

**CORRELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN PYMES DE RÍO
CUARTO**
**CORRELATION BETWEEN WORK STRESS AND ORGANIZATIONAL CLIMATE IN SMEs
FROM RÍO CUARTO**

César E. Soler esoler@eco.unrc.edu.ar

Nelly C. Bongiovanni cbongiovanni@fce.unrc.edu.ar

Universidad Nacional de Río Cuarto

Artículo científico

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo correlacionar en las pequeñas y medianas empresas de Río Cuarto, el estrés laboral con el clima organizacional.

A efectos de medir las variables intervinientes en la relación estrés laboral-clima organizacional, se elaboró un instrumento de recolección de datos que permitió recabar los niveles de estrés, mientras que para medir el clima organizacional percibido por los empleados se adaptó el instrumento de medición WES (*Work Environment Scale*).

Los instrumentos de observación fueron aplicados a una muestra de 293 empleados pertenecientes a 261 empresas elegidas al azar con características de PYMES en el sector industrial y de servicios. El muestreo de empleados dentro de cada empresa se hizo por cuotas. Para el análisis estadístico de la correlación de las variables en estudio, se calculó el coeficiente de correlación de Pearson utilizando el software SPSS, dando como resultado una correlación negativa moderada ($r = -0,386$ con una $p = 0,01$).

Los resultados obtenidos del trabajo de campo permiten concluir que el estrés de los trabajadores disminuye a medida que mejora el clima organizacional.

Abstract

The objective of this work is to correlate work stress with the organizational climate in small and medium-sized companies in Río Cuarto.

To measure the variables involved in the work stress-organizational climate relationship, a data collection instrument was developed that allowed the collection of stress levels, while the WES measurement instrument was adapted to measure the organizational climate perceived by employees. (Work Environment Scale).

The observation instruments were applied to a sample of 293 employees belonging to 261 randomly chosen companies with characteristics of SMEs in the industrial and service sectors. The sampling of employees within each company was done by quotas. For the statistical analysis of the correlation of the variables under study, the Pearson correlation coefficient was calculated using the SPSS software, resulting in a moderate negative correlation ($r = -0.386$ with $p = 0.01$).

The results obtained from the field work allow us to conclude that the stress of the workers decreases as the organizational climate improves.

Palabras claves: Administración de personal. Correlación. Estrés laboral. Clima organizacional. PYMES.

Keywords: Staff Administration. Correlation. Work stress. Organizational climate. SMEs.

Introducción

Las organizaciones, que en nuestro ámbito regional tienen mayoritariamente características PYMES, juegan un rol importante en el proceso de construcción social de la región haciendo que la actividad económica sea sustentable y creciente. Un factor importante para su desarrollo es considerar permanentemente en sus políticas la calidad de vida de los empleados en su ámbito de trabajo.

El mundo actual involucra un contexto turbulento en donde los cambios son de ritmo vertiginoso, con vida acelerada, mayor demanda de competencias y especialización, permanente reformulación de metas y estrategias en el marco de cambios tecnológicos entre otros aspectos (Chiavenato, 1994: 390-396). Este entorno implica una cultura de cambio que exige a las personas mayor grado de autonomía, flexibilidad, iniciativa, seguridad en sí mismas y capacidad para adaptarse a situaciones nuevas, debiendo enfrentar cotidianamente contrariedades que propician situaciones de estrés y sus posibles consecuencias tanto para las organizaciones donde trabajan como para ellas mismas, generando accidentes laborales, ineficiencia, enfermedades y problemas de conducta (Hindle, 1998: 6).

Davis y Newstrom (2000:461-462) definen el estrés como *“el término genérico que se aplica a las presiones que la gente experimenta en la vida”* y agregan que *“La presencia del estrés en el trabajo es prácticamente inevitable en muchas labores”*, afecta de manera variable a los individuos, pero cuando se vuelve excesivo puede llegar a dañar la salud de los trabajadores, como a bajar el rendimiento en el desempeño de las tareas.

