido según la escala de OXFORD y el Clima Organizacional y sus dimensiones según la escala de..... 61

CLIOR y sus dimensiones 61

Tabla 28 . Grafo de Correlaciones 62

Tabla 29. Promedio en las escalas según el grupo sociodemográfico 63

ÍNDICE DE GRAFICOS:

Gráfico 1. Distribución de la Muestra según Género 37

Gráfico 2. Distribución de la Muestra según Grupo de Edad..... 38

Gráfico 3. Distribución de la Muestra según Etapa de Estudio..... 39

Gráfico 4. Clima Organizacional Promedio según escala CLIOR..... 40

Según Género..... 40

Gráfico 5. Clima Organizacional Promedio según escala CLIOR..... 41

Gráfico 6. Clima Organizacional Promedio según escala CLIOR..... 42

Según Grupo de Edad 42

Gráfico 7. Clima Organizacional Promedio según escala Litwin y Stringer 43

Según Género..... 43

Gráfico 8. Clima Organizacional Promedio según escala Litwin y Stringer 44

Según Grupo de Edad 44

Gráfico 9. Clima Organizacional Promedio según escala Litwin y Stringer 45

Según Etapa de Estudio 45

Gráfico 10. Bienestar Psicológico Percibido Promedio según escala RYFF..... 47

Según Género..... 47

Gráfico 11. Bienestar Psicológico Percibido Promedio según escala RYFF..... 48

Según Género..... 48

Gráfico 12. Bienestar Psicológico Percibido Promedio según escala RYFF..... 49
Según Etapa de Estudio 49
Gráfico 13. Bienestar Psicológico Percibido Promedio según escala OXFORD..... 50
Según Género..... 50
Gráfico 14. Bienestar Psicológico Percibido Promedio según escala OXFORD..... 51
Según Grupo de Edad 51
Gráfico 15. Bienestar Psicológico Percibido Promedio según escala OXFORD..... 52
Según Grupo de Edad 52

RESUMEN

No existe relación entre el Bienestar psicológico percibido y el clima organizacional admitido en la muestra aleatorio simple total, de 185 individuos procedentes de pregrado n=168 y posgrado 17, estudiantes de la Universidad Católica Andrés Bello con experiencia laboral reconocida. Las dos operacionalizaciones unidimensionales (CLIOR – OXFORD) no muestran relaciones significativas entre si (r .010) ie , posiblemente asociadas al método. Pero si, muy baja entre los puntajes totales de las escalas multidimensionales (RYFF – LW) de r 0.16 (α 0.05) ie, posiblemente asociadas al constructo. La asociación entre constructos (cruces) son significativas en la muestra total, pero solo en las dimensiones que a continuación se destacan: responsabilidad, desafío, cooperación y estándares, pero con valores mínimos (máx. r .26, min r .15) significativos al α0.5 .El diseño de investigación es de tipo trasversal, de medida auto reporte reflejando confiabilidades moderadamente altas (mayor de 0.70) y altas (mayor de 0.85) especialmente para cada uno de los instrumentos (CLIOR α 0.88, L-S α 0 .84, RYFFα 0.72, OXFORD α 0.71) . Los instrumentos de recolección de datos solo mostraron observaciones relativas al numero de preguntas utilizadas (n=136) , no a su longitud o tiempo de registro , pero no un cuanto algún tipo de sesgos en las preguntas , como hipótesis subyacentes , o falta de respuesta. Los análisis estadísticos realizados enfatizan el nivel descriptivo simple dado el numero de ítems y lo pequeño de la muestra, ni siquiera suficientes para análisis factorial exploratorio . Los resultados general no reflejan diferencias significativas en las variables diferenciales de interés: edad, genero, nivel educativo . Un mínimo de 3, 79 L-S en y un máximo de 4, 87 en RYFF reflejan que todos los respondientes se encuentran en promedio entre un poco de acuerdo a estar medianamente de acuerdo con las escalas utilizadas. Se hace la observación que se percibe mejor o mayor el bienestar o la "la felicidad" (medianamente desacuerdo) que el clima organizacional admitido (un poco de acuerdo) .

Palabras claves: Bienestar, clima organizacional, bienestar psicológico, clima organizacional admitido.

INTRODUCIÓN.

El título de esta tesis hace énfasis y referencia a dos términos necesarios de contextualizar para no confundirnos con el conjunto de variables con los que la literatura los asocia.

Bienestar Psicológico Percibido, tiene ya un largo recorrido, y ampliamente extenso, si recurrimos, no a la precisa acepción de nuestro interés "Psychological Well-Being" (PWB) por sus siglas en inglés, sino a los conceptos de bienestar en general, y bienestar psicológico en particular, con los que ingenuamente se le asocia, y los cuales, no serán objeto ni siquiera indirecto de este trabajo.

Por otra parte el Clima Organizacional Admitido, no corresponde al término común y general con el que inicialmente se popularizara el concepto de clima organizacional psicológico, i. e " Psychological Organizational Climate" (POC) que desde sus orígenes y desarrollo aún los más recientes, se han identificado o asociado con variaciones de: clima psicológico, clima de la unidad o equipo, hasta ambiente laboral, entre otros, cuando es un concepto general, y hasta, clima de servicio, o de seguridad cuando se enfatiza en alguna área función o proceso en particular (Schneider, et al.,2017).

Estas variables de interés, tienen en común múltiples y diversos comportamientos adscritos al contexto social en general, y al de trabajo en particular desde procesos personales como la percepción, a resultados de estos comportamientos como satisfacción siempre presentes (Judge, et al.,2017)

La presente investigación enfatiza desde el punto de vista teórico, el uso conceptualizaciones de bienestar psicológico percibido y clima organizacional admitido con base en medios académicos y contextos similares al nuestro. (Buscar las referencias de los cuatro instrumentos en poblaciones de estudiantes y jóvenes en español una de cada uno al menos)

Desde el punto de vista metodológico hace uso de un diseño de investigación que apunta a responder al amplio número de objetivos planteados, al tiempo de obtener el máximo de información para la ambiciosa operacionalización seleccionada.

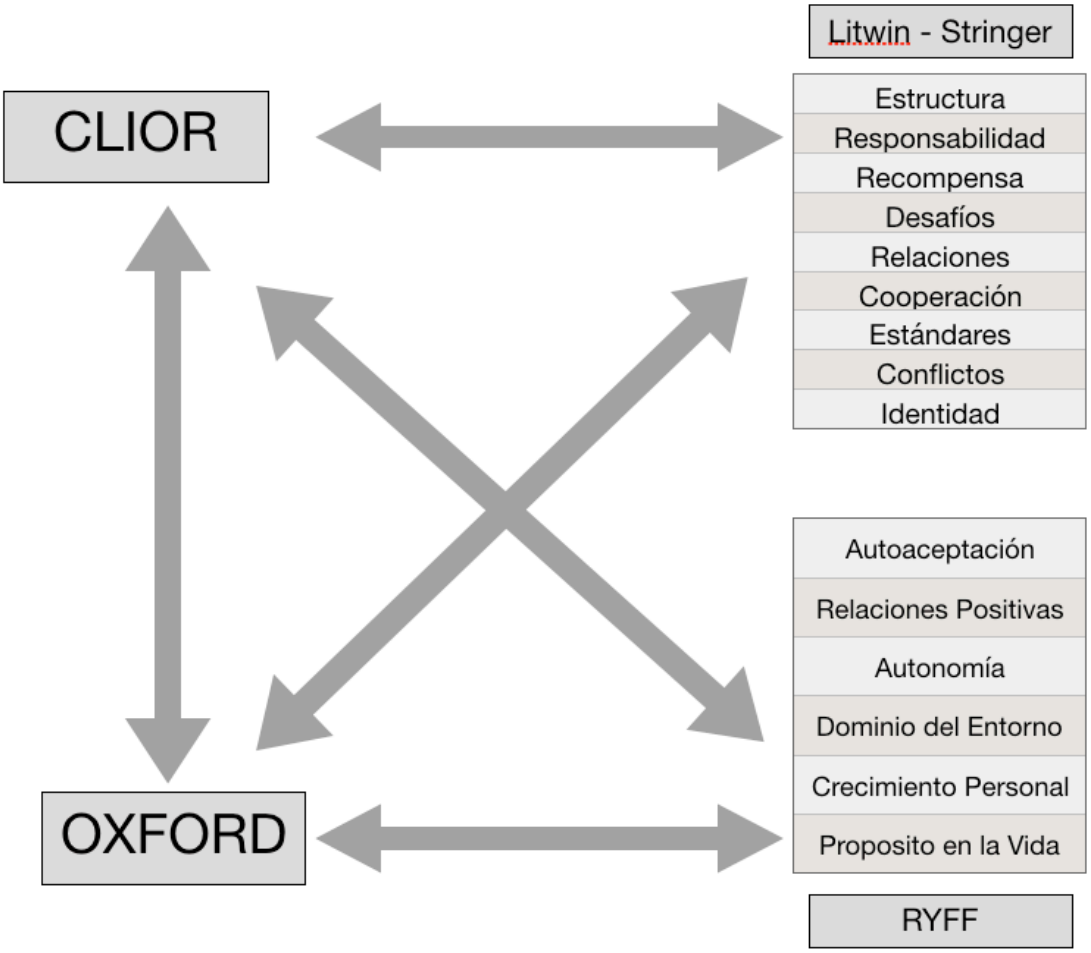
De igual o mayor importancia, es la evidencia obtenida de cada una de las muestras que apunta a la mayor utilidad y valor práctico de la información obtenida en las escalas tan ampliamente utilizadas. Agregando conocimiento local y más actualizadas sugerencias profesionales para su mejor comprensión y más apropiada utilización.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

"No siempre es posible al investigador definir el problema de una manera simple, clara y completa. A menudo, puede tener una noción general, difusa e inclusive confusa del mismo" (Kerlinger y Lee.2002.p. 21-22). Esto fue real al principio de nuestra aproximación, cuando las dudas no eran fáciles de clarificar, y parecía muy extensa la profundidad que abarcaban las variables de interés: Bienestar Psicológico Percibido (PWB) y Cima Organizacional Admitido (COA).

Indecisos en escoger un curso entre una indagación con énfasis teórico (ej. Weick.1992.p.172) o bien, responder a un interés más bien práctico (ej.Lawrence.1992.p.140) cuando se trata de investigación en áreas de comportamiento organizacional. Nos ayudó la aproximación al conocimiento en contextos de trabajo y aplicados que considera que "la formulación del problema es frecuentemente la primera y más importante tarea en el proceso de buscar conocimiento. La formulación del problema juega un rol crucial en fundamentar el tópico o problema en la realidad y directamente afecta como generamos teoría, diseñamos la investigación y llevamos a cabo las tareas que nos dan respuesta" (Van de Ven. 2007.p.71).

Así posicionados, la idea de formular el problema de manera que mejor oriente la investigación y más nos ayude a facilitar, o llegar a deducir manifestaciones empíricas específicas que puedan ser contrastadas (hipótesis), nos ayudó a formular el conjunto de relaciones más importantes, que resumimos en el esquema a continuación:

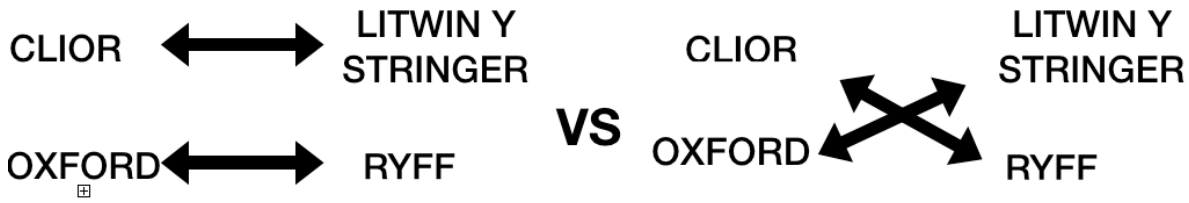


Fuente: Elaboración propia

El grafo anterior, también nos permite identificar los objetivos principales, así como dar respuestas y obtener conclusiones más ajustadas a nuestro específico medio y contexto de interés, sin estar orientados a una prestablecida y menos única solución, en el esfuerzo de obtener información para anticipar:

1.1 A nivel teórico:

Las variables de un mismo constructo PBW y COA, tendrán mayor relación entre sí, que las de las relaciones de procedentes de diferentes constructos:

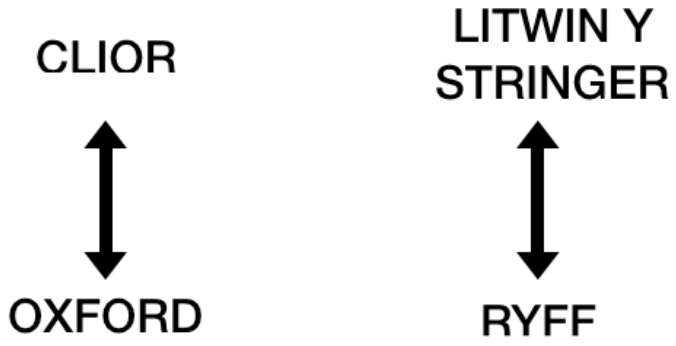


Fuente: Elaboración propia

Distinción que va más en la dirección de la propuesta de la validez convergente vs discriminante.

1.2 A nivel metodológico:

Las variables operacionalizadas unidimensionalmente (homogéneas) obtendrán mayor relación entre sí (CLIOR Y OXFORD) que las operacioalizadas multidimensionalmente (heterogéneas) entre ellas (LITWIN-STRINGER Y RYFF) como un todo y entre sus subescalas.



Distinción que va en la dirección de apoyar la presencia de un probable sesgo de varianza común al método, por ser una investigación transversal de medidas de auto reporte .

1.3 A nivel práctico:

Las variables personales (sociodemográficas): género, edad y nivel mostrarán diferencias en todas y cada una de las escales consideradas, solas y en interacción, en la muestra de estudio.

	GENERO	GENERO	EDAD	EDAD	NIVEL	NIVEL
CLIOR						
L-S						
OXFORD						
RYFF						
	M	F	A-J	A-M	PREGRADO	POSGRADO

Fuente: Elaboración propia

Nuestro problema de investigación, en términos secundarios más específicos, se formula para indagar, si la operacionalización de estos conceptos (variables), tienen una asociación más específica final, como medidas de auto reporte en las respuestas de nuestra muestra, y no tan directa y simplemente, como se expresa en el título de nuestra tesis.

> "El problema de investigación puede ser cualquier situación problemática, fenómeno, asunto o tópico que es escogido como objeto de investigación. La situación problemática puede generarse en el mundo de los asuntos prácticos, en lo

teórico de una disciplina, o de una experiencia o insight personal" (Abbott.2004.p83) c/p (Van de Ven.2007.p.73)

En nuestro estudio, es esto una aproximación acerca de la consideración de alguna forma de validación, como es actualmente sugerido en la metodología de cualquier área de aplicación (Zumbo y Chan, 2014) , la consideramos de importancia para su uso por terceros pero sobre todo para no cometer un error tipo III del que tanto hablaba Tukey (c/p Volkema,1995. Buyukdamgaci.2003) de responder a un problema equivocado con métodos correctos, o a un problema correcto, con métodos equivocados.

En tal sentido, el propósito general de esta investigación apunta a dar respuesta a la interrogante de:

RELACIONES EXISTENTES ENTRE LAS DIMENCIONES EVALUADAS DE BIENESTAR PSICOLÓGICO UNIDIMENSIONAL (OXFORD SCALE) Y MULTIDIMENSIONAL (RYFF SCALE) Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL ADMITIDO EN UNA APROXIMACIÓN UNIDIMENSIONAL (ESCALA CLIO) Y MULTIDIMENSIONAL (LITWIN-STRINGER) EN DOS MUESTRAS DE ESTUDIANTES (PREGRADO Y POSTGRADO) DE UNA MISMA UNIVERSIDAD *?*

1.2.2 Objetivos Específicos.

1.- Identificar similitudes y diferencias en el bienestar psicológico percibido en dos grupos de estudiantes de la misma universidad.

2.- Identificar similitudes y diferencias en el clima organizacional admitido en dos grupos de estudiantes de la misma universidad.

3.- Establecer las relaciones existentes entre bienestar psicológico percibido y el clima organizacional admitido en cada una de las dimensiones propuestas en las operacionalizaciones utilizadas. CABEN OTROS QUE SE DESPRENDEN DEL GRAFO DESCRIPTIVO DE LOS CRUCES DE VARIABLES.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Bienestar

La literatura sobre el bienestar nos habla sobre un estado principalmente afectivo (Diener, Suh, Lucas y Smith, 1999), y el bienestar se conceptualiza simplemente como la frecuencia relativa de los afectos positivos en comparación con los negativos. Sin embargo, en los últimos 25 años se han propuesto varias conceptualizaciones más amplias del bienestar, que incluyen no solo el afecto, sino también el comportamiento y la motivación (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995; van Horn, Taris, Schaufeli & Schreurs, 2004; Warr, 1994, 2007). Esto plantea la pregunta de cómo debe entenderse el bienestar: el bienestar se refiere principalmente a un juicio afectivo con respecto a los eventos que ocurren en la vida de las personas (Diener et al., 1999), o debería ser considerado un fenómeno más amplio que involucra también otros aspectos no afectivos.

Este problema es especialmente relevante en el contexto laboral. Algunas de las variables clave de resultados en el trabajo y la psicología organizacional abarcan aspectos del bienestar afectivo (como satisfacción laboral, depresión y compromiso organizacional afectivo, véase Allen y Meyer, 1990), mientras que otros resultados se relacionan con aspectos de estas conceptualizaciones más amplias de bienestar (p. ej., motivación, eficacia y salud física). Claramente, el bienestar se puede entender de muchas maneras diferentes y se relaciona con una amplia gama de conceptos. Además, el bienestar puede medirse como un contexto libre (es decir, en relación con la vida en general) o como un concepto específico del dominio (por ejemplo, en el trabajo, la escuela o en relaciones íntimas). Dado que gran parte del trabajo fundamental sobre el bienestar se ha centrado en el bienestar sin contexto, este capítulo analiza el bienestar libre de contexto y relacionado con el trabajo.

Esto permite una comprensión más profunda de la naturaleza de los tipos de bienestar específicos del trabajo. Por lo tanto, el vínculo con los enfoques generales de "mainstream" para comprender el bienestar se hará más evidente, haciendo más fácil reconocer tipos específicos de bienestar relacionado con el trabajo como subtipos de tipos más generales de bienestar.

2.1.2 Bienestar en el trabajo

El bienestar de los empleados ha recibido gran interés de investigación en los últimos años (Rothmann, 2002; Van der Colff y Rothmann, 2009) como un importante predictor de la productividad de los empleados y la organización (Wright y Cropanzano, 2004; Wright et al., 2007).), el absentismo, el vuelco y los déficits de rendimiento (Cropanzano et al., 2001). En particular, ha aumentado el interés en el bienestar del personal en ocupaciones exigentes, como la salud y las vocaciones de emergencia, donde los empleados corren un mayor riesgo de una salud mental y física deficiente (Bennett et al., 2004; Ramirez et al., 1996). como resultado de estresores crónicos y agudos (Payne y Firth-Cozens, 1987; Rees y Cooper, 1992).

2.1.3 Bienestar psicológico

2.1.3.1 Algo de historia

El interés en el estudio de aspectos positivos del individuo ha ganado particularmente interés a partir de numerosas críticas que se han realizado a la psicología y disciplinas a fines sobre el énfasis que tiende a realizar en la psicopatología (Seligman y Csikszentmihalyu, 2000). Cuando en 1998 el Psicólogo Martin Seligman en una conferencia como Presidente de la Asociación Americana de Psicología (APA) remarcó que la psicología encargarse de estudiar la felicidad, comenzó a surgir un creciente interés por el funcionamiento óptimo del ser humano (Medina Calvillo, Gutiérrez Hernández y Padrós Blázquez, 2013)

De acuerdo con Reeve (1994) Seligman es muy conocido gracias a sus experimentos de psicología social sobre desesperanza aprendida y procesos relacionados como la depresión y la ansiedad. La desesperanza aprendida se entiende como un proceso mediante el cual el organismo tiende a extinguir sus respuestas cuando se encuentra en un ambiente con condiciones incontrolables. Posterior a esta línea de investigación, Seligman comenzó a interesarse sobre el estudio de la experiencia subjetiva positiva, que en conjunto

con rasgos positivos e instituciones positivas pueden conducir conjuntamente al mejoramiento de la calidad de vida de los individuos y prevenir patologías. El foco exclusivo en el estudio de las patologías que ha dominado en las ciencias sociales ha tenido como resultado la construcción de un modelo de ser humano en el que se presta poca atención a los factores positivos que hacen que la vida valga la pena vivirla (Seligman y Csikszentmihalyu, 2000).

La esperanza, la sabiduría, la creatividad, la mentalidad futura, el coraje, la espiritualidad, la responsabilidad y la perseverancia son virtudes y rasgos de personalidad que permanecen prácticamente ignorados por las ciencias sociales o que incluso tienden a ser explicados como transformaciones de impulsos negativos más auténticos (Seligman y Csikszentmihalyu, 2000). Otros temas como la felicidad, el bienestar psicológico, los efectos de la autonomía y la autorregulación, cómo el optimismo y la esperanza afectan la salud, lo que constituye la sabiduría y cómo el talento y la creatividad se concretan, entre otros aspectos, han sido propuestos como los temas que debe estudiar la psicología positiva (Seligman y Csikszentmihalyu, 2000).

La psicología positiva tiene como antecedentes el humanismo de Carl Rogers y de Maslow, autores que posterior a la Segunda Guerra Mundial criticaron significativamente el énfasis que el conductismo y especialmente el psicoanálisis habían hecho sobre la patología, la debilidad y el trauma sobre el ser humano. La psicología positiva como subdisciplina de la psicología presenta como novedad constituir un enfoque científico para la investigación de estos temas relativos a la felicidad y bienestar psicológico (Medina-Calvillo et al., 2013).

2.1.3.2 Definición

En este contexto, en las últimas décadas se ha incrementado el estudio sobre el bienestar psicológico, ampliando teórica, conceptual y empíricamente la información sistemática sobre este constructo (Rodríguez- Carvajal, Blanco, Moreno- Jiménez y Gallardo, 2006). El primer filósofo en interesarse en el estudio del bienestar fue Aristóteles, estudio estrechamente vinculado a la felicidad y a las virtudes del ser humano. De hecho, hoy en día esta tradición se mantiene y algunos modelos del bienestar psicológico incorporan el estudio de las virtudes en términos de un conjunto de funcionalidades que constituyen los indicadores del desarrollo del ser humano (Medina- Calvillo et al., 2013).

