

CLIMA LABORAL Y VULNERABILIDAD AL ESTRÉS
EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE INDUSTRIA TEXTIL

WORK CLIMATE AND VULNERABILITY TO STRESS
IN WORKERS FROM A TEXTIL FACTORY

Merly Clariza Lazo Manrique de Vargas

Licenciada en Trabajo Social por la Universidad Nacional de San Agustín. Maestra en Gestión Social y Desarrollo Sostenible. Doctora en Ciencias Sociales y Docente Principal de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa (Perú).

Aldo Paúl Lazo Manrique

Licenciado en Relaciones Industriales y Públicas. Maestro en Ciencias con mención en Gerencia Estratégica de Recursos Humanos. Maestro en Educación con mención en Investigación y Docencia Superior. Doctor en Administración y Docente Asociado de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa (Perú).

Correspondencia: Merly Clariza Lazo Manrique de Vargas
Universidad Nacional de San Agustín
Av. Venezuela s/n, Arequipa, Perú.
Correo electrónico: mlazom@unsa.edu.pe

CLIMA LABORAL Y VULNERABILIDAD AL ESTRÉS EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE INDUSTRIA TEXTIL

WORK CLIMATE AND VULNERABILITY TO STRESS IN WORKERS FROM A TEXTIL FACTORY

Merly Clariza Lazo Manrique de Vargas y Aldo Paúl Lazo Manrique
Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú

Resumen

En el estudio se relaciona el Clima Laboral y la Vulnerabilidad al Estrés en 151 trabajadores del área de administración y planta de una Empresa de Industria Textil de la Ciudad de Arequipa, Perú. El promedio de edad es de 35 años, de los cuales el 72.8% son mujeres y el 27.2% son hombres. Se utilizaron como instrumentos la Escala de Clima Laboral CL- SPC de Palma (2004) y el Test de Vulnerabilidad al Estrés de Miller y Smith (1987). Los resultados indican que el 47% de trabajadores tiene una actitud media hacia el Clima Laboral y la edad no correlaciona con la variable, asimismo, las mujeres tienen una actitud más favorable que los hombres, se observa también que el personal administrativo presenta puntajes más altos que los trabajadores de planta en la percepción sobre el Clima Laboral. Se encontró además que el 60.3% de los trabajadores son vulnerables al estrés, las mujeres presentan puntajes más altos que los varones que indicaría mayor grado de vulnerabilidad al estrés, los trabajadores de planta son más Vulnerables al Estrés que los que trabajan en administración y el porcentaje de variabilidad explicada es del 17%, datos que indicarían que la Vulnerabilidad el Estrés en los trabajadores se explica por la percepción desfavorable al Clima Laboral.

Palabras clave: Clima laboral, vulnerabilidad al estrés, industria textil.

Abstract

In the study, the Work Environment and Vulnerability to Stress is related to 151 workers in the administration and plant area of a Textile Industry Company of the City of Arequipa, Peru. The average age is 35 years, of which 72.8% are women and 27.2% are men. The CL-SPC Labor Climate Scale of Palma (2004) and the

Stress Vulnerability Test of Miller and Smith (1987) were used as instruments. The results indicate that 47% of workers have an average attitude towards the Labor Climate and age does not correlate with the variable, likewise, women have a more favorable attitude than men, it is also observed that administrative staff presents higher scores than the plant workers in the perception on the Labor Climate. It was also found that 60.3% of workers are vulnerable to stress, women have higher scores than men that would indicate greater vulnerability to stress, plant workers are more Vulnerable to Stress than those who work in administration and percentage of variability explained is 17%, data that would indicate that the Vulnerability Stress in workers is explained by the unfavorable perception of the Labor Climate.

Key words: Work climate, vulnerability to stress, textile industry.

Introducción

En la década de los treinta las observaciones de un joven austriaco, Selyer respecto a la sintomatología común de algunos pacientes, dio origen a la teoría de un mal caracterizado por el cansancio, falta de apetito y astenia, denominado como «El Síndrome de estar enfermo» (Elena, 2002; Montero, 2010). Años más tarde, las investigaciones de Selyer se dirigirán al campo experimental de las ciencias donde se logró detectar un conjunto de alteraciones orgánicas, el cual fue designado como estrés biológico. Precisamente gracias a ésta evidencia, Selyer consideró que algunas de las enfermedades cardíacas, arteriales, emocionales y mentales se podían generar por un prolongado cuadro de estrés en los órganos comprometidos, que en gran medida era predeterminados por carga genética o constitucional, sin embargo, posteriores indagaciones lograron determinar que los agentes físicos no eran los únicos encargados de generar estrés, sino también factores sociales y demandas del entorno en el que se desenvuelve el hombre (Jiménez, 2012). En base a estas investigaciones, el

estrés ha sido objeto de estudio desde distintos campos de las disciplinas tanto médicas como biológicas y psicológicas.