Otros autores hablan de “Tensión” cuando se aborda la problemática relacionada con las presiones dentro y fuera del ámbito laboral. Fred Luthans (2008: 246-270) dice que los estresores pueden ser extra organizacionales, organizacionales, grupales e individuales y su conjunción desencadena la tensión laboral que puede ocasionar situaciones de conflicto; el autor considera además que generalmente se ve a la tensión laboral en términos negativos, por sus efectos no deseados en el individuo (distrés o estrés negativo), pero rescata el aspecto positivo de la tensión (eustrés) cuando las presiones son percibidas como desafíos que motivan y mejoran el desempeño. Por su parte Robbins (1999: 653) define el estrés como *“una condición dinámica donde el individuo se enfrenta a una oportunidad, una limitación o una demanda relacionada con sus deseos y cuyo resultado percibe como incierto e importante a la vez”*.

En su etapa inicial el estrés (eustrés) puede dinamizar la actividad del individuo provocando un proceso de incremento de atención, memoria, activación fisiológica, rendimiento, etc., que incrementa su productividad. Sin embargo, cuando este proceso de

activación es muy intenso o perdura en el tiempo (distrés o estrés negativo), los recursos se agotan y llega el cansancio, con la consecuente pérdida de rendimiento.

Los problemas emocionales o psicológicos que aparecen en las personas como resultado del excesivo estrés adverso, ya sean temporales o permanentes, pueden dañar el rendimiento laboral de los trabajadores porque aumenta el ausentismo, los problemas de salud, la fatiga, el desgano. Las consecuencias negativas del estrés son múltiples, afectan la salud provocando trastornos fisiológicos, psicológicos y emocionales, a la vez que ocasiona un deterioro cognitivo y bajo rendimiento en el desarrollo de las tareas (Merín, Cano Vindel y Tobal, 1995: 113-130).

Según Davis y Newstrom (2000; 462) cuando la tensión se acumula puede ser la responsable de trastornos psicofísicos tales como presión arterial, úlceras gástricas, dolor de espalda, enfermedades del corazón, insomnio, accidentes, incapacidad sexual, dolores de cabeza crónicos, obesidad, tabaquismo, nerviosismo, despersonalización en el lugar de trabajo y depresión, entre otros síntomas.

En las organizaciones el estrés laboral aparece como consecuencia de la sobrecarga cualitativa o la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, en esas situaciones el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral, entre las que se destacan: insatisfacción laboral, apatía por el trabajo, disminución en el rendimiento y dificultades en las relaciones interpersonales (Davis y Newstrom, 2000; 466-468).

Hellriegel, Slocum y Woodman (1999: 203-204) enumeran como fuentes de estrés en el trabajo los siguientes factores: carga de trabajo, condiciones del empleo, conflicto y ambigüedad de funciones, desarrollo de la carrera profesional, relaciones interpersonales, comportamiento agresivo y conflicto entre el trabajo y otras funciones. Cuando se refieren a los comportamientos agresivos señalan que en el ambiente de trabajo se suelen adoptar formas violentas en las relaciones e incluso situaciones de acoso sexual que impactan negativamente en el clima laboral incorporando el temor y la agresividad.

En la misma línea, Franklin y Krieger (2011: 489) enuncian las siguientes causales de estrés laboral: exceso de trabajo y tiempos de entrega muy apremiantes, liderazgo ineficaz para supervisar el desarrollo de las tareas, clima de trabajo hostil-agresivo, conflicto y confusión en el desempeño de los roles, incongruencias entre los valores y normas organizacionales y/o los grupales e individuales, cualquier cambio organizacional de importancia y sentimientos de frustración o desilusión en relación con la actividad a desempeñar; estos factores se pueden presentar con distintas combinaciones, inevitablemente la presencia de climas hostiles son un componente importante en la elevación de los niveles de estrés de la fuerza laboral.

