

# INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL ESTRÉS LABORAL EN LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES

## IMPACT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE WORKPLACE STRESS IN THE AGRIBUSINESS ENTERPRISES

<sup>1</sup>Ampelio Ferrando Perea

### Resumen

La presente investigación tiene por objetivo evaluar la incidencia que tiene el clima organizacional en el estrés laboral percibidos por los trabajadores en empresas agroindustriales. Con tal propósito se realizó una encuesta en una muestra al azar de 222 empleados de 12 empresas agroindustriales de las regiones del Perú: Ancash, Callao, La Libertad, Lima y Junín, orientada a registrar los niveles de estrés laboral en relación con el clima organizacional que ellos perciben en las empresas en que están trabajando. La conclusiones del estudio señalan que el 79.67% de los trabajadores percibe el clima laboral de sus empresas como favorable y reforzador y el 20.33% como desfavorable; el 20.26% de los trabajadores presenta estrés laboral, que va desde moderado a demasiado y al existir una relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral, la percepción del clima organizacional explica los niveles de estrés existentes en los trabajadores de las empresas agroindustriales.

**Palabras clave:** clima organizacional, empresa agroindustrial, estrés laboral, percepción

### Abstract

This research aims to evaluate the incidence of the organizational climate on job stress perceived by workers in agribusiness companies. For this purpose, a survey was conducted on a random sample of 222 employees' agribusinesses than 12 regions of Peru: Ancash, Callao, La Libertad, Lima and Junín, aimed at record levels of work stress in relation to the organizational climate they perceive in companies that are working. The findings of the study indicate that 79.67% of workers perceive their work climate as supportive and reinforcing businesses and 20.33% as unfavorable; the 20.26% of workers presents work stress, ranging from moderate to too and to be a significant relationship between organizational climate and job stress, perception of organizational climate explains the levels of stress in workers agribusiness firms.

**Keys words:** organizational climate, agribusiness companies, job stress, perception.

### 1. Introducción

En la realidad del país, según los datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) el crecimiento del Producto Bruto Interno (P.B.I.) en el primer trimestre del presente año 2014 fue de 4.8% para el período interanual (Marzo 2013 – Marzo 2014) -con lo que se sitúa en un nivel un poco menor a los pronósticos, que eran de 5 % por lo menos- debido a la debilidad que vienen presentando las exportaciones. Cabe destacar que las tasas de crecimiento del Producto Bruto Interno son menores que el ritmo de expansión promedio que la economía peruana registró durante los últimos diez años y manifiestan una falla estructural, que se expresa en que el avance de la productividad y la competitividad han perdido dinamismo y, lo que es peor, se puede seguir perdiendo. (Mora, 2014).

En la última década la agricultura moderna ha demostrado un dinamismo espectacular con un crecimiento tres veces superior a la agricultura tradicional, impulsando adicionalmente la articulación de la pequeña y mediana agricultura con el sistema productivo nacional. Los trabajadores agrícolas, mejoraron sus ingresos y nivel de vida, de tal forma que la tasa de pobreza, se ha reducido en 15 puntos porcentuales, incluyendo también la pobreza extrema. Sin embargo, subsiste un elevado nivel del 90% de informalidad que prevalece principalmente en la agricultura tradicional y que afecta notoriamente la capacidad de un desarrollo sano de este sector productivo. (Gestión, 2014). En tal sentido, persisten todavía situaciones que evidencian la ausencia de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por consiguiente, una forma efectiva de alcanzar el desarrollo de las empresas agroindustriales es mejorar la calidad de vida de los trabajadores en ambiente de trabajo, pues como señala Alarcón (2014),

<sup>1</sup> Facultad de Economía y Planificación, Dpto. de Gestión Empresarial de la UNALM. E-mail: [ampelio@lamolina.edu.pe](mailto:ampelio@lamolina.edu.pe)

es importante que este sector siga creciendo porque el 25% de la población peruana depende económicamente de los empleos que genera el sector agroindustrial.

La población adulta que trabaja en el sector agroindustrial es un grupo poblacional y laboral con características y necesidades específicas; es un grupo humano y laboral dinámico y en crecimiento que necesita reforzar estilos de vida saludables para un buen desempeño laboral. Para una atención integral que considere las particulares condiciones laborales del sector agroindustrial, es necesario diseñar las intervenciones preventivas, promocionales, curativas y de rehabilitación que se debiera tener de acuerdo a las condiciones en que viven y laboran las y los trabajadores. Este trabajo preventivo de salud laboral será de alto impacto en un futuro cercano, porque evitará daños permanentes a la salud, que de otro modo deberán ser asumidos asistencial y económicamente por el Estado. Así por ejemplo, según la Asociación Aurora Vivar (2014), uno de los problemas de salud más frecuente que tienen las trabajadoras es el estrés laboral debido a la alta presión que reciben de los jefes inmediatos y ser considerados como parte de maquinaria, no las ven como seres humanos.