El estrés es definido por la literatura como la respuesta ante una situación que puede ser considerada como amenazante, está situación genera que la persona no pueda cumplir con eficiencia la tarea encomendada (Cooper, Sloan & Williams, 1988; Melgosa, 1995; Oblitas, 2004; Naranjo, 2009), asimismo, éste constructo interactivo denominado como estrés, conlleva a un desequilibrio a nivel fisiológico y psicológico (Campos, 2001; González, 2012). Ahora bien, las exigencias del siglo XXI han dado lugar a la aparición de diversos tipos de estrés, sin embargo, el más común es sin duda alguna, el estrés laboral, puesto que los cambios del entorno, las nuevas tecnologías, retos e incremento de demandas laborales han provocado variaciones en la naturaleza del trabajo (Sánchez, 2011), el estrés laboral es definido como un tipo de estrés ocasionado por el desequilibrio del nivel de exigencia al trabajador, éste desequilibrio puede tener

graves consecuencias respecto a su desempeño personal y laboral, además de influir negativamente en su desarrollo social, personal y familiar (Cohen, Kamarck y Mermelstein, 1983).

Las causas del estrés laboral pueden atribuirse a: a) estresores pertenecientes del ambiente físico como la exposición al ruido, iluminación y temperatura, b) estresores relativos a la tarea encomendada, referidos a la sobrecarga mental y la percepción acerca de la tarea y c) estresores relacionados a la organización de la empresa que pueden ser generados por un conflicto respecto al rol que se ejerce, asimismo por la pesadez de la jornada laboral, la relación entre los compañeros de trabajo y la incertidumbre acerca del desarrollo profesional y crecimiento de desempeño en la empresa (Del Hoyo, 2004).

Debido a la complejidad, importancia y relevancia de este constructo, muchos estudios (Carreño, Medina-Mora, Martínez, Juárez & Vázquez, 2006; Duran, 2010; Peiró & Rodríguez, 2008; Arias, 2012) lo asocian al clima organizacional de una empresa. En ese sentido, la literatura ha definido al clima organizacional desde los años '60 con múltiples acepciones (García, 2009), puesto que la amplia gama de teorías al respecto han causado el interés de muchos profesionales y distintos campos del saber humano (Ortega, 2014), no obstante, existe un consenso respecto a que el clima organizacional es una dimensión perceptiva respecto a la calidad de las estructuras y procesos de la vida laboral, en otras palabras, es el ambiente de trabajo de la organización

(Ramos, 2012), asimismo, el clima organizacional traerá consigo efectos sobre el empleado a nivel personal y laboral (García, 2009).

Por lo tanto, este clima organizacional se considera causa del estrés laboral como lo afirman Da Cruz, Souza, Nascimento y Souza (2018), ellos señalan que el apoyo de carácter social que brinda una determinada empresa a sus empleados ayuda a atenuar los estresantes del medio externo. De la misma manera, Grau, Suñer & García (2005) afirman que los factores organizacionales de una empresa provocan estrés laboral que degenerará el cumplimiento de la función del trabajador y posteriormente pueden generar, incluso, desgaste laboral o padecimiento del síndrome de burnout (Ramírez & Lee, 2011). Diversos autores (López-Araujo, Osca, Peiró, 2007; Begley & Czajka, 1993; Frone & Mayor, 1988) han evidenciado que las relaciones sociales y compromiso organizacional de la empresa cumplen el rol de amortiguadores ante el estrés laboral, asimismo, Martínez-Pérez y Osca (2002) indican que la calidad y masividad de relaciones sociales del trabajador tendrán resultados favorables para contrarrestar el estrés y mejorar su satisfacción laboral.

Situándonos en este contexto y teniendo en consideración que el estrés laboral es un problema de salud pública y cuya detección temprana es una acción prioritaria para preservar la vida, salud y desarrollo de los trabajadores, el presente estudio tiene como objetivo identificar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral de una empresa de la ciudad de Arequipa.

Método

Participantes

El estudio se realizó en una muestra de 151 trabajadores de las áreas de administración y de planta de una empresa de industria textil de la ciudad de Arequipa, Perú. El promedio de edad para hombres fue de 35.02 (*D.E.* = 11.21) con edades entre 19 y 65 años. Para las mujeres la edad media fue de 35.53 (*D.E.* = 9.45) con edades entre 18 y 59 años; siendo el 72.8% mujeres y el 27.2% varones. El 83.4% son trabajadores de planta y el 16.6% son administrativos, con grado de instrucción superior (57.6%), secundaria (41.1%), primaria, 1.3%). Con respecto al estado civil el 62.3% es soltero(a), 33.8% casado(a) y el 4% divorciado(a).

Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron la *Escala de Clima Laboral CL-SPC de Palma* (2004), definida como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral. Este instrumento consta de 50 ítems en formato tipo Likert, que evalúa las dimensiones: Realización personal, Involucramiento con la tarea asignada, Supervisión que recibe, Acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y Condiciones laborales que facilitan su tarea (cada dimensión conformada por 10 ítems). También se usó el *Test de Vulnerabilidad al Estrés de Miller y Smith* (1987), que valora el grado de vulnerabilidad al estrés, e identifica los aspectos vinculados con el estilo de vida del individuo y con el apoyo social que pueden estar incidiendo en su vulnerabilidad, constando de un total

de 20 ítems, con una escala de puntuación entre 1(casi siempre) y 5(nunca) y evalúa las dimensiones: Estilo de vida, Apoyo social, Exposición de sentimientos, Valores y creencias, Bienestar físico.

