

Estudio descriptivo-correlacional. Estrés y clima laboral en funcionarios/as de la Delegación Provincial de Biobío

Luis V. Oses Pinto¹

1. Trabajador Social, Licenciado en Trabajo Social, Magister en Psicología E. Diplomado en Neurociencia. Encargado Unidad Gestión y desarrollo de las Personas. Delegación provincial de Biobío Seremi de Salud de la Región del Biobío. Docente AIEP sede Los Ángeles. lopinto365@gmail.com

Fecha de Publicación: 05/09/2024

Palabras Clave:

Estrés Laboral-Clima
Laboral-Carga laboral-
condiciones de trabajo

RESUMEN

El siguiente artículo, describe los resultados del estudio de estrés y clima laboral. Que tiene por objetivo Establecer la relación entre las variables antes mencionadas, de acuerdo con las características sociodemográficas de los/as funcionarios/as de la delegación provincial de Biobío. realizada sobre la correlación entre Clima y estrés laboral en funcionarios/as de la Delegación Provincial de Biobío, de la Seremi de Salud de la Región del Biobío. La metodología utilizada es cuantitativa a nivel descriptivo correlacional. Los instrumentos utilizados para el levantamiento de información corresponden a una escala de clima laboral y una escala de estrés laboral. Entre los resultados obtenidos de la investigación destacan en primer lugar la caracterización socio demográfico de los y las funcionarios/as de la Delegación Provincial.

En segundo lugar, se logró determinar si existe diferencia estadísticamente significativa entre las variables de clima y estrés laboral de acuerdo con el sexo de los/as funcionarios/as de la delegación. En tercer y último lugar se obtuvieron correlaciones significativas entre dimensiones y variables de clima y estrés laboral.

ABSTRACT

Keywords:

Work Stress-Work
Environment-Workload-
Working Conditions

The following article describes the results of the research carried out on the correlation between Climate and work stress in Officials of the Provincial Delegation of Biobío, of the Seremi de Salud of the Biobío Region. The methodology used is quantitative at a correlational descriptive level. The instruments used to collect information correspond to a work environment scale and a work stress scale. Among the results obtained from the research, the socio-demographic characterization of the officials of the Provincial Delegation stands out first.

Secondly, determine if there is a statistically significant difference between the climate and work stress variables according to the sex of the delegation officials. Thirdly and finally, determine if there is a correlation between dimensions and variables of climate and work stress. For which a correlation table between variables was made, using the Rho Spearman test.

Introducción

El estrés y el clima laboral son conceptos que están presentes en el imaginario social en organizaciones, instituciones públicas o privadas.

El estrés laboral son situaciones a los que se encuentran sometidos los/as funcionarios/as nos permite predecir algunas conductas o comportamientos y situaciones laborales. Asumiendo que a niveles altos y sostenidos en el tiempo aumentarán los índices de accidentabilidad, así como también

en las intenciones de rotación, ausentismo, fuerte presencia de licencias médicas y disminución de la productividad (Fernández, 2010).

Por otra parte, el clima laboral según Carlos Paz (en Brancato y Juri, 2011), es la percepción individual del medio ambiente laboral en una organización y la descripción de sus propiedades es muy similar a la percepción y descripción de sus propiedades en una persona.

Tanto el clima como el estrés laboral son factores que inter-

vienen en el desempeño de los/as funcionarios/as públicos, no solo se atribuye a variables intrínsecas de los mismos/as. Sino incorpora múltiples conceptualizaciones que lo vuelven un fenómeno y por sí mismo estructural en la articulación de cualquier organización social con el propósito de alcanzar una meta.

Lo anterior no está exento de aspectos que tienen una directa repercusión en los/as funcionarios que se desempeñan en servicio públicos, como lo es la Delegación provincial de Biobío, de la Seremi de la Salud de la región del mismo nombre.

En consecuencia, el desempeño y rendimiento de los/as funcionarios/as de la Delegación Biobío se relacionan con la variable clima laboral.

Objetivo general

- Establecer la relación entre clima y estrés laboral, de acuerdo con las características sociodemográficas de los/as funcionarios/as de la delegación provincial de Biobío.

Objetivo específico

- Describir estadísticamente las características socio-demográficas de los y las funcionarios/as de la delegación.
- Conocer si existe diferencia estadísticamente significativa entre las variables de clima y estrés laboral en los/as funcionarios/as de la delegación.
- Determinar si existe correlación entre clima y estrés laboral.