El objetivo general de la investigación es evaluar la incidencia que tiene el clima organizacional en el estrés laboral percibidos por los trabajadores en empresas agroindustriales de las regiones Ancash, Callao, La Libertad, Lima y Junín. De este objetivo general se desagregan los siguientes objetivos específicos: a) Evaluar el clima organizacional en las empresas agroindustriales, b) Evaluar el nivel de estrés laboral generado en las empresas agroindustriales, y c) Analizar cómo repercute el clima organizacional en el estrés laboral.

## 2. Materiales y métodos

### Lugar de la investigación.

La presente investigación se realizó en el ámbito geográfico de las regiones: Ancash, Callao, La Libertad, Lima y Junín.

### Tipo de la investigación.

La presente investigación ha seguido las pautas de tipo exploratorio pues pretende explorar un área poco estudiada y reconocida: la incidencia del clima laboral en el nivel de estrés laboral en las empresas agroindustriales del Perú, descriptivo ya que busca identificar las características del clima organizacional de las empresas agroindustriales, así como conocer el nivel de estrés laboral que genera en los trabajadores de estas empresas. Asimismo, se considera correlacional, porque pretende también mostrar la relación de las dimensiones del clima organizacional con el nivel de estrés laboral que éstas provocan en los trabajadores.

### Población y muestra.

Se determinó de forma aleatoria a 222 colaboradores pertenecientes a 12 empresas agroindustriales de las actividades económicas de: agricultura, ganadería y pesca y elaboración de productos alimenticios para el mercado nacional e internacional, que desinteresadamente aceptaron colaborar en la realización del estudio.

### Técnicas de recolección de datos.

Dada las características, propiedades y atributos de las variables consideradas en la investigación; las técnicas empleadas para la obtención de los datos requeridos fueron: análisis documental y encuesta. La Encuesta de Clima Organizacional (EDCO) es una herramienta que permite a la alta gerencia obtener información detallada del Clima Organizacional de su empresa en 8 dimensiones: relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y valores colectivos, con 40 ítems de preguntas, 05 por dimensión. Las respuestas que los sujetos pueden entregar ante cada afirmación son las siguientes: siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces, nunca. Los puntajes para los ítems implican una alta o baja frecuencia, de acuerdo a como se percibe el clima organizacional. Los ítems positivos 5= siempre, 4= casi siempre, 3= algunas veces, 2= muy pocas veces y 1= nunca; y los ítems negativos 1= siempre, 2= casi siempre, 3= algunas veces, 4= muy pocas veces y 5= nunca. Los ítems positivos y negativos del cuestionario pueden verse en la Tabla 1 de la página 7 siguiente.

El instrumento ha sido validado por juicio de expertos, así mismo a través de la metodología de focus group se realizó la validación de la claridad de los enunciados; así como la validación estadística utilizando Alfa de Cronbach cuyo valor es cercano a 1, lo que indica que la información que se obtendrá con este instrumento es confiable, es decir, su uso repetido obtendrá resultados similares. Según Quevedo (2006), el cuestionario cumple con los criterios de validez: de contenido, de criterio y de constructo.

**Tabla 1.** Ítems positivos y negativos del cuestionario.

Dimensión	Ítem positivo	Ítem negativo
I. Relaciones interpersonales	01,02,05	03 y 04
II. Estilo de dirección	06,08	07,09,10
III. Sentido de pertenencia	11,12,13	14,15
IV. Retribución	16,17	18,19,20
V. Disponibilidad de recursos	21,22	23,24,25
VI. Estabilidad	27,30	26,28,29
VII. Claridad y coherencia de la dirección	31,32	33,34,35
VIII. Valores Colectivos.	36,37,38,40	39

Fuente: Elaboración propia.

Derivado del instrumento anterior se aplicó un segundo cuestionario considerando las mismas dimensiones e ítems para determinar aquellos factores componentes del clima organizacional que estarían generando estrés laboral en las empresas agroindustriales estudiadas. En este caso, las respuestas que los sujetos comprende las categorías de calificación: 1= nada, 2= Poco, 3= moderado, 4= mucho y 5= demasiado.

### Procedimiento de análisis de datos.

En una etapa inicial, se envió una carta de presentación solicitando la colaboración de diversas empresas agroindustriales, dándoles a conocer los aspectos más importantes inherentes al estudio, anexando copia de los cuestionarios a ser aplicados a sus trabajadores. Con las organizaciones que respondieron positivamente a la propuesta de colaboración, se acordó las fechas y horarios más convenientes para ellos a fin de administrar los cuestionarios sobre el Clima Organizacional y los factores relacionados del mismo con el Estrés Laboral. Una vez recogida la información se procedió a su respectiva tabulación procesamiento, ordenamiento y análisis de los datos que se presentan en la sección de resultados.