Procedimiento

El análisis de datos se realizó a través del programa estadístico SPSS versión 24, para realizar la descripción categórica de la variable Clima Laboral su utilizaron los puntos de corte de Palma (2004) y para el análisis categórico de la Vulnerabilidad al Estrés los puntos de corte de Miller y Smith. Para los datos numéricos descriptivo e inferenciales de las variables y sus dimensiones según sexo y área de trabajo se utilizó la *t* de student para muestras independientes, se calcularon los valores del coeficiente *d* de Cohen (Cohen, 1988) como medidas del tamaño del efecto (TE). Para la interpretación de la *d*, valores de .20, .50 y .80 expresan un TE pequeño, moderado y grande; respectivamente (Cohen, 1988; Ferguson, 2009). Asimismo, para correlacionar la edad con las dimensiones y las variables se utilizó la *r* de Pearson. Finalmente, se utilizó el Path Analysis para explicar la Vulnerabilidad al Estrés.

Resultados

El estudio exploró el clima laboral en trabajadores de una empresa textil de Arequipa (Tabla 1), donde se observa que el 47% tiene una actitud media, 2 trabajadores aproximadamente de cada 10 tienen una actitud favorable y 3 trabajadores de cada 10 una actitud desfavorable.

Tabla 1. Análisis descriptivo de las categorías diagnósticas del clima laboral

Categorías diagnósticas del Clima laboral	Frecuencia	Porcentaje
Muy Favorable	4	2,6
Favorable	36	23,8
Media	71	47,0
Desfavorable	39	25,8
Muy desfavorable	1	,7
Total	151	100,0

Al relacionar la edad con las dimensiones del clima laboral (Tabla 2), se observa que no existen relaciones estadísticamente significativas, sin embargo, existen relaciones negativas bajas, que indicarían que

a mayor edad menor involucramiento y viceversa, que además las mujeres serían las que presentan esa actitud en la mayoría de las dimensiones, excepto en la dimensión involucramiento laboral.

Tabla 2. Correlaciones de Pearson de la edad con las dimensiones del clima laboral

Dimensiones del Clima Laboral	Edad		
	Total (n= 151)	Mujeres (n= 110)	Hombres (n= 41)
Realización Personal	-,141	-,131	-,169
Involucramiento Laboral	,090	,112	,057
Supervisión	-,005	-,011	,028
Comunicación	-,080	-,071	-,099
Condiciones Laborales	-,098	-,154	,058

La Tabla 3 muestra las diferencias del clima laboral y sus dimensiones según el sexo. Se observa que existen diferencias en todas las dimensiones (excepto en la dimensión realización personal) y el Clima Laboral total, sin embargo, a pesar que existen diferencias estadísticamente significativas, los resultados no presentan importancia práctica en base al cálculo del Tamaño del efecto,

es decir, en las dimensiones realización personal, involucramiento laboral y supervisión ($d < .39$) pues se obtiene un efecto muy pequeño. En las dimensiones Comunicación, Condiciones laborales y el clima laboral total ($d < .47$) se obtiene un efecto medio, es decir, las mujeres tienen una actitud mas favorable que los hombres en esas dimensiones y en el clima laboral total.

Tabla 3. Descriptivo y análisis inferencial de diferencias del clima laboral y sus dimensiones según sexo

Dimensiones	Mujer	Hombre	<i>t</i> (149)	<i>p</i>	<i>d</i>
	(<i>n</i> = 110)	(<i>n</i> = 41)			
	<i>M</i> (<i>D.E.</i>)	<i>M</i> (<i>D.E.</i>)			
Realización Personal	27,6 (7,4)	29,3 (6,4)	1,283	0,201	0,24
Involucramiento Laboral	32,8 (6,6)	35,3 (6,1)	2,143	0,034	0,39
Supervisión	30,8 (7,2)	33,4 (5,5)	2,083	0,039	0,39
Comunicación	29,2 (6,9)	31,9 (5,6)	2,266	0,025	0,41
Condiciones Laborales	29,3 (6,2)	32,1 (5,4)	2,609	0,01	0,47
Clima Laboral Total	146,6 (30,5)	159,1 (24,3)	2,335	0,021	0,43

La Tabla 4 muestra las diferencias del clima laboral y sus dimensiones según el área de trabajo. Se observa que existen diferencias en todas las dimensiones (excepto en involucramiento laboral y supervisión), sin embargo, a pesar que existen diferencias

estadísticamente significativas, los resultados presentan importancia práctica media en base al cálculo del tamaño del efecto ($d < .90$), es decir, el personal administrativo presenta puntajes más altos que los trabajadores de planta.