En términos generales, el bienestar psicológico puede ser entendido como un indicador de la calidad de vida, de la satisfacción que tiene una persona con la vida; y bajo una perspectiva holística, constituye el resultado del balance de los afectos positivos y negativos que tiene una persona en términos de satisfacción personal, interpersonal, laboral, social, etc. (Rodríguez- Carvajal et al., 2006). La tradición psicológica ha distinguido entre dos líneas de investigación sobre el bienestar psicológico: por una parte la tradición que estudia el bienestar hedónico, que se encuentra íntimamente relacionada con la felicidad; y por otra parte, la tradición que estudia el bienestar eudónico, la cual se vincula estrechamente con la realización del potencial humano. Sin embargo, vale la pena destacar que esta clasificación pudiese ser arbitraria porque no necesariamente el entendimiento del bienestar en términos de potencial humano excluye el estudio de la felicidad (Rodríguez-Carvajal, et al., 2006).

Como bien señalan Rodríguez- Carvajal, et al. (2006) algunos autores han extendido el tradicional entendimiento de esta clasificación y han propuesto otros conceptos como bienestar subjetivo como constructo representativo de la tradición hedónico y bienestar psicológico como representativo de la tradición eudónica.

> Mientras la tradición del bienestar subjetivo ha mostrado especial interés en el estudio de los afectos y la satisfacción con la vida, el bienestar psicológico ha centrado su atención en el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, concebidas ambas como los principales indicadores del funcionamiento positivo. Sus primeras concepciones se articularon en torno a conceptos como la autoactualización (Maslow, 1968), el funcionamiento pleno (Rogers, o la madurez (Allport, 1961) ((Rodríguez- Carvajal, et al., 2006, p. 573).

Negovan (2010) señala que el bienestar psicológico refiere al resultado del esfuerzo continuo por la perfección y la realización del verdadero potencial de uno (Ryff, 1989 cp. Negovan, 2010). Esta definición implica una visión del bienestar subjetivo, que tiene como principal foco el propio individuo. Otras definiciones de bienestar psicológico, consideran el entorno social en términos del funcionamiento óptimo del individuo en sociedad. Una posible integración de los conceptos de bienestar psicológico subjetivo y bienestar social puede encontrarse en el término bienestar psicosocial que refieren una amplia gama de cuestiones que incluyen, por ejemplo, la salud mental, emocional, social, física, económica, cultural y espiritual entre otras.

En este contexto, la presente investigación posee particular interés en el estudio del bienestar psicológico en términos de bienestar psicológico subjetivo modelo teórico que se desarrolla a continuación.

2.1.4 Aproximación de Ryff

En la tradición del estudio del bienestar psicológico subjetivo, el modelo de Ryff es el que ha recibido mayor atención y mayor respaldo empírico (Medina- Calvillo et al., 2013). De acuerdo con Rodríguez- Carvajal, et al. (2006) Ryff han propuesto el estudio del bienestar psicológico en términos de un modelo multidimensional conformado por seis dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas con otras personas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida, y crecimiento personal.

La aceptación se refiere a una actitud positiva con respecto a uno mismo; las relaciones positivas con los demás, a la capacidad de satisfacer las propias necesidades y la de los demás de una manera recíproca; la autonomía es entendida como la capacidad de orientar el comportamiento en base a la propia voluntad e intencionalidad, sin responder a las presiones sociales; la autorregulación se refiere a la capacidad de satisfacer las propias funciones cognitivas, emocionales e impulsivas, en un intercambio armónico con el entorno; dominio del entorno implica la capacidad de tener control sobre los resultados del comportamiento en determinadas condiciones; el propósito en la vida se refiere a la capacidad de proyectar o de idear un proyecto de vida fundamentado en el futuro lleno de significado; y el crecimiento personal hace referencia a la capacidad de incrementar la confianza en sí mismo en la medida en que se enfrentan nuevas metas evolutivas (Rodríguez- Carvajal, et al., 2006).

2.2.4.1Dimensiones

Tal y como nos habla Jan Hively (2017. pag.179) en su estudio de la escala de Ryff no amplia un poco el conocimiento sobre las dimensiones que ella toma en cuenta, en total 6 para Ryff (1995), estas guiadas por la teoría del bienestar:

Autoaceptación:

Posee una actitud positiva hacia el yo; reconoce y acepta múltiples aspectos de uno mismo, incluidas las cualidades buenas y malas; se siente positivo acerca de la vida pasada. O se siente insatisfecho consigo mismo; está decepcionado con lo que ha sucedido con la vida pasada; está preocupado por ciertas cualidades personales; desea ser diferente de lo que él o ella es.

Relaciones positivas con los demás:

Tiene relaciones cálidas, satisfactorias y de confianza con los demás; se preocupa por el bienestar de los demás; capaz de gran empatía, afecto e intimidad; entiende el toma y daca de las relaciones humanas.

Como también puede ser que tiene pocas relaciones cercanas y de confianza con los demás; le resulta difícil ser cálido, abierto y preocupado por los demás; está aislado y frustrado en las relaciones interpersonales; no dispuesto a hacer concesiones para mantener lazos importantes con otros.

Autonomía:

Es autodeterminado e independiente; capaz de resistir las presiones sociales para pensar y actuar de ciertas maneras; regula el comportamiento desde dentro; se evalúa a sí mismo por estándares personales. pero si se ubica en la parte baja de la escala está preocupado por las expectativas y evaluaciones de los demás; se basa en los juicios de otros para tomar decisiones importantes; se ajusta a las presiones sociales para pensar y actuar de ciertas maneras.

Dominio ambiental:

Tiene un sentido de dominio y competencia en la gestión del medio ambiente; controla un conjunto complejo de actividades externas; hace un uso efectivo de las oportunidades circundantes; capaz de elegir o crear contextos adecuados a las necesidades y valores personales. Pero también la persona puede tener dificultad para manejar asuntos cotidianos; se siente incapaz de cambiar o mejorar el contexto circundante; desconoce las oportunidades que lo rodean; carece de sentido de control sobre el mundo externo.

Propósito en la vida:

El individuo tiene metas en la vida y un sentido de dirección; siente que hay un significado para la vida presente y pasada; tiene creencias que le dan un propósito a la vida; tiene objetivos y metas para vivir. O carece de sentido de la vida; tiene pocos objetivos o metas, carece de sentido de la orientación; no ve el propósito de la vida pasada; no tiene perspectivas o creencias que den sentido a la vida.

Crecimiento personal:

Sensación de desarrollo continuo; se ve a sí mismo creciendo y expandiéndose; está abierto a nuevas experiencias; tiene sentido de darse cuenta de su potencial; ve una mejora en sí mismo y en el comportamiento a lo largo del tiempo; está cambiando en formas que reflejan más autoconocimiento y efectividad. O por lo contrario : tiene una sensación de estancamiento personal; carece de sensación de mejora o expansión a lo largo del tiempo; se siente aburrido y desinteresado con la vida; se siente incapaz de desarrollar nuevas actitudes o comportamientos.

2.1.6 El modelo de Oxford:

El Oxford Happiness Inventory (OHI, Argyle, Martin y Crossland, 1989) fue concebido como un instrumento para medir la felicidad personal, su principal uso fue en la Universidad de Oxford para el departamento interno de Psicología Experimental a fines de los años ochenta. El desarrollo de la escala y algunas de sus propiedades fueron revisados por Argyle, Martin y Lu (1995). Se comprobó que la escala y su aplicación tenia un comportamiento constante. De igual manera otros estudios se han realizado en el Reino Unido (Furnham y Brewin, 1990, Joseph y Lewis, 1998), como en España (Sánchez, 1994) y EE. UU. (Valiant, 1993). La OHI también se ha utilizado para comparar estudiantes en Australia, Canadá, el Reino Unido y EE. UU. (Francis, Brown, Lester, & Philipchalk, 1998). La traducción al español se aplicó en Israel (Francis y Katz, 2000) y fue parte fundamental de un estudio en China sobre la Felicidad (CHI) al igual en Taiwán (Lu y Shih, 1997).

Esta escala sigue el diseño de Depresión de Beck (BDI, Beck, Ward, Mendelson, Hock y Erbaugh, 1961) que arrojo un conjunto de 20 elementos para medir lo que es el bienestar subjetivo. Al mismo se le agregaron nuevos ítems que permite medir la felicidad

El BDI fue concebido para aplicaciones clínicas con el propósito de poder realizar un diagnostico de estados mentales y depresivos.

Es por esto que se creo do una escala alternativa, el Cuestionario de Felicidad de Oxford (OHQ) que esta conformada por ítems individuales los cuales pueden ser respondidos en una escala de Likert. Dicha escala se puede reducir a la mitad, estos cambios permiten reducir la probabilidad de respuestas contextuales y conformes (Hills y Argyle, 1998). Lo relevante de esta escala es que lo estudia dela manera unidimensional

2.1.7 Bienestar y clima organizacional

El estudio de la relación entre bienestar y clima organizacional se enmarca en el contexto, tal y como señalan Gondlekar1 y Kamat (2016) de que un empleado feliz es un empleado más productivo. La felicidad generalmente resulta de la estabilidad física, mental, espiritual y psicológica de una persona. Teniendo esto en cuenta, las organizaciones en los tiempos actuales están introduciendo instalaciones novedosas e innovadoras para proporcionar este equilibrio y estabilidad a sus empleados. Pero independientemente de las iniciativas que adopte una organización, ciertos aspectos de una organización pueden tener un impacto significativo en el bienestar físico y psicológico de los empleados.

2.2 Clima organizacional

2.2.1 Un poco historia

El clima organizacional es una de las variables mas estudiadas en la psicología y comportamiento organizacional (Patlán y Flores, 2003). Su investigación y medición se relaciona estrechamente con el impacto que posee en el comportamiento de los empleados su desempeño, influencia en la efectividad organizacional (Mertzig, 2008). Históricamente, en 1939 el psicólogo Kurt Lewin es el primer autor en interesarse en el estudio del Clima Organizacional concibiéndolo como el resultado de la interacción entre la percepción del individuo de su propio espacio vital y la percepción de su entorno laboral. Específicamente este auto concibió el clima organizacional como el clima social de las organizaciones y es resultado del estilo de liderazgo preponderante en cada organización, el cual pudiese ser autocrático, democrático o laissez faire (Ashkanasy, 2008)

Posteriormente Kurt Lewin desarrolla su teoría del campo la cual el asociara a la piscología de la gestal especialmenete en el sentido de la percepción holística, expandiendo este concepto a la totalidad de las organizaciones. En este sentido el postulado básico de la teoría del campo es que los procesos sociales se encuentran determinados por la interacción de las características personales y de los elementos del entorno (Ashkanasy, 2008). De esta manera, Lewin se interesa particularmente en el impacto de la teoría de campo en la configuración de la organización, de los roles personales y de los procesos sociales. A este respecto, la teoría de campo fue invaluable para ayudar a entender fenómenos individuales y grupales dentro de los entornos organizacionales (Ashkanasy, 2008)

Siguiendo el planteamiento de Ashkanasy (2008) el clima organizacional como concepto claramente organizativo se puede atribuir a Rensis Likert, cuyo trabajo expandió las ideas de Lewin, y que todavía influye activamente en las formas en que los académicos se acercan al tema del clima organizacional. Mientras que el nombre de Likert generalmente se asocia con la Escala Likert, que él inventó para medir las actitudes de los empleados, otra de sus importantes contribuciones radica en su invención del modelo del

sistema de gestión efectiva o gestión participativa, construido sobre la base del modelo de Lewin. El uso de encuestas por parte de Likert para medir el clima que sigue siendo el enfoque dominante en la actualidad- fue destinado a medir un clima organizacional que consideraba no podría ser explícitamente conocido a los miembros de la organización ni era algo que pudiera crearse artificialmente.

2.2.2 Definición

El clima organizacional es la percepción subjetiva del empleado con respecto al ambiente de la organización. Según Schneider, Ehrhart y Macey (2013) el clima organizacional puede definirse como el conjunto de percepciones y significados compartidos con respecto a las políticas, prácticas y procedimientos de la organización. Estos aspectos son directamente experimentados por los empleados y tienen una importante influencia en suy comportamientos, ya que observan qué comportamientos han sido recompensados, apoyados y esperados dentro de la organización.

En concordancia con Scheneider et al. (2013) McKnight y Webster (2001 cp. Hernández, Méndez y Contreras, 2012) consideran el clima organizacional como "las percepciones compartidas por los empleados sobre las prácticas y procedimientos de la empresa o institución, incluyendo qué conductas son esperadas y recompensadas" (p. 231). Por su parte Brunet (2002) define el clima organizacional como "las actitudes subyacentes a los valores, a las normas y a los sentimientos que los empleados tienen ante su organización" (p. 55).

Al tratarse de un conjunto de percepciones y actitudes, el clima organizacional es capaz de influir en el comportamiento a través de la disposición del individuo para actuar y mantener su conducta dirigida hacia un objetivo. En este sentido, Hernández et al., (2012) señalan que el clima organizacional constituye una "variable interviniente entre el contexto de una organización y la conducta de sus miembros, así como intenta capturar o comprender cómo los empleados experimentan el trabajo en sus empresas o instituciones" (p. 231).

De acuerdo, puede sostenerse que el clima organizacional es la sumatoria de las percepciones y actitudes del personal en referencia a los aspectos de la organización (estructura, políticas, normas, procedimientos y prácticas administrativas) y los procesos que implican la interacción cotidiana dentro de la organización (comunicación, liderazgo, ejercicio de la jerarquía, entre otros).

La importancia del clima organizacional radica en que dependiendo de las percepciones de los empleados se tendrá o no armonía con respecto a la organización y ambiente de trabajo. En este modo, los empleados podrán ser colaboradores, creativos y disponibles con la organización, brindan beneficios que promueven la efectividad organizacional

Schneider et al. (1996) en una revisión sistemática de la literatura con respecto al clima organización, destacan que éste es constructo multidimensional y para su definición y medición es relevante tener cuenta de ello, es decir, la serie de dimensiones que lo conforman. La base conceptual del clima organizacional tiene su arraigo en la antropología se relaciona con el tema de cultura organizacional. El constructo de clima organizacional, de acuerdo con Peña-Suárez, Muñiz, Campillo-Álvarez, Fonseca-Pedrero y García-Cueto (2013) se encuentra fuertemente asociado con el trabajo, el entorno organizacional y el comportamiento en las organizaciones, permitiendo explorar la conducta individual y grupal en estos contextos.

En resumen, el clima organizacional describe la percepción de los miembros sobre su ambiente de trabajo. En cuanto a las aproximaciones existentes, se identifican dos grandes enfoques. La aproximación macro del clima organizacional enfatiza el modo en que los individuos perciben en todo el entorno de trabajo; mientras que la aproximación micro dirige su atención a una cierta dimensión o un cierto entorno de la organización (Zhang, 2010). Por ejemplo, desde la dimensión ecológica, el clima organizacional ha sido estudiado investigado en compañías con diferentes niveles de desempeño. En los últimos años, cada vez más investigadores consideran que el modo micro no solo mide el clima organizacional con precisión, sino que también tiene un valor más práctico para la

organización ya que permite establecer relaciones precisas y en base a ellas orientar la toma de decisiones, como por ejemplo estrategias que permitan mejorar el desempeño de los empleados (Zhang, 2010).

2.2.3 Clima y cultura organizacional

Douglas, Muturi, Douglas y Ochieng (2017) señalan que la cultura organizacional y el clima son conceptos distintos pero interrelacionados. Se trata de acuerdo con estos autores de una distinción "sutil pero vital". El clima organizacional se deduce de su miembros, tal y como ha sido concebido por Schneider, Brief y Guzzo (1996) y es el resultado de percepciones compartidas del ambiente de trabajo. Estas percepciones se basan en el día y en prácticas diarias, procedimientos y políticas de la organización, así como los comportamientos que se recompensan y apoyan (Schneider et al., 1996). La percepción individual del clima del empleado influye en cómo los empleados van a responder, entre otras cosas, al cambio.

El clima es distinto de la cultura porque ésta es más directamente observable dentro de la organización, ya que encuentra referentes directos en las normas, políticas, procedimientos y valores que son establecidos de manera formal y/o informal por la compañía. La cultura se traduce en un conjunto de expectativas normativas con respecto a las interacciones sociales y otros comportamientos de trabajo (Douglas et al., 2017). La cultura organizacional puede definirse como los supuestos básicos compartidos, valores, ritos, rituales y creencias que caracterizan un entorno y que se les enseña a los recién llegados como los aspectos adecuados y esperados por el entorno organizacional (Schneider et al., 2013).

En este sentido, es por ello que frecuentemente las medidas del cuestionario de cultura organizacional suelen incluir múltiples elementos que aprovechan la variedad de percepciones de los miembros de la organización sobre su entorno de trabajo que, en conjunto, constituyen las percepciones de los miembros sobre el clima organizacional (Schneider et al., 2013).

2.2.4 Aproximacion de Litwin y Stringer

Litwin y Stringer constituyen los primeros autores en desarrollar un modelo teórico, basado en evidencias empíricas sobre el clima organizativo bajo la perspectiva perceptual (Acosta y Vegas, 2010). Para estos autores, el clima se define como "un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación" (Acosta y Vegas, 2010, p. 166- 167).

De acuerdo con Furnham y Goodstein (1997) el clima organizacional en el contexto de Litwin y Stringer, se define como un estado fuertemente afectado por las condiciones organizacionales, como: el sistema, la estructura y la gerencia. Más específicamente, el clima organizacional puede definirse en este contexto como una actitud y en este sentido, como un conjunto de pensamientos y sentimientos entorno al ambiente organizacional. Al tratarse del resultado de un conjunto de percepciones de cómo las cosas se encuentran en el ambiente de trabajo, se trata de un concepto compuestos por varios elementos o dimensiones.

Furnham y Goodstein (1997) destacan que para Litwin y Stringer no existe un número estandarizado o universal de dimensiones o propiedades del clima organizacional. Al contrario, el clima debe ser descrito a lo largo de dimensiones diferentes, dependiendo del tipo de organización y de los comportamientos particulares que se encuentran en estudio. Al tratarse de un constructo molar es un concepto fácilmente adaptable, según los sistemas, estructuras y el estilo gerencial. Litwin y Stringer (1968 cp. Furnham y Goodstein, 1997) han demostrado empíricamente cómo el clima organizacional impacta en

la conducta individual y en el desempeño organizacional, a lo largo de diferentes contextos de investigación. Esta evidencia ha sido confirmada por otras investigaciones, como por ejemplo Schneider et al. (1996).

El clima organizacional según el Modelo de Litwin y Stringer (1968) puede ser entendido como una variable moderadora que sirve de asociación o de link directo entre las variables de satisfacción laboral y la productividad.

2.2.4.1 Dimensiones

El Modelo de Litwin y Stringer (1968) proponen sobre la base de la investigación empíricos, la existencia de nueve dimensiones del clima organizacional. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

Estructura organizacional: la estructura organizacional hace referencia a la forma en que está conformada la empresa. Está vinculada con las reglas organizacionales, los formalismos, las obligaciones, políticas, jerarquías y regulaciones. Es decir, se refiere a los canales formales dentro de la organización.

Responsabilidad: Es la percepción del individuo sobre el ser su propio jefe, el tener un compromiso elevado con el trabajo, el tomar decisiones por sí solo, el crearse sus propias exigencias.

Recompensa: Corresponde a los estímulos recibidos por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

Riesgo: Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve retos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

***Calor*:** Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

Apoyo: Es el sentimiento sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo.

Estándares de desempeño: Es el énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento. Se refiere a la importancia de percibir metas implícitas y explicitas así como normas de desempeño.

Conflicto: Es el grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la organización, el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

2.2.5 Aproximación de Clior

Por otro lado existe la aproximación de Clior la cual es una escala de 50 ítems que identifica un constructo fundamentado en contextos organizacionales y de trabajo. Identifica el conjunto de percepciones que diferentes trabajadores pueden compartir en un determinado ambiente laboral, sobre comportamientos individuales y grupales, para muchos posibles de asociar a cultura, pero para otros mejor adscrito a clima organizacional.

La escala propuesta pertenece a la forma común de evaluar clima como medida de autoreporte, al cubrir diferentes aspectos de un constructo muy amplio (Ekvall, 1996) , aunque biem sujeto a múltiples interpretaciones (Thumin y Thumin, 2011) . Como estos autores indican con un conjunto de características organizacionales.

De un banco de innumerables fuentes identificadas (Peña - Suearez et all, 2013. pag 137) estaban interesados en representar las dimensiones más frecuentemente incluidas, según fueron mencionadas en el contexto hispano .

La intención fue desarrollar una escala unidimensional que incorporase avances psicométricos a fin de generar una prueba computarizada y reducible a una versión corta, para usarse como instrumento de despistaje. Este, no es común al día de hoy, aun el aporte metodológico accesible para evaluar el ambiente de trabajo (Batram y Hambleton, 2006. Vander Linda y Glas, 2010).

La escala de CLIOR, procede de una muestra de ciento sesenta ítems que dieron lugar a cincuenta reactivos. Si bien se obtiene una escala abreviada de quince ítems, con más alto peso factorial.

La escala es desarrollada de una muestra o banco de datos de 160 reactivos que proceden de un previos cuestionarios y buscan tocar los componentes de : Organización del trabajo (23), Autonomía (7), Cooperación (17), recompensa (23), relaciones interpersonales (19), apoyo al trabajo (30), equilibrio vida - trabajo (10), innovación (7) y condiciones físicas (17) ítems.

2.2.6 Factores que influencian el clima organizacional

El estilo de gestión de recursos humanos y su modo de operación son cruciales para la forma en que los empleados perciben el clima organizacional y, por lo tanto, son factores importantes que lo afectan, siendo éstos temas como la contratación, la selección, la capacitación, el salario o la evaluación del desempeño y los beneficios, todos están estrechamente relacionados con los intereses vitales de los empleados (Zhang, 2010). De igual manera, las variables inherentes del individuo como el género, el nivel de educación, el cargo o posición que los miembros ocupan en la organización, la antigüedad, entre otros factores pueden afectar la percepción del clima organizacional (Zhang, 2010).

2.1.7 Evidencias empíricas

Las evidencias empíricas refieren los hallazgos de investigaciones precedentes con respecto a las relaciones existentes entre el clima organizacional y otras variables. Por ejemplo, Patterson, Warr y West (2004) destacan la relación existente entre la percepción positiva del clima organizacional y el afecto positivo. El afecto positivo suele incrementar las respuestas favorables de los empleados hacia la organización. En este sentido, Staw, Sutton, and Pelled (1994) encontraron una relación entre las emociones positivas y un mejor desempeño laboral, en comparación con los empleados que poseen más alto el afecto negativo, con el cual se asocia tensión en el trabajo y un pobre desempeño laboral.