### Limitaciones del estudio.

Este trabajo de investigación presenta varias limitaciones: la primera limitación es el lugar, se realizó únicamente a

empresas agroindustriales localizadas en las regiones: Ancash, Callao, La Libertad, Lima y Junín. Otra limitación fue la decisión de los gerentes de algunas empresas visitadas de no permitir, en razón de no afectar sus actividades operativas cotidianas y la aplicación de sus normas vigentes de seguridad, la realización de la encuesta a sus trabajadores; tal situación condicionó la realización de la encuesta a los colaboradores de las 12 empresas agroindustriales en las cuales sus ejecutivos decidieron colaborar con la realización del estudio. Un factor limitante adicional fue la disponibilidad de recursos financieros para la investigación, cuya realización fue cubierta las limitadas asignaciones del Fondo Especial de Desarrollo Universitario- FEDU, fondo universitario de desarrollo de la investigación, de la Universidad Nacional Agraria La Molina.

## 3. Resultados y discusión

### Resultados

#### Evaluación del clima organizacional en las empresas agroindustriales.

De acuerdo con la encuesta realizada, se estudiaron ocho dimensiones con cuarenta ítems, cinco ítems por cada dimensión. Considerando las calificaciones 4 y 5 en los ítems positivos y negativos como percepción favorable y las calificaciones 1 2 y 3 como percepción desfavorable se obtuvieron los resultados que se muestran en la tabla 1 siguiente.

**Tabla 2.** Clima organizacional en las empresas agroindustriales.

I.	Relaciones interpersonales	Calificación				
		1	2	3	4	5
	01. Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	0	2	30	69	121
	02. Soy aceptado por mi grupo de trabajo	12	16	14	50	130
	03. Los miembros del grupo son distantes conmigo	137	31	10	20	24
	04. Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo	10	14	14	7	177
	05. El grupo de trabajo valora mis aportes	2	5	22	41	152
	<b>Total</b>	<b>161</b>	<b>68</b>	<b>90</b>	<b>187</b>	<b>604</b>
	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>14.50</b>	<b>6.13</b>	<b>8.11</b>	<b>16.85</b>	<b>54.41</b>
	<b>II. Estilo de dirección</b>					
	06. Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo	0	0	9	50	163
	07. El jefe es mal educado	7	12	7	16	180
	08. Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo	0	11	22	47	142
	09. Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias	23	10	26	152	11
	10. El jefe desconfía del grupo de trabajo	8	10	21	145	38
	<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>43</b>	<b>85</b>	<b>410</b>	<b>534</b>
	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>3.42</b>	<b>3.87</b>	<b>7.66</b>	<b>36.94</b>	<b>48.11</b>
	<b>III. Sentido de pertenencia</b>					
	11. Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa	0	15	40	58	109
	12. Los beneficios de salud que recibo de la empresa satisfacen mis necesidades	3	11	8	57	143
	13. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	3	16	54	62	87
	14. Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa	0	8	22	161	31

## Continuación de tabla 2

15.Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes	2	7	17	42	154
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>57</b>	<b>141</b>	<b>380</b>	<b>524</b>
<b>Porcentaje (%)</b>	<b>0.72</b>	<b>5.14</b>	<b>12.70</b>	<b>34.23</b>	<b>47.21</b>
<b>IV. Retribución</b>					
16.Realmente me interesa el futuro de la empresa	0	4	24	51	143
17.Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo	5	16	54	62	85
18.Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa	5	7	29	20	161
19.Sin remuneración no trabajo horas extras	141	59	8	11	3
20.Sería más feliz en otra empresa	2	7	19	42	152
<b>Total</b>	<b>153</b>	<b>93</b>	<b>134</b>	<b>186</b>	<b>544</b>
<b>Porcentaje (%)</b>	<b>13.78</b>	<b>8.38</b>	<b>12.07</b>	<b>16.76</b>	<b>49.01</b>
<b>V. Disponibilidad de recursos</b>					
21. Dispongo de espacio adecuado para realizar mi trabajo.	0	25	17	36	144
22. El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado.	1	0	42	45	134
23.El entorno físico de mi lugar de trabajo dificulta la labor que desarrollo	0	13	22	21	166
24.Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo	0	11	25	11	175
25.La iluminación del área de trabajo es deficiente	4	0	3	22	193
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>49</b>	<b>109</b>	<b>135</b>	<b>812</b>
<b>Porcentaje (%)</b>	<b>0.45</b>	<b>4.42</b>	<b>9.82</b>	<b>12.16</b>	<b>73.15</b>
<b>VI. Estabilidad</b>					
26.La empresa despidió al personal sin tener en cuenta su desempeño	0	2	12	36	172
27.La empresa brinda estabilidad laboral	15	16	19	29	143
28.La empresa contrata personal temporal	0	7	70	124	21
29.La permanencia en el cargo depende de preferencias personales	0	11	14	14	183
30.La permanencia en el cargo depende de mi desempeño	2	0	5	16	199
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>36</b>	<b>120</b>	<b>219</b>	<b>718</b>
<b>Porcentaje (%)</b>	<b>1.53</b>	<b>3.24</b>	<b>10.81</b>	<b>19.73</b>	<b>64.69</b>
<b>VII. Claridad y coherencia en la dirección</b>					
31.Entiendo de manera clara las metas de la empresa	0	6	17	38	161
32.Conozco bien como la empresa está logrando sus metas	0	10	36	43	133
33.Algunas tareas asignadas a diario tienen poca relación con las metas	2	4	40	140	36
34.Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa	6	1	51	137	27
35.Las metas de la empresa son poco entendibles	0	5	7	40	170
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>151</b>	<b>398</b>	<b>527</b>
<b>Porcentaje (%)</b>	<b>0.72</b>	<b>2.34</b>	<b>13.60</b>	<b>35.86</b>	<b>47.48</b>
<b>VIII. Valores colectivos</b>					
36.El trabajo en equipo con otras dependencias es malo	0	16	25	60	121
37.Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales	13	9	26	51	123
38.Cuando necesito información de otras dependencias no la puedo conseguir fácilmente	2	2	8	60	150
39.Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras	2	22	73	105	20
40.Las dependencias resuelven problemas en lugar de culpar a otras	0	4	12	165	41
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>53</b>	<b>144</b>	<b>441</b>	<b>455</b>
<b>Porcentaje (%)</b>	<b>1.53</b>	<b>4.78</b>	<b>12.97</b>	<b>39.73</b>	<b>40.99</b>
<b>Porcentaje promedio de dimensiones</b>	<b>4.58</b>	<b>4.78</b>	<b>10.97</b>	<b>26.54</b>	<b>53.13</b>