Tabla 4. Descriptivo y análisis inferencial de diferencias del Clima Laboral y sus dimensiones según área de trabajo

Dimensiones	Administración	Planta	<i>t</i> (149)	<i>p</i>	<i>d</i>
	(<i>n</i> = 25)	(<i>n</i> = 126)			
	<i>M</i> (<i>D.E.</i>)	<i>M</i> (<i>D.E.</i>)			
Realización Personal	33,1 (5,7)	27,1 (6,9)	3,973	0,001	0,90
Involucramiento Laboral	35,0 (5,6)	33,2 (6,7)	1,262	0,209	0,28
Supervisión	32,0 (6,9)	31,5 (6,9)	0,361	0,718	0,07
Comunicación	33,5 (5,7)	29,3 (6,6)	2,966	0,004	0,65
Condiciones Laborales	33,2 (5,1)	29,4 (6,2)	2,859	0,005	0,63
Clima Laboral Total	163,3 (26,6)	147,4 (29,4)	2,508	0,013	0,55

Después de analizar de manera descriptiva el clima laboral, se procedió a realizar el análisis descriptivo de la variable vulnerabilidad al estrés (Tabla 5), donde se observa que el 60.3% de los trabajadores es vulnerable al estrés, el 27.2% no

es vulnerable y el 12.6% presenta la categoría de seriamente vulnerable, es decir, de cada 10 trabajadores uno presenta la categoría de seriamente vulnerable al estrés y 6 de cada 10 trabajadores son vulnerables al estrés.

Tabla 5. Análisis descriptivo del grado de vulnerabilidad al estrés

Grado de Vulnerabilidad al Estrés	Frecuencia	Porcentaje
No vulnerable	41	27,2
Vulnerable al estrés	91	60,3
Seramente vulnerable	19	12,6
Total	151	100,0

Al relacionar la edad con la vulnerabilidad al estrés (Tabla 6), se observa que existe relación significativa inversamente proporcional de la edad con la dimensión exposición de sentimientos en el grupo de mujeres, es decir, a mayor edad de las mujeres hay menor exposición de sentimientos y viceversa. En las

demás dimensiones no existen relaciones estadísticamente significativas, sin embargo, existen relaciones negativas bajas, que indicarían que a mayor edad menor vulnerabilidad al estrés en el grupo de hombres y mujeres (excepto en la dimensión Bienestar físico en el grupo de mujeres).

Tabla 6. Correlaciones de Pearson de la edad con las dimensiones de la vulnerabilidad al estrés

Dimensiones de la Vulnerabilidad al Estrés	Edad		
	Total	Mujeres	Hombres
	(n= 151)	(n= 110)	(n= 41)
Estilo de Vida	-0,042	-0,012	-0,165
Apoyo Social	-0,086	-0,036	-0,273
Exposición de Sentimientos	-,191*	-,230*	-0,124
Valores y Creencias	-0,136	-0,114	-0,194
Bienestar Físico	0,004	0,015	-0,044
Vulnerabilidad al estrés	-0,108	-0,072	-0,287

* $p < .05$

La Tabla 7 muestra las diferencias de la vulnerabilidad al estrés y sus dimensiones según el sexo. Se observa que existen diferencias en las variables en estudio y en todas las dimensiones (excepto en la dimensión Valores y creencias), sin embargo, a pesar que existen diferencias estadísticamente significativas, los

resultados presentan importancia práctica media en base al cálculo del tamaño del efecto, en las dimensiones Estilo de vida, Apoyo social, Bienestar físico, y vulnerabilidad al estrés ($d < 0.69$), es decir, las mujeres presentan puntajes más altos que los varones, que indicarían mayor grado de vulnerabilidad al estrés.

Tabla 7. Descriptivo y análisis inferencial de diferencias de la vulnerabilidad al estrés y sus dimensiones según sexo

Dimensiones	Mujer	Hombre	<i>t</i> (149)	<i>p</i>	<i>d</i>
	(<i>n</i> = 110)	(<i>n</i> = 41)			
	<i>M</i> (<i>D.E.</i>)	<i>M</i> (<i>D.E.</i>)			
Estilo de Vida	32,1 (6,0)	27,9 (4,9)	3,957	0,001	0,74
Apoyo Social	14,6 (3,9)	12,6 (3,0)	2,846	0,005	0,55
Exposición de Sentimientos	5,1 (1,6)	4,5 (1,6)	2,01	0,046	0,38
Valores y Creencias	1,9 (1,1)	1,7 (1,1)	0,796	0,427	0,18
Bienestar Físico	2,7 (1,1)	2,2 (0,9)	2,421	0,017	0,48
Vulnerabilidad al estrés	38,1 (11,0)	31,1 (8,0)	3,941	0,001	0,69

La Tabla 8 muestra las diferencias de la vulnerabilidad al estrés y sus dimensiones según el área de trabajo. Se observa que existen diferencias en la variable en estudio y en dos dimensiones (Estilo de vida y Apoyo social), sin embargo, a pesar de que existen diferencias estadísticamente significativas, los resultados presentan importancia práctica media en base al cálculo del tamaño

del efecto, es decir, en la dimensión Apoyo social ($d= 0.63$) y en la variable Vulnerabilidad al estrés ($d= 0.46$), datos que indicarían con respecto al apoyo social que los trabajadores de planta requieren mayor apoyo social que los trabajadores administrativos y en general los trabajadores de planta son más vulnerables al estrés que los que trabajan como administrativos.

