



“Estrés Laboral y Clima Organizacional en colaboradores de la industria maquiladora de Honduras.”

Génesis Y. Ramos, Telma M. Flores, Aurora Orellana



gyramosl@uth.hn, tmflores@uth.hn, aurora.orellana@uth.hn

Resúmen

Este estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en los empleados del equipo 34 de Gildan Villanueva durante el segundo trimestre del año 2024. Se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y de corte transversal. A través de una encuesta aplicada a una muestra de 30 empleados, se midieron los niveles de estrés laboral y la percepción del clima organizacional. Los resultados indicaron una correlación positiva significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional, con un coeficiente de Pearson de $r = .742^{**}$ y un nivel de significancia bilateral de 0.01. Esto sugiere que un aumento en el estrés laboral está asociado con una percepción más negativa del clima organizacional. La investigación resalta la importancia de gestionar adecuadamente los factores de estrés en el entorno laboral para mejorar el clima organizacional, lo que podría tener un impacto positivo en el desempeño y bienestar de los empleados. Los hallazgos sugieren la prevención y manejo del estrés en entornos laborales podría optimizar tanto la salud de los trabajadores como la eficiencia organizacional.

Palabras Clave

Estrés laboral, clima organizacional, agotamiento emocional, clima laboral, psicología organizacional.

Abstract

The objective of this study was to analyze the relationship between work stress and organizational climate in the employees of Gildan Villanueva's team 34 during the second quarter of the year 2024. A quantitative approach with a non-experimental and cross-sectional design was used. Through a survey applied to a sample of 30 employees, the levels of work stress and the perception of the organizational climate were measured. The results indicated a significant positive correlation between job stress and organizational climate, with a Pearson's coefficient of $r = .742^{**}$ and a bilateral significance level of 0.01. This suggests that an increase in job stress is associated with a more negative perception of organizational climate. The research highlights the importance of properly managing stressors in the work environment to improve organizational climate, which could have a positive impact on employee performance and well-being. The findings suggest that it is crucial to implement stress prevention and management strategies in work environments to optimize both employee health and organizational efficiency.

Keywords

Work stress, organizational climate, emotional exhaustion, work climate, organizational psychology.



Introducción

El estrés laboral es un fenómeno creciente que impacta de manera negativa tanto en la salud física y mental de los empleados como en el desempeño de las organizaciones. Lazarus y Folkman (1984) definen el estrés como el resultado de la interacción entre el individuo y su entorno laboral, en el que el trabajador evalúa las demandas laborales como abrumadoras y más allá de sus capacidades, afectando su bienestar y su salud. El estrés no solo tiene repercusiones a nivel personal, sino que influye significativamente en la percepción del clima organizacional, lo que afecta la cohesión y el rendimiento dentro del entorno laboral.

El clima organizacional, según Carvajal et al. (2013), es una manifestación de la estructura organizacional que refleja las percepciones subjetivas que los empleados tienen sobre su entorno de trabajo. A medida que los niveles de estrés aumentan, las percepciones negativas sobre el clima organizacional tienden a intensificarse, generando un entorno menos favorable para el trabajo en equipo y el desempeño. El clima organizacional abarca dimensiones como la comunicación, las relaciones interpersonales, el liderazgo y las condiciones laborales, todas ellas afectadas por el estrés acumulado en el lugar de trabajo.

Diversos estudios han abordado esta relación entre estrés laboral y clima organizacional. Bravo y Zuleica (2022) concluyeron que altos niveles de estrés deterioran el clima laboral, afectando de manera negativa la productividad y el ambiente en el que se desempeñan los empleados. Aamodt (2010) sostiene que el estrés laboral puede llevar a una disminución en la motivación, el incremento del ausentismo y una disminución en la calidad del trabajo, además de contribuir al agotamiento emocional, una dimensión clave del síndrome de burnout. Este agotamiento, según Maslach et al. (2001), no solo afecta a nivel emocional, sino que se extiende a las relaciones interpersonales y al clima general de la organización.