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 2 anterior de la página 14, la dimensión I Relaciones interpersonales mide el grado en que los empleados se ayudan entre sí y sus relaciones son respetuosas y consideradas. En ella puede apreciarse que aproximadamente el 71.26% de los colaboradores encuestados perciben a las relaciones interpersonales como

componente del clima organizacional de modo favorable; asimismo el 28.74% las perciben como desfavorable. Uno de los ítems o factor se percibe como un componente desfavorable del clima organizacional al distanciamiento que muestran los compañeros del grupo de trabajo, que alcanza un porcentaje del 80.18%. La dimensión II

Estilo de dirección mide grado en que los jefes apoyan, estimula y dan participación a sus colaboradores. En la Tabla 2 se aprecia que aproximadamente el 85.05% de los colaboradores encuestados perciben al estilo de dirección como favorable, y el 14.95% como desfavorable. El ítem o factor de esta dimensión que se percibe como el más desfavorable del clima organizacional es que las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias, con 26.57%. La dimensión III Sentido de pertenencia mide el grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa, sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas en que los empleados se ayudan entre si y sus relaciones son respetuosas y consideradas. En la Tabla 2 puede apreciarse que aproximadamente el 81.44% de los colaboradores encuestados perciben al sentido de pertenencia como componente del clima organizacional favorable; asimismo el 18.56% lo percibe como desfavorable. En esta dimensión, el ítem o factor que se percibe como el componente más desfavorable del clima organizacional es la asignación salarial, que alcanza un porcentaje del 32.88%. La dimensión IV Retribución mide el grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo. En la Tabla 2 se aprecia que aproximadamente el 65.07% de los colaboradores encuestados perciben la retribución como favorable, y el 34.23% como desfavorable. El ítem o factor de esta dimensión que se percibe como el más desfavorable del clima organizacional es que: sin remuneración no trabajo horas extras con 93.69%. La dimensión V Disponibilidad de recursos mide el grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo. En la Tabla 2, se aprecia que aproximadamente el 85.31% de los colaboradores encuestados perciben la disponibilidad de recursos como favorable, y el 14.69% como desfavorable. Los ítems o factores de esta dimensión que se perciben como los más desfavorables del clima organizacional son: el entorno físico de mi lugar de trabajo dificulta la labor que desarrollo con 15.77% y es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo con 16.21%. La dimensión VI

Estabilidad mide el grado en que los empleados ven en la empresa claras posibilidades de pertenencia y estiman que a la gente se la conserva o despide con criterio justo. En la sección correspondiente de la Tabla 2 se aprecia que aproximadamente el 84.42% de los colaboradores encuestados perciben la estabilidad como favorable, y el 15.58% como desfavorable. El ítem o factor de esta dimensión que se percibe como el más desfavorable es: la empresa brinda estabilidad laboral con 22.53%. La dimensión VII Claridad y coherencia en la dirección mide el grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa, medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia. En la Tabla 2 se aprecia que aproximadamente el 68.38% de los colaboradores encuestados perciben la claridad y coherencia en la dirección como favorable, y el 31.62% como desfavorable. El ítem o factor de esta dimensión que se percibe como el más desfavorable es: Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa con 26.13%. Finalmente, la dimensión VIII Valores colectivos mide el grado en el que se perciben en el medio interno: cooperación, responsabilidad y respeto. En la Tabla 2 mencionada, se aprecia que aproximadamente el 80.72% de los colaboradores encuestados perciben que los valores colectivos como favorables, y el 19.28% como desfavorables. El ítem o factor de esta dimensión que se percibe como el más desfavorable es: Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras con 43.69%.