Chiavenato (1994:62) explica que el nombre de “Clima organizacional” se da “*al ambiente existente entre los miembros de la organización, el cual está íntimamente ligado con la motivación de los empleados. Cuando tienen una gran motivación se eleva el clima motivacional y se establecen relaciones satisfactorias de animación, interés, colaboración, etc.*”, esto es que la influencia de la motivación puede manifestarse positivamente con relaciones de interés por el trabajo. A la vez el autor dice que “*cuando la motivación es escasa, ya sea por frustración o por impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiene a disminuir*”, como forma negativa cuando la motivación es escasa, da lugar a la depresión, apatía, desinterés, etc.

El clima organizacional se refiere al ambiente interno total de una empresa, siendo una propiedad de cada organización. El clima laboral hace referencia a la relación entre trabajadores de igual nivel como así también a la relación entre superiores y subordinados.

Según Robbins (1994: 417), los ambientes dinámicos e inciertos, típicos de las reestructuraciones, jubilaciones forzadas y suspensiones masivas (situaciones que por distintos motivos a las de los Estados Unidos, históricamente también tenemos antecedentes en nuestro país) ocasionan sobrecarga de trabajo, tensiones y cansancio propios del estrés.

El supuesto de que existe una relación recíproca entre el estrés en el trabajo y el clima organizacional, es lo que motivó la realización del presente estudio empírico.

Objetivo

El objeto de estudio de esta investigación es analizar la relación existente entre *el Clima organizacional y el Estrés laboral* en las PYMES del sector industrial y de servicios de Río Cuarto. Este objetivo, queda justificado en virtud de que se considera que uno de los aspectos para mejorar la funcionalidad eficiente de las empresas, es el desarrollo de climas organizacionales favorables. El trabajo en un clima adecuado, favorece una actitud de mayor compromiso con la excelencia y la calidad final en los productos o servicios que se comercializan, con el consiguiente impacto en la actividad productiva.

Métodos

A efectos de medir el grado de correlación de las variables intervinientes en la relación *Estrés laboral-Clima organizacional* se tomó una matriz de datos existente en nuestros archivos, correspondiente a un trabajo de campo realizado durante el segundo semestre del año 2004. En dicha oportunidad se realizó una encuesta utilizando un formulario que se aplicó a una muestra de empresas tomadas al azar del padrón Municipal. Posteriormente se

procesaron los datos realizando un análisis estadístico de correlación entre las variables Estrés laboral y Clima organizacional percibido por los empleados.

Población en estudio

La población objeto de estudio en ésta investigación es: las Empresas de Río Cuarto del sector Industrial y de Servicios (Financieros y No financieros) con las características de PYMES (pequeñas y medianas empresas).

Las empresas usadas como unidades de análisis, se tomaron del Padrón Municipal de Contribución a los Ingresos Brutos derivados de las actividades de Comercio e Industria, que se encuadran en las ramas de actividad antes indicadas y que están nombradas en la ordenanza 360/00 del Consejo Deliberante de la ciudad de Río Cuarto.

Diseño de la muestra

Sobre una población de 4.310 empresas que figuraban en el Padrón Municipal, se seleccionó una muestra al azar de 261 empresas con un nivel de confianza del 95 % y un error del 6 % considerando un universo finito (Soler, 2009:134-135).

Sobre las 261 empresas seleccionadas para la muestra se realizaron 293 encuestas, tomando como unidades de observación a los empleados de las mismas, haciendo dentro de cada una de ellas un muestreo por cuotas (Soler, 2009:139) en las que se solicitó la respuesta de uno de cada diez de sus trabajadores, elegido por el encuestador.

Variables medidas

El Estrés laboral se midió evaluando sus síntomas y es la variable dependiente.

El Clima organizacional se midió evaluando sus dimensiones según la escala WES (Work Environment Scale) (Moos R.H. et al., 1981) y es la variable independiente.