El clima organizacional posee una relación significativa con la satisfacción Laboral, se ha descrito (McShane, 2004) como una evaluación individual del trabajo y contexto de trabajo que uno realiza , y como un sentimiento general hacia que el mismo en todas sus facetas (Spector, 1997). Como constructo, se ha operacionalizado de forma global y multidimensional, las diferentes dimensiones de satisfacción laboral incluyen la satisfacción con los compañeros de trabajo, la promoción y el salario. La literatura sobre satisfacción laboral sugiere que puede estar relacionada positivamente con el desempeño laboral (Carr et al., 2003; Judge et al., 2001) y el desempeño organizacional (Schneider et al., 2003). Como la satisfacción laboral refleja las actitudes de los empleados hacia su ocupación, y tiene una considerable validez relacionada con los criterios, la misma tiene una relación con el bienestar de los empleados (Warr, 2002).

Es por esto que se puede decir que el clima organizacional se asoció significativamente con la percepción de los miembros del personal con respecto a los objetivos y valores fundamentales de la organización.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

1 Tipo y Diseño de Investigación

A partir del objetivo de este estudio como lo es determinar las relaciones existentes entre el bienestar psicológico percibido y el clima organizacional que admiten dos grupos de estudiantes, se orienta bajo una investigación cuantitativa. Hernández, Fernández y Baptista (2014), expresan que, "El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías". (p.5).

La investigación cuantitativa debe ser lo más objetiva posible. Los fenómenos que se observan y/o miden no deben ser afectados de ninguna forma por el investigador. Este debe evitar que sus temores, creencias, deseos y tendencias influyan en los resultados del estudio o interfieran en los procesos y que tampoco sean alterados por las tendencias de otros En pocas palabras, se busca minimizar las preferencias personas. (Unrau, Grinnell y Williams, 2005, citado por Hernández, et al, 2014).

En este sentido, se trata de una investigación de tipo descriptiva y correlacional, dado que se busca conocer la relación existente entre las 2 variables en estudio. En cuanto a lo descriptivo Hernández, et al (2014), mencionan que, "Las investigaciones consideran al fenómeno estudiado y sus componentes, miden conceptos y definen variables" (p.89). También Hernández, et al (2014), soportan que,

> Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las

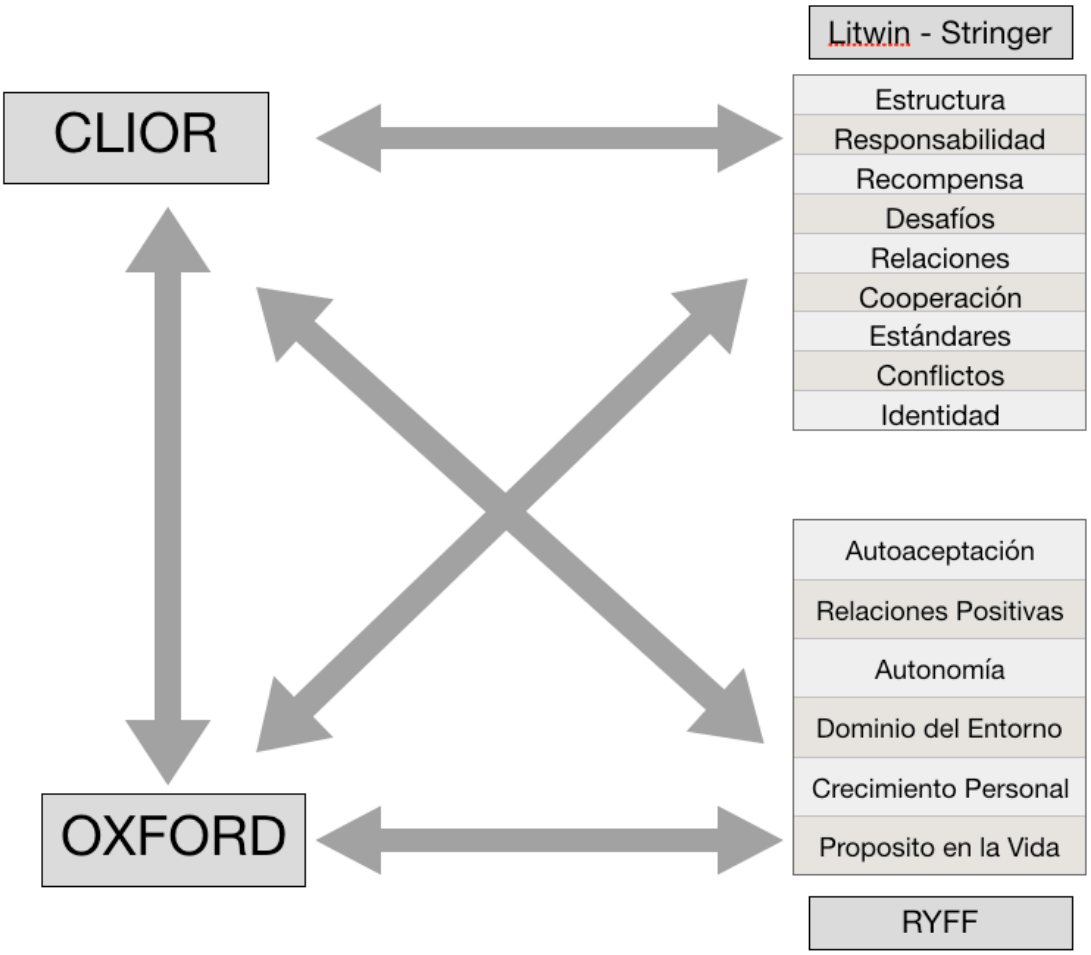
variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (p.92).

Mientras que, los estudios correlacionales tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables. (Hernández, et al, 2014). Para el caso de esta investigación se trata de comparar tanto el bienestar psicológico percibido como el clima organizacional en los 2 grupos en estudio, pregrado y postgrado.

Por otra parte, se considera una investigación no experimental, dado que el investigador no manipulará las variables. Hernández, et al. (2014), señalan la investigación no experimental como "estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos." (p.205).

Además, la obtención de la información será en un momento único; por lo que, se considera transversal. Hernández, et al. (2014), indican que "En las investigaciones transversales se recopilan los datos en un momento único. El propósito es describir variables y analizar la incidencia e interrelación en un momento dado. Es tomar una fotografía de algo que sucede." (p.208).

El diseño de investigación que responde a los objetivos de esta tesis es una aproximación al grafo mostrado abajo, pero no solo para responder a los objetivos de investigación y controlar la varianza, nuestro caso relaciones (Kerlinger y Lee, 2002) sino también para realizar asociaciones de interés con la estructura de medios y recursos disponibles.

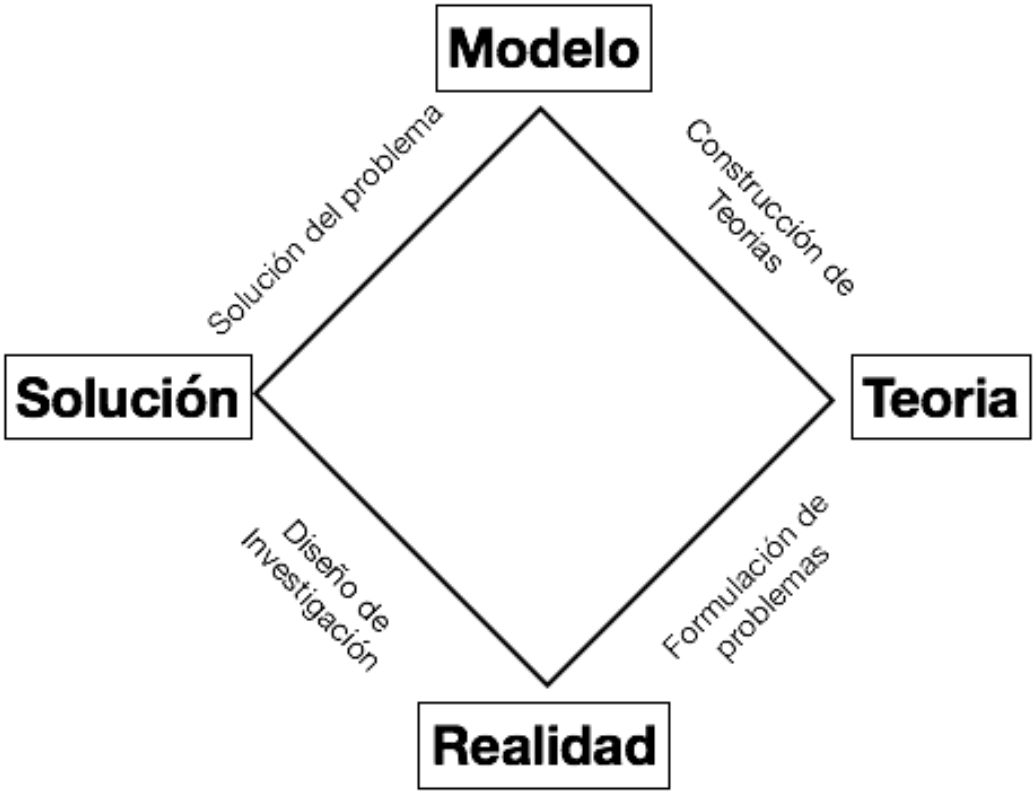


Fuente: Elaboración propia

Sin ser exhaustivos, la imagen resume lo fundamental del diseño en sus elementos distintivos propuestos por el autor, así como con las variables, y las relaciones de comparación y control en el que se descansa (Bechhofer y Peterson, 2010)

Aun así, enfatizamos nuestra intención de ver nuestra investigación como un ejercicio de investigación, aplicada, y practica de un diseño de investigación muy general dado el interés por el uso dado a estas variables (escalas) por profesionales en múltiples áreas de formación. Tiene una inevitable relación con la teoría , metodología y practica con las que están asociados (ej. Van de Ven, 2007) en la búsqueda de conocimiento que pueda ser aplicado.

En la contextualización utilizada para la disuasión de los resultados parece apropiado señalar que el diseño busca más bien responder al modelo que han generado los autores de la unidimensionalidad de sus operacionalizaciones (CLIOR y OXFORD), o multidimensionalidad de ellas (RYFF y LITWIN - STRINGER) escogidos para utilizar la medición de las variables de interés, pero no la necesariamente referida a sus bases teóricas originales. Se busca justificar la aplicación práctica que más se ajuste a nuestra realidad.



Fuente: Elaboración propia

2. Instrumentación

Las variables en uso están todas y cada una de ellas referidas a escala de seis (6) valores, con los mismos adjetivos de gradación dado que era lo más comúnmente usado en la mayoría de ellas, de aquí que sea de importancia la referencia a la varianza atribuida al método (C.M.V).

(Nuthman, 2008) (Ergelhard) (Nuthman, 2008) (Nuthman, 2008) (Nuthman, 2008) (Fisher, 2001)La cual es la variancia atribuida al metodología (instrumentación) que es común a la medición de las variables (ej, operacionalización) y no a los constructos que estas asumen (Podskoff, et al, 2003)

Parece probable el error sistemático de varianza introducida por el método o instrumentación utilizada, apreciable o inferida de posibles o reales correlaciones de esta técnica (Richarson et al., 2009)

La discusión se establece por qué se pregunta si el método, técnica, instrumento o escala es la operacionalización a la variable o constructo en sí, pero también puede asumirse como producto de la interacción del método (vía) y la variable (constructo) (ej, Spector, 2006).

La importancia y la connotación de la similaridad y diferencias de operacionalización de ambos conceptos (unidimensionales y multidimensionales), sobre los cuales, expresa e intencionalmente no se hizo ningún esfuerzo para evitarlo (Chang, et al, 2010) siendo además esta investigación transversal (Lindel y Wilney, 2001) y no haciendo uso o corrección fuera del objetivo de esta tesis de trabajo (ej. Richardson, et al.,2009; Kock, 2015)

3 Población y Muestra

3.1 Población

Arias (2012), define población como "Un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio." (p.81). En este caso la población es el conjunto de estudiantes de pregrado y los estudiantes de postgrado de la Universidad Católica Andrés Bello para el mes de Mayo del año 2.018. En el presente estudio, la población se considera finita dado que se conoce la totalidad de las personas que componen los 2 grupos en estudio. Estamos hablando de 10.028 estudiantes de pregrado y 985 estudiantes de postgrado, para un total de N = 11.013 estudiantes

3.2 Muestra

En lo referido a la muestra, también Hernández, et al. (2014), se refieren a ella indicando que, "Es, en esencia, un subgrupo de la población." (p. 240). Para su selección se utilizará muestreo probabilístico estratificado donde los estratos son las etapas de estudio, es decir, pregrado y postgrado.

El procedimiento utilizado para definir el tamaño de la muestra se basa en la siguiente formula o ecuación:

$$n = \frac{Z^2 \text{ x N x p x q}}{\left((N-1)x\ e^2\right) + (\text{Z}^2 \text{ x p x q})}$$

n	Muestra
Z	Distribución de Gauss (1.64) para 90% de confianza
Q	Probabilidad de Fracaso (0.50)
P	Probabilidad de Éxito (0.50)
N	Población total
E	Error muestral (0.06)

CAPITULO IV
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Procesamiento de los Datos Recolectados.

Los datos fueron almacenados en una base de datos con el software Excel. Para medir las variables y sus dimensiones se utilizó la media aritmética de los ítems correspondientes.

Con el fin de alcanzar los objetivos específicos planteados en este estudio se realizará el análisis estadístico en 5 partes. La primera parte será para el análisis de las variables demográficas, la segunda para el análisis de la variable Clima Organizacional, la tercera para el análisis de la variable Bienestar Psicológico Percibido y la cuarta para el análisis de correlación entre Clima Organizacional y Bienestar Psicológico Percibido.

Cabe señalar que como la escala utilizada es del 1 al 6 crea automáticamente una escala con 5 categorías para medir la fuerza de la presencia de la variable o dimensión: 1 a 2 muy baja, 2 a 3 baja, 3 a 4 regular, 4 a 5 alta y 5 a 6 muy alta.

Resultados y Análisis.

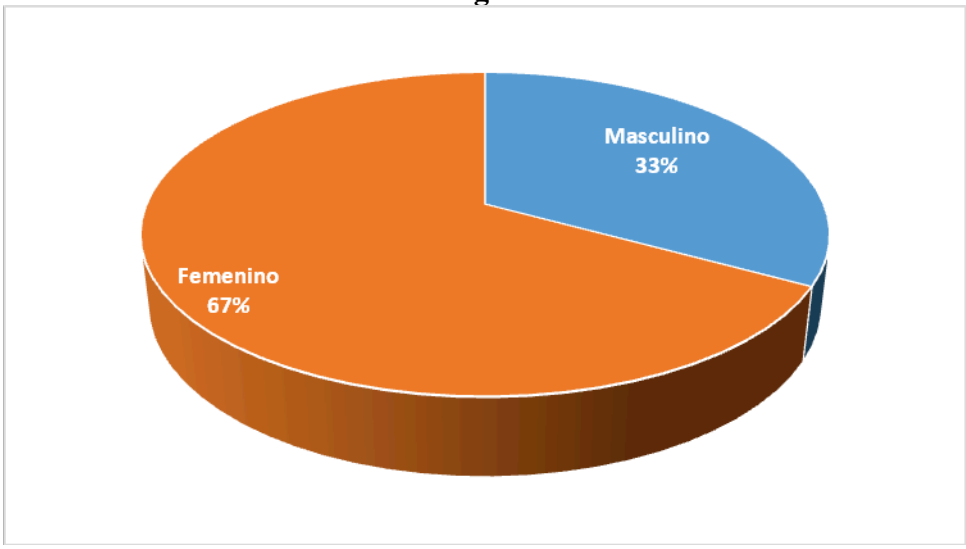
2.1. Estadística Descriptiva de las Variables Demográficas.

Tabla 1. Distribución de la Muestra según Género

Género	Frecuencia	%
Masculino	61	33,0%
Femenino	124	67,0%
Total	185	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 1. Distribución de la Muestra según Género



Fuente: Elaboración Propia

Análisis:

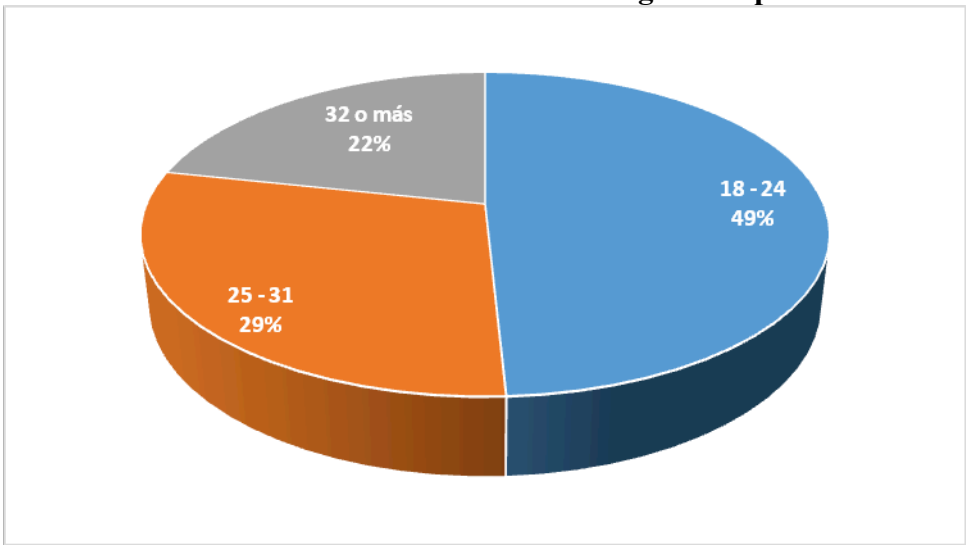
Como se puede ver en el la tabla y gráfico anteriores la mayoría de los estudiantes encuestados son del género femenino con un 67% de frecuencia porcentual, en tanto que el 33% restante son obviamente del género masculino.

Tabla 2. Distribución de la Muestra según Grupo de Edad

Grupo de Edad	Frecuencia	%
18 - 24	91	49,2%
25 - 31	54	29,2%
32 o más	40	21,6%
Total	185	100,0%

Fuente: Elaboración Propi

Gráfico 2. Distribución de la Muestra según Grupo de Edad



Fuente: Elaboración Propia

Análisis:

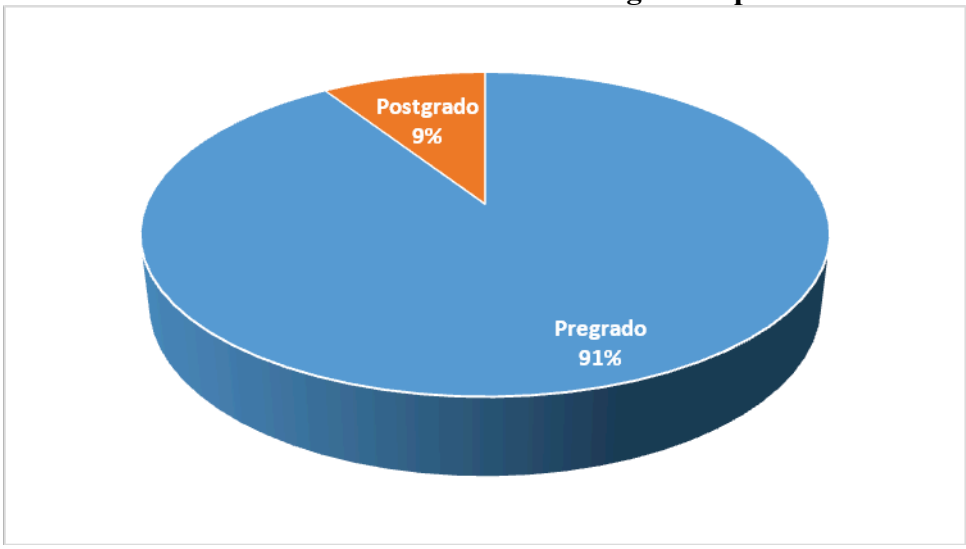
Como se puede ver en el la tabla y gráfico anteriores la mayoría de los estudiantes encuestados tienen de 18 a 24 años de edad con un 49% de frecuencia porcentual, seguidos de los que tienen de 25 a 31 años de edad con 29% y los que tienen 32 o más años de edad con 22% de frecuencia porcentual.

Tabla 3. Distribución de la Muestra según Etapa de Estudio

Etapa de Estudio	Frecuencia	%
Pregrado	168	90,8%
Postgrado	17	9,2%
Total	185	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 3. Distribución de la Muestra según Etapa de Estudio



Fuente: Elaboración Propia

Análisis:

Como se puede ver en el la tabla y gráfico anteriores la inmensa mayoría de los estudiantes encuestados son de postgrado con un 91% de frecuencia porcentual en tanto que el 9% restante son de postgrado, esto tal y como diseñado en el marco metodológico para distribuir el tamaño de muestra calculado para el estudio.

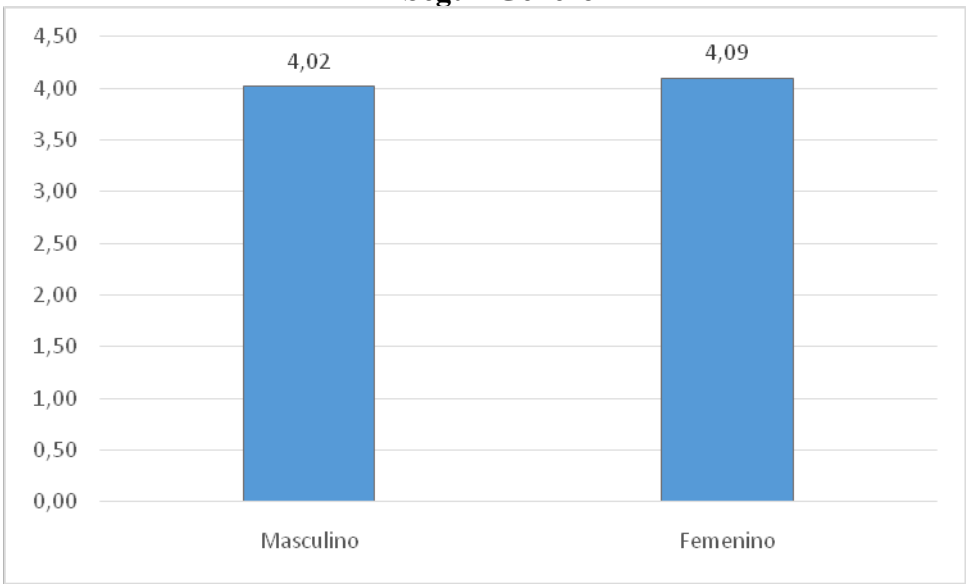
2.2. Estadística Descriptiva de la Variable Clima Organizacional

Tabla 4. Clima Organizacional Promedio según escala CLIOR
Según Género

Género	CLIOR
Masculino	4,02
Femenino	4,09
Total	**4,07**

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 4. Clima Organizacional Promedio según escala CLIOR Según Género



Fuente: Elaboración Propia

Análisis:

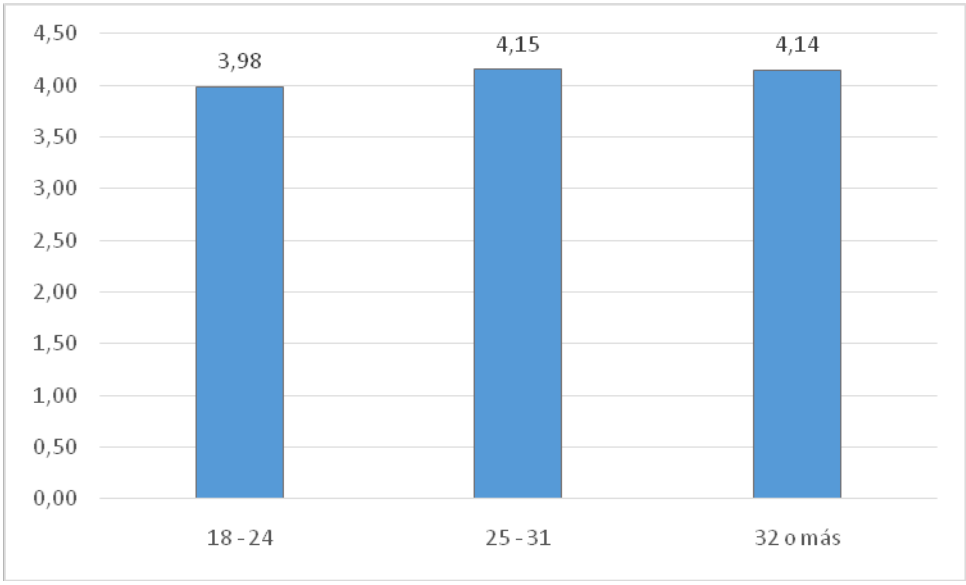
Como se puede ver en la tabla y gráfico anteriores, el clima organizacional promedio según la escala de CLIOR se ubica en un puntaje de 4,07 puntos lo cual permite concluir que existe un alto clima organizacional según la escala de CLIOR para los estudiantes encuestados. Ahora bien, cuando se compara por género se obtiene que el clima organizacional promedio es ligeramente más alto para las mujeres que para los hombres, pero la diferencia no pareciera ser muy significativa.