**Evaluación del estrés laboral en las empresas agroindustriales.**

De acuerdo con la encuesta realizada, se estudiaron ocho dimensiones con cuarenta ítems, cinco ítems por cada dimensión. Considerando las calificaciones de los ítems 3, 4 y 5: moderado mucho y demasiado respectivamente como los niveles de estrés laboral generado significativos, y las calificaciones 1 y 2: nada y poco como niveles no significativos se obtuvieron los resultados que se muestran en la tabla 1 siguiente.

**Tabla 3.** El estrés laboral en las empresas agroindustriales.

	Nivel de Estrés generado				
	1	2	3	4	5
	Nada	Poco	Mode rado	Mucho	Dema siado
<b>I. Relaciones interpersonales</b>					
02. Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	190	32	0	0	0
02. Soy aceptado por mi grupo de trabajo	180	15	15	12	0
03. Los miembros del grupo son distantes conmigo	32	26	95	66	3
04. Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo	177	18	15	12	0
05. El grupo de trabajo valora mis aportes	186	31	5	0	0
Total	765	122	130	90	3
Porcentaje (%)	68.92	10.99	11.71	8.11	0.27
<b>II. Estilo de dirección</b>					
06. Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo	158	53	11	0	0

## Continuación de la tabla 3

07. El jefe es mal educado	195	8	10	9	0
08. Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo	186	25	11	0	0
09. Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias	16	147	42	17	0
10. El jefe desconfía del grupo de trabajo	41	143	32	6	0
Total	596	376	106	32	0
Porcentaje (%)	53.69	33.88	9.55	2.88	0
<b>III. Sentido de pertenencia</b>					
11. Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa	169	37	16	0	0
12. Los beneficios de salud que recibo de la empresa satisfacen mis necesidades	198	12	12	0	0
13. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	146	51	25	0	0
14. Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa	189	21	7	5	0
15. Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes	185	25	12	0	0
Total	887	146	72	5	0
Porcentaje (%)	79.91	13.15	6.49	0.45	0
<b>IV. Retribución</b>					
16. Realmente me interesa el futuro de la empresa	192	23	7	0	0
17. Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo	145	56	21	0	0
18. Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa	201	17	4	0	0
19. Sin remuneración no trabajo horas extras	14	9	136	63	0
20. Sería más feliz en otra empresa	192	21	9	0	0
Total	744	126	177	63	0
Porcentaje (%)	67.03	11.35	15.95	5.67	0
<b>V. Disponibilidad de recursos</b>					
21. Dispongo de espacio adecuado para realizar mi trabajo.	137	23	29	33	0
22. El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado.	133	26	27	36	0
23. El entorno físico de mi lugar de trabajo dificulta la labor que desarrollo	142	23	26	31	0
24. Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo	151	32	15	24	0
25. La iluminación del área de trabajo es deficiente	162	23	12	25	0
Total	725	127	109	149	0
Porcentaje (%)	65.32	11.44	9.82	13.42	0
<b>VI. Estabilidad</b>					
26. La empresa desprecia al personal sin tener en cuenta su desempeño	124	29	44	25	0
27. La empresa brinda estabilidad laboral	140	27	35	20	0
28. La empresa contrata personal temporal	112	49	38	23	0
29. La permanencia en el cargo depende de preferencias personales	144	15	42	21	0
30. La permanencia en el cargo depende de mi desempeño	142	22	35	23	0
Total	662	142	194	112	0
Porcentaje (%)	59.64	12.79	17.48	10.09	0
<b>VII. Claridad y coherencia en la dirección</b>					
31. Entiendo de manera clara las metas de la empresa	157	15	41	9	0
32. Conozco bien como la empresa está logrando sus metas	135	35	38	14	0
33. Algunas tareas asignadas a diario tienen poca relación con las metas	138	32	34	18	0
34. Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa	144	37	29	12	0
35. Las metas de la empresa son poco entendibles	172	15	22	13	0
Total	746	134	164	66	0
Porcentaje (%)	67.21	12.07	14.77	5.95	0
<b>VIII. Valores colectivos</b>					
36. El trabajo en equipo con otras dependencias es malo	35	64	69	54	0
37. Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales	173	38	11	0	0
38. Cuando necesito información de otras dependencias no la puedo conseguir fácilmente	42	30	95	55	0

Continuación de la tabla 3

39.Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras	124	68	30	0	0
40.Las dependencias resuelven problemas en lugar de culpar a otras	186	23	13	0	0
Total	560	223	218	109	0
Porcentaje (%)	50.45	20.09	19.64	9.82	0
Porcentaje promedio de dimensiones	64.02	15.72	13.22	7.05	0.03