Tabla 8. Descriptivo y análisis inferencial de diferencias de la vulnerabilidad al estrés y sus dimensiones según área de trabajo

Dimensiones	Administración	Planta	<i>t</i> (149)	<i>p</i>	<i>d</i>
	(<i>n</i> = 25)	(<i>n</i> = 126)			
	<i>M</i> (<i>D.E.</i>)	<i>M</i> (<i>D.E.</i>)			
Estilo de Vida	28,7 (7,8)	31,5 (5,5)	2,142	0,034	0,39
Apoyo Social	12,2 (3,4)	14,4 (3,8)	2,644	0,009	0,63
Exposición de Sentimientos	4,7 (1,4)	4,9 (1,7)	0,806	0,421	0,14
Valores y Creencias	1,7 (0,9)	1,8 (1,1)	0,312	0,756	0,11
Bienestar Físico	2,4 (0,5)	2,6 (1,1)	0,937	0,35	0,26
Vulnerabilidad al estrés	32,4 (11,2)	37,4 (10,5)	2,257	0,025	0,46

En la Tabla 9, se observa las correlaciones de las dimensiones del Clima Laboral, en las que existen correlaciones positivas, estadísticamente significativas y altas, entre todas las dimensiones. Del mismo modo se correlacionan las dimensiones de la Vulnerabilidad al Estrés, donde se observan correlaciones medias, positivas y estadísticamente significativas entre todas las dimensiones. Al correlacionar las dimensiones del clima laboral con las dimensiones de la vulnerabilidad al estrés, se evidencia correlaciones estadísticamente significativas, inversas y bajas, lo que indicaría que los trabajadores

que presentan puntajes altos en el clima laboral presentan puntajes bajo en la Vulnerabilidad al Estrés, es decir, que la actitud desfavorable al Clima Laboral, contribuiría a que se desorganice la distribución del tiempo, dificultad en redes de apoyo social, (no tener amigos o familiares en quienes confiar, ausencia de personas a quien confiarles los problemas, y otros aspectos tales como: dificultad para expresar las emociones, dar y recibir afecto, etc. que nos pueden aportar elementos importantes para detectar las fuentes de vulnerabilidad hacia el estrés.

Tabla 9. Correlaciones de Pearson entre las dimensiones del Clima Laboral y las dimensiones de la Vulnerabilidad al Estrés

	Realización personal	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales	Estilo de vida	Apoyo social	Exposición de sentimientos	Valores y creencias	Bienestar físico
1.	1									
2.	,693**	1								
3.	,740**	,769**	1							
4.	,786**	,733**	,752**	1						
5.	,772**	,764**	,760**	,824**	1					
6.	-,268**	-,286**	-,283**	-,299**	-,313**	1				
7.	-,309**	-,227**	-,286**	-,325**	-,363**	,466**	1			
8.	-,218**	-,300**	-,281**	-,288**	-,292**	,346**	,569**	1		
9.	-,258**	-,292**	-,201*	-,310**	-,293**	,263**	,391**	,347**	1	
10.	-,201*	-,161*	-,222**	-,228**	-,241**	,359**	,404**	,310**	,284**	1

Al analizar el efecto del clima laboral en la vulnerabilidad al estrés en trabajadores de una empresa textil de la ciudad de Arequipa, se observa que existe una correlación estadísticamente significativa

inversa ($r = -.42^{**}$), y el porcentaje de variabilidad explicada es del 17%, datos que indicarían que la Vulnerabilidad al Estrés en los trabajadores se explica por la percepción desfavorable al Clima Laboral.

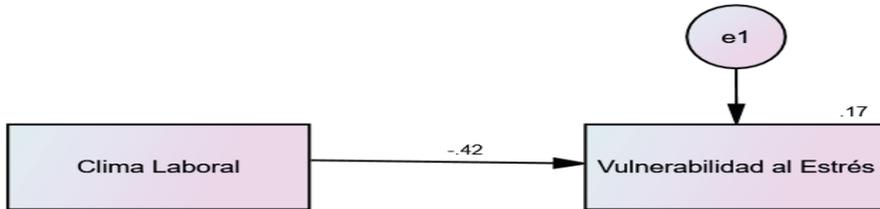


Figura 1. Path analysis que explica la Vulnerabilidad al estrés a través del Clima laboral

Discusión

Este estudio buscó determinar la correlación entre el clima laboral y la vulnerabilidad al estrés en trabajadores que laboraban en una empresa de industria textil, encontrándose que de las 151 personas que conformaban la muestra, 71 trabajadores (47%) poseían una actitud media, solo 38 trabajadores (26,4%) presentaban una actitud favorable y muy favorable respecto al clima laboral de la empresa. Es decir, que de cada 10 trabajadores, 3 manifiestan una actitud desfavorable. En tal sentido, los resultados de Jiménez-Bonilla & Jiménez-Bonilla (2016) coinciden al demostrar que la satisfacción del clima laboral en los trabajadores es deficiente. No obstante, los hallazgos de Paule-Hernández y Caboverde-Silvente (2011) y Palma (2000) refutan lo obtenido, puesto que se encontró actitudes favorables en un 80% en las respectivas empresas estudiadas.