Tabla 5. Clima Organizacional Promedio según escala CLIOR Según Grupo de Edad

Grupo de Edad	CLIOR
18 – 24	3,98
25 – 31	4,15
32 o más	4,14
Total	**4,07**

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 5. Clima Organizacional Promedio según escala CLIOR
Según Grupo de Edad



Fuente: Elaboración Propia

Análisis:

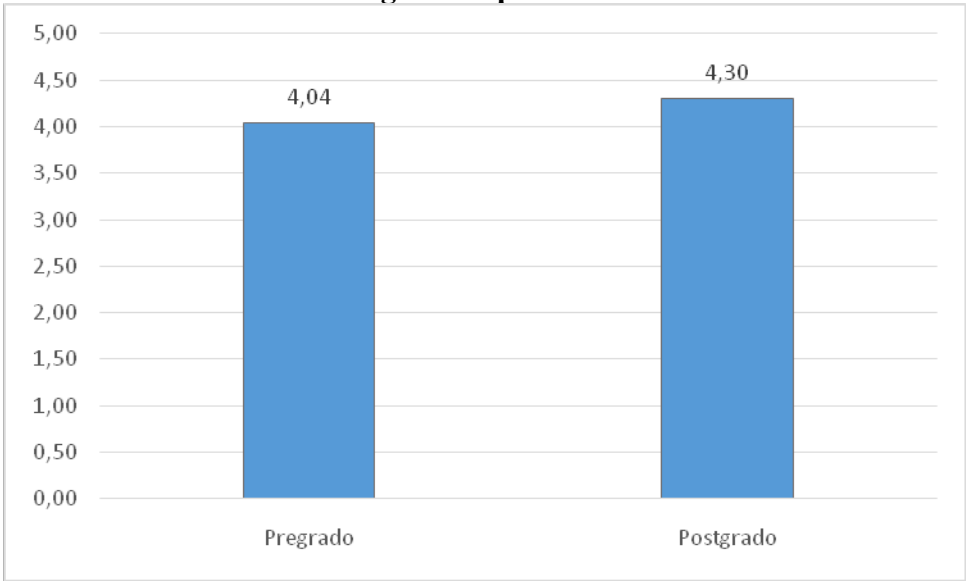
Como se puede ver en la tabla y gráfico anteriores, el Clima Organizacional promedio es ligeramente más alto para los estudiantes que tienen de 25 a 31 años de edad con un valor de 4,15 puntos apenas 0,01 puntos por encima del siguiente promedio más alto que corresponde con el grupo de edad de 32 o más años de edad. Por último, aparece el promedio de clima organizacional para los que tienen de 18 a 24 años, incluso con un valor que se encuentra entre 3 y 4.

Tabla 6. Clima Organizacional Promedio según escala CLIOR
Según Etapa de Estudio

Etapa de Estudio	CLIOR
Pregrado	4,04
Postgrado	4,30
Total	**4,07**

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 6. Clima Organizacional Promedio según escala CLIOR Según Grupo de Edad



Fuente: Elaboración Propia

Análisis:

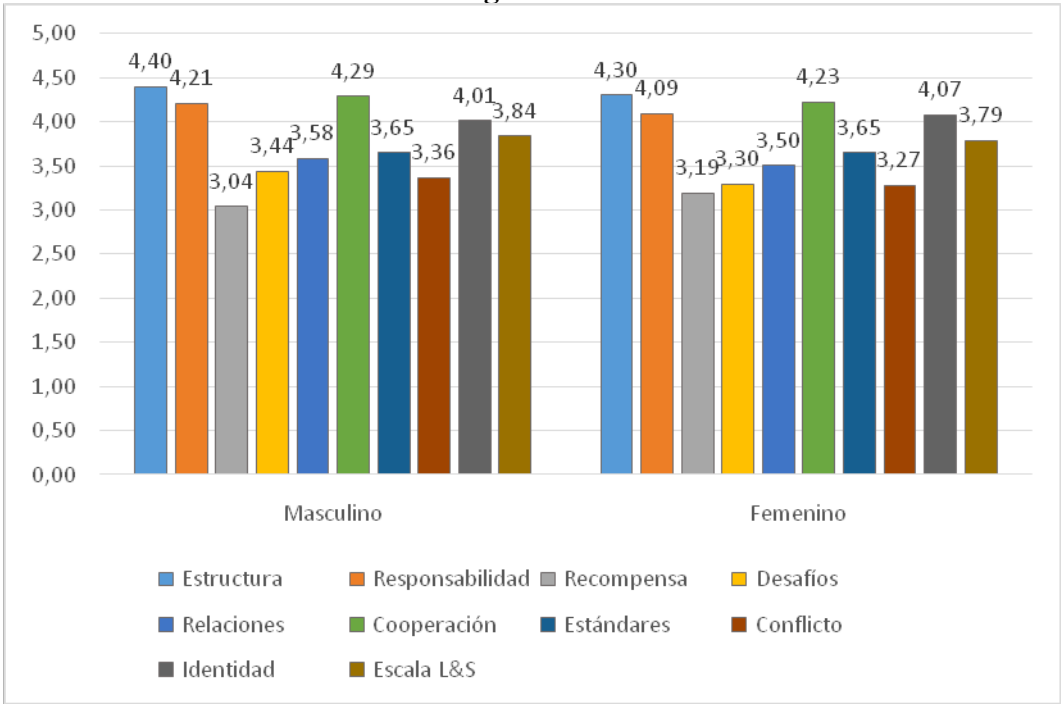
Como se puede ver en la tabla y gráfico anteriores, el clima organizacional promedio es más alto para los estudiantes de postgrado con un valor de 4,30 puntos mientras que los estudiantes de pregrado tienen un clima organizacional promedio de 4,04 puntos, de manera que la diferencia de 0,26 puntos pareciera marcar una brecha importante.

Tabla 7. Clima Organizacional Promedio según escala Litwin y Stringer Según Género

Género	Estructura	Responsabilidad	Recompensa	Desafíos	Relaciones	Cooperación	Estándares	Conflicto	Identidad	Escala L&S
Masculino	4,40	4,21	3,04	3,44	3,58	4,29	3,65	3,36	4,01	3,84
Femenino	4,30	4,09	3,19	3,30	3,50	4,23	3,65	3,27	4,07	3,79
Total	**4,33**	**4,13**	**3,14**	**3,34**	**3,53**	**4,25**	**3,65**	**3,30**	**4,05**	**3,80**

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 7. Clima Organizacional Promedio según escala Litwin y Stringer Según Género



Fuente: Elaboración Propia

Análisis:

Como se puede ver en la tabla y gráfico anteriores, el clima organizacional promedio según la escala de Litwin y Stringer se ubica en un puntaje de 3,80 puntos lo cual permite concluir que existe un regular clima organizacional según la escala de Litwin y Stringer para los estudiantes encuestados. Analizando las dimensiones se aprecia que las que tienen mayor puntaje promedio son Estructura con 4,33, Cooperación con 4,25 y Responsabilidad con 4,13 en tanto que las que tienen menor puntaje promedio son Recompensa con 3,14, Conflicto con 3,30 y Desafíos con 3,34 puntos.

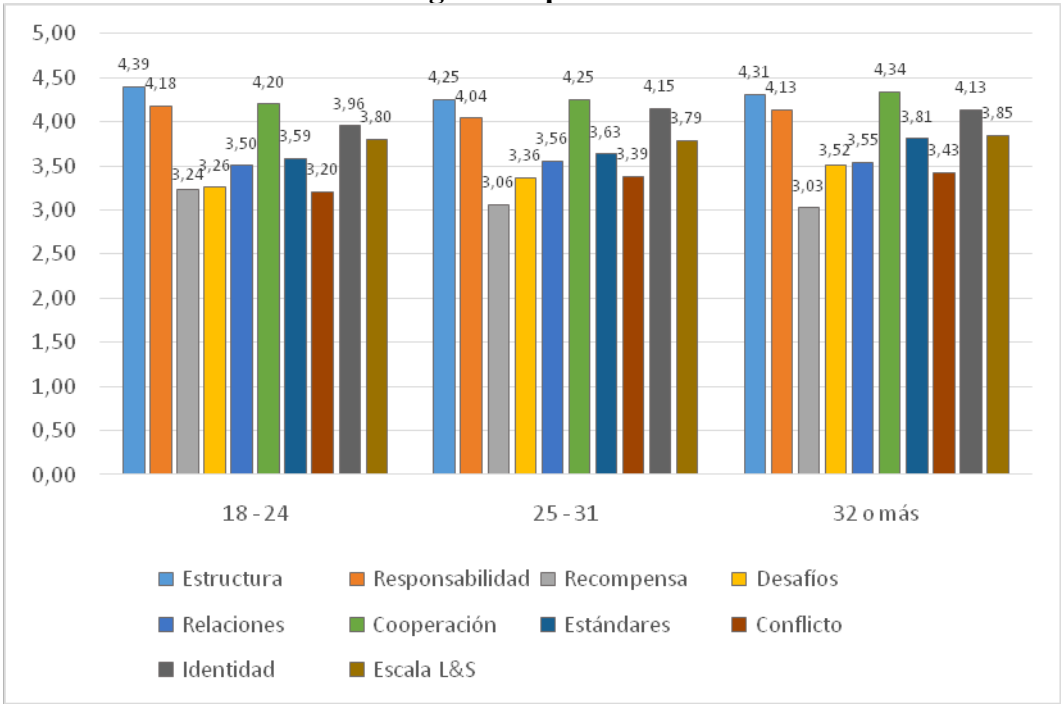
Ahora bien, cuando se compara por género se obtiene que el clima organizacional promedio es ligeramente más alto para los hombres que para las mujeres, pero la diferencia no pareciera ser muy significativa, 3,84 contra 3,79. En cuanto a las dimensiones, el puntaje promedio más alto le corresponde a Estructura tanto en hombres como en mujeres seguida de Cooperación y Responsabilidad, tal como sucede a nivel global.

Tabla 8. Clima Organizacional Promedio según escala Litwin y Stringer Según Grupo de Edad

Grupo de Edad	Estructura	Responsabilidad	Recompensa	Desafíos	Relaciones	Cooperación	Estándares	Conflicto	Identidad	Escala L&S
18 - 24	4,39	4,18	3,24	3,26	3,50	4,20	3,59	3,20	3,96	3,80
25 - 31	4,25	4,04	3,06	3,36	3,56	4,25	3,63	3,39	4,15	3,79
32 o más	4,31	4,13	3,03	3,52	3,55	4,34	3,81	3,43	4,13	3,85
Total	**4,33**	**4,13**	**3,14**	**3,34**	**3,53**	**4,25**	**3,65**	**3,30**	**4,05**	**3,80**

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 8. Clima Organizacional Promedio según escala Litwin y Stringer Según Grupo de Edad



Fuente: Elaboración Propia.

Análisis:

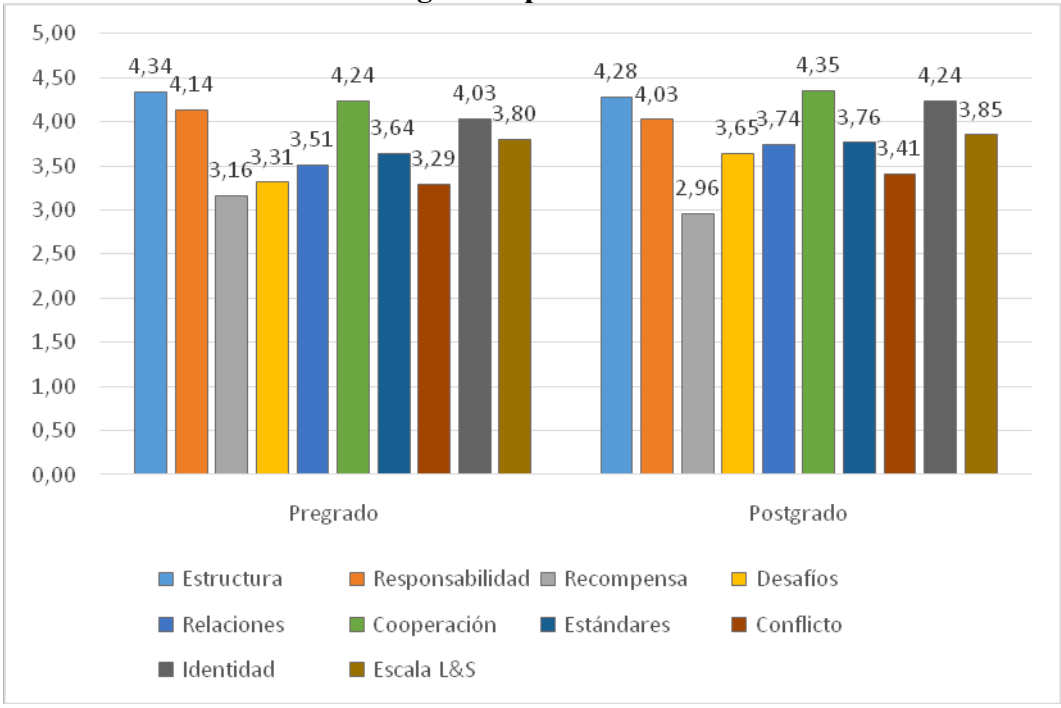
Como se puede ver en la tabla y gráfico anteriores, cuando se compara por grupo de edad se obtiene que el clima organizacional promedio es ligeramente más alto para los estudiantes encuestados de 32 o más años con un puntaje promedio de 3,85, ligeramente por encima del 3,80 de los que tienen de 18 a 24 años y 3,79 de los que tienen de 25 a 31 años. En cuanto a las dimensiones, Estructura tiene el mayor puntaje promedio en los grupos de edad más jóvenes, es decir, 18 a 24 años y 25 a 31 años pero en el grupo de edad de 32 o más años la dimensión con mayor puntaje promedio es Cooperación.

Tabla 9. Clima Organizacional Promedio según escala Litwin y Stringer Según Etapa de Estudio

Etapa de Estudio	Estructura	Responsabilidad	Recompensa	Desafíos	Relaciones	Cooperación	Estándares	Conflicto	Identidad	Escala L&S
Pregrado	4,34	4,14	3,16	3,31	3,51	4,24	3,64	3,29	4,03	3,80
Postgrado	4,28	4,03	2,96	3,65	3,74	4,35	3,76	3,41	4,24	3,85
Total	**4,33**	**4,13**	**3,14**	**3,34**	**3,53**	**4,25**	**3,65**	**3,30**	**4,05**	**3,80**

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 9. Clima Organizacional Promedio según escala Litwin y Stringer Según Etapa de Estudio



Fuente: Elaboración Propia

Análisis:

Como se puede ver en la tabla y gráfico anteriores, cuando se compara por etapa de estudio se obtiene que el clima organizacional promedio es ligeramente más alto para los estudiantes de postgrado con 3,85 puntos sobre el 3,80 de los estudiantes de pregrado. En cuanto a las dimensiones, Estructura tiene el mayor puntaje promedio para los estudiantes de pregrado seguida de Cooperación pero para los estudiantes de postgrado se invierten los roles, la dimensión con mayor puntaje promedio es Cooperación escoltada por Estructura.

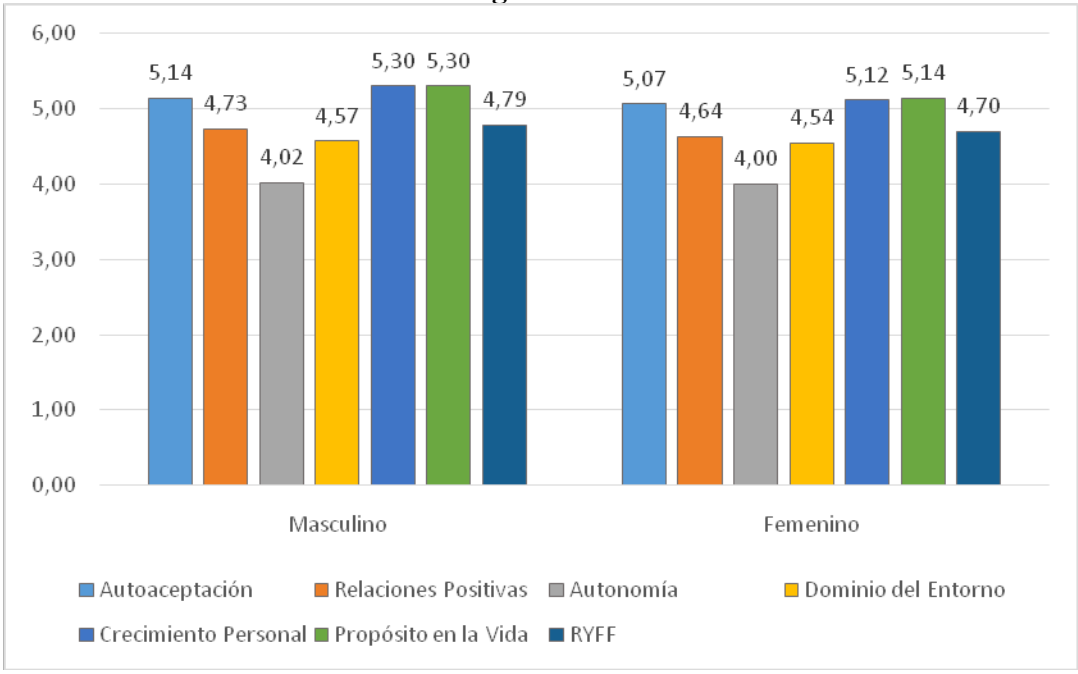
2.3. Estadística Descriptiva de la Variable Bienestar Psicológico Percibido

Tabla 10. Bienestar Psicológico Percibido Promedio según escala RYFF Según Género

Género	Autoaceptación	Relaciones Positivas	Autonomía	Dominio del Entorno	Crecimiento Personal	Propósito en la Vida	RYFF
Masculino	5,14	4,73	4,02	4,57	5,30	5,30	4,79
Femenino	5,07	4,64	4,00	4,54	5,12	5,14	4,70
Total	**5,09**	**4,67**	**4,00**	**4,55**	**5,18**	**5,19**	**4,73**

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 10. Bienestar Psicológico Percibido Promedio según escala RYFF Según Género



Fuente: Elaboración Propia

Análisis:

Como se puede ver en la tabla y gráfico anteriores, el bienestar psicológico percibido promedio según la escala de RYFF se ubica en un puntaje de 4,73 puntos lo cual permite concluir que existe un alto bienestar psicológico percibido según la escala de RYFF para los estudiantes encuestados. Analizando las dimensiones se aprecia que las que tienen mayor puntaje promedio son Propósito en la Vida con 5,19 y Crecimiento Personal con 5,18 en tanto que las que tienen menor puntaje promedio son Autonomía con 4,00 y Dominio del Entorno con 4,55 puntos.

Al efectuar la comparación por género se obtiene que el bienestar psicológico percibido promedio es ligeramente más alto para los hombres que para las mujeres, pero la diferencia no pareciera ser muy significativa, 4,79 contra 4,70. En cuanto a las dimensiones, el puntaje promedio más alto le corresponde a Propósito en la Vida tanto en

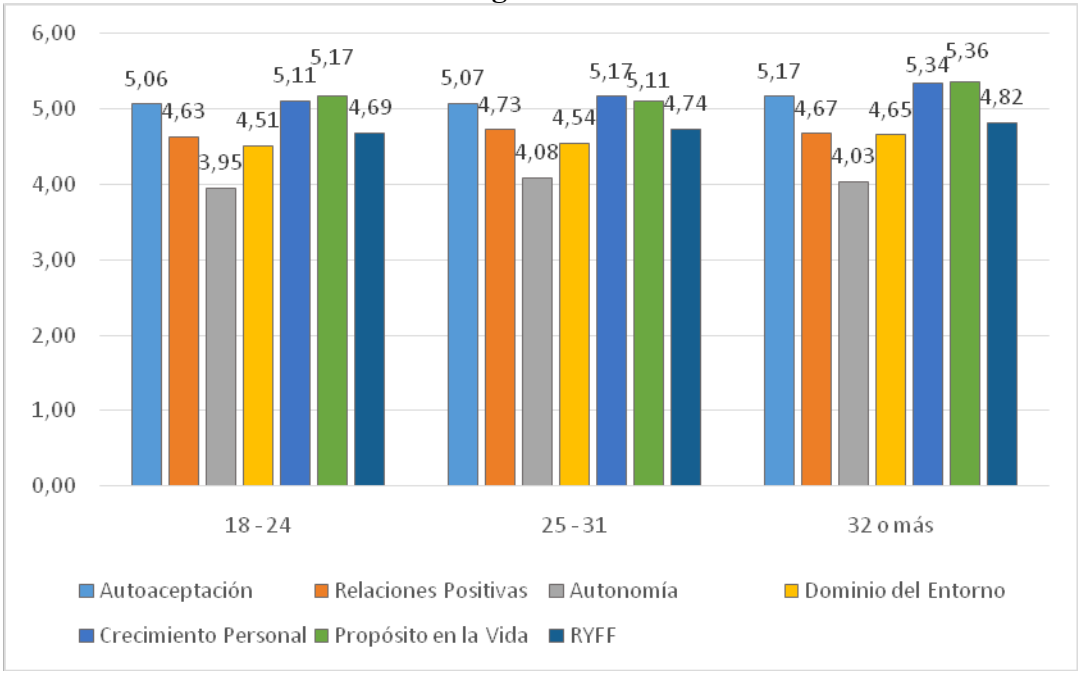
hombres como en mujeres seguida de Crecimiento Personal y Autoaceptación, tal como sucede a nivel global.