Confección del instrumento: el formulario para la encuesta

Para la recolección de datos se diseñó un formulario utilizando variables categóricas en su mayoría, valiéndose de preguntas cerradas con alternativas de selección forzada en cuatro secciones identificadas con las letras A, B, C y D, que se detallan a continuación: bloque A) Datos del entrevistado, bloque B) Apreciaciones del entrevistado respecto del Clima organizacional y el Estrés laboral, bloque C) Frases relacionadas con el Clima organizacional, en donde se debía contestar por SI o No respecto de la veracidad en su situación de trabajo y bloque D) Frecuencia con que detecta distintos síntomas de Estrés laboral.

A. Datos del entrevistado:

Se relevaron datos biográficos: sexo, estado civil, edad, estudios, antigüedad en el puesto, tarea (genérica), horas trabajadas, turnos y situación laboral.

B. Apreciaciones del entrevistado respecto del Clima organizacional y el Estrés laboral:

Se solicitó que el entrevistado evalúe el Clima organizacional percibido en una escala de 0 a 10, donde cero es muy malo y diez es excelente. Además, se evaluó el grado de Estrés laboral percibido, también en una escala de 0 a 10, donde cero es sin estrés y diez es muy estresado, a la vez se preguntó, si consideraba que el estrés influía en su trabajo (con respuesta SI o NO).

C. Frases relacionadas con el clima organizacional:

Se adaptó el instrumento de medición del WES que en su versión original contiene 90 preguntas, que los empleados deben contestar Verdadero/Falso, para medir el clima organizacional considerando tres dimensiones principales (Relaciones, Autorealización y Estabilidad/Cambio) compuestas en su conjunto por diez subdimensiones. El instrumento adaptado mantuvo el criterio de WES conteniendo 40 afirmaciones en total, relevando cada subdimensión con cuatro frases que los empleados debían responder sobre su veracidad o no (con respuesta SI o NO), agrupadas como se describe a continuación:

Las dimensiones del WES son las siguientes:

1. Relaciones:

Esta dimensión evalúa el nivel de compromiso que tienen los empleados con su trabajo y el grado de apoyo a las buenas relaciones que reciben por parte de la dirección. Las subdimensiones consideradas en esta dimensión son las siguientes:

Implicación (IM): grado en que los empleados se preocupan por su actividad y se entregan a ella. Cohesión (CO): grado en que los empleados se ayudan entre sí y se muestran amables con sus compañeros.

Apoyo (AP): grado en que los jefes animan y ayudan al personal para crear un buen clima laboral.

2. Autorrealización:

Esta dimensión evalúa el grado en que se estimula a los empleados a tomar decisiones; rescata la importancia de la planificación y eficiencia en la ejecución de las tareas y de que manera influyen las presiones laborales en el Clima organizacional. Las subdimensiones consideradas en esta dimensión son las siguientes:

Autonomía (AU): grado en que se anima a los empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias.

Organización (OR): grado en que se valora una buena planificación, eficiencia y terminación de la tarea.

Presión (PR): grado en que la urgencia o la presión del trabajo domina el ambiente laboral.

3. Estabilidad y/o Cambio:

Esta dimensión evalúa el grado de volatilidad de la normativa; el control de cumplimiento por parte de los supervisores; los cambios en el diseño de la tarea y la adecuación de la infraestructura para el desarrollo de la misma. Las subdimensiones consideradas en esta dimensión son las siguientes:

Claridad (CL): grado en que se conocen las expectativas de las tareas diarias, y se explican las reglas y planes para el trabajo.

Control (CN): grado en que los jefes utilizan las reglas y presiones para tener controlados a los empleados.

Innovación (IN): grado en que se enfatiza la variedad, el cambio y los nuevos enfoques.

Comodidad (CE): grado en que el ambiente físico contribuye a crear un ambiente laboral agradable.

