



## El Clima y Estrés Organizacional en el Bienestar Laboral. (Climate and Organizational Stress in Labor Welfare).

Gianelli Marisol Martínez Piedra<sup>1</sup>; Jaime Adrian Guerrero Sánchez<sup>2</sup> y Norma Angélica Pedraza Melo<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Facultad de Comercio Administración y Ciencias Sociales Nuevo Laredo (México),  
[gianimtz2000@gmail.com](mailto:gianimtz2000@gmail.com).

<sup>2</sup> Facultad de Comercio y Administración Victoria (México),  
[jagstails@hotmail.com](mailto:jagstails@hotmail.com).

<sup>3</sup> Universidad Autónoma de Tamaulipas (México), [napedraza@docentes.uat.edu.mx](mailto:napedraza@docentes.uat.edu.mx),  
<https://orcid.org/0000-0001-9566-2880>

---

*Información del artículo revisado por pares*

*Fecha de aceptación: 2022*

*Fecha de publicación en línea: julio-2022*

*DOI: <https://doi.org/10.29105/vtga8.4-203>*

---

### Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar los efectos que pueden causar la variables, clima y estrés organizacional en la variable, bienestar laboral en los empleados de las pymes tanto de la ciudad fronteriza de Tamaulipas, Nuevo Laredo, como en ciudad Victoria, durante la pandemia Covid-19.

El tipo de estudio tiene enfoque cuantitativo descriptivo. La técnica de recolección constó de un cuestionario con 9 ítems, escala tipo Likert de 5 categorías, muestreo no probabilístico, para realizar el análisis, se auxilió de técnicas como la estadística descriptiva, técnica de correlación, Alpha de Cronbach y regresión múltiple. Se obtuvo una muestra de 43 encuestados de los cuales 48.84% fueron mujeres y 51.16% hombres. Los datos fueron procesados con el programa del SPSS versión 25. En los resultados se observa que la hipótesis de que el estrés laboral causa efecto en el bienestar laboral en los empleados se rechaza, en cambio la hipótesis planteada de que el clima organizacional impacta en el bienestar laboral se aprueba dando un coeficiente positivo de 0.79.

**Palabras clave:** Clima Organizacional, Estrés organizacional, Bienestar laboral  
**Códigos JEL:** M12, M50, M54

### Abstract

The objective of this research work is to determine the effects that the variables, climate, and organizational stress can cause in the variable, labor welfare in the employees of SMEs both in the border city of Tamaulipas, Nuevo Laredo, and in Ciudad Victoria, during the Covid-19 pandemic.

The type of study has a descriptive quantitative approach. The collection technique consisted of a questionnaire with nine items, Likert-type scale of five categories, non-probabilistic sampling, to perform the analysis, techniques such as descriptive statistics, correlation technique, Cronbach's Alpha and multiple regression were used. A sample of forty-three respondents was obtained, of which 48.84% were women and 51.16% men. The data was processed with the SPSS version 25 program. The results show that the hypothesis that work stress causes an effect on the well-being of employees at work is rejected, instead the hypothesis that the organizational climate impacts on the labor welfare is approved giving a positive