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 3 anterior de la página 18, en la sección de la dimensión I Relaciones interpersonales puede apreciarse que el 20.09% considera que ellas le están generando un nivel de estrés que va desde moderado a demasiado; siendo el ítem más significativo: Los miembros del grupo son distantes conmigo con 29.73% con el grado de mucho. En la dimensión II Estilo de dirección, en la Tabla 2 se aprecia que aproximadamente al 12.43% de los colaboradores encuestados les genera un nivel de estrés que va desde moderado a mucho; el ítem de esta dimensión que se percibe como el más estresante es que las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias con 26.57% en el rango de moderado a mucho. En la dimensión III Sentido de pertenencia de la Tabla 2 puede apreciarse que solo el 6.94% de los colaboradores encuestados perciben que les genera un nivel de estrés que va desde moderado a mucho; siendo en esta dimensión, el ítem que se percibe como el componente más estresante como no estar de acuerdo con la asignación salarial, que alcanza un porcentaje en el nivel de moderado del 11.26%. En la dimensión IV Retribución, en la Tabla 2 se aprecia que aproximadamente el 21.62% de los colaboradores encuestados perciben que la retribución les genera un nivel de estrés que va desde moderado a mucho; siendo el ítem de esta dimensión que se percibe como el más estresante: sin remuneración no trabajo horas extras con 89.64% en el rango de moderado a mucho. En la dimensión V Disponibilidad de recursos, se aprecia que aproximadamente el 23.24% de los colaboradores encuestados perciben que les genera un nivel de estrés que va desde moderado a mucho; siendo el ítem de esta dimensión que se percibe como el más estresante que el ambiente físico de mi sitio de trabajo no resulta el más adecuado con 28.38% en el rango de moderado a mucho. En la dimensión VI Estabilidad se aprecia que aproximadamente el 27.57% de los colaboradores encuestados perciben que la estabilidad les genera un nivel de estrés que va desde moderado a mucho; siendo el ítem de esta dimensión que se percibe como el más estresante: la empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño con 31.08% en el rango de moderado a mucho. En la dimensión VII Claridad y coherencia en la se aprecia que solo el 20.72% de los colaboradores encuestados perciben que les genera un nivel de estrés en el rango moderado a mucho; siendo el ítem de esta dimensión que se percibe como el más estresante: no conozco bien como la empresa está logrando sus metas que alcanza un porcentaje en el nivel de moderado del 23.42%. Finalmente, en la dimensión VIII Valores colectivos se aprecia que aproximadamente el 29.46% de los colaboradores encuestados perciben que estos les generan un nivel de estrés que va desde moderado

a mucho; siendo el ítem de esta dimensión que se percibe como el más estresante: cuando necesito información de otras dependencias no la puedo conseguir fácilmente con 67.57% en el rango de moderado a mucho.

#### Repercusión del clima organizacional en el estrés laboral en las empresas agroindustriales.

La repercusión o incidencia de la percepción desfavorable del clima organizacional en el estrés laboral se analizó considerando los porcentajes promedio de percepción desfavorable del clima organizacional y los niveles de estrés significativos generados en cada una de las dimensiones evaluadas, con los resultados siguientes.

**Tabla 4.** Porcentajes promedio del clima organizacional y estrés laboral.

Dimensiones	Percepción desfavorable del clima organizacional	Nivel de estrés generado (rango: moderado, mucho y demasiado)
I. Relaciones interpersonales	28.74	20.09
II. Estilo de dirección	14.95	12.43
III. Sentido de pertenencia	18.56	6.94
IV. Retribución	34.23	21.62
V. Disponibilidad de recursos	14.69	23.24
VI. Estabilidad	15.58	27.57
VII. Claridad y coherencia de la dirección	16.66	20.72
VIII. Valores colectivos	19.28	29.46
<b>Promedio</b>	<b>20.33</b>	<b>20.26</b>

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 4 anterior puede observarse que el 20.26% de los trabajadores encuestados manifiestan estar sufriendo niveles de estrés laboral de moderado a demasiado de acuerdo con las dimensiones e ítems del clima organizacional estudiados, siendo a su vez que el 20.33% de ellos percibe al clima organizacional de las empresas agroindustriales como desfavorable.

Dado el relativamente bajo nivel de estrés hallado en las empresas agroindustriales de 20.26% así como una percepción del clima organizacional desfavorable del 20.33% también relativamente bajo, se hace evidente que existe una relación significativa entre ambas variables, lo

que explica la incidencia que tiene el clima organizacional en el estrés laboral en las empresas estudiadas.