En el contexto de Gildan Villanueva, una planta de producción textil en Honduras con más de 2,600 empleados, las condiciones laborales pueden ser altamente demandantes. Estudios como el de Díaz Dávila et al. (2019) en el Hospital Solidaridad

de Chiclayo, Perú, demuestran que un clima organizacional percibido como desfavorable está directamente relacionado con un aumento en los niveles de estrés entre los colaboradores.

La teoría de conservación de los recursos de Hobfoll (1989) señala que las personas tratan de preservar sus recursos personales en situaciones de estrés, y cuando perciben que estos recursos están en peligro, aumenta su sensación de estrés. Esto es especialmente relevante en contextos laborales donde los empleados se ven desbordados por las demandas organizacionales y no encuentran apoyo suficiente por parte de la estructura organizativa.



Metodología

Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo, no experimental y de corte transversal, con el fin de analizar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en el equipo 34 de Gildan Villanueva durante el segundo trimestre de 2024. Se eligió un diseño cuantitativo para medir variables a través de análisis estadísticos. Según Hernández-Sampieri y Mendoza-Torres (2018), este tipo de estudio permite generalizar los resultados obtenidos en una muestra a una población mayor.

El diseño no experimental implicó que no se manipuló ninguna variable, sino que se observó su comportamiento en el entorno natural de los empleados. La recolección de datos fue transversal, ya que se realizó en un único momento, aplicando encuestas a los 30 empleados del equipo 34. Para este estudio, se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que era el equipo disponible para la investigación, representando de manera adecuada las dinámicas laborales de la planta.

El instrumento de recolección de datos fue una encuesta estructurada basada en la escala de Likert, que midió el estrés laboral y el clima organizacional, agotamiento emocional, afrontamiento, tensión física, comunicación, trabajo en equipo, solución de problemas y liderazgo. La encuesta fue validada por expertos y probada en un grupo piloto. El coeficiente Alfa de

Cronbach fue de .740, lo que indicó una confiabilidad aceptable.

Los datos fueron procesados mediante el software SPSS versión 27. Se realizaron análisis descriptivos y se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para evaluar la relación entre las variables. Se consideró un nivel de significancia de 0.01 para garantizar la validez de los resultados.

Resultados

El análisis de los datos recolectados de los 30 empleados del equipo 34 de Gildan Villanueva reveló una correlación significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional. Utilizando el coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo un valor de $r = .742$, lo que indica una correlación positiva media. Este coeficiente muestra que, a medida que aumenta el nivel de estrés laboral en los empleados, su percepción del clima organizacional empeora. El nivel de significancia bilateral de 0.01 refuerza la validez estadística de estos resultados, indicando que la relación observada entre ambas variables.

El coeficiente de determinación ($r^2 = .551$) sugiere que aproximadamente el 55.1% de la variabilidad en la percepción del clima organizacional puede explicarse por los niveles de estrés laboral experimentados por los empleados del equipo 34. Esto implica que los altos niveles de estrés laboral tienen un impacto directo y considerable sobre cómo los empleados perciben el ambiente laboral en Gildan Villanueva.

Estos resultados son coherentes con estudios previos sobre la relación entre estrés laboral y clima organizacional. Bravo y Zuleica (2022) concluyeron que un nivel elevado de estrés laboral tiende a deteriorar el clima organizacional, afectando de manera negativa tanto el ambiente de trabajo como la productividad de los empleados. Asimismo, investigaciones como las de Gárate y Aspajo (2017), enfocadas en entornos

hospitalarios, encontraron que un clima organizacional inestable estaba directamente relacionado con altos niveles de estrés laboral, lo que genera consecuencias negativas para los colaboradores y la organización.

En el presente estudio, el 63.33% de los empleados encuestados reportaron niveles altos de estrés laboral, mientras que un 10% indicó experimentar niveles muy altos de estrés. Estos resultados indican que la mayoría de los empleados del equipo 34 están expuestos a factores estresantes significativos en su entorno laboral, lo cual está afectando su bienestar y, en consecuencia, su percepción del clima organizacional. Solo el 23.3% reportó niveles medios de estrés, lo que sugiere que una minoría de empleados considera que la carga laboral no afecta de manera significativa su estado emocional. Esto refuerza la importancia de abordar el estrés laboral desde una perspectiva organizacional, ya que un manejo inadecuado puede llevar a una percepción más negativa del ambiente de trabajo y a una disminución en el desempeño colectivo.