El alto índice de desagrado respecto al clima laboral encontrado en la unidad de estudio puede atribuirse a problemas organizacionales con carácter de ausencia, rotación o inestabilidad, los cuales pueden generar malestar y rechazo en los trabajadores (Rodríguez, 2001). Sin embargo, cabe resaltar que hoy en día, existe una gran demanda respecto al clima laboral y organizacional de una empresa, puesto que este clima será un determinante para el comportamiento de los trabajadores y para la consecución de los objetivos de una empresa (Giraldo, Romero, Vizcaíno & Ceballos, 2012; Garza, 2010).

En la línea de los resultados obtenidos, se evidenció que no existen relaciones estadísticamente significativas en función a la edad del trabajador, es decir, la edad no está relacionada con el clima laboral, puesto que a mayor o menor edad la percepción respecto al clima laboral

sigue siendo el mismo, en otras palabras, puede ser medio o en otras condiciones desfavorables. Lo que discrepa con lo obtenido por Carrillo-García, Solano-Ruiz, Martínez-Roche y Gómez-García (2013) ya que la satisfacción en cuanto al clima laboral era más elevada en profesionales de menores edades. No obstante, los resultados demostraron la existencia de relaciones negativas bajas en cuanto al involucramiento, es decir, a mayor edad menor involucramiento por parte de los trabajadores, estos resultados coinciden con lo obtenido por Calderón (2016) y puede deberse a que las personas jóvenes suelen identificarse y adaptarse con mayor facilidad ante los cambios en la naturaleza del trabajo que desempeñan.

Por otro lado, respecto al sexo de los trabajadores, las mujeres presentaban una actitud más favorable en comparación a los hombres en las dimensiones de comunicación, condiciones laborales y el clima laboral como constructo en total, al respecto, diversas investigaciones (Gómez, Benítez, Guillén, Gala & Lupiani, 2000; Palma; 2000; Carrillo-García, Solano-Ruiz, Martínez-Roche & Gómez-García, 2013; Arias & Arias, 2014) demostraron que las mujeres mantenían mejores perspectivas laborales y una mayor satisfacción laboral respecto al clima de la empresa, lo cual influía directamente en su desempeño profesional, sin embargo, otros estudios (Maranto & Griffin, 2011; Ramírez & Lee, 2011; Khan, Ramzan & Butt, 2013) señalan la desventaja de las mujeres en el contexto laboral, ya sea debido a las deplorables condiciones salariales o la idiosincrasia de género

que dota de mayor importancia al trabajo realizado por los hombres.

Con respecto a las diferencias del clima laboral y sus dimensiones según el área de trabajo de los empleados, los resultados arrojaron la existencia de la importancia práctica media, donde el personal administrativo presentó puntajes más altos que los trabajadores de planta. Estos resultados pudieron deberse a la activa participación del área administrativa en el funcionamiento de la empresa, además del rol estratégico que cumplen para el adecuado desempeño y control de todas las áreas restantes que conforman la empresa y la remuneración salarial más alta en comparación a otros sectores de trabajo, no obstante, los hallazgos de Giraldo, Romero, Vizcaino y Ceballos (2012) señalan lo contrario, ya que el personal operativo alcanzó puntuaciones más altas respecto al clima organizacional. Este resultado se atribuyó a la escasa participación de ésta área de trabajo en las reuniones de organización y control de la empresa, por ello, se hacía más compleja la adquisición de una percepción negativa respecto al clima organizacional y laboral de la empresa.

Por lo que se refiere a la vulnerabilidad al estrés, el 60,3% de los trabajadores manifestaron esta disposición, esto concuerda con algunos estudios (Oswaldo, 2009; Takahashi, 2009) y puede atribuirse a diversos factores, uno de ellos puede tener que ver con los eventos cotidianos en la labor que desempeña, que suelen ser generadores de estrés, así como la sobrecarga laboral,

el clima organizacional que perciben en la empresa (Yáber, Corales, Valarino & Bermúdez, 2007; Delboni, 1997), la frustración ante la ineficacia (González & Gutiérrez, 2006) o la falta de apoyo de los superiores (Amabile & Conti, 1999).