Tabla 11. Bienestar Psicológico Percibido Promedio según escala RYFF Según Grupo de Edad

Grupo de Edad	Autoaceptación	Relaciones Positivas	Autonomía	Dominio del Entorno	Crecimiento Personal	Propósito en la Vida	RYFF
18 – 24	5,06	4,63	3,95	4,51	5,11	5,17	4,69
25 – 31	5,07	4,73	4,08	4,54	5,17	5,11	4,74
32 o más	5,17	4,68	4,03	4,66	5,34	5,36	4,82
Total	**5,09**	**4,67**	**4,00**	**4,55**	**5,18**	**5,19**	**4,73**

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 11. Bienestar Psicológico Percibido Promedio según escala RYFF Según Género



Fuente: Elaboración Propia

Análisis:

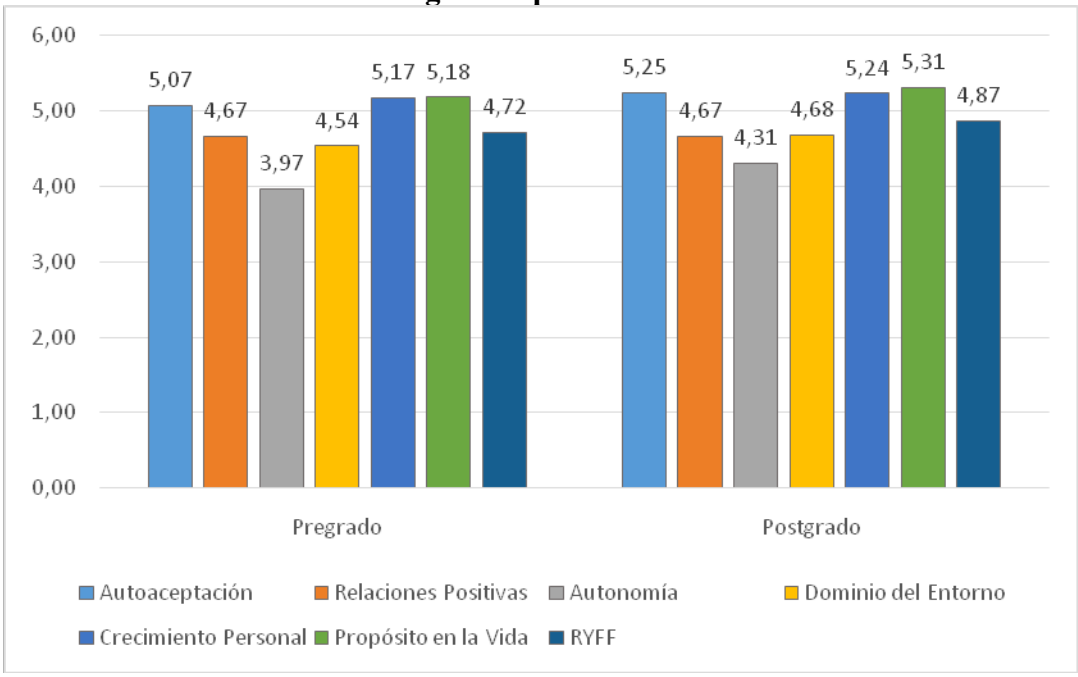
Se aprecia que por grupo de edad, el bienestar psicológico percibido promedio es más alto para los estudiantes encuestados que tienen 32 o más años de edad con un valor de 4,82, seguido de 4,74 para los que tienen de 25 a 31 años de edad y 4,69 para los que tienen de 18 a 24 años de edad. En cuanto a las dimensiones, el puntaje promedio más alto le corresponde a Propósito en la Vida para los grupos de edad 18 a 24 años y 32 o más años pero en el grupo de edad de 25 a 31 años de edad el puntaje promedio más alto le corresponde a Crecimiento Personal

Tabla 12. Bienestar Psicológico Percibido Promedio según escala RYFF Según Etapa de Estudio

Etapa de Estudio	Autoaceptación	Relaciones Positivas	Autonomía	Dominio del Entorno	Crecimiento Personal	Propósito en la Vida	RYFF
Pregrado	5,07	4,67	3,97	4,54	5,17	5,18	4,72
Postgrado	5,25	4,67	4,31	4,68	5,24	5,31	4,87
Total	**5,09**	**4,67**	**4,00**	**4,55**	**5,18**	**5,19**	**4,73**

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 12. Bienestar Psicológico Percibido Promedio según escala RYFF Según Etapa de Estudio



Fuente: Elaboración Propi

Análisis:

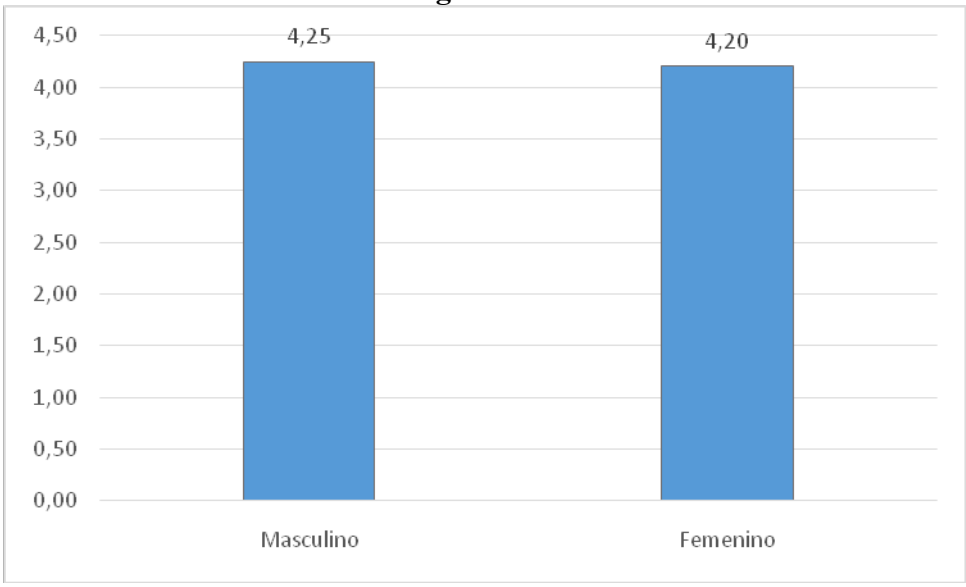
Se aprecia que por grupo de edad, el bienestar psicológico percibido promedio es más alto para los estudiantes encuestados de postgrado con un valor de 4,87 mientras que los estudiantes de pregrado tienen un valor promedio de 4,72 puntos. En cuanto a las dimensiones, el puntaje promedio más alto le corresponde a Propósito en la Vida seguido de Crecimiento Personal y Autoaceptación.

Tabla 13. Bienestar Psicológico Percibido Promedio según escala OXFORD Según Género

Género	OXFORD
Masculino	4,25
Femenino	4,20
Total	**4,22**

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 13. Bienestar Psicológico Percibido Promedio según escala OXFORD Según Género



Fuente: Elaboración Propia

Análisis:

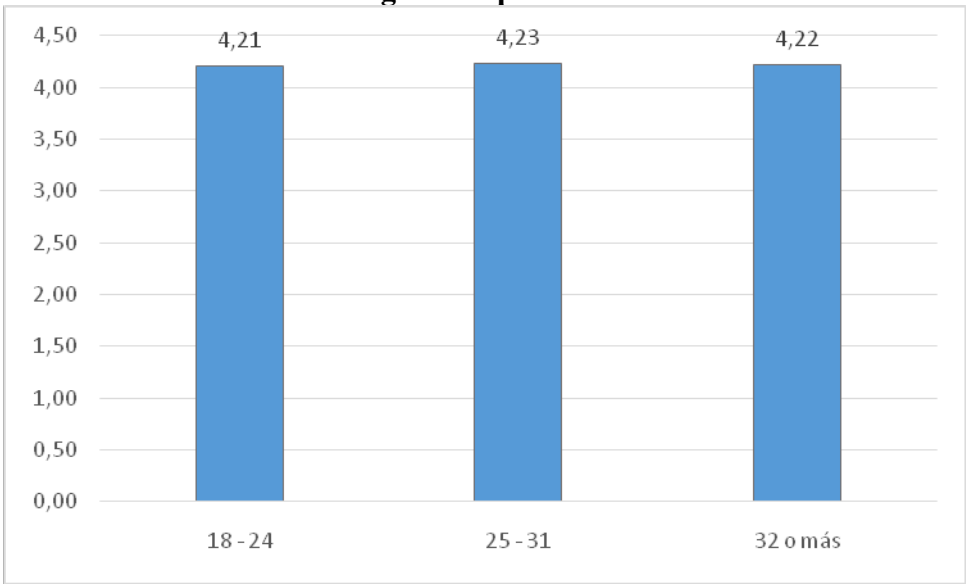
Como se puede ver en la tabla y gráfico anteriores, el bienestar psicológico percibido promedio según la escala de OXFORD se ubica en un puntaje de 4,22 puntos lo cual permite concluir que existe un alto bienestar psicológico percibido según la escala de OXFORD para los estudiantes encuestados. Ahora bien, cuando se compara por género se obtiene que el bienestar psicológico percibido promedio es ligeramente más alto para los hombres que para las mujeres, pero la diferencia no pareciera ser muy grande.

Tabla 14. Bienestar Psicológico Percibido Promedio según escala OXFORD Según Grupo de Edad

Grupo de Edad	OXFORD
18 - 24	4,21
25 – 31	4,23
32 o más	4,22
Total	**4,22**

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 14. Bienestar Psicológico Percibido Promedio según escala OXFORD Según Grupo de Edad



Fuente: Elaboración Propia

Análisis:

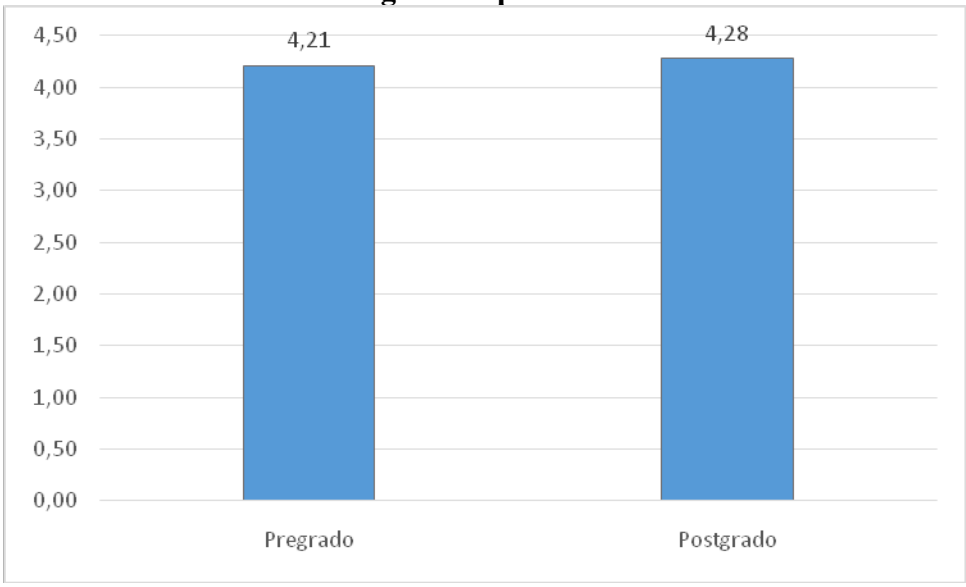
Como se puede ver en la tabla y gráfico anteriores, el Bienestar Psicológico Percibido promedio es ligeramente más alto para los estudiantes que tienen de 25 a 31 años de edad con un valor de 4,23 puntos, sólo 0,01 puntos por encima del siguiente promedio más alto que corresponde con el grupo de edad de 32 o más años de edad y sólo 0,02 puntos por encima del promedio de bienestar psicológico percibido para los que tienen de 18 a 24 años.

Tabla 15. Bienestar Psicológico Percibido Promedio según escala OXFORD Según Etapa de Estudio

Etapa de Estudio	OXFORD
Pregrado	4,21
Postgrado	4,28
Total	**4,22**

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 15. Bienestar Psicológico Percibido Promedio según escala OXFORD Según Grupo de Edad



Fuente: Elaboración Propia

A

Análisis:

Como se puede ver en la tabla y gráfico anteriores, el bienestar psicológico percibido promedio es más alto para los estudiantes de postgrado con un valor de 4,28 puntos mientras que los estudiantes de pregrado tienen un bienestar psicológico percibido promedio de 4,21 puntos, pero la diferencia entre estos valores es de apenas 0,07 puntos lo cual no pareciera ser una diferencia importante.

2.4. Análisis de Correlación entre Clima Organizacional y Bienestar Psicológico Percibido

Tabla 16. Matriz de Correlaciones de Bienestar Psicológico Percibido y sus dimensiones según la escala de RYFF y el Clima Organizacional y sus dimensiones según la escala de Litwin y Stringer y sus dimensiones para los estudiantes de Pregrado

		Estructura	Responsabilidad	Recompensa	Desafíos	Relaciones	Cooperación	Estándares	Conflicto	Identidad	L&S
Autoaceptación	r	-0,11	-0,04	0,09	0,11	0,01	0,01	0,13	-0,03	-0,10	0,02
	p-valor	0,1724	0,6040	0,2401	0,1559	0,8875	0,9145	0,1037	0,7254	0,2135	0,7976
	n	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168
Relaciones Positivas	r	-0,04	-0,05	-0,06	0,14	-0,06	0,00	-0,01	0,09	-0,03	-0,01
	p-valor	0,6144	0,5566	0,4524	0,0647	0,4697	0,9685	0,8512	0,2326	0,6889	0,9415
	n	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168
Autonomía	r	-0,05	-0,02	-0,03	0,12	-0,08	0,06	0,10	-0,05	0,01	0,01
	p-valor	0,5356	0,7604	0,7249	0,1274	0,2742	0,4570	0,2122	0,5057	0,8853	0,9154
	n	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168
Dominio del Entorno	r	-0,08	0,10	0,04	0,15	-0,09	0,12	-0,11	-0,05	0,06	0,03
	p-valor	0,2965	0,2162	0,6385	0,0488	0,2258	0,1105	0,1552	0,5146	0,4223	0,6727
	n	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168
Crecimiento Personal	r	-0,04	-0,02	0,02	0,01	-0,03	-0,08	0,14	-0,07	0,00	-0,02
	p-valor	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
	n	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168
Propósito en la Vida	r	0,08	0,18	0,07	0,04	-0,03	0,02	-0,05	0,10	-0,09	0,10
	p-valor	0,3214	0,0196	0,3698	0,5919	0,7475	0,8350	0,4967	0,1970	0,2436	0,1935
	n	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168
RYFF	r	-0,08	0,06	0,04	0,21	-0,11	0,06	0,05	-0,01	-0,04	0,05
	p-valor	0,2736	0,4655	0,5996	0,0057	0,1564	0,4029	0,4816	0,8634	0,6351	0,5272
	n	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede apreciar en la tabla anterior el coeficiente de correlación entre Bienestar Psicológico Percibido según la escala de RYFF y el Clima Organizacional según la escala de Litwin y Stringer para los estudiantes de pregrado es de 0,05 el cual es un valor bajo e indica que existe una baja correlación lineal entre estas variables. Además, su p-valor de 0,5272 es mayor que un nivel de significación del 5% lo cual indica que el coeficiente de correlación a nivel poblacional es nulo, es decir, la correlación no es significativa. Analizando las restantes correlaciones se aprecia que la mayoría son no significativas salvo 2 de ellas, Propósito en la Vida con Responsabilidad con una correlación de 0,18 y un p-valor de 0,0196 y Dominio del Entorno con Desafíos con una correlación de 0,15 y un p-valor de 0,0488. Se trata de correlaciones que aunque son significativas igual son bajas.

Tabla 17. Matriz de Correlaciones de Bienestar Psicológico Percibido según la escala de OXFORD y el Clima Organizacional y sus dimensiones según la escala de Litwin y Stringer y sus dimensiones para los estudiantes de Pregrado

		Estructura	Responsabilidad	Recompensa	Desafíos	Relaciones	Cooperación	Estándares	Conflicto	Identidad	L&S
OXFORD	r	0,06	-0,01	0,11	0,14	0,14	-0,01	0,00	-0,01	0,00	0,11
	p-valor	0,4266	0,8633	0,1720	0,0750	0,0687	0,8536	0,9692	0,9180	0,9837	0,1478
	n	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede apreciar en la tabla anterior el coeficiente de correlación entre Bienestar Psicológico Percibido según la escala de OXFORD y el Clima Organizacional según la escala de Litwin y Stringer para los estudiantes de pregrado es de 0,11 el cual es un valor bajo e indica que existe una baja correlación lineal entre estas variables. Además, su p-valor de 0,1478 es mayor que un nivel de significación del 5% lo cual indica que el coeficiente de correlación a nivel poblacional es nulo, es decir, la correlación no es significativa. Analizando las restantes correlaciones se aprecia que todas son no significativas.

Tabla 18. Matriz de Correlaciones de Bienestar Psicológico Percibido según la escala de RYFF y el Clima Organizacional y sus dimensiones según la escala de CLIOR y sus dimensiones para los estudiantes de Pregrado

		CLIOR
Autoaceptación	r	-0,13
	p-valor	0,0902
	168	168
Relaciones Positivas	r	0,12
	p-valor	0,1280
	168	168
Autonomía	r	0,17
	p-valor	0,0299
	168	168
Dominio del Entorno	r	0,05
	p-valor	0,5368
		168
Crecimiento Personal	r	-0,08
	p-valor	0,3125
		168
Propósito en la Vida	r	-0,06
	p-valor	0,4052
		168
RYFF	r	0,05
	p-valor	0,4827
		168

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede apreciar en la tabla anterior el coeficiente de correlación entre Bienestar Psicológico Percibido según la escala de RYFF y el Clima Organizacional según la escala de CLIOR para los estudiantes de pregrado es de 0,05 el cual es un valor bajo e indica que existe una baja correlación lineal entre estas variables. Además, su p-valor de 0,4827 es mayor que un nivel de significación del 5% lo cual indica que el coeficiente de correlación a nivel poblacional es nulo, es decir, la correlación es significativa. Analizando las restantes correlaciones se aprecia que casi todas son no significativas, salvo entre Autonomía y CLIOR con 0,17 y un p-valor de 0,0299.

Tabla 19. Matriz de Correlaciones de Bienestar Psicológico Percibido según la escala de OXFORD y el Clima Organizacional y sus dimensiones según la escala de CLIOR y sus dimensiones para los estudiantes de Pregrado

		CLIOR
OXFORD	r	0,01
	p-valor	0,8933
	n	168

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede apreciar en la tabla anterior el coeficiente de correlación entre Bienestar Psicológico Percibido según la escala de OXFORD y el Clima Organizacional según la escala de CLIOR para los estudiantes de pregrado es de 0,01 el cual es un valor bajo e indica que existe una baja correlación lineal entre estas variables. Además, su p-valor de 0,8933 es mayor que un nivel de significación del 5% lo cual indica que el coeficiente de correlación a nivel poblacional es nulo, es decir, la correlación no es significativa. De manera que no existe correlación lineal significativa entre Bienestar Psicológico Percibido según OXFORD y Clima Organizacional según CLIOR para los estudiantes de pregrado.

Tabla 20. Matriz de Correlaciones de Bienestar Psicológico Percibido y sus dimensiones según la escala de RYFF y el Clima Organizacional y sus dimensiones según la escala de Litwin y Stringer y sus dimensiones para los estudiantes de Postgrado

		Estructura	Responsabilidad	Recompensa	Desafíos	Relaciones	Cooperación	Estándares	Conflicto	Identidad	L&S
Autoaceptación	r	0,60	0,62	0,40	0,03	0,17	0,42	0,52	-0,14	0,25	0,60
	p-valor	0,0106	0,0085	0,1087	0,8971	0,5254	0,0899	0,0321	0,5950	0,3304	0,0101
	n	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Relaciones Positivas	r	0,52	0,41	0,30	-0,09	0,15	0,02	0,42	-0,24	-0,34	0,28
	p-valor	0,0330	0,0982	0,2362	0,7220	0,5698	0,9416	0,0968	0,3627	0,1852	0,2803
	n	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Autonomía	r	0,57	0,27	0,39	-0,22	0,04	0,24	0,32	-0,34	0,06	0,29
	p-valor	0,0170	0,2873	0,1190	0,4067	0,8804	0,3561	0,2126	0,1781	0,8324	0,2573
	n	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Dominio del Entorno	r	0,29	0,50	0,58	0,08	0,09	0,36	0,65	-0,38	-0,26	0,44
	p-valor	0,2532	0,0425	0,0139	0,7536	0,7444	0,1556	0,0048	0,1356	0,3070	0,0759
	n	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Crecimiento Personal	r	0,50	0,38	0,24	-0,13	0,39	0,19	0,49	-0,32	-0,18	0,33
	p-valor	0,0392	0,1282	0,3522	0,6079	0,1207	0,4566	0,0436	0,2177	0,4836	0,1888
	n	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Propósito en la Vida	r	0,53	0,61	0,36	-0,05	0,11	0,44	0,50	-0,23	0,20	0,53
	p-valor	0,0296	0,0099	0,1539	0,8565	0,6803	0,0778	0,0391	0,3773	0,4424	0,0277
	n	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
RYFF	r	0,57	0,55	0,46	-0,06	0,18	0,33	0,58	-0,32	-0,07	0,49
	p-valor	0,0158	0,0210	0,0649	0,8169	0,4981	0,1972	0,0149	0,2064	0,7799	0,0468
	n	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede apreciar en la tabla anterior el coeficiente de correlación entre Bienestar Psicológico Percibido según la escala de RYFF y el Clima Organizacional según la escala de Litwin y Stringer para los estudiantes de postgrado es de 0,49 el cual es un valor moderado e indica que existe una moderada correlación lineal entre estas variables. Además, su p-valor de 0,0468 es menor que un nivel de significación del 5% lo cual indica que el coeficiente de correlación a nivel poblacional es no nulo, es decir, la correlación es significativa. Analizando las restantes correlaciones se aprecia que la mayoría son no significativas, de las significativas las más altas son con 0,62 entre Autoaceptación y Responsabilidad, 0,61 entre Propósito en la Vida y Responsabilidad, 0,60 entre Autoaceptación y Estructura, 0,60 entre Autoaceptación y Clima Organizacional, 0,58 entre Dominio del Entorno y Recompensa y 0,57 entre Autonomía y Estructura.