Diseño metodológico

La investigación comprende un estudio de carácter cuantitativo descriptivo correlacional; la lógica hipotética es comparar variables y sus variaciones (Morales, 2012).

Cuantitativo, ya que este representa, un conjunto de procesos secuenciales y probatorio. (Hernández, Fernández, & Batista; 2014). En cuanto al tipo de estudio, este es de carácter correlacional, ya que estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado; a veces, únicamente en términos correlaciona-

les, otras en función de la relación causa-efecto. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, Fernández, & Batista; 2014).

Instrumento

El instrumento que se presenta en este informe corresponde a dos escalas:

Escala de clima organizacional compuesta por 13 ítems dentro de 4 factores estructurados, a saber: «liderazgo», entendido como el grado de confianza hacia la figura que ostenta poder formal dentro de su unidad de trabajo; «organización», esto es, el mecanismo mediante el cual la institución ordena y define sus lineamientos, personas y procesos de trabajo para alcanzar los objetivos propuestos; «comunicación», traducida en las formas de expresión en el trato interpersonal; «satisfacción», descrita como el grado de bienestar individual que el sujeto percibe en la relación con su entorno laboral más directo

Escala de estrés laboral con 12 ítems para 4 factores. Los factores definidos son: «sobrecarga de trabajo», referida como la percepción de sobrecarga cuantitativa y cualitativa de trabajo; «fatiga emocional», explicada como el agotamiento emocional del trabajador al relacionarse cotidianamente con personas; «incertidumbre», vista como el grado de desinformación hacia condiciones contractuales que rigen la situación laboral de los funcionarios; y «condiciones de trabajo», interpretada en las carencias logísticas que limitarían dotar de continuidad a la organización interna de la unidad (Cofré et al, 2019).

En cuanto a confiabilidad del instrumento en la aplicación general de la prueba Alfa de Cronbach para el instrumento de clima laboral se obtuvo una puntuación de 0,981. Siendo la confiabilidad categorizada como excelente al ser superior a 0.70.

Finalmente, en la aplicación general de la prueba Alfa de Cronbach para el instrumento de estrés laboral se obtuvo una puntuación de 0,848. Siendo la confiabilidad categorizada como excelente al ser superior a 0.70.

Procedimiento recogida

Tabla 1: Operacionalización de variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO VARIABLE	ESCALA MEDICIÓN
Sociodemográficas	Personales	Sexo Edad	Cualitativa cuantitativa	Nominal Intervalo.
	Institucionales	Estamento Funciones	Cualitativa	nominal
	Liderazgo	Ítem 1,2,3 y 4		
Clima laboral	Organización	Ítem 5,6 y 7	cuantitativa	Ordinal
	Comunicación	Ítem 8,9 y 10		
	Satisfacción	Ítem 11,12 y 13		
Estrés Laboral	Sobrecarga Trabajo	Ítem 1,2 y 3	cuantitativa	Ordinal
	Fatiga Emocional	Ítem 4,5, y 6		
	Incetidumbre	Ítem 7,8 y 9		
	Comunicación	Ítem 10,11 y 12		

Fuente elaboración propia.

La recogida de datos posee 5 etapas, las cuales se explican a continuación:

- Etapa N° 1. Evaluación del proyecto de estudio con el Delegado provincial de Bio Bio.
- Etapa N° 2. Aplicación del instrumento y consentimiento informado a los/as funcionarios/as de la Seremi de Salud, Delegación provincial de Bio Bio.
- Etapa N° 3. Análisis e interpretación de datos.
- Etapa N° 4. Archivar cuestionarios y resultados en papel y digitales.
- Etapa N° 5. Presentación (concejo técnico) informe de resultados

Análisis de datos

Para el presente análisis de datos se utilizará el programa estadístico IBM SPSS Statistics 20. De acuerdo con la metodología de estudio, se desarrolló el análisis desde la lógica estadística descriptiva-correlacional. La aplicación de pruebas de análisis se desarrollará por objetivos.

- Objetivo 1: Análisis exploratorio de datos, por medio de estadísticos descriptivos.
- Objetivo 2: Prueba T para muestras independientes.
- Objetivo 3: Coeficiente de correlación de Rho Spearman.

Población objetivo

Universo: Está compuesto todos/as los/as funcionarios/as de la Delegación provincial de Biobío, Seremi de Salud de la Región del Biobío.

Unidad de análisis: Está compuesta de todos/as los funcionarios/as que se encuentren desarrollando funciones presenciales de género masculino o femenino y también aquellos que no se identifican con la clasificación tradicional de género, constituyendo así la población de interés.