D. Frecuencia con que detecta distintos síntomas de Estrés laboral:

Para medir el estrés se confeccionó un instrumento con 25 afirmaciones, considerando los síntomas más frecuentes conocidos, con respuestas respecto a la frecuencia de aparición de los mismos en una escala ordinal con las siguientes categorías: nunca, a veces, con frecuencia y siempre, siguiendo la manera indicada por Tim Hindle (1998: 16).

Los síntomas observados fueron:

1. Cansancio
2. Insatisfacción
3. Tristeza sin motivos aparentes
4. Olvido de compromisos
5. Irritabilidad
6. Retracción, reservándose sus problemas
7. Insomnio.

Trabajo de campo, recolección y procesamiento de datos

Los encuestadores trabajaron con hojas de ruta diseñadas considerando la distribución geográfica de las empresas seleccionadas a partir del domicilio declarado en el padrón municipal. Cuando había referencias de su traslado, se dirigían al nuevo domicilio hasta localizarlas o descartarlas si tenían informes de su cierre.

Se diseñó la matriz de datos y se implementó utilizando como soporte técnico el software SPSS.

Luego de la recolección de las encuestas, se procedió a la edición efectuando la revisión y el control aleatorio del trabajo de campo y de las respuestas, posteriormente se realizó la codificación y carga de la matriz de datos.

El proceso de computación se dividió en tres etapas, la primera consistió en un análisis de consistencia y congruencia de datos, verificando que no existieran datos fuera de rango y a la vez que fueran coherentes entre sí. Posteriormente en la segunda etapa se procedió a la estimación del Clima organizacional y Estrés laboral a partir de las mediciones realizadas sobre las subdimensiones de cada una de las variables. Para el cálculo de los valores de las variables se utilizaron respectivos constructos lineales con las subdimensiones medidas. Finalmente se realizó el análisis de la correlación evaluando el coeficiente de Pearson entre el Estrés laboral y el Clima organizacional percibido por los empleados.

La puntuación para evaluar el Clima organizacional según la escala WES se calculó, contabilizando las puntuaciones directas (PD) en cada subdimensión, según el constructo que establece dicha escala para cada una de las mismas, otorgando luego la puntuación total a la variable, finalmente esta puntuación se normalizó en la escala de 0 a 10, a efectos de poder correlacionar con el estrés medido en los empleados expresado también en escala de 0 a 10.

Para calcular la puntuación del Estrés laboral se siguió un procedimiento similar al empleado para el cálculo del Clima Laboral, normalizando la puntuación en la escala de 0 a 10.

Resultados

Para el Análisis Estadístico se procedió a correlacionar las variables de Estrés y Clima organizacional, medidas por los instrumentos preparados a tales efectos sobre las 293 encuestas realizadas en la muestra seleccionada.

A efectos de controlar y evaluar el comportamiento global de las variables, se confeccionó una estadística descriptiva de las variables Clima percibido por los entrevistados, Clima medido por el instrumento WES, Estrés percibido por los entrevistados y Estrés medido por el instrumento cuyos valores se muestran en la Tabla 1.

	Empleados	Media	Desvío Estándar
Clima percibido	290	7,9	1,72
Clima medido WES	180	6,2	1,55
Estrés percibido	283	5,5	2,47
Nivel de Estrés medido	290	1,7	1,27

Tabla 1: Estadística descriptiva de las variables medidas

Como se observa en la Tabla 1, lamentablemente en muchas entrevistas no se pudo evaluar el clima WES por no poder medir algunas dimensiones de la variable, dado que los entrevistados no respondieron las preguntas.

En la Tabla 1 se puede ver que el clima percibido (7,9) por los entrevistados es ligeramente mayor que el clima medido por el instrumento (6,2), manteniendo los histogramas una forma similar. Esto es natural ya que la percepción subjetiva puede ser más optimista que la medida por el instrumento. No ocurre lo mismo con las variables de estrés percibido y estrés medido, mirando los resultados se puede ver que los valores de estrés percibidos (5,5) son mucho mayores que los medidos por el instrumento (1,7) con unos histogramas bastante diferentes, esto puede ser explicado, ya que el estrés percibido es subjetivo e interno a las personas, en cambio el clima organizacional es observado por las personas. Consultados los empleados acerca de que si pensaban que el Clima laboral influía en el nivel de estrés el 99% contestó afirmativamente.