Tabla 21. Matriz de Correlaciones de Bienestar Psicológico Percibido según la escala de OXFORD y el Clima Organizacional y sus dimensiones según la escala de Litwin y Stringer y sus dimensiones para los estudiantes de Postgrado

		Estructura	Responsabilidad	Recompensa	Desafíos	Relaciones	Cooperación	Estándares	Conflicto	Identidad	L&S
OXFORD	r	0,47	0,62	0,52	0,01	0,10	0,25	0,39	-0,35	-0,01	0,45
	p-valor	0,0553	0,0077	0,0334	0,9791	0,7015	0,3322	0,1268	0,1632	0,9713	0,0682
	n	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede apreciar en la tabla anterior el coeficiente de correlación entre Bienestar Psicológico Percibido según la escala de OXFORD y el Clima Organizacional según la escala de Litwin y Stringer para los estudiantes de postgrado es de 0,45 el cual es un valor moderado e indica que existe una moderada correlación lineal entre estas variables. Sin embargo, su p-valor de 0,0682 es mayor que un nivel de significación del 5% lo cual indica que el coeficiente de correlación a nivel poblacional es nulo, es decir, la correlación no es significativa. Analizando las restantes correlaciones se aprecia que casi todas son no significativas, salvo entre Bienestar Psicológico Percibido y Responsabilidad con un coeficiente de 0,62 y un p-valor de 0,0077 y entre Bienestar Psicológico Percibido y Recompensa con un coeficiente de 0,52 y un p-valor de 0,0334.

Tabla 22. Matriz de Correlaciones de Bienestar Psicológico Percibido según la escala de RYFF y el Clima Organizacional y sus dimensiones según la escala de CLIOR y sus dimensiones para los estudiantes de Postgrado

		CLIOR
Autoaceptación	r	0,42
	p-valor	0,0945
	17	17
Relaciones Positivas	r	0,44
	p-valor	0,0787
	17	17
Autonomía	r	0,24
	p-valor	0,3573
	17	17
Dominio del Entorno	r	0,35
	p-valor	0,1652
		17
Crecimiento Personal	r	0,48
	p-valor	0,0495
		17
Propósito en la Vida	r	0,41
	p-valor	0,0998
		17
RYFF	r	0,46
	p-valor	0,0634
		17

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede apreciar en la tabla anterior el coeficiente de correlación entre Bienestar Psicológico Percibido según la escala de RYFF y el Clima Organizacional según la escala de CLIOR para los estudiantes de postgrado es de 0,46 el cual es un valor moderado e indica que existe una moderada correlación lineal entre estas variables. Sin embargo, su p-valor de 0,0634 es mayor que un nivel de significación del 5% lo cual indica que el coeficiente de correlación a nivel poblacional es nulo, es decir, la correlación no es significativa. Analizando las restantes correlaciones se aprecia que casi todas son no significativas, salvo entre Crecimiento Personal y Clima Organizacional con 0,48 y un p-valor de 0,0495.

Tabla 23. Matriz de Correlaciones de Bienestar Psicológico Percibido según la escala de OXFORD y el Clima Organizacional y sus dimensiones según la escala de CLIOR y sus dimensiones para los estudiantes de Postgrado

		CLIOR
OXFORD	r	0,29
	p-valor	0,2596
	n	17

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede apreciar en la tabla anterior el coeficiente de correlación entre Bienestar Psicológico Percibido según la escala de OXFORD y el Clima Organizacional según la escala de CLIOR para los estudiantes de postgrado es de 0,29 el cual es un valor bajo e indica que existe una baja correlación lineal entre estas variables. Además, su p-valor de 0,2596 es mayor que un nivel de significación del 5% lo cual indica que el coeficiente de correlación a nivel poblacional es nulo, es decir, la correlación no es significativa. De manera que no existe correlación lineal significativa entre Bienestar Psicológico Percibido según OXFORD y Clima Organizacional según CLIOR.

2.5Corelaciones Totales

Tabla 24. Matriz de Correlaciones de Bienestar Psicológico Percibido y sus dimensiones según la escala de RYFF y el Clima Organizacional y sus dimensiones según la escala de Litwin y Stringer y sus dimensiones

		Estructura	Responsabilidad	Recompensa	Desafíos	Relaciones	Cooperación	Estándares	Conflicto	Identidad	L&S
Autoaceptación	r	-0,04	0,07	0,12	0,11	0,03	0,07	0,17	-0,04	-0,05	0,12
	p-valor	0,5785	0,3627	0,1004	0,1346	0,6408	0,3435	0,0193	0,6038	0,4617	0,1172
	n	185	185	185	185	185	185	185	185	185	185
Relaciones Positivas	r	0,03	0,05	0,00	0,11	-0,03	0,00	0,04	0,04	-0,07	0,05
	p-valor	0,7166	0,4823	0,9643	0,1461	0,6984	0,9904	0,5480	0,6185	0,3536	0,5037
	n	185	185	185	185	185	185	185	185	185	185
Autonomía	r	-0,02	0,00	-0,01	0,12	-0,06	0,08	0,12	-0,07	0,02	0,04
	p-valor	0,7969	0,9868	0,9059	0,1183	0,4173	0,2829	0,1095	0,3641	0,7479	0,5635
	n	185	185	185	185	185	185	185	185	185	185
Dominio del Entorno	r	-0,05	0,16	0,10	0,15	-0,07	0,16	-0,02	-0,09	0,03	0,10
	p-valor	0,5414	0,0259	0,1757	0,0425	0,3667	0,0291	0,8059	0,2064	0,6793	0,1624
	n	185	185	185	185	185	185	185	185	185	185
Crecimiento Personal	r	0,02	0,06	0,05	-0,01	0,02	-0,04	0,18	-0,11	-0,01	0,04
	p-valor	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
	n	185	185	185	185	185	185	185	185	185	185
Propósito en la Vida	r	0,12	0,26	0,10	0,04	0,00	0,08	0,02	0,05	-0,05	0,18
	p-valor	0,1069	0,0004	0,1665	0,5996	0,9667	0,2548	0,7997	0,4685	0,4837	0,0151
	n	185	185	185	185	185	185	185	185	185	185
RYFF	r	0,01	0,18	0,10	0,17	-0,04	0,12	0,15	-0,07	-0,03	0,16
	p-valor	0,8742	0,0158	0,1592	0,0223	0,5634	0,0917	0,0485	0,3446	0,6778	0,0303
	n	185	185	185	185	185	185	185	185	185	185

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede apreciar en la tabla anterior el coeficiente de correlación entre Bienestar Psicológico Percibido según la escala de RYFF y el Clima Organizacional según la escala de Litwin y Stringer para todos los estudiantes de la muestra es de 0,16 el cual es un valor bajo e indica que existe una baja correlación lineal entre estas variables. Además, su p-valor de 0,0303 es menor que un nivel de significación del 5% lo cual indica que el coeficiente de correlación a nivel poblacional es no nulo, es decir, la correlación es significativa. Analizando las restantes correlaciones se aprecia que la mayoría son no significativas, de las significativas las más altas son con 0,26 entre Propósito en la Vida y Responsabilidad, 0,18 entre Propósito en la Vida y Clima Organizacional, 0,18 entre Bienestar Psicológico Percibido y Responsabilidad y 0,17 entre Bienestar Psicológico Percibido y Desafíos.

Tabla 25. Matriz de Correlaciones de Bienestar Psicológico Percibido según la escala de OXFORD y el Clima Organizacional y sus dimensiones según la escala de Litwin y Stringer y sus dimensiones

		Estructura	Responsabilidad	Recompensa	Desafíos	Relaciones	Cooperación	Estándares	Conflicto	Identidad	L&S
OXFORD	r	0,10	0,12	0,16	0,12	0,14	0,04	0,06	-0,06	0,00	0,18
	p-valor	0,1560	0,1062	0,0300	0,0924	0,0628	0,6302	0,4234	0,3947	0,9500	0,0133
	n	185	185	185	185	185	185	185	185	185	185

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede apreciar en la tabla anterior el coeficiente de correlación entre Bienestar Psicológico Percibido según la escala de OXFORD y el Clima Organizacional según la escala de Litwin y Stringer para todos los estudiantes de la muestra es de 0,18 el cual es un valor bajo e indica que existe una baja correlación lineal entre estas variables. Sin embargo, su p-valor de 0,0133 es menor que un nivel de significación del 5% lo cual indica que el coeficiente de correlación a nivel poblacional es no nulo, es decir, la correlación es significativa. Analizando las restantes correlaciones se aprecia que casi todas son no significativas, salvo entre Bienestar Psicológico Percibido y Recompensa con un coeficiente de 0,16 y un p-valor de 0,0300.

Tabla 26. Matriz de Correlaciones de Bienestar Psicológico Percibido según la escala de RYFF y el Clima Organizacional y sus dimensiones según la escala de CLIOR y sus dimensiones

		CLIOR
Autoaceptación	r	0,01
	p-valor	0,8464
	185	185
Relaciones Positivas	r	0,21
	p-valor	0,0049
	185	185
Autonomía	r	0,19
	p-valor	0,0107
	185	185
Dominio del Entorno	r	0,13
	p-valor	0,0778
		185
Crecimiento Personal	r	0,07
	p-valor	0,3121
		185
Propósito en la Vida	r	0,07
	p-valor	0,3494
		185
RYFF	r	0,22
	p-valor	0,0029
		185

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede apreciar en la tabla anterior el coeficiente de correlación entre Bienestar Psicológico Percibido según la escala de RYFF y el Clima Organizacional según la escala de CLIOR para todos los estudiantes de la muestra es de 0,22 el cual es un valor bajo e indica que existe una baja correlación lineal entre estas variables. Sin embargo, su p-valor de 0,0029 es menor que un nivel de significación del 5% lo cual indica que el coeficiente de correlación a nivel poblacional es no nulo, es decir, la correlación es significativa. Analizando las restantes correlaciones se aprecia que casi todas son no significativas, salvo entre Relaciones Positivas y Clima Organizacional con 0,21 y un p-valor de 0,0049 y entre Autonomía y Clima Organizacional con 0,19 y un p-valor de 0,0107

Tabla 27. Matriz de Correlaciones de Bienestar Psicológico Percibido según la escala de OXFORD y el Clima Organizacional y sus dimensiones según la escala de CLIOR y sus dimensiones

		CLIOR
OXFORD	r	0,10
	p-valor	0,1650
	n	185

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede apreciar en la tabla anterior el coeficiente de correlación entre Bienestar Psicológico Percibido según la escala de OXFORD y el Clima Organizacional según la escala de CLIOR para los estudiantes de postgrado es de 0,10 el cual es un valor bajo e indica que existe una baja correlación lineal entre estas variables. Además, su p-valor de 0,1650 es mayor que un nivel de significación del 5% lo cual indica que el coeficiente de correlación a nivel poblacional es nulo, es decir, la correlación no es significativa. De manera que no existe correlación lineal significativa entre Bienestar Psicológico Percibido según OXFORD y Clima Organizacional según CLIOR.

En general en cuanto a las correlaciones:

Tabla 28 . Grafo de Correlaciones

ESCALA	CLIOR	L-S	RYFF	OXFORD
CLIOR	αc 0.88			
L-S		αc 0.84		
RYFF	0.22*	0.15*	αc 0.72	
OXFORD	0.10	0.18*	0.16	αc 0.71

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 29. Promedio en las escalas según el grupo sociodemográfico

	GENERO	GENERO	EDAD	EDAD	NIVEL	NIVEL
CLIOR	3.84	3.79	3.98	4.15	4.00	4.30
L-S	3.84	3.79	3.80	3.28	3.80	3.85
OXFORD	4.79	4.70	4.69	4.78	4.72	4.87
RYFF	4.25	4.20	4.21	4.25	4.21	4.28
	M	F	A-J	A-M	PREGRADO	POSGRADO

Fuente: Elaboración Propia

2. Confiabilidad de los instrumentos

Consideraciones Generales

La confiabilidad de un instrumento es la estabilidad o consistencia de los resultados obtenidos como la exactitud o precisión de la medición.

Para conocer su magnitud la medida estadística usada frecuentemente es el índice alpha de Cronbach, cuya fórmula la siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum_{i=1}^{k} S_i^2}{S_T^2}\right)$$

Donde:

k: Número de ítems.

S_i^2: Varianza de los datos del i-ésimo ítem.

S_T^2: Varianza de las sumas de todos los ítems.

Si las puntuaciones de cada ítem son similares entonces por las propiedades de la varianza, $S_T^2 = k^2 S_i^2$ y $\sum_{i=}^{k} S_i^2 = kS_i^2$, por tanto al sustituir las igualdades anteriores en la fórmula el valor de α es igual a 1. Esto significa que los ítems tienen correlaciones altas entre sí lo cual significa que el instrumento es consistente para medir.

Si las puntuaciones de cada ítem son muy dispersas entonces los valores de α serán altos y en consecuencia el valor de α será bajo pudiendo tomar hasta valores negativos y muy bajos. En ese caso, las correlaciones entre ítems son muy variables indicando así que el instrumento no es confiable.

Una escala comúnmente usada para interpretar el coeficiente α es la siguiente:

$\alpha < 0{,}00$ indica confiabilidad inexistente

$0{,}00 \leq \alpha \leq 0{,}20$ indica confiabilidad ligera

$0{,}20 < \alpha \leq 0{,}40$ indica confiabilidad baja

$0{,}40 < \alpha \leq 0{,}70$ indica confiabilidad mediana

$0{,}70 < \alpha \leq 0{,}90$ indica confiabilidad alta

$0{,}90 < \alpha \leq 1{,}00$ indica confiabilidad muy alta

Validación de los Instrumentos

La validación de estos instrumentos se realizó con toda la muestra. Se incluyeron todos los ítems asociados a cada instrumento. A continuación se muestran los resultados:

Escala CLIOR

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	185	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	185	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	29

Escala Litwin y Stringer

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	185	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	185	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	52

Escala RYFF

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	185	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	185	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,718	29

Escala OXFORD

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	185	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	185	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,711	29

Análisis:

Los coeficientes asociados a los instrumentos son 0,879, 0,836, 0,718 y 0,711 los cuales se encuentran entre 0,7 y 0,9, lo cual significa que los instrumentos tienen **altos niveles *de confiabilidad***, lo que permite concluir que los instrumentos fueron válidos para medir las variables en estudio.

En general:

Todos los instrumentos muestran confiabilidad (>0.80) a moderadamente elevada (>0.70), al parecer no sujeta al numero de elementos o ítems de cada escala, pero si al orden de presentación.

ESCALA	CLIOR	L-S	RYFF	OXFORD
CLIOR	αc 0.88			
L-S		αc 0.84		
RYFF			αc 0.72	
OXFORD				αc 0.71

Fuente: Elaboración Propia

4.Discusión

En este estudio se pretendió investigar la relación existente entre el bienestar psicológico percibido y el clima organizacional que admiten dos grupos de estudiantes, pregrado y postgrado. A continuación se realiza la discusión de resultados por objetivos específicos:

- Identificar similitudes y diferencias en el bienestar psicológico percibido en dos grupos de estudiantes de la misma universidad.

El bienestar psicológico percibido tanto por la escala de RYFF como por la escala de OXFORD resultó ser alto tanto a nivel global como a nivel de los grupos de estudiantes, pregrado y postgrado. Pero resultó ser más alto para los estudiantes de postgrado que para los estudiantes de pregrado, en las 2 escalas con diferencia entre los puntajes promedio que no excede los 0,07 puntos. A nivel de dimensiones para la escala de RYFF también se da que es mayor para los estudiantes de postgrado que para los de pregrado, para todas las dimensiones, sólo hay un empate en el caso de la dimensión Relaciones Positivas con idéntico puntaje promedio de 4,67 para ambos grupos.

- Identificar similitudes y diferencias en el clima organizacional percibido en dos grupos de estudiantes de la misma universidad.

El clima organizacional tanto por la escala de Litwin y Stringer como por la escala de CLIOR resultó ser regular tanto a nivel global como a nivel de los grupos de estudiantes, pregrado y postgrado. Pero resultó ser ligeramente más alto para los estudiantes de postgrado que para los estudiantes de pregrado, en las 2 escalas con una diferencia más marcada en el caso de la escala CLIOR. A nivel de dimensiones para la escala de Litwin y Stringer también se da que es mayor para los estudiantes de postgrado que para los de pregrado en las dimensiones Desafíos, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflicto e Identidad pero es mayor para los estudiantes de pregrado que para los de postgrado en las dimensiones Estructura, Responsabilidad y Recompensa.

- Establecer las relaciones existentes entre bienestar psicológico percibido y el clima organizacional admitido en cada una de las dimensiones propuestas en las operacionalizaciones utilizadas.

Para los estudiantes de pregrado se encontró que no existe correlación significativa entre bienestar psicológico percibido en las 2 escalas y el clima organizacional en las 2 escalas. Sí se presentan correlaciones significativas de manera excepcional en algunas combinaciones de dimensiones y/o variables como por ejemplo Dominio del Entorno de la escala de Bienestar Psicológico Percibido de RYFF y Desafíos de Clima Organizacional de la escala de Litwin y Stringer, Propósito en la Vida de la escala de Bienestar Psicológico

Percibido de RYFF y Responsabilidad de la escala de Litwin y Stringer así como también Autonomía de la escala de Bienestar Psicológico Percibido de RYFF y Clima Organizacional con la escala de CLIOR.

En el caso de los estudiantes de postgrado se encontró que sí existe correlación significativa entre bienestar psicológico percibido con la escala de RYFF y clima organizacional percibido con la escala de Litwin y Stringer pero no así en las restantes 3 combinaciones de las 2 escalas para estas variables. A diferencia del caso de los estudiantes de pregrado sí hay casos de correlaciones significativas entre algunas dimensiones de las 2 variables en estudio así como también en combinación de dimensiones y variables.

CAPITULO V
CONCLUSIONES

Luego de realizada la investigación en la que se pretendió estudiar la correlación entre el bienestar laboral percibido y el clima organizacional admitido por 2 grupos de estudiantes, pregrado y postgrado se encontraron hallazgos muy interesantes que permiten establecer estas importantes conclusiones:

1. El bienestar psicológico percibido por los estudiantes encuestados tanto de pregrado como de postgrado resultó ser alto tanto en la escala de RYFF como en la escala de OXFORD. Asimismo, se obtuvo que en el caso de la escala multidimensional como lo es la escala de RYFF el bienestar psicológico resultó ser mayor en promedio en todas las dimensiones en los estudiantes de postgrado pero en realidad la diferencia es ligera, así que podemos asegurar que los estudiantes de postgrado tienen ligeramente un bienestar psicológico mayor que los estudiantes de pregrado.

2. El clima organizacional admitido por los estudiantes encuestados resultó ser alto medido en la escala de CLIOR y regular medido en la escala de Litwin y Stringer. Igualmente, en la escala multidimensional de Litwin y Stringer el clima organizacional resultó ser mayor en promedio para los estudiantes de pregrado en las dimensiones Estructura, Responsabilidad y Recompensa, en tanto que resultó ser mayor en promedio para los estudiantes de postgrado en las dimensiones Desafíos, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflicto e Identidad.

3. El análisis de correlación en el caso de los estudiantes de pregrado reveló que no existe correlación lineal significativa entre las 2 operacionalizaciones del Bienestar Psicológico Percibido y las 2 operacionalizaciones del Clima Organizacional admitido. Sin embargo, se encontraron algunas correlaciones significativas entre combinaciones de dimensiones o de dimensiones y variables, tales como Dominio del Entorno de la escala de Bienestar Psicológico Percibido de RYFF y Desafíos de Clima Organizacional de la escala de Litwin y Stringer,

Propósito en la Vida de la escala de Bienestar Psicológico Percibido de RYFF y Responsabilidad de la escala de Litwin y Stringer así como también Autonomía de la escala de Bienestar Psicológico Percibido de RYFF y Clima Organizacional con la escala de CLIOR.

4. El análisis de correlación en el caso de los estudiantes de postgrado reveló que de las 4 combinaciones de correlaciones que se pueden hacer entre las 2 operacionalizaciones del Bienestar Psicológico Percibido y las 2 operacionalizaciones del Clima Organizacional admitido sólo 1 resultó ser significativa, a saber entre bienestar psicológico percibido con la escala de RYFF y clima organizacional percibido con la escala de Litwin y Stringer. A diferencia del caso de los estudiantes de pregrado hay varios casos de correlaciones significativas entre algunas dimensiones de las 2 variables en estudio así como también en combinación de dimensiones y variables.

RECOMENDACIONES Y CONSIDERACIONES

A nivel teórico.

Son referentes para identificar mejor los constructos, como bienestar psicológico y clima organizacional, y relaciones de interés en un contexto referencial y nomológico más realista.

1. El bienestar psicológico que puede ser percibido tanto como real, como subjetivo y personal debería aproximarse aún más al bienestar psicológico organizacional, ie., al atribuido al generado por la propia Organización. Lo cual pudiera asociar más y mejor ambos conceptos.
2. El clima organizacional en su acepción de admitido, pudiera ser sustituido por el más realista y concreto, como el identificado en un contexto organizacional común, por ejemplo el operacionalizado como “fuerza del clima”, a fin de tener un grado de comunalidad e invarianza más próxima a la literatura general del área.
3. PWB en su concepción “hedónica” por enfatizar, el aquí y ahora, pudiera ser mejor expresión que el “eudonómico”(felicidad) utilizado, que es más complejo de hecho

y muestra menor asociación con variables organizacionales, aunque si mayor con individuales de salud.

4. Las relaciones más predecibles de bienestar en cualquiera de sus aproximaciones, pudiera estar más cerca de satisfacción consigo mismo (aceptación) que con consecuencias del trabajo, o la organización, explorable como "satisfacción al trabajo y no como "clima organizacional admitido".
5. El marco teórico a escoger pudiera precisarse más para justificar la exploración en general de estos constructos en sus escalas más simples (menos ítems), más que en las escalas de mayor aplicación.

A nivel Metodológico.

Son consideraciones sobre aspectos de interés para mejoras del diseño, metodología e instrumentación utilizada.

1. Podría hacerse uso de una mayor muestra a fin de estudiar mejor las características de las escalas utilizadas, que considerase entre un mínimo de cinco (5) sujetos por ítem, y hasta un ideal de veinte (20) y obtener conclusiones de mayor seguridad y precisión (multivariantes).
2. Una aproximación cualitativa, exploratoria inicial que resumiese la opinión en cada escala (ej. entrevista cognitiva) hubiera ayudado en la escogencia de las operacionalizaciones finales de cada escala usada.
3. El contexto escogido debió ser, no el incidental accesible (estudiantes), sino uno más realista de trabajo (organizacional), a fin de contar con mayor seguridad y representatividad de las conclusiones.
4. Se hace necesaria alguna aproximación multivariante, al menos descriptiva (ej, análisis factorial o principales componentes) para concluir sobre la credibilidad de algunos de los supuestos (ej. unidimensionalidad, o multidimensionalidad) pudo haber sido contrastada.