Muestra: Es un subconjunto o parte del universo o población según López (2004) en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas y lógica.

Muestreo: Por conveniencia consiste en la elección por métodos no aleatorios de una muestra cuyas características sean similares a las de la población objetivo. En este tipo de muestreos la representatividad la determina el investigador de modo subjetivo (Casal & Mateu, 2003).

Tamaño de la muestra

$$n = \frac{Ns^2 Z^2}{(N-1)(e^2 + s^2 Z^2)}$$

El tamaño de la muestra está determinado de acuerdo con los siguientes criterios

- Nivel de confianza del 95%.
- 5% de error y máxima variabilidad.
- Tamaño muestra: 58 participantes.

Resultados

Variables sociodemográficas

De acuerdo con el primer objetivo del estudio el cual consiste en escribir estadísticamente las variables sociodemográficas de los y las funcionarios/as de la delegación. Los resultados son los siguientes.

En el estudio participaron 58 funcionarios/as 19 hombres (33%), M= 44 años, DE= 10,3; y 36 Mujeres (62%), M= 42 años, DE 8,9; de los funcionarios/as.

Tabla 2: Distribución participantes por estamento.

Estamento	Frecuencia	Frecuencia %
Administrativo	25	43,1%
Técnico	9	15,5%
Profesional	20	34,5%
N/C	4	6,9%
Total	58	100,0%

Fuente elaboración propia.

Comparación de medias.

De acuerdo con el primer objetivo, el cual consiste en conocer si existe diferencia estadísticamente significativa entre las variables de clima y estrés laboral de acuerdo con el sexo de los/as funcionarios/as de la delegación, realizó una prueba de diferencia de medias, obteniendo los siguientes resultados:

- Clima Laboral, Hombres (M=5.1, DE=1.31, n=19), $t(53) = -0.59, p=0.558, 95\% IC [-0.73, 0.39]$. Mujeres (M=5,27, DE=0.77, n=36).
- Estrés Laboral, Hombres (M=1.49, DE=0.66, n=19), $t(53) = 0.91, p=0.363, 95\% IC [-0.21, 0.64]$. Mujeres (M=1.29, DE=0.82, n=36).

Correlaciones

De acuerdo con el tercer objetivo, que es determinar si existe una correlación estadísticamente significativa entre dimensiones y variables de clima y estrés laboral.

Se realizó una tabla (pagina siguiente) de correlación entre variables, mediante la prueba Rho Spearman, relacionando variables Estrés y Clima Laboral. Encontrando correlaciones lineales significativas inversas o negativas.

Conclusiones

Las conclusiones que se pueden inferir del estudio son las siguientes:

Relacionando estos resultados o la distribución en el estudio, estos concuerdan con el tradicional y patriarcal imaginario social que indica que las mujeres deben ocuparse en carreras relacionadas con el cuidado y la salud de las personas que son los papeles asociados a lo femenino, mientras que construir, reparar, etc., se consideran trabajos masculinos (Zuleta y Guil, 2018).

De acuerdo con la diferencia estadística entre los resultados en las escalas de Clima y estrés laboral de hombres y mujeres de la Delegación provincial de Biobío. Se puede concluir que la varianza no es igual, pero no existe diferencia significativa entre las medias o promedios.

Se observa una correlación significativa indirecta entre variables de estrés laboral en su dimensión sobre carga de trabajo entendida según Cosar, como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador/a a lo

Tabla 3: Correlaciones.

	CLIMA LABORAL					
ESTRÉS LABORAL	La jefatura reconoce cuando hay un buen desempeño mostrado en el trabajo	Siento que mi jefatura escucha mis inquietudes cuando lo necesito	Confío en que mi jefatura me respaldará frente a acusaciones de terceros	Existe una distribución equilibrada de la carga laboral entre el personal	En mi lugar de trabajo se organizan las funciones de todos con anticipación	Cuento con la información actualizada de los procesos de trabajo
La carga de trabajo limita mis capacidades y afecta mi desempeño		-0,383, $p=0,03$	-0,420, $p=0,03$	0,282, $p=0,01$		
Simplemente tengo más trabajo que hacer que el que puedo realizar durante un día normal	-0,441, $p=0,01$			-0,383, $p=0,03$	-0,397, $p=0,02$	
Debo realizar innumerables funciones al mismo tiempo que escapan a mi control	-0,427, $p=0,01$		-0,417, $p=0,01$	-0,367, $p=0,00$		
Me estresa no contar con los materiales y herramientas adecuados para desempeñarme laboralmente		-0,492, $p=0,00$		-0,369, $p=0,04$	-0,390, $p=0,01$	
Me inquieta no conocer las nuevas implementaciones que se realizan en mi unidad			-0,518, $p=0,00$	-0,514, $p=0,00$	-0,488, $p=0,00$	-0,524, $p=0,00$