### Discusión.

Si bien el clima organizacional en las empresas agroindustriales resulta que es percibido favorablemente por los trabajadores de las mismas en un 79.67% que señala un clima organizacional relativamente agradable y motivador, hay que tener en cuenta que el valor señalado, no es del todo un valor muy elevado; denotando una percepción desfavorable por el 20.73% de los trabajadores, donde las dimensiones más desfavorables son: relaciones personales y retribución con 28.74% y 34.23% respectivamente; lo cual indica que la convivencia en el trabajo no es muy buena y el trabajador no se siente satisfecho con las remuneraciones que gana. En esta perspectiva, García(2009) plantea su definición de clima organizacional como: “la percepción y apreciación de los empleados con relación a los aspectos estructurales (proceso y procedimientos), las relaciones entre las personas y el ambiente físico (infraestructura y elementos de trabajo), que afectan las relaciones e inciden en las reacciones del comportamiento de los empleados, tanto positiva como negativamente, y por tanto, modifican el desarrollo productivo de su trabajo y de la organización”. Tal concepto pone énfasis en que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que dependen de las percepciones que él tenga de estos factores y que éstas pueden depender de las interacciones y actividades, además de otras experiencias de cada miembro con la organización.

Por otro lado, el 20.26% de los trabajadores manifiesta estar sometido a niveles de estrés que van desde moderado a demasiado, porcentaje considerado relativamente bajo. En tal sentido, Doval et al (2004) indican que la exposición a situaciones de estrés no es en sí misma algo “malo” o negativo, solo cuando las respuestas de estrés son excesivamente intensas, frecuentes y duraderas pueden producirse diversos trastornos en el organismo; en tal caso puede generar enfermedades en los trabajadores. En general, se afirma que el trabajador con estrés laboral muestra signos o manifestaciones externas a nivel motor y de conducta estarían como hablar rápido, temblores, tartamudeo, imprecisión al hablar, precipitación a la hora de actuar, explosiones emocionales, voz entrecortada, comer excesivamente, falta de apetito, conductas impulsivas, risa nerviosa y bostezos frecuentes. Las consecuencias del estrés laboral no sólo perjudican al individuo, sino que también pueden producir un deterioro en el ámbito laboral, influyendo negativamente tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento y la productividad. Pueden inducir a la enfermedad, al absentismo laboral, al aumento de la accidentabilidad o incluso a la incapacidad laboral, lo que genera para la empresa problemas considerables; de manera que es

evidente el enorme coste humano y económico que el estrés puede generar en el mundo laboral. (Mansilla, 2014).

Al respecto, según las consideraciones de la OIT (1999), se requiere equilibrio entre el desarrollo económico y el social, en el que los principios y derechos en el trabajo proporcionan las reglas básicas, el empleo puede generar un nivel de vida decoroso, la protección social garantiza la seguridad y facilita la reforma de la sociedad y el “diálogo social conecta la producción con la distribución y garantiza la equidad y la participación en el desarrollo”. En tal sentido, para lograr organizaciones más saludables desde el punto de vista psicosocial puede diseñarse un conjunto de estrategias que refuercen la política y las estrategias de la organización, ellas pueden ser acciones de intervención: primarias, dirigidas a reducir o eliminar los factores estresores; secundarias, dirigidas a favorecer el manejo del estrés; terciarias, dirigidas a facilitar programas de asistencia a los empleados, tanto grupales como individuales.

A modo de ejemplo, se pueden mencionar las siguientes estrategias de intervención a nivel organizacional: en relación con las condiciones ambientales, cumplimiento de los mínimos legales de seguridad e higiene en el trabajo en relación a los estresores identificados; desarrollo de técnicas de enriquecimiento del trabajo, a fin de incorporar en ellos autonomía, realimentación, variedad en la tarea y habilidades demandantes, identidad de las tareas, significatividad de la misma; realizar un diseño ergonómico de la tarea y puesto de trabajo en relación a complejidad, carga mental, etc.; facilitar grupos semiautónomos, es decir, asignación de la tarea al grupo el cual, es responsable de la planificación, organización ejecución y control; reorganización del horario, en cuanto a la organización de la jornada, turno partido, horarios flexibles, etc.; asignación de tareas para una determinada unidad de tiempo, sobrecarga y plazos asignados a las tareas; impulsar los planes de carrera asegurando que el esfuerzo y la eficacia serán recompensados, y facilitando el intercambio de conocimientos entre empleados de distintas edades; Incorporar procesos y tácticas de socialización y formación existentes en la organización; facilitar de forma transparente los procesos de incorporación de nuevas tecnologías, incorporando el conocimiento de la ergonomía clásica y cognitiva, promoviendo programas participativos en el diseño, implantación y gestión de las nuevas tecnologías; modificar la estructura organizacional, reduciendo el conflicto de ambigüedad del rol a través de: técnicas de negociación de roles, participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y en el rediseño organizacional.

Igualmente, se pueden señalar las siguientes estrategias a nivel grupal e individual: estrategias grupales: formación en dinámica de grupos, implantación de



sistema de innovación y mejora, apoyo social; estrategias de intervención individual: técnicas de relajación, técnicas de biofeed-back, prácticas de ejercicio físico y mantenimiento de buena condición física, técnicas cognitivas y de autocontrol, técnicas de comunicación interpersonal.