El clima organizacional también fue evaluado a través de la encuesta. Los resultados mostraron que el 73.33% de los empleados considera que el clima organizacional es muy importante para el desarrollo de sus actividades laborales. Este hallazgo refuerza la idea de que, para los empleados, un buen clima organizacional no solo es un factor de bienestar, sino que influye directamente en su productividad y motivación. Sin embargo, la percepción negativa del clima, impulsada por altos niveles de estrés, afecta la dinámica de trabajo en equipo y la capacidad de resolución de problemas, elementos críticos para el desempeño organizacional.

Estudios como el de Díaz Dávila et al. (2019), que examinaron el clima organizacional en entornos hospitalarios, encontraron resultados similares. Su investigación mostró que un clima organizacional percibido como regular o negativo está asociado a mayores niveles de estrés en los empleados. De manera similar, en este estudio, los empleados que reportaron niveles altos de estrés mostraron una percepción más negativa del clima laboral, lo que indica que el estrés no solo afecta individualmente a los trabajadores, sino que también influye en su capacidad para percibir el entorno como favorable.



Conclusiones

El presente estudio logró dar respuesta al planteamiento del problema, confirmando que existe una relación significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional en el equipo 34 de Gildan Villanueva. Los resultados obtenidos revelan que, a medida que aumenta el estrés laboral, la percepción del clima organizacional se deteriora, lo que afecta directamente el desempeño y bienestar de los empleados. Esto refuerza la importancia de que las organizaciones gestionen activamente los factores que generan estrés, ya que un ambiente laboral positivo no solo mejora la satisfacción de los colaboradores, sino también su rendimiento, retención y salud general.

El estrés laboral es una preocupación significativa dentro de la organización. El 63.33% de los encuestados reporta niveles altos de estrés, mientras que un 10% indicó que experimenta niveles muy altos. Esto está claramente relacionado con las exigencias y la carga de trabajo que enfrentan los empleados en sus actividades diarias. Un 23.3% de los empleados indicó que perciben su nivel de estrés como medio, lo que sugiere que, aunque enfrentan cargas de trabajo considerables, estas no afectan gravemente su estado emocional. Solo un 3.33% de los empleados reporta niveles muy bajos de estrés, lo que implica que una minoría de trabajadores no experimenta un impacto significativo de la carga laboral en su bienestar emocional. Estos datos reflejan la necesidad de implementar estrategias de manejo del estrés en la organización para reducir el impacto negativo sobre los empleados.

Los resultados confirman que el clima organizacional tiene una influencia significativa en el desempeño de los empleados. El 73.33% de los encuestados considera que el clima organizacional es muy importante para la realización de sus tareas, lo que subraya la relevancia de mantener un ambiente laboral positivo para garantizar la eficiencia y satisfacción de los trabajadores. Además, un 16.67% de los empleados también lo considera importante, lo que refuerza aún más la importancia del clima en la dinámica organizacional. Sin embargo, un pequeño porcentaje de los empleados (6.67%) se mostró

neutral respecto al impacto del clima organizacional, mientras que un 3.33% lo considera poco importante. Estos resultados indican que, aunque la mayoría de los empleados valora un clima organizacional positivo, existe una minoría que podría estar menos afectada por estas percepciones.

Los hallazgos de este estudio concuerdan con investigaciones previas que también han señalado la importancia de gestionar adecuadamente el estrés laboral para mejorar el clima organizacional. Según Bravo y Zuleica (2022), un ambiente de trabajo donde los niveles de estrés son altos tiende a perjudicar el clima laboral, afectando de manera directa la productividad y el bienestar de los empleados. Asimismo, Díaz Dávila et al. (2019) demostraron que en contextos donde el clima organizacional se percibe como negativo, los niveles de estrés aumentan, creando un círculo vicioso que impacta negativamente tanto a los individuos como a la organización.