En la Tabla 2 se expone la matriz de correlaciones entre las variables en estudio. Las correlaciones de Pearson se muestran en la primera fila de la Tabla 2, mientras que en la segunda fila figuran la cantidad de pares (N) considerados para el cálculo de las mismas. Todas las correlaciones resultaron altamente significativas ($p=0,01$), excepto la relación entre el Clima laboral con el Estrés laboral percibidos subjetivamente.

Observando las correlaciones se puede corroborar la bondad de los instrumentos de medición, la correlación de la variable Clima medido con el Clima percibido obtuvo una sustancial correlación de Pearson de 0,476 altamente significativa ($p = 0,01$), por lo que el instrumento WES es válido para medir el clima organizacional. Por su parte el nivel de Estrés medido está en concordancia con el Estrés percibido con una correlación moderada de 0,376 también altamente significativa, siendo también válido el instrumento para medir el Estrés laboral.

	Clima percibido	Clima WES	Estrés percibido	Nivel de Estrés
Clima percibido N	1 290	0,476(**) 178	-0,052 282	-0,227(**) 287
Clima medido WES N		1 180	-0,208(**) 174	-0,386(**) 179
Estrés percibido N			1 283	0,376(**) 280
Nivel de Estrés N				1 290

Tabla 2: Matriz de Correlaciones de Pearson

** Indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de correlación de Pearson para la relación entre el nivel de Estrés laboral medido y el Clima organizacional medido por WES indica una correlación moderada de -0,386

altamente significativa ($p = 0,01$). El signo negativo muestra que el estrés disminuye a medida que mejora el clima organizacional.

La correlación de los datos brutos respalda la correlación de Pearson entre el Estrés laboral y el Clima organizacional medido por WES como puede observarse en la Figura 1, en este gráfico se ve claramente que el Estrés laboral medido disminuye a medida que aumenta el Clima organizacional medido por WES.

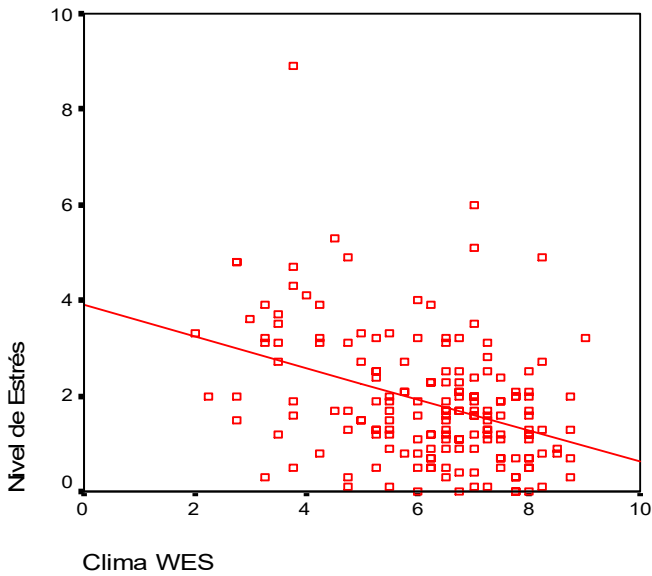


Figura 1: Relación entre el Nivel de estrés y el Clima laboral medido WES

Es interesante estudiar también la relación entre las subdimensiones del Clima laboral medido por WES y el Estrés laboral. En la Tabla 3 se pueden ver los coeficientes de correlación de Pearson respectivos. Todas las subdimensiones tienen una correlación negativa que indican que el estrés disminuye a medida que mejoran las subdimensiones del clima organizacional.