De la misma manera, al correlacionar la edad del trabajador con la vulnerabilidad al estrés, se observó que existía una relación significativa inversamente proporcional de la edad con la dimensión exposición de sentimientos en el grupo de las trabajadoras mujeres, es decir, a mayor edad de las mujeres hay menor exposición de sentimientos y viceversa. Estos hallazgos se oponen al supuesto ideológico que precisa que las mujeres, por naturaleza, tienen más facilidad de expresar su sentir y sus emociones (Brody & Hall, 2000; Fabes & Martin, 1991). No obstante, estos hallazgos pudieron deberse a que las trabajadoras al alcanzar una edad determinada, prefieren no expresar su sentir por temor a perder su empleo o por querer mantener vigentes las oportunidades que les permitan ascender profesionalmente dentro de la empresa que laboran.

Ahora bien, al analizar la vulnerabilidad al estrés mediante sus respectivas dimensiones en función al sexo, los resultados demostraron que las mujeres presentan puntajes más altos que los varones, lo que indicaría mayor grado de vulnerabilidad al estrés, en las dimensiones Estilo de vida, Apoyo social, Bienestar físico, y Vulnerabilidad al estrés. De manera similar, algunos estudios (Antonioniou, Polychroni, & Viachakis, 2006; Fernandes,

Kumar, & Mekoth, 2009; Liu, Spector, & Shi, 2008) señalan la prevalencia del estrés en mujeres, estos resultados pueden ser consecuencia en primera instancia, de las altas expectativas que las mujeres trazan a su propio desempeño (Ramos & Jordão, 2014), en segunda instancia, el número reducido de oportunidades para ascender profesionalmente (Choi & Chen, 2006), y por último, el conflicto social entre laborar en una empresa y el hogar (Carvalho, 2009).

De la misma manera, se analizaron las diferencias de la vulnerabilidad al estrés y sus dimensiones en función del área de trabajo, los datos indicaron, respecto al apoyo social, que los trabajadores de planta requieren mayor apoyo social que los trabajadores administrativos y en general los trabajadores de planta son más vulnerables al estrés que los que trabajan en la administración. Estos hallazgos pueden haber sido producidos por la excesiva carga laboral que poseen los trabajadores de planta, adicionalmente a esto, los eventos cotidianos que se presentan durante el desempeño de la función operativa que pueden generar altos niveles de estrés.

Para concluir, se identificó la relación entre ambas variables, coincidiendo con lo obtenido por diversos estudios (Mamani, Obando, Uribe & Vivanco, 2007; Quintero, Africano & Faria, 2008) y se logró determinar que existía una correlación estadísticamente significativa inversa, la cual indica que la vulnerabilidad al estrés en los trabajadores se explica por la percepción desfavorable al clima laboral.

Referencias

- Amabile, T. & Conti, R. (1999). Changes in the work environment for creativity during downsizing. *Academy of Management Journal*, 42, 630-640.
- Antoniou, A., Polychroni, F. & Viachakis, A. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 682-690.
- Arias, W. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38(4), 525-535.
- Arias, W. & Arias, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185-191.
- Begley, T. & Czajka, J. (1993). Panel análisis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit and health following organisational change. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 552-556.
- Brody, L. & Hall, J. (1993). Gender and emotion. En M. Lewis y J. M. Haviland (Eds.), *Handbook of Emotions*. New York: Guilford Press.
- Campos, J. (2001). *Análisis y Evaluación de variables presentes en el estrés laboral: bases para la elaboración de un modelo de intervención*. (Tesis de grado). Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.
- Calderón, S. (2016). *Clima organizacional en una empresa del rubro de tecnología de la información*. (Tesis de grado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Carreño, S., Medina-Mora, M., Martínez, N., Juárez, F., & Vázquez, L. (2006). Características organizacionales, estrés y consumo de alcohol en trabajadores de una empresa textil Mexicana. *Salud Mental*, 29(4), 63-70.
- Carrillo-García, C., Solano-Ruíz, M., Martínez-Roche, M. & Gómez-García, C. (2013). Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21(6), 1314-1320.
- Carvalho, A. (2009). *O stress ocupacional na docência universitária: modos de gestão da fronteira trabalho/família*. (Tesis de grado). Universidade do Porto, Porto, Brasil.

- Choi, J., & Chen, C. (2006). Gender differences in perceived work demands, family demands, and life stress among married Chinese employees. *Management & Organization Review*, 2(2), 209-229.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2da ed. Hillsdale: Erlbaum.
- Cohen, S., Kamarck, T. & Mermelstein, R. (1983). A Global Measures of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385-396.
- Cooper, C., Sloan, S., & Williams, S. (1988). *Occupational Stress Indicator*. Windsor: NFER-Nelson.
- Da Cruz, S., Souza, S., Nascimento, Y., & Souza, J. (2018). Clima organizacional y estrés laboral en funcionarios técnico-administrativos universitarios. *Alternativas en Psicología*, 38, 61-79.
- Del Hoyo, M. (2004). *El estrés laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Duran, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84.
- Elena, G. (2002). Estrés: desarrollo histórico y definición. *Revista Argentina de Anestesiología*, 60(6), 350-353.
- Fabes, R., & Martin, C. (1991). Gender and age stereotypes of emotionality. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 532-540.
- Ferguson, C. (2009). An effect size primer: A guide for clinicians and researchers. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(5), 532-538.
- Fernandes, C., Kumar, S., & Mekoth, N. (2009). Gender differences in stress among bank officers of private public sectors. *ICFAI Journal of Organizational Behavior*, 8(2), 63-69.
- Frone, M. & Major, B. (1988). Communication quality and job satisfaction among managerial nurses: The moderating influence of job involvement. *Group and Organizational Behavior*, 11, 309-320.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42, 43-61.