Referencias

- Barreto Osma, D. A., & Salazar Blanco, H. A. (2021). agotamiento emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Universidad y salud*, 23, pp. 30-39. <https://doi.org/https://doi.org/10.22267/rus.212301.211>
- Gárate Aspajo, A. J. (2017). Nivel de estrés laboral y grado de desempeño de los colaboradores del Hospital II - 2 Tarapoto, 2016. Perú. Retrieved Agosto 7, 2024, from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16517>
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). JOB BURNOUT. *Annu. Rev. Psychol*, 52, pp. 379-422. Retrieved Junio 26, 2024, from https://dlwqtxtslxzle7.cloudfront.net/41682779/Job_Burnout20160128-8141-18je454-libre.pdf?1453984574=&response-content-disposition=inlin e%3B+filename%3DJ_OB_B_URNOUT.pdf&Expires=1719449563&Signatur e=cfT7uFf6Z8sh3yfwLgWlr5xsj00LRvCumtRFiAD8NnIF3ljOu7G8t169
- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional* (Vol. 6). (P. Martínez Sosa, & A. Núñez Ramos, Trans.) Retrieved Junio 26, 2024.
- Barradas Alarcón, M. E., Delgadillo Castillo, R., Gutiérrez Serrano, L., Posadas Tello, M. H., García Andrade, J. N., López Gonzáles, J., & Rodríguez, E. D. (2018). Estrés y burnout: Enfermedades en la vida actual. Retrieved Junio 26, 2024.
- Bhattacharyya, E., Sivapalan, S., Md Nordin, S., Hashim, H., Wan
- Ahmad, W. F., & Abdullah, A. (2014). Organizational Communication Climate and Conflict Management: communications megament in a oil and gas company. *Procedia-social and behavioral sciences*, 109, pp. 1046-1058. <https://doi.org/doi:10.1016/j.sbspro.2013.12.587>
- Bravo, P., & Zuleica, N. (2022). Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de una empresa textil, Lima este - 2021. Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de una empresa textil, Lima este - 2021. Lima, Peru : Universidad Cesar Vallejo. Retrieved Junio 24,

2024, from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78234>

Burnet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones, definición, diagnóstico y consecuencias (1 ed.). Retrieved Junio 26, 2024, from <https://corganizacionall.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>

Calveche Moreno, J. P. (2014, Noviembre). Clima organizacional y su incidencia en el trabajo en equipo de la empresa de productos lácteos el Paraíso en la ciudad de Salcedo. Clima organizacional y su incidencia en el trabajo en equipo de la empresa de productos lácteos el Paraíso en la ciudad de Salcedo. Ambato, Ecuador. Retrieved Junio 25, 2024, from <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8419/1/205%20o.e..pdf>

Carvajal, J. C., Delgado Abella, L. E., Forero, E. E., Ferro Vásquez, J., García Rubiano, M., Gómez Rada, C., . . . Vanegas García, M. (2013). Psicología organizacional: perspectiva y avances (Vol. 1). Retrieved Junio 26, 2024.

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (9 ed.). Retrieved Junio 26, 2024. Código de trabajo de Honduras. (2009). Tegucigalpa. Retrieved Agosto 5, 2024.

Díaz Davila, F., Guevara Villegas, S. E., & Vidaurre García, W. E. (2019, Enero-Marzo). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. UCV HACER. Inv. Cult., 8, 31-40. <https://doi.org/https://doi.org/10.18050/RevUCVHACER.v8n1a3>

Fauziah, N., Safiah, O., Syakirarohan, S., & Shukriah, I. (2010). Organizational climate and its influence on organizational commitment. International business & economics research journal, 9, 1-10. Retrieved Junio 25, 2024, from https://dlwqtxtslxzle7.cloudfront.net/7581123/516-2023-1-PB-libre.pdf?1390852307=&response-content-disposition=inline%3B&filename%3DOrganizational_Clima_And_Its_Influence.pdf&Expires=1719364332&Signature=IA0bRTtqD4iaEcJAJsYBsRqMy4HO-oYW512Z-mfQTDLiK-P4r

Gándara Ramos, J. E., Ranjel Mijares, K. I., & Nieto Hipólito, D. M. (2020). Estrés laboral y el síndrome de burnout en empleados de despachos contables de ciudad Juárez. Gelpiat-cuaderno suplementar, 4. Retrieved Junio 26, 2024, from <https://geplat.com/rtep/index.php/tourism/article/view/725>

García Herreo, S., Mariscal-Saldaña, M. Á., López-Pera, E. M., & Quiroz-Flores, M. F. (2016). Influencia de la demanda, control y apoyo social sobre el estrés laboral. Análisis por situación laboral de la V Encuesta Europea sobre condiciones de trabajo. DYNA, 83, pp. 52-60. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15446/dyna.v83n195.47889>

Goleman, D. (1984). A seminal document. En R. Lazarus, & S. Folkman, Stress, appraisal and coping.

