



AJUSTE LABORAL, CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

**CARLOS ALEJANDRO CASTILLO JORQUERA
PSICÓLOGO MENCIÓN EN PSICOLOGÍA SOCIAL**

Resumen

Actualmente se destaca el aporte de la teoría de Atracción – Selección – Atricción en los estudios sobre interacciones entre los individuos al interior de las organizaciones. Propone que en el proceso de selección de los individuos que la conformarán, tienden a quedarse aquellos que concuerdan con las características organizacionales. El resto tenderá a dejar la organización. Autores proponen que la homogeneidad encontrada entre Personalidad y Clima es la posible responsable de la selección y mantenimiento de los individuos en una organización. Sin embargo, también es discutible pensar en si en realidad el Ajuste entre las Personas y sus Ambientes juega algún papel en la construcción del Clima Organizacional, o si las personas dejan las organizaciones por un impacto en su Calidad de Vida Laboral. Para probar estas hipótesis, se realizaron pruebas de Correlación de Pearson y de Regresión Lineal. Además, exploratoriamente se realizaron Regresiones no Lineales para observar la influencia de valores extremos en el Índice de Ajuste Persona – Ambiente sobre la variable predicha. Los resultados indican una relación entre las dos variables, y el modelo de Regresión Cúbica resultó ser mejor predictor que el modelo Lineal, indicando que las mejores percepciones de Clima se obtienen en el equilibrio entre Persona – Ambiente y no en contextos de Desajuste, ni cuando se percibe a la Organización como entregando más recursos de los necesarios. Se discuten las implicancias prácticas de sobre o sub – valorar las demandas de los individuos en intervenciones sobre Clima Organizacional.

Palabra clave: Clima organizacional, ajuste laboral, calidad de vida laboral

ABSTRACT

Actually it's highlighted the contribution of Attraction - Selection - Attrition theory in studies of interactions between individuals within organizations. It's suggested that in the process of selection of the individuals who will shape with the enterprise, tend to remain the people who match with the organizational characteristics. The rest tend to leave the organization. Authors propose that the homogeneity between Personality and Climate is possible responsible for the selection of individuals in an organization. However, we also think that it's questionable whether in fact the Adjustment between People and Environments plays a role in the construction of the Organizational Climate, or if people leave the organizations for an impact on they Job Quality Life. To test these hypotheses, Pearson Correlation and Regression Linear test were performed. In addition, were conducted Not Linear Regressions to observe the influence of extreme values in the Person-Environment Adjustment Index on the predicted variable. The results suggest a relationship between the variables, and the Cubic Regression model proved be best predictor that the Linear model, indicating that best perceptions of Climate obtained on the balance between Person-Environment and not in contexts of no adjustment, or when the Organization is seen as giving more resources than necessary. We discuss the implications practices of over o sub estimate the claims of individuals in speeches on Organizational Climate