En cuanto a la repercusión o incidencia del clima organizacional percibido como desfavorable por el 20.33% de los trabajadores en el estrés laboral con niveles entre moderado y demasiado en el 20.26% de ellos en las empresas agroindustriales, puede apreciarse que resulta en cierto modo similar a resultados obtenidos por Barrón (2005) quién concluye que: el clima organizacional influye en el estrés de los trabajadores reduciendo el mismo a medida que mejora el clima. Por otro lado es también coincidente con los resultados obtenidos por Armas y Gonzáles (2002) que señalan que el clima organizacional se relaciona positivamente con el estrés laboral.

#### 4. Conclusiones

De conformidad con el estudio realizado, el 79.67% de los trabajadores de las empresas agroindustriales estudiadas percibe el clima laboral de sus empresas como favorable y reforzador y el 20.33% como desfavorable. El 79.74% de los trabajadores encuestados no se siente estresado por el clima organizacional existente en las empresas agroindustriales y el 20.26% de los trabajadores encuestados presenta estrés laboral, que va desde moderado a demasiado, que puede generar trastornos en su salud y la calidad de su desempeño laboral. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral en las empresas agroindustriales, pues la percepción del clima organizacional explica los niveles de estrés existentes en los trabajadores. En las empresas agroindustriales se debe evaluar permanentemente como el clima organizacional para mejorarlo a fin de disminuir los niveles de estrés en los trabajadores para evitar malestar y enfermedades en los trabajadores y evitar consecuentemente la disminución en el desempeño laboral y productividad de estas empresas.

#### 5. Literatura citada

**Alarcón, M. 2014.** *Las empresas más importantes del Perú: sector agroindustrial y de la pesca.* Disponible en: Rankia, Finanzas Perú. <http://www.rankia.pe/blog/analisis-igbv/2341473-empresas-mas-importantes-peru-sector-agroindustrial-pesca>. Accesado: 07/10/14.

**Armas, M. y Gonzáles, F. 2002.** *Clima organizacional, estrés laboral y estrategias de afrontamiento en un grupo de empleados de una institución del sector salud.* Caracas. Universidad Central de Venezuela, Facultad de Humanidades y Educación, Escuela de Psicología. 182 p.

**ASOCIACIÓN AURORA VIVAR. 2006.** *Perú: Salud y seguridad en el trabajo de la agroindustria de exportación no tradicional.* Disponible en: Revista global hoy.

<http://www.gloobal.info/iepala/gloobal/hoy/index.php?id=2095&canal=Articulos&ghoy=0009&secciontxt=5#sec7> Accesado: 05/05/14

**Barrón, J. et al. 2005.** *Influencia del clima organizacional en el estrés laboral de las Pymes de río Cuarto.* XIV Jornadas de Investigación y Trabajo Científico. Área temática: Administración. 14 p. Disponible en: SCRIBD

<http://es.scribd.com/doc/96919502/INFLUENCIA-DEL-CLIMA-ORGANIZACIONAL-EN-EL-ESTRES#scribd>. Accesado: 04/06/14.

**GESTIÓN. 2014.** *CADE ejecutivos 2013: apostando por una agricultura moderna.* Disponible en: <http://gestion.pe/economia/cade-ejecutivos-2013-apostando-agricultura-peruana-moderna-2082152>. Accesado: 01/08/14

**Doval, Y. et al. 2004.** *Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento.*

[http://www.psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/ar-gonro01\\_1.htm](http://www.psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/ar-gonro01_1.htm). Accesado: 03/18/14

**García, M. 2009.** *Clima organizacional y su diagnóstico, una aproximación conceptual.* En: Cuadernos de Administración. Publicación semestral de la Facultad de Ciencias de la administración, Universidad del Valle- ISSN impreso N° 0120-4645, ISSN electrónico N°2256-5078, volumen 25, N°42. p. 44-61

**Mansilla, F. 2014.** *Estrés laboral.* Psicología on line, Universidad UTEC

[http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo3\\_5.shtml](http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo3_5.shtml) Accesado: 11/10/14

**Mora, J. 2014.** *Perú hoy: crecimiento económico, débil, ausencia de liderazgo y falta de credibilidad.* Disponible en: Realidad económica, social y política del Perú. <http://realidadeconomicasocialypolitica.blogspot.com/2014/07/peru-hoy-crecimiento-economico-debil.html>. Accesado: 08/02/14

**OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. 1999.** *Memoria del Director General: Trabajo decente Conferencia Internacional del Trabajo.* 87ª reunión Ginebra. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Accesado: 11/18/14

**Quevedo, A.J. 2006.** *Escala de clima organizacional (EDCO).* Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos35/escala-clima-organizacional/escala-clima-organizacional.shtml>. Accesado: 03/05/14.