Guerrero Barona, E. (2002). modos de afrontamiento de estrés laboral en una muestra de docentes universitarios. Revista Interuniversitaria de Formación del, 43, pp. 93-122. Retrieved Junio 26, 2024, from <https://www.redalyc.org/pdf/274/27404309.pdf>

Guillen del Campo, M. (2013). Clima organizacional en la editorial de ciencias médicas a partir del análisis de sus dos dimensiones. Revista cubana de salud pública, 39, pp. 242-252. Retrieved Junio 25, 2024, from https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rcsp/v39n2/spu06213.pdf

Hernández Mendoza, E., Cereso Resendiz, S., & López Sandoval, M. G. (2007). Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras. Rev. Enferm Inst Mex Seguro, 15, pp. 161-166. Retrieved Junio 26, 2024, from <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriamss/eim-2007/eim073h.pdf>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (1 ed.). Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education. Retrieved Julio 20, 2024.

López Ventura, E., & Rodríguez Monroy, C. (2008). Estudio sobre el liderazgo en los servicios de bomberos de España. ADINGOR, pp. 189-198. Retrieved Junio 26, 2024, from http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2008/BUSINESS_ADMINISTRATION_AND_STRATEGY/189-198.pdf

Mababu Mukiur, R. (2012). el constructo de trabajo emocional y su relación con el síndrome del desgaste profesional. International Journal of Psychology and Psychological Therapy, 12, pp. 219-244. Retrieved Junio 26, 2024, from <https://www.redalyc.org/pdf/560/56023336007.pdf>

Martínez, V. O. (Ed.). (2024). Constitución de la república de Honduras (5 ed.). Honduras: OIM editorial S.A de C.V. Retrieved Agosto 5, 2024. Miembro del sindicato. (2024, Junio). (T. Flores, Interviewer) Palací Descals, F. J. (2005). Psicología de la organización (1 ed.). Retrieved Junio 26, 2024.

Pedrero Pérez, E. J. (2003, Abril 10). Modelo de conservación de los recursos de Hobfoll y su potencial aplicación al tratamiento de drogodependencias PSICOLOGIA.COM. 2003; 7(2) Modelo de conservación de los recursos de Hobfoll y su potencial aplicación al tratamiento de drogodependenci. Psicología.com, 7. Retrieved Agosto 5, 2024, from https://www.researchgate.net/publication/265166210_Modelo_de_conservacion_de_los_recursos_de_Hobfoll_y_su_potencial_aplicacion_al_tratamiento_de_drogodependencias

Perea, A. F. (2016). Incidencia del clima organizacional en el estrés laboral en las empresas agroindustriales. Aneles Científicos, 77, pp.54-62. <https://doi.org/https://doi.org/10.21704/ac.v77i1.477>

Pérez Vallejo, C., & Fernández-Muñoz, J. (2020). Quality of leadership and organizational climate in a sample of Spanish workers. The moderation and mediation effect of recognition and teamwork. International journal of environmental research and public health, 17. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph17010032>

Plátan Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Salud Uninorte, 35, pp. 156-184. Retrieved Junio 26, 2024, from <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/#B4>

Rincón, L. B., & Guarino, L. (2008). física estrés laboral, afrontamiento, sensibilidad emocional y síntomas físicos y psicológicos en médicos venezolanos. Revista colombiana de Psicología, 17, pp. 43-58. Retrieved Junio 26, 2024.

Sánchez Folres de Sánchez, M. S. (2019). Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución pública del Callao. Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución pública del Callao. Lima, Peru. Retrieved Junio 25, 2024, from <https://hdl.handle.net/20.500.14005/8800>

Sánchez, J. M. (2010). Estrés laboral. Hidrogénesis, 8, pp. 55-63. Retrieved Junio 26, 2024.