Fuente Elaboración propia.

largo de su jornada laboral (1987) y clima laboral de acuerdo con Clerc et al, en su dimensión de liderazgo o la capacidad de influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras personas, por medio de su habilidad de orientarlos y convencerlos para que ejecuten, con entusiasmo(2006).

Además, se observa una correlación significativa indirecta entre variables de estrés laboral en su dimensión Condiciones de trabajo que, de acuerdo con Herzberg (en Martínez et al, 2013). Las condiciones de trabajo son concebidas como el conjunto de circunstancias y características materiales, ecológicas, económicas, políticas, organizacionales, entre otras, a través de las cuales se efectúan las relaciones laborales. Este escenario repercute no solo en la calidad misma del trabajo, sino también en el bienestar, la salud, la seguridad y la motivación y considera la retribución, el ambiente físico de trabajo y la seguridad laboral son factores de higiene, los cuales hacen referencia al contexto en el que se desarrolla el trabajo y las condiciones que lo rodean. Clima laboral en sus dimensiones de Liderazgo, anteriormente descrita y organización del trabajo, variable que según Heydebrand (en Vargas, 2012), son un sistema de variables estructurales y propone seis dimensiones o variables para categorizarlas: Tamaño de la fuerza de trabajo; Objeto de trabajo; Medios de trabajo División del trabajo, Control de trabajo y Propiedad y control.

De acuerdo Castro et al, la satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados; esas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores

específicos tales como los salarios, la supervisión, la constancia del empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución rápida de los motivos de queja, el tratamiento justo (2009).

Finalmente se puede incluir la variable de la motivación. Herzberg señala que existen factores de motivación intrínsecos y extrínsecos relacionados con el trabajo hacia la satisfacción laboral, tales como los logros y reconocimientos recibidos por su desempeño, las relaciones satisfactorias con sus compañeros, la responsabilidad en el trabajo y el salario. (Castro et al, 2009)

Referencias

- Almudéver Campo, L., & Pérez Jordan, I. (2019). La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral. *Ene*, 13(1).
- Brancato, B., & Juri, F. (2011). ¿Puede influir el clima laboral en la productividad? Universidad Nacional de Cuyo, Facultad de Ciencias Económicas, Mendoza. Recuperado el, 17.
- Castro, M. G. A., Padilla, J. M. C., & Ramírez, S. M. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 14(1), 105-118.
- Clerc, J., Saldivia, A., & Serrano, M. (2006). Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral. Osorno, Chile.

- Cofré, J. P. F., Alonso, D. L., & Ramírez, A. L. (2019). Validación de dos instrumentos psicométricos para medir clima y estrés laboral en un establecimiento de salud de alta complejidad en Santiago de Chile. *revista chilena de la administración del estado*.
- Cosar, R. C. (1987). NTP 177: La carga física de trabajo: definición y evaluación.
- Ferrada, S., Urso, A., Riffo, C., Sánchez, H., & Villamizar, G. (2005). Relación entre carga laboral e incidentes en una unidad de cuidados intensivos polivalente. *Rev. chil. med. intensiv*, 87-90.
- Martínez Buelvas, L., Oviedo-Trespalacios, O., & Luna Amaya, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Revista Salud Uninorte*, 29(3), 542-560.
- Oblitas, G. I. A. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión en el tercer milenio*, 23(46), 89-98.
- Vargas Téllez, J. A. (2012). Organización del trabajo y satisfacción laboral: un estudio de caso en la industria del calzado. *Nova scientia*, 4(7), 172-204.
- Zuleta, A., & Guil Bozal, A. (2018). Las mujeres en las ingenierías y las "ciencias duras". In *Investigación y género. Reflexiones desde la investigación para avanzar en igualdad: VII Congreso Universitario Internacional Investigación y Género (2018)*, p 865-871. SIEMUS (Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Universidad de Sevilla).

Para citar este artículo:

Oses, L. (2024). Estudio descriptivo-correlacional. Estrés y clima laboral en funcionarios/as de la Delegación Provincial de Biobío. *Revista Electrónica de Trabajo Social*, (29), 21-25.