IM	CO	AP	AU	OR
-0,431**	-0,103	-0,429**	-0,216**	-0,311**
255	225	226	230	235

PR	CL	CN	IN	CE
-0,109	-0,311**	-0,097	-0,169**	-0,207**
262	238	236	250	274

Tabla 3: Correlaciones entre las subdimensiones del Clima WES con Estrés

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 3 se puede observar que las mejores correlaciones de Pearson se obtienen con las subdimensiones IM (implicación $r=-0,431$), AP (apoyo $r=-0,429$), OR (organización $r=-0,311$), CL (claridad $r=-0,311$). Esto significa que las mayores contribuciones en la organización para bajar el estrés provienen del grado de involucramiento de los empleados en la tarea, la intervención de los jefes para favorecer el buen clima, una buena planificación como una forma de disminuir los imprevistos y la claridad de las reglas para trabajar. Curiosamente no marcan relación con el estrés las subdimensiones CO (cohesión entre el grupo), PR (presión de la tarea), CN (control de los jefes) e IN (innovación en los procesos) que presentan correlaciones muy bajas.

En la Tabla 4 se muestra una estadística descriptiva para todas la subdimensiones donde se puede apreciar claramente que los promedios de nivel de estrés obtenidos por clases para el Clima laboral WES, disminuyen a medida que mejora el clima laboral con excepción de la CO (cohesión) que tiene un comportamiento irregular.

Clima	IM	CO	AP	AU	OR
0,0	3,6	1,6	4,0	3,2	2,7
2,5	2,3	2,1	2,3	1,9	2,4
5,0	2,1	1,9	2,2	1,9	2,5
7,5	1,6	1,5	2,0	1,6	1,8
10,0	1,3	1,9	1,4	1,6	1,4

PR	CL	CN	IN	CE
2,3	2,7	2,5	2,2	3,0
2,0	2,4	2,2	2,2	2,6
1,7	1,9	1,6	1,4	1,9
1,7	1,5	1,6	1,7	1,5
1,7	1,6	2,0	1,6	1,7

Tabla 4: Promedios de Nivel de estrés por intervalos de clase de Clima WES

En el gráfico de la Figura 2 se puede apreciar claramente, que los niveles de estrés disminuyen a medida que mejora el clima laboral y tienen un comportamiento similar en todas las subdimensiones del Clima laboral medido por WES.

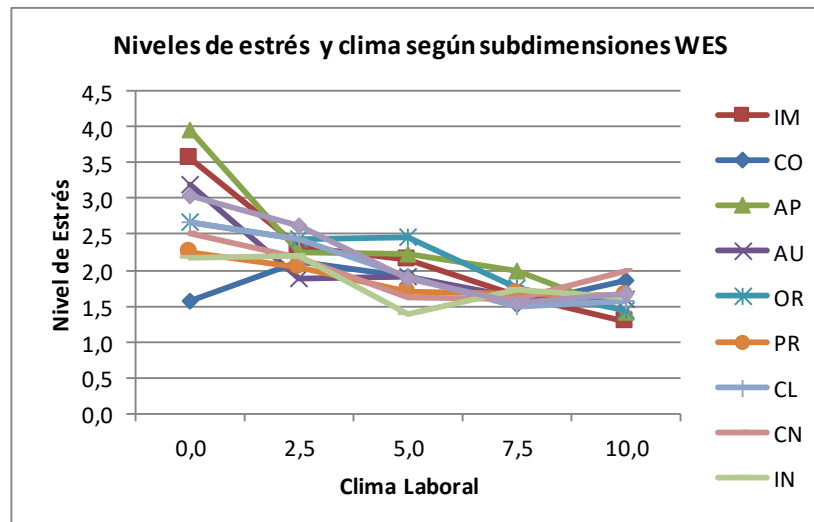


Figura 2: Niveles promedio de Estrés Laboral en relación con las subdimensiones WES

Discusión

Si bien tanto los niveles de estrés percibidos como los medidos son relativamente bajos (estrés percibido: $5,5 \pm 2,47$, estrés medido: $1,7 \pm 1,27$), los valores muestran que el estrés es inevitable especialmente en el sector de industria y de servicios, como afirman Davis y Newstrom (2000:461-462) que *“La presencia del estrés en el trabajo es prácticamente inevitable en muchas labores”*.