A nivel Práctico.

Son observaciones que enriquecerían el uso de la información obtenida en términos de su mejor utilización a problemas de investigación en el área, o trabajo profesional que haga uso de los mismos.

1. Buscar referentes en las opiniones de los encuestados con respecto a cada escala previa, o ante la necesidad de "entrevistas cognitivas". O Bien:
2. Incluir alguna pregunta de conclusión final sobre cada escala, o dimensión de interés para obtener racionalizaciones de lo expresado, o interpretado por los sujetos.
3. Comparar similitudes y diferencias con lo obtenido de esta aplicación instrumental en poblaciones originales de procedencia de las escalas usadas.

Sugerir en próximas aplicaciones de alguna de las formas de estos instrumentos, el principio de que "menos es más

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bibliografía

Nuthman. (2008). Using Judgment in system dinamics model of social systems. *syst dyn review , 10* (1), 155-189.

Ergelhard, G. Historical perspective on invariant mesurement: . *6* (3), 189.
Fisher, W. (2001). Invariant Thinking vs incoreant measerument. *RMT , 4* (4), 778-81.
Diener, E., Emmons, R., Larser, R., & Smith, H. (1999). Subjetive well-being. *Psychological Bulletive* (125), 276-302.

Keyes, C. (1998). Social Well-being. *Social Psychology Quaterley* (61), 121-140.
Peterson, C., Park, N., & Sweeney , P. (2008). Crour Well - being: positive perpective. *Applied Psychology* .

Warr, P. (1987). Work, unenployment, and mental health. *Oxford University Press* .
War, P. (2007). Work, happines, and unhappines. *Routledge* .

Lucas, R., Dinner, E., & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of personality and social psychology* (71), 616-628.
Russel, I. (2003). Core affect and the psychological construction of emotion. *Psychological Review* (110), 145-172.

Staw , B., & Coher , Y. (2005). The dispositional aproach to job satisfaction . *Journal of organitayinal behevior* (26), 59-78.

Remington, N., Fabrigar, L., & Visser, P. (2000). Re - Examining the circumplex model of affect . *Journal of personality and social psychology* (79), 286-300.

Warr, P., Bindl, U., Julian , A., Thoresen, P., Aziz, S., Fisher, G., y otros. Development of inpact measure of job satisfaction. *Educational and psychological measurement* (61), 1104 - 1122.
Seligman, M. (2002). Authentic Happinees. *Fare Press* .

Ben - Shachar, T. (2007). Happier. *Mc Graw - Hill* .

Porath, C., Spreitzer, G., Grason, C., & Garnelt, F. (2011). Thriving at work. *Journal of Organitational Behavior* .

Ablott, A. (2004). Methods of discovery. *Socila Sciences* .

Volkema, R. (1995). Creativity in M5/or: The pocess of formulating the problen . *25* (3), 81-87.

Buyukdamgaci, G. (2003). Process of organitational problem definition . *Omega* (31), 327-338.

Weick, K. (1992). Agenda setting in organitational behavior . *journal of managment inguiry , 1* (2), 139-142.

Lawrence, P. (1992). The challege of problen oriented research. *journal of managment inguiry , 1* (3), 171-182.

Van de Ven, A. (2007). Engaged scholardship, A guide for organitaional and social research . *Oxford University Press* .

Schneider, B. (2017). Organitational Climate and Culture. *Journal of Applied Psychology* (10), 1037.

Searle, B. (2008). Well- Being insearch of a good life. *The police press* .

Cloringer, C. (2004). Feeling Good. The sicence of well-being . *Oxford University Press* .

Wells, I. (2010). Psychologycl well-being . *Nova Science* .

Daltalo, P. (2010). Strategies to aproximate random sampling and assigment. Procreat guides to socal work research methods. *Oxford University Press* .

Azorin, F. (1969). Curso de muestreo y Aplicaciones . *Aguilar* (2).

Daltalo, P. (2008). Determining Sampole sixe: Balancing power, precision and practicality. *Oxford University Press* .

Holffrage, u. (2006). Wich World Shoul be represented in representative desing. *Klaus and Peter* .

Kerlinger, F. y. (2002). Investigacion del comportamiento. Metodos de investigacion en ciencias sociales . *McGraw-Hill.* (4).

Edwards, J. y. (2000). Onthe nature and direction of the reationship between contructs and measure. *Psychological Methodos* (5), 155-171.

Killer, T. y. (2001). The effect of adding items to scales. *Organitayional Research Methods* (4), 131-143.

Kazding. (1997). The ABC of reability. *Journal of applied Behavior analysis* (1), 141-150.
Mesick, S. (1981). Construct and their vicissilitudes in educational and psycological measurement . *Psychological Review* (89), 575-588.

Bergkvist, l. y. (2017). Coustruct Measurement in Advertisinf Research. *Journal of Advertising , 46* (1), 129-140.

Rossiter, J. (2016). How to use C-OAR-SE. *European Journal of Marketing , 50* (11), 1924-1941.

Kahneman, D. Y. (2016). Development in the intrument of subyective well - being . *Journal of Economic Perpective , 20* (1), 3-24.

Michell, J. (2013). Constructs, unferences and mental measurement. *New ideas Psychology , 31* (1), 13-21.

Toon, W., & Wilmar, B. (2016). Indicidual well-being and performance at work. *Oxford University Press* .

Melinda Soh1, A. Z. (2016). Work-related well-being. *Health Psychology Open* .

Ochieng, J. (2015). Organizational Climate and readiness for change to Lean Six Sigma. *Researchgate* .

Sampieri, R. H. (2012). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Escuela Superior de Comercio y Administración, Instituto Politécnico Nacional , 59* (1), 229-257.

Douglas, J. M. (2017). The role of organisational climate in readiness for change to Lean Six Sigma. *The TQM Journal* (29), 666-676.

Brunet, L. (2002). El clima de trabajo en las organizaciones. *Trillas* .

Hernández, M. y. (2012). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia . 231-232.

Peña-Suárez, E. .. (2013). Assessing organizational climate: Psychometric properties of the CLIOR Scale. *25* (1), 137 -144.

Venegas, b. a. ORGANIZATIONAL CLIMATE IN A BEER COMPANY: AN EXPLORATORY STUDY . *revista de investigación en psicología , 13* (1), 166-167. Raquel Rodríguez- Carvajal, A. B.-J. (2006). Spanish adaptation of the Psychological Well-Being Scales (PWBS) . *Article in Psicothema* , 573-574.

Negovan, V. (2010). Dimensions of students' psychosocial well-being and their measurement: Validation of a students' Psychosocial Well Being Inventory . *Europe's Journal of Psycholog , 2*, 85-104.

P. Hills, M. A. (2002). Personality and Individual Differences. *Oxford Univerty press* (33), 1073–1082 .

Reeve, J. (1994). Motivación y Emoción. *McGraw Hill.*

MAYRA ARELI MEDINA-CALVILLO, C. Y.-H.-B. (2013). Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico de Ryff en población mexicana .

Seligman, M. y. (2000). Positive Psychology. An Introduction. American Psychologis. *Psychologis , 55* (5), 14.

Furnham, A. G. (1997). The Organitational Climate Questionnair. *Pleiffer* (2), 163.

ANEXOS

1.Instrumento

UCAB Universidad Católica ANDRÉS BELLO

Tesis de Grado

Fecha: / /

INSTRUCIONES GENERALES.

El presente cuestionario recoge información personal sobre aspectos relativos al propio bienestar y experiencias de su trabajo presente, o el de referencia que Ud escoja.

Los enunciados o afirmaciones que se presentarán no tienen respuestas correctas o incorrectas, mejores o peores, solo requieren su directa interpretación y espontánea respuesta. Tan solo, se agradece no deje de contestar ninguna de ellas para poder facilitar el análisis estadístico y obtención de conclusiones. Sus respuestas serán anónimas, tan solo se requiere identificar datos generales útiles para el investigador a su conclusión.

Por favor, siga las breves instrucciones para cada sección del instrumento, conteste el grado con el cual usted se sienta mas identificado donde:

1 FD =Fuertemente en Desacuerdo, 2 MD = Medianamente en Desacuerdo, 3 UD = Un poco en Desacuerdo, 4 UA = Un poco Deacuerdo, 5 MA = Medianamente Deacuerdo, 6 FA = Fuertmente Deacuerdo .

Muchas Gracias por el apoyo

I Parte. INFORMACIÓN SOCIODEMOGRAFICA:

Genero: Masculino ☐ Femenino ☐ Grupo de Edad: 18-2☐ 25-31 ☐ ɔ más ☐

Participante de: Pregrado ☐ Posgrado ☐ Tipo de Trabajo o Cargo Actual _____

II Parte. CON LA EXPERIENCIA DEL TRABAJO QUE TENGO, O BIEN PENSANDO EN MI UNIDAD DE REFERENCIA .

	EN MI ORGANIZACION:	1 FD	2 MD	3 UD	4 UA	5 MA	6 FA
1	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades						
2	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo						
3	Los trabajadores disfrutan realizar sus actividades						
4	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades						
5	Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.						
6	Somos libres en la forma de solucionar los problemas relacionados con nuestras actividades						
7	Se me brinda la oportunidad de proponer la forma en que deseo realizar mis actividades						
8	Los trabajadores se llevan bien entre ellos						
9	Hay compañerismo entre los trabajadores						
10	Existe confianza entre los compañeros para hablar de cualquier tipo de problema						
11	Cuando se incorpora un nuevo empleado, de inmediato lo integramos al grupo						
12	Los trabajadores se sienten parte de un mismo equipo						
13	Se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales						
14	La unión entre compañeros propicia un ambiente agradable						
15	Los supervisores en general tratan a su personal de la manera más humana posible						
16	El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto						
17	Los supervisores dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades						
18	Los supervisores tratan con indiferencia a su personal						
19	Lossupervisores tratan a los empleados de manera deshumanizada						
20	Se emplean incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades						
21	Todos los trabajadores tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo						
22	Se otorgan estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño						
23	Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.						
24	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo						
25	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas						
26	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo						
27	El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo						
28	Todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas						
29	A los jefes se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos						

Continúa

EN DONDE ESTOY Y ME DESEMPEÑO:		1 FD	2 MD	3 UD	4 UA	5 MA	6 FA
30	Las tareas están claramente definidas						
31	Las tareas están lógicamente estructuradas						
32	Se tiene claro quién manda y toma las decisiones						
33	Conozco claramente las políticas						
34	Conozco claramente la estructura organizativa						
35	No existen muchos papeleos para hacer las cosas						
36	El exceso de reglas y trámites impiden que las nuevas ideas se den						
37	La productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación						
38	A veces no se tiene claro a quien reportar						
39	Mis jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos se cumplan.						
40	No nos confiamos mucho en juicios individuales , se verifica todo						
41	A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.						
42	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado						
43	Salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.						
44	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas						
45	Cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas						
46	Uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades						
47	Existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda						
48	Las recompensas e incentivos que se reciben son mejores que en otras						
49	Las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo						
50	Hay muchas criticas						
51	No existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo						
52	Cuando cometo un error me sancionan						
53	La filosofía es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente						
54	Se toman riesgos en los momentos oportunos						
55	Tenemos que tomar riesgos en grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia						
56	La toma de decisiones se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad						
57	Nos aventuramos a ejecutar nuevas ideas						
58	Entre la gente prevalece una atmósfera amistosa						
59	Se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones						
60	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas						
61	Las personas tienden a ser frías y reservadas entre sí						
62	Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables						
63	Se exige un rendimiento bastante alto						
64	La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar						
65	Siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal						
66	La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien						
67	Me siento orgulloso de mi desempeño						
68	Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño						
69	Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores						
70	Mis jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización						
71	Las personas no confían verdaderamente una en la otra						
72	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil						
73	La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas						
74	Se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos						

75	La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable						
76	Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos						

EN DONDE ESTOY Y ME DESEMPEÑO:		1 FD	2 MD	3 UD	4 UA	5 MA	6 FA
77	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes						
78	Lo más importante, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible						
79	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a ella						
80	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien						
81	Cada cual se preocupa por sus propios intereses						

EN MÍ VIDA Y SIENDO SINCERO, DIRÍA QUÉ:		1 FD	2 MD	3 UD	4 UA	5 MA	6 FA
82	Estoy contento con cómo han resultado las cosas						
83	Me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones						
84	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría.						
85	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida						
86	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga						
87	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
88	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
89	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar						
90	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí						
91	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						
92	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
93	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
94	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones						
95	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
96	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
97	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						
98	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
99	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
100	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen						
101	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
102	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
103	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza						
104	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos						
105	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo						
106	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí						
107	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona						
108	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
109	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
110	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						

Continúa

II Parte. En conclusión respondiendo sobre mi, en la forma mas directa sobre los diferentes grados de acuerdo o desacuerdo a las siguientes afirmaciones o negaciones. DIRÍA:		1 FD	2 MD	3 UD	4 UA	5 MA	6 FA
111	No me siento cómodo de la manera que soy.						
112	Estoy muy interesado en otra gente						
113	Siento que la vida es muy provechosa						
114	Tengo sentimientos negativos hacia otras personas						
115	Rara vez me despierto sintiéndome descansado						
116	No soy en particular optimista acerca del futuro						
117	Encuentro la mayoría de las cosas divertidas						
118	Yo siempre estoy comprometido e involucrado						
119	La vida es buena						
120	No pienso que el mundo es un lugar bueno						
121	Me río mucho						
122	Estoy satisfecho con todo en mi vida						
123	No pienso que soy atractivo						
124	Hay una diferencia entre lo que me gustaría hacer y lo que he hecho						
125	Soy muy feliz						
126	Encuentro la belleza en algunas cosas						
127	Siempre tengo un efecto alegre sobre otros						
128	Puedo encajar en todo que quiera						
129	Siento que no estoy en control de mi vida						
130	Me siento capaz de asumir responsabilidades						
131	Me siento totalmente alerta						
132	No encuentro fácil tomar decisiones						
133	No tengo un particular significado o propósito para mi vida						
134	Siento que tengo mucha energía						
135	Por lo general tengo una influencia positiva en las cosas que suceden a mi alrededor						
136	No me divierto con otras personas						
137	No me siento saludable						
138	En particular no tengo recuerdos felices del pasado						
139	frecuentemente de encuentro alegre y exsaltado						

Deje cualquier comentario que desea sobre el cuestionario contestado

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION

2.Base de Datos

CLR	ES	RS	RC	DE	RL
3.24	3.80	3.71	2.17	3.40	4.00
4.97	5.10	3.29	1.67	2.60	3.80
3.10	4.60	3.86	3.33	2.60	3.40
4.38	4.30	4.86	2.17	4.20	4.20
4.69	4.30	5.00	3.67	4.60	4.40
4.31	4.40	3.86	2.83	3.20	3.80
5.17	4.90	3.86	3.33	3.20	4.60
4.83	4.10	4.29	3.50	3.40	4.00
4.52	4.00	4.29	3.17	3.40	3.20
2.83	4.00	5.29	3.50	3.80	2.60
5.38	4.10	4.00	3.50	4.20	3.40
4.31	4.60	4.86	2.17	3.40	3.80
4.07	4.40	4.57	3.83	3.80	3.00
5.28	4.00	3.14	3.17	3.80	4.40
3.79	4.10	3.43	2.50	4.60	4.00
3.21	3.70	1.86	1.83	3.20	3.20
5.07	4.30	4.29	4.00	4.60	3.80
4.41	5.50	5.57	3.83	4.60	4.60
3.55	4.10	3.29	2.83	1.60	3.00
3.45	3.90	4.43	3.50	1.60	4.00
4.34	4.40	3.71	3.50	2.40	3.80
4.97	3.10	3.29	2.17	3.60	2.80
1.97	4.00	4.29	3.00	2.00	1.60
1.62	4.00	4.00	3.50	1.40	1.80
4.17	5.40	5.57	5.17	5.60	4.80
3.76	4.10	4.14	3.17	3.80	3.80
3.97	4.80	4.00	2.00	2.80	4.00
4.28	4.80	5.14	2.83	3.60	3.60
3.76	4.70	4.29	3.17	3.80	3.40
4.28	3.70	4.57	3.50	5.00	3.00
4.03	4.80	3.71	2.50	3.80	3.40
4.17	5.50	4.00	2.67	3.00	4.60
4.10	4.70	4.14	3.50	4.40	3.40
4.03	4.60	4.00	3.33	2.80	3.60
4.03	4.40	4.29	3.33	3.60	3.00
3.79	4.10	3.43	3.00	3.20	3.80
4.31	5.20	3.14	3.33	3.40	2.80
4.03	3.90	4.14	2.17	2.00	3.00
3.79	3.30	4.14	3.50	4.20	4.40
4.00	4.50	4.29	2.67	3.40	4.20
4.48	4.10	4.57	3.00	3.60	4.40
4.10	4.00	2.86	3.00	4.00	3.40
3.90	4.60	4.43	4.33	3.00	4.00

4.00	4.50	4.14	3.67	3.80	2.60
4.03	4.20	4.29	3.17	3.40	3.80
4.00	4.40	3.57	3.67	2.60	4.60
3.76	4.00	3.86	2.67	3.80	3.40
4.21	4.10	3.57	4.00	2.60	3.40
3.93	4.40	3.71	3.50	4.80	3.00
3.79	4.40	3.86	3.50	4.00	2.60
4.10	4.70	4.43	3.83	2.60	3.00
4.28	3.60	4.14	3.83	3.60	3.40
4.28	3.60	3.57	3.00	3.00	3.60
4.10	4.20	3.86	4.17	4.00	3.40
4.14	4.40	3.71	3.17	4.00	3.80
4.41	4.20	4.86	4.17	2.40	4.00
3.93	4.00	3.00	3.17	2.80	4.40
4.03	5.10	4.29	3.50	4.20	3.80
4.14	3.90	4.00	3.17	3.20	2.60
4.24	4.20	4.86	2.17	2.40	5.00
4.10	4.10	4.00	2.83	3.80	4.60
3.52	4.50	4.29	4.00	3.00	4.00
4.24	4.80	3.57	3.17	2.60	2.60
4.21	4.20	4.57	3.00	3.40	4.20
4.31	4.70	4.43	3.50	3.20	4.00
4.24	4.60	3.29	2.33	2.40	3.80
4.07	4.10	3.00	3.00	3.00	3.20
4.00	3.00	4.14	4.17	3.00	3.60
4.07	5.10	3.57	2.67	3.00	4.80
4.28	4.10	3.86	3.00	3.60	3.80
3.76	3.80	2.86	3.83	2.40	3.60
4.34	4.30	3.71	3.17	3.80	4.00
4.21	4.90	4.43	3.50	3.40	2.40
3.97	4.40	4.43	2.83	3.80	3.40
4.07	4.50	4.57	3.33	4.20	3.60
3.93	4.90	4.29	2.67	4.00	3.40
4.07	4.40	4.57	2.50	3.00	2.60
4.31	4.00	4.14	2.50	2.60	3.00
3.97	4.40	4.29	4.50	4.00	2.20
4.03	4.70	4.00	4.00	3.00	3.60
3.86	4.80	3.43	4.33	4.20	4.00
4.07	4.80	4.57	2.33	3.60	3.60
3.90	4.50	4.00	2.50	3.60	3.80
4.14	4.00	4.86	2.50	2.80	4.00
4.14	4.30	3.43	2.83	3.00	3.60
4.03	4.40	5.29	4.00	3.20	3.00
4.00	4.40	4.43	3.33	3.60	3.40
4.17	4.20	4.00	3.83	3.20	4.00

4.10	5.00	3.57	3.67	3.80	2.80
4.31	4.90	3.57	1.67	2.80	3.80
4.17	4.80	4.00	3.33	3.40	2.80
4.34	4.20	4.43	4.50	3.40	2.80
4.00	4.20	4.86	4.00	3.40	4.20
4.10	4.10	4.00	2.67	4.40	3.20
3.59	4.60	4.29	3.67	2.20	2.60
4.17	3.70	3.57	2.67	3.40	3.60
4.00	4.30	4.14	1.83	3.20	3.60
4.24	4.70	4.57	1.83	3.80	2.80
3.90	4.30	4.00	2.33	2.40	4.60
4.17	4.20	4.43	4.33	2.80	2.80
3.86	4.80	4.00	2.67	2.80	3.00
4.48	5.00	3.43	3.33	2.00	3.00
4.14	4.80	3.71	3.83	3.20	3.40
3.93	4.70	3.86	2.67	4.40	3.00
4.17	5.10	4.29	2.33	4.20	2.80
4.21	4.00	4.43	3.67	3.80	3.80
3.90	3.90	4.00	3.00	3.40	3.00
3.90	4.10	4.29	3.17	3.80	3.00
4.00	3.90	4.57	4.50	2.80	2.80
4.31	4.80	4.14	3.33	3.00	3.80
4.14	4.20	4.57	2.83	2.60	3.40
4.28	4.30	3.71	3.67	2.80	3.40
3.76	4.80	4.43	4.83	3.40	4.40
3.86	4.70	4.43	3.00	2.20	3.20
3.97	3.90	5.29	3.83	4.20	3.80
4.14	4.80	4.00	3.00	2.20	4.00
4.10	4.20	4.86	2.83	3.20	3.20
4.10	4.10	3.29	3.17	3.40	2.60
3.69	4.30	3.57	2.00	3.00	3.20
3.83	4.80	4.43	2.33	2.40	3.80
4.17	3.90	4.29	3.00	3.60	3.20
4.14	4.00	5.00	3.83	2.60	3.00
4.24	5.00	3.86	4.67	3.80	3.40
4.28	4.30	4.43	2.83	1.60	3.20
3.97	4.50	5.00	3.00	3.00	3.00
4.66	4.10	3.86	2.67	3.60	3.60
4.00	4.70	3.86	3.83	4.20	3.80
4.31	4.50	4.29	2.50	3.40	3.00
4.14	4.70	5.14	2.00	2.80	2.80
3.55	4.50	3.57	2.50	4.20	3.40
3.69	3.60	4.43	3.67	2.60	2.60
3.76	3.80	3.71	3.00	3.40	5.00
3.72	4.70	3.43	2.17	3.20	3.80