- Garza, D. (2010). *El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la Secretaría de la Seguridad Pública en Tamaulipas*. (Tesis de grado). Universidad Autónoma de Tamaulipas, Tamaulipas, México.
- Giraldo, W., Romero, I., Vizcaíno, C. & Ceballos, G. (2012). Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicio de vigilancia y seguridad privada. *Clío América*, 6(11), 99-122.
- Gómez, A., Benítez, C., Guillén, C., Gala, F., & Lupiani, M. (2000). Motivación y satisfacción laboral. En Guillén, C. & Guil, R. (Coord.). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Madrid: McGraw-Hill.
- González, E., & Gutiérrez, R. (2006). La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38(2), 259-70.
- González, N. (2012). Estrés en el ámbito laboral de las instituciones de salud. Un acercamiento a narrativas cotidianas. *Argumentos*, 25(70), 171-192.
- Grau, A., Suñer, R., & García, M. (2005). Desgaste profesional en el personal sanitario y su relación con los factores personales y ambientales. *Gaceta Sanitaria*, 19(6), 463-470.
- Jiménez, D. (2012). *Programa de intervención para disminuir el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Vicente Corral Moscoso Cuenca 2011*. (Tesis de grado). Universidad de Cuenca, Cuenca, Ecuador.
- Jiménez-Bonilla, D. & Jiménez-Bonilla, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia Unemi*, 9(18), 26-34.
- Khan, A., Ramzan, M., & Butt, S. (2013). Is job satisfaction of Islamic banks operational staff determined through organizational climate, occupational stress, age and gender. *Journal of Business Studies Quarterly*, 4(3), 13-26.
- Liu, C., Spector, P. & Shi, L. (2008). Use of both qualitative and quantitative approaches to study job stress in different gender and occupational groups. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 357-370.

- López-Araujo, B., Osca, A. & Peiró, J. (2007). El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psicothema*, 19(1), 81-87.
- Mamani, A., Obando, R., Uribe, A. & Vivanco, M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería*, 3(1), 50-57.
- Maranto, C. & Griffin, A. (2011). The antecedents of a chilly climate for women faculty in higher education. *Human Relations*, 64(2), 139-159.
- Martínez-Pérez, M. & Osca, A. (2002). Análisis psicométrico del Inventario de Apoyo Familiar para Trabajadores. *Psicothema*, 14(2), 310-316.
- Melgosa, J. (1995). *Nuevo estilo de vida. ¡Sin estrés!* Madrid: Safeliz.
- Miller, L.H. y Smith, A.D. (1987). *Escala de vulnerabilidad al estrés*. s/e.
- Montero, G. (2010). *Nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Educación*, 33(2), 171-190.
- Oblitas, L. (2004). *Psicología de la salud y calidad de vida*. Australia: International Thompson Editores.
- Ortega, J. (2014). Estrés y evaluación psicológica: Un acercamiento teórico relacionado al concepto de resiliencia. *Anuario de Investigaciones*, 21, 297-302.
- Oswaldo, Y. (2009). *Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho, Coping, Depressão e Qualidade de Vida: Evidências de Validade*. (Tesis Doctoral). Universidade São Francisco, Brasil.
- Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(1), 11-21.
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CLSPC*. Lima: Cartolan.

- Paule-Hernández, Y. & Caboverde-Silvente, R. (2011). Estudio diagnóstico del clima laboral en la empresa de sueros y productos hemoderivados. *Ingeniería Industrial*, 32(2), 76-85.
- Peiró, J. & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82.
- Quintero, N., Africano, N. & Faria, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *Revista NEGOTIUM*, 3(9), 33-51.
- Ramírez, M. & Lee, S. (2011). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *Polis. Revista Latinoamericana*, 30, 1-16.
- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. (Tesis de grado). Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Colombia.
- Ramos, V. & Jordão, F. (2014). Género y Estrés Laboral: Semejanzas y Diferencias de Acuerdo a Factores de Riesgo y Mecanismos de Coping. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 14(2), 218-229.
- Rodríguez, D. (2001). *Diagnóstico Organizacional*. México D. F.: Editorial Alfaomega.
- Sánchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. (Tesis de grado). Universidad Abierta Interoamericana, Rosario, Argentina.
- Takahashi, T. (2009). *Avaliação da Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho em Operadores de Telemarketing*. (Tesis de grado). Universidade São Francisco, Brasil.
- Yáber, G., Corales, E., Valarino, E. & Bermúdez, J. (2007). Estrés ocupacional en despachadores de carga eléctrica. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 39(2), 297-309.

Recibido: 30 de agosto de 2018

Aceptado: 10 de octubre de 2018