La correlación de Pearson obtenida ($r = -0,386$ con una $p = 0,01$) entre el Estrés laboral medido de los trabajadores y el Clima organizacional indican que el Clima en el trabajo como una propiedad del ambiente, puede ser causal del estrés como lo señalan Hellriegel, Slocum y Woodman (1999: 203-204) y Franklin E. y Krieger (2011: 489), sin embargo, para una mejor aproximación de esta afirmación deberían emprenderse estudios específicos a efectos de comprobar la causalidad.

El signo negativo de la correlación confirma las observaciones de Chiavenato (1994:62) en relación con la disminución del interés, estado de ánimo y motivación de los empleados cuando el clima organizacional desmejora.

La correlación de Pearson obtenida del cruce del estrés con la subdimensión IM (implicación $r = -0,431$) que tiene en cuenta el grado de involucramiento de los empleados en la tarea, está en concordancia con Chiavenato (1994:62) que afirma que en el buen clima organizacional hay mayor interés por el trabajo.

Las correlaciones de Pearson obtenidas del cruce del estrés con las subdimensiones AP (apoyo $r = -0,429$), OR (organización $r = -0,311$), CL (claridad $r = -0,311$), concuerdan con la

influencia del liderazgo y los factores organizacionales en el estrés enunciados por Franklin y Krieger (2011: 489).

Conclusiones

En virtud de los resultados obtenidos del trabajo de campo, se puede concluir que en las PYMES de Río Cuarto del sector industrial y de servicios, el Estrés laboral de los trabajadores disminuye a medida que mejora el Clima organizacional.

Los aspectos más relevantes del Clima organizacional que deberían tener en cuenta los directivos de las organizaciones, son alentar el grado de involucramiento de los empleados en la tarea, la intervención de los jefes para mantener un buen clima, procurar siempre una buena planificación como una forma de disminuir los imprevistos y sobre todo fijar claramente las reglas para trabajar.

Bibliografía consultada

- CHIAVENATO, I. (1994). Administración de recursos Humanos. Segunda edición. México, DF: Editorial Mc Graw Hill.
- DAVIS, K. y NEWSTROM, J.W. (2000). Comportamiento Humano en el trabajo. Décima edición. México, DF: Editorial Mc Graw Hill.
- FRANKLIN E.B. y KRIEGER M. (2011). Comportamiento organizacional. Enfoques para américa latina. México: Pearson Educación.
- HELLRIEGEL, D.; SLOCUM, J.W. y WOODMAN, R.W. (1999). Comportamiento organizacional. Octava edición. México: Editorial Thomson S.A.
- HINDLE, Tim. (1998). El estrés bajo mínimos. Barcelona: Editorial Grijalbo.
- LUTHANS, F. (2008). Comportamiento organizacional. Undécima edición. México, DF: Editorial Mc Graw Hill.
- MERÍN REIG, J.; CANO VINDEL, A. y TOBAL, M.J.J. (1995). El estrés laboral: Bases teóricas y marco de intervención. Revista Ansiedad y Estrés, 1(2-3), SEAS.
- MOOS, R. H.; MOOS, B.S. & TRICKETT, E.J. (1981) Work Environment Scale manual. Palo Alto, C.A. Consulting Psychologists Press.
- ROBBINS S.P. (1999). Comportamiento Organizacional. Conceptos, Controversias y Aplicaciones. Sexta edición. México: Prentice Hall.
- ROBBINS, S.P. (1994). Administración, teoría y práctica. México: Prentice Hall.
- SOLER, C. E. (2009). Ideas para investigar. Rosario de S. Fé: Homo Sapiens.