3.62	4.10	4.14	2.67	2.80	4.80
4.14	4.50	4.00	2.67	3.40	4.00
4.31	4.60	4.29	3.00	2.20	4.20
4.83	4.70	3.71	3.17	2.80	4.40
4.17	3.90	4.57	1.67	2.40	3.00
4.38	3.90	4.14	2.67	3.80	3.80
3.69	4.50	4.29	3.17	2.60	4.40
3.45	4.80	3.86	2.50	3.60	3.40
4.10	4.10	4.29	4.00	3.80	3.60
4.28	3.40	3.86	2.50	2.60	2.80
4.17	4.00	4.00	1.83	4.00	3.80
3.55	4.30	4.57	4.00	3.80	2.20
4.28	3.80	4.71	2.33	3.20	4.00
3.83	4.40	4.57	4.17	3.00	3.80
3.72	4.40	3.29	3.50	4.00	3.00
4.41	4.30	4.14	2.33	2.20	4.20
3.86	4.90	4.14	3.33	4.00	3.40
3.79	4.00	4.71	2.83	3.00	3.80
4.10	4.40	3.43	4.67	4.00	3.00
3.97	4.30	4.71	2.50	4.00	2.80
4.21	3.60	4.57	4.33	3.20	2.80
4.24	4.70	4.43	3.83	3.40	4.20
3.83	4.10	4.00	3.67	4.00	3.40
3.90	5.00	4.86	2.67	3.80	3.60
4.07	4.50	2.71	2.17	2.80	4.60
4.21	4.10	4.71	4.00	4.60	4.20
4.03	4.10	4.43	3.33	3.00	2.60
4.21	4.80	5.14	3.33	3.20	3.80
3.90	4.30	5.29	3.50	3.40	3.60
3.93	3.70	4.71	3.17	4.40	2.80
4.14	4.10	3.86	2.33	4.60	3.20
4.00	4.80	3.86	2.83	3.80	4.80
4.31	4.60	3.71	3.33	3.00	3.80
4.38	4.00	3.43	3.67	3.20	3.60
4.10	4.90	4.29	2.83	3.40	4.20
4.14	4.10	3.71	2.83	4.00	3.80
4.00	4.60	4.43	3.83	4.20	3.40
4.17	3.00	4.57	2.83	3.80	2.60
4.10	3.70	4.00	3.50	4.00	4.00
4.03	3.80	4.00	2.67	3.20	3.60
4.21	4.80	4.43	3.00	3.00	4.00
4.10	5.40	4.43	3.50	4.20	3.40
4.14	3.10	3.57	3.00	2.80	3.80
4.00	3.80	4.71	1.83	4.00	4.60
4.62	4.70	4.00	2.50	3.40	3.60

4.24	4.70	3.57	2.50	2.80	2.80
4.28	3.70	5.14	2.50	3.60	3.40
3.76	4.60	4.29	2.00	4.00	3.40
3.83	3.70	4.00	4.00	2.60	2.40
4.21	4.30	3.86	3.00	3.40	3.40
4.24	4.30	4.57	4.83	2.40	3.40
4.21	4.80	4.00	2.50	2.80	3.60

3.67	3.60	4.00	4.67	3.92	4.75
4.33	3.40	2.40	3.67	3.52	5.50
5.17	2.80	4.40	5.33	4.04	4.50
3.83	3.60	2.60	3.67	3.77	5.25
5.17	4.40	2.60	5.00	4.21	5.50
5.17	4.20	2.80	4.00	3.87	4.75
4.83	3.40	3.40	4.00	3.79	4.75
3.50	4.80	3.00	3.67	3.54	5.75
3.83	2.80	4.00	5.00	3.63	4.00
3.00	2.80	3.80	4.33	3.60	4.75
3.83	3.00	4.80	4.00	3.73	4.25
5.17	3.20	3.80	2.67	3.87	6.00
4.50	4.20	3.80	5.67	3.94	4.75
3.83	3.60	4.20	5.00	3.77	4.75
2.83	4.00	3.20	3.67	3.73	5.50
5.17	4.00	2.80	3.00	3.87	5.00
4.17	4.20	2.40	4.67	3.88	5.00
4.00	3.40	2.80	3.67	3.79	5.25
4.67	2.80	3.40	3.67	3.60	5.75
4.00	4.80	2.60	3.33	3.75	5.00
4.00	4.00	3.80	4.00	3.87	5.75
4.33	3.80	3.00	4.67	3.94	5.50
3.83	4.00	3.40	2.33	3.62	5.25
4.50	3.80	3.00	4.67	3.79	5.00
4.00	4.40	4.20	5.00	4.40	5.50
4.50	3.80	2.80	3.67	3.73	3.50
3.50	3.20	3.20	3.00	3.87	4.50
3.83	4.40	4.80	3.67	3.94	5.00
4.00	3.80	4.40	3.00	3.83	5.50
3.67	4.40	3.00	4.00	3.54	4.50
3.83	4.60	2.20	4.00	3.46	5.25
4.33	3.60	3.20	3.67	3.75	5.25
4.50	3.00	3.20	3.67	3.65	4.25
5.17	3.40	3.40	4.67	3.94	5.50
4.83	4.20	3.40	4.33	4.25	5.25
4.00	3.60	4.40	4.67	3.71	4.75
4.83	3.00	3.60	4.33	3.90	5.25
4.50	3.20	3.60	4.67	3.75	6.00
5.33	3.60	3.80	2.67	4.12	4.75
4.17	3.80	4.00	4.33	3.83	5.25
3.50	3.40	3.40	3.00	3.60	5.50
5.83	3.80	2.80	4.33	3.92	5.50
4.00	3.80	2.40	5.00	3.56	5.50
4.00	4.00	4.20	3.67	3.85	5.75
4.83	4.00	5.20	3.33	3.92	5.25

4.83	2.80	3.40	4.33	3.79	5.50
3.67	5.00	2.00	5.00	3.81	4.50
4.33	4.20	2.60	3.33	3.77	5.25
3.83	3.60	3.40	4.67	3.85	4.00
4.67	4.20	4.20	4.33	3.67	4.25
3.33	3.40	3.00	4.33	3.60	4.50
3.83	3.80	4.00	5.33	3.98	5.75
4.00	5.20	4.00	4.67	4.02	5.25
3.67	3.80	4.00	2.00	3.83	4.75
4.67	3.00	2.40	3.00	3.21	5.75
5.00	3.60	3.40	4.00	3.75	6.00
4.50	4.00	2.00	2.67	3.73	5.25
4.67	4.20	2.80	5.00	3.83	5.50
4.67	3.40	2.60	4.33	3.96	5.25
4.17	3.80	2.80	5.33	3.79	5.25
4.17	4.00	3.60	5.00	3.77	5.25
4.50	2.60	2.20	4.67	3.85	4.50
4.67	2.60	4.20	2.00	3.69	5.25
4.50	3.60	3.60	5.00	4.02	5.50
4.50	3.60	3.40	4.00	3.83	5.50
2.67	4.20	4.60	4.67	3.81	4.75
3.50	4.60	2.20	4.00	3.96	5.50
5.33	3.20	3.20	3.00	3.87	5.25
4.50	4.00	3.20	5.67	4.17	5.00
3.50	3.20	3.20	3.00	3.38	5.25
4.83	3.60	2.40	6.00	4.21	5.75
3.83	3.40	4.00	4.00	3.69	5.25
4.67	4.20	2.80	3.33	4.08	5.00
3.83	3.00	3.60	5.00	3.98	3.50
5.00	3.20	1.80	5.00	3.75	4.00
3.83	4.80	2.40	4.33	3.71	5.75
4.67	3.60	3.20	5.00	4.08	5.75
4.00	2.60	2.80	5.33	3.71	5.50
4.00	3.80	3.80	4.00	3.73	5.75
4.17	3.60	3.80	5.67	4.10	4.50
4.50	5.60	4.40	4.33	4.10	5.50
4.50	3.60	2.40	4.67	4.02	5.25
4.50	3.20	3.80	5.33	3.63	5.25
4.67	3.20	3.60	3.33	3.81	5.50
3.83	4.20	3.60	3.33	3.62	5.50
4.17	2.80	4.00	3.67	3.88	5.50
4.17	3.80	3.60	1.33	4.04	5.00
2.83	3.20	3.00	3.67	3.19	4.00
4.83	3.00	3.60	3.33	3.79	4.00
4.83	4.60	4.40	3.67	4.04	4.00

RP	AU	DE	CP	PV	RYFF
4.40	3.50	4.00	5.75	4.60	4.38
5.40	4.50	4.60	5.75	5.40	5.17
5.40	4.67	4.80	5.75	5.80	5.31
5.40	4.33	5.40	5.75	6.00	5.34
5.20	4.00	5.60	5.25	4.80	4.97
3.60	4.50	5.40	5.25	6.00	5.03
5.40	5.33	5.60	5.75	6.00	5.66
4.40	4.17	5.00	5.75	5.20	4.86
4.40	3.67	3.80	4.25	5.20	4.31
4.40	5.00	5.60	4.50	5.80	5.21
5.40	4.17	5.60	5.75	6.00	5.41
5.00	4.33	3.40	5.75	6.00	4.97
5.00	4.67	5.40	5.50	5.00	5.07
4.80	4.83	5.00	5.75	5.40	5.17
2.40	3.50	2.60	3.50	4.00	3.38
3.40	3.67	3.00	3.25	3.00	3.17
5.40	4.50	4.80	5.75	6.00	5.31
4.60	3.17	4.00	4.00	5.00	4.10
5.20	3.33	3.20	5.00	4.20	4.21
4.00	3.33	3.60	5.75	6.00	4.55
4.00	3.00	2.60	4.50	2.40	3.03
5.00	4.33	5.00	4.00	5.00	4.72
4.40	4.50	5.60	5.75	6.00	5.31
4.60	2.67	3.60	5.00	5.00	4.21
5.40	5.33	5.60	5.75	6.00	5.66
3.20	3.17	4.40	5.00	4.80	4.14
4.40	4.17	5.00	4.00	5.40	4.62
4.40	4.67	4.60	4.75	4.80	4.83
4.00	2.83	5.60	5.00	5.80	4.59
4.00	4.33	4.80	5.75	5.20	4.83
5.00	4.50	3.60	4.00	5.60	4.59
4.60	3.67	3.40	5.75	4.20	4.17
5.00	3.67	3.80	5.50	5.60	4.79
4.20	4.83	4.00	5.50	5.60	4.72
5.20	4.00	5.20	4.50	5.40	4.97
4.40	4.33	5.00	4.50	6.00	4.90
4.80	4.50	5.60	4.75	5.20	4.86
5.20	4.00	4.20	5.50	4.60	4.72
5.20	2.83	3.60	5.75	5.20	4.55
4.80	2.50	4.60	4.75	5.00	4.41
4.60	4.50	5.00	4.25	4.80	4.62
4.80	3.50	5.40	5.50	5.20	4.86
4.80	4.33	3.40	5.75	5.40	4.66

4.60	5.00	5.00	5.25	5.20	4.97
4.20	4.00	4.80	5.50	4.20	4.62
5.20	5.33	5.20	5.25	5.40	5.17
5.20	3.67	4.00	5.75	5.20	4.76
4.60	4.00	4.40	5.50	5.60	4.86
5.00	3.33	5.60	5.75	5.20	4.86
4.40	3.33	4.60	5.25	5.40	4.55
4.60	4.50	5.60	5.00	5.20	5.07
5.00	3.67	3.60	5.75	5.80	4.59
5.40	2.67	4.60	5.50	5.60	4.66
4.60	3.50	4.20	4.00	4.80	4.21
4.60	3.50	4.20	5.75	5.20	4.76
5.20	3.50	4.40	5.00	5.20	4.62
5.40	4.83	4.00	5.50	5.20	4.93
4.80	4.17	5.20	5.50	5.00	4.97
4.40	4.00	3.80	5.00	4.40	4.38
4.80	3.50	4.40	5.50	6.00	4.79
5.20	4.50	4.00	4.25	5.20	4.72
4.80	4.67	5.00	4.00	5.40	4.93
4.40	4.83	3.20	5.75	5.40	4.72
4.20	4.33	5.20	5.50	5.40	5.00
5.40	3.17	3.40	5.75	4.80	4.55
5.00	4.17	3.20	5.75	5.40	4.72
4.60	4.67	4.20	5.50	5.20	4.83
4.60	4.17	5.00	5.25	5.60	4.97
3.20	4.17	4.20	5.75	4.80	4.24
4.40	3.67	5.00	5.25	5.80	4.72
5.00	3.50	5.00	5.00	5.40	4.76
4.40	5.00	4.20	4.25	5.40	4.79
4.80	4.83	5.20	4.50	3.80	4.62
5.40	4.83	4.40	5.25	5.20	5.03
5.00	2.17	5.00	5.75	4.40	4.45
5.20	3.33	4.20	5.50	4.60	4.45
4.40	4.17	4.40	4.50	5.00	4.62
3.60	3.17	4.60	4.75	5.00	4.31
4.00	2.67	5.20	4.75	6.00	4.48
4.80	4.17	5.60	5.50	5.00	5.00
5.20	4.17	3.60	5.25	5.60	4.90
5.40	3.83	4.40	5.25	4.20	4.59
5.20	3.50	4.20	5.75	5.20	4.76
4.80	4.17	4.80	4.00	5.00	4.69
4.60	4.67	3.40	5.25	4.60	4.62
4.60	4.00	5.40	5.50	3.80	4.72
4.60	2.83	4.20	5.25	5.60	4.59
4.20	3.17	4.60	4.75	5.40	4.48

4.80	3.83	5.20	5.75	4.60	4.86
4.80	4.67	4.40	5.25	5.00	4.76
3.80	4.67	4.60	5.75	5.80	4.93
4.60	4.67	4.00	5.50	5.00	4.62
4.20	4.50	4.40	5.75	5.20	4.69
5.00	3.50	4.60	5.75	4.00	4.48
4.00	3.50	5.00	5.00	5.20	4.66
4.60	3.33	4.40	5.75	5.00	4.62
4.80	3.17	5.00	5.00	4.40	4.45
5.20	3.67	4.80	5.50	5.80	5.03
5.40	4.83	4.60	5.75	5.20	5.24
4.40	4.50	5.40	5.25	4.80	4.90
5.00	5.00	5.00	5.25	4.20	4.97
4.00	3.00	3.00	5.25	5.40	4.21
3.80	4.17	3.20	5.50	4.60	4.34
3.60	3.50	4.20	5.75	4.80	4.41
4.60	2.83	5.40	5.50	5.40	4.62
4.20	4.83	3.80	4.25	5.40	4.62
4.40	4.33	4.40	5.00	5.00	4.72
4.40	4.17	5.00	5.25	4.80	4.79
4.80	4.00	5.00	5.50	5.80	4.93
5.00	3.00	4.60	5.75	5.40	4.76
5.00	3.50	4.80	5.25	5.80	4.86
5.00	3.83	4.40	4.00	5.00	4.52
5.40	4.33	3.80	5.25	5.80	4.93
4.80	4.33	5.40	5.50	4.00	4.90
5.20	5.00	4.00	5.25	5.40	5.00
4.40	3.00	5.60	4.00	5.80	4.59
4.40	3.50	5.00	5.75	5.80	4.62
5.20	4.00	5.40	5.25	4.80	4.76
5.00	5.00	4.20	5.25	5.80	5.14
4.60	3.33	5.00	5.25	5.80	4.86
4.00	4.17	5.00	4.75	5.40	4.76
5.00	3.33	4.60	5.50	4.80	4.72
5.20	4.67	5.40	5.25	4.80	4.97
4.80	4.67	5.40	4.75	5.40	5.07
5.20	4.17	4.60	4.50	5.40	4.83
4.60	3.67	4.80	5.75	4.60	4.69
5.40	3.83	5.20	5.25	5.00	4.97
5.00	4.50	5.20	5.75	5.20	5.14
4.00	5.17	4.40	5.50	5.40	4.97
5.20	3.83	3.40	5.50	5.40	4.66
3.80	4.67	4.60	5.50	4.80	4.55
4.80	4.33	4.20	5.25	5.60	4.69
5.20	5.17	4.40	4.25	4.60	4.66

OXF
3.93
4.21
4.83
4.41
4.55
4.38
4.62
4.31
3.86
4.69
4.55
4.59
4.07
4.24
3.31
3.28
4.90
4.28
3.62
3.62
3.00
3.76
4.62
4.14
4.76
3.83
4.45
4.48
4.14
4.03
4.52
4.45
4.52
4.31
4.07
4.28
4.24
4.38
4.31
4.41
4.66
4.34
3.90

4.28
3.76
4.21
4.59
4.38
4.17
4.21
4.17
4.38
4.55
3.86
4.28
4.38
4.31
4.79
4.00
3.86
3.86
4.41
4.21
4.14
4.55
4.17
3.83
4.41
4.31
3.90
4.28
4.38
4.45
3.93
4.03
4.03
4.14
4.34
3.83
4.14
3.97
4.21
4.24
4.07
4.21
4.21
4.17
4.24

4.00
4.55
4.17
4.10
4.72
4.24
4.24

4.17
4.03
4.17
4.21
4.59
4.17
4.14
4.00
4.10
4.10
4.21
4.00
3.90
4.03
4.41
4.07
4.31
4.24
4.52
4.41
3.93
4.66
4.00
4.17
4.24
3.90
4.14
4.48
4.14
4.38
3.83
4.24
4.28
3.90
4.03
3.79
3.41
4.28
4.41
4.24
4.24
4.10
4.10
4.52
4.38

4.52
4.07
4.41
4.10
4.38
3.76
4.55
4.24
4.45
4.21
4.28
4.17
4.21
4.52
3.83
4.17
4.41
4.28
4.17
4.28
4.41
4.34
4.24
4.45
4.21
4.41
4.17
4.41
4.28
4.34
3.72
4.00
4.21
4.14
4.10
4.62
4.10
4.52
4.38
4.31
4.52
4.21
4.31
4.31
4.45

4.60	2.83	5.20	5.50	5.80	4.62
5.00	3.50	4.60	5.25	4.20	4.52
4.80	3.17	4.20	4.00	5.60	4.41
4.20	4.33	3.80	5.75	5.60	4.76
4.80	3.83	3.80	5.50	5.80	4.83
4.80	3.83	5.40	5.75	5.00	5.00
4.60	3.50	5.00	5.50	5.20	4.79
4.60	4.50	4.40	5.25	4.60	4.55
4.40	4.50	5.60	3.75	5.40	4.86
5.00	3.50	5.00	5.25	4.00	4.62
4.60	4.17	4.60	5.25	4.80	4.76
4.20	3.83	5.00	4.50	5.80	4.69
4.60	3.00	4.80	5.25	6.00	4.55
5.00	4.33	3.60	5.50	4.80	4.66
4.20	4.83	3.60	5.25	5.40	4.79
5.40	3.00	4.00	4.50	5.60	4.41
4.60	3.17	4.60	5.50	5.00	4.66
5.00	4.50	4.60	5.50	5.00	4.93
4.40	3.00	4.40	4.25	5.40	4.34
3.80	4.50	4.20	5.50	5.00	4.69
4.40	4.17	4.20	5.00	4.40	4.45
5.40	4.00	5.40	5.25	5.60	5.10
4.80	3.83	3.80	5.75	5.60	4.69
4.00	4.67	4.80	5.25	4.40	4.79
4.80	5.00	4.40	5.75	5.60	5.17
4.60	4.17	5.40	5.75	4.80	4.97
4.60	4.00	5.20	5.50	5.40	4.93
5.00	4.00	5.40	5.00	4.80	4.83
4.60	3.50	5.40	4.50	5.40	4.62
5.20	3.00	5.00	5.75	5.40	4.62
5.00	4.17	4.60	4.50	5.20	4.83
3.60	4.00	3.40	4.75	5.40	4.31
5.00	4.50	5.00	5.25	5.40	4.97
4.60	3.67	5.40	5.00	6.00	4.93
4.60	3.83	4.20	5.00	5.40	4.48
5.20	4.17	4.00	5.25	5.80	4.83
3.40	3.33	3.20	4.75	5.60	4.28
4.60	4.00	4.00	5.50	4.80	4.69
5.00	5.17	3.80	5.50	5.60	5.03
4.60	3.83	4.60	5.50	5.40	4.72
4.80	3.67	3.80	4.50	5.40	4.55
5.00	4.00	3.80	4.50	5.00	4.41
4.80	5.00	4.80	4.75	5.20	5.00
3.80	3.33	5.20	5.75	5.60	4.76
4.40	3.33	4.60	5.00	5.80	4.62

3.83	2.40	2.80	4.33	3.40	5.75
4.67	4.00	2.80	3.67	3.77	4.25
4.17	3.80	2.80	2.33	3.65	5.00
5.00	3.00	3.60	3.67	3.62	5.25
4.17	3.60	2.60	4.00	3.65	4.75
5.17	3.60	3.00	4.00	4.02	5.50
4.33	4.40	3.80	2.00	3.77	5.75

CO	ST	CN	ID	LS	AA
3.00	3.40	2.60	3.00	3.29	4.50
3.17	3.40	3.80	3.67	3.50	5.75
3.67	3.00	3.20	4.33	3.63	5.75
4.67	4.40	3.80	4.67	4.13	5.50
4.83	4.60	4.00	3.67	4.38	5.25
5.33	4.00	2.40	4.67	3.87	5.75
5.17	4.80	2.40	3.67	4.10	6.00
5.17	4.20	3.80	4.00	4.08	5.00
5.00	4.00	5.00	4.00	4.02	4.75
3.83	3.40	3.20	4.67	3.85	6.00
4.67	4.40	2.20	4.00	3.87	6.00
4.50	3.60	3.80	5.67	4.04	5.75
4.33	3.80	4.00	4.33	4.06	5.00
5.00	4.20	3.40	4.33	3.90	5.50
4.67	3.20	5.00	6.00	4.04	4.50
2.83	2.40	2.60	3.33	2.79	2.50
4.17	3.20	2.80	4.00	3.96	5.75
4.67	4.60	4.20	3.67	4.73	4.00
3.17	4.60	3.80	3.67	3.38	4.75
4.33	3.60	1.60	2.67	3.44	5.25
5.00	3.00	3.40	5.33	3.85	1.75
4.00	2.00	2.00	5.00	3.04	5.00
3.67	3.00	2.00	2.67	3.10	6.00
2.33	2.20	2.60	3.00	2.92	5.00
5.67	4.40	5.20	4.33	5.21	6.00
3.83	3.80	1.20	4.00	3.60	4.75
4.00	3.40	2.20	4.67	3.62	4.75
4.50	4.20	3.40	3.33	4.08	6.00
5.17	2.80	3.60	4.00	3.98	4.75
5.00	2.40	2.80	4.00	3.81	5.25
4.50	3.00	3.60	4.67	3.83	4.75
4.00	4.00	3.80	4.67	4.12	3.75
4.67	4.60	4.00	4.67	4.25	5.75
3.50	3.20	2.60	4.00	3.62	4.25
3.67	3.00	4.40	4.67	3.85	5.75
3.83	3.20	3.00	3.33	3.50	5.25
4.67	3.00	2.60	3.33	3.67	4.25
4.50	2.80	3.20	3.00	3.31	5.25
2.83	4.40	3.00	3.00	3.63	5.50
3.67	3.00	3.40	4.00	3.75	5.50
4.50	2.20	3.60	5.00	3.88	4.50
5.83	2.00	2.80	4.33	3.60	5.25
3.00	4.20	3.40	4.67	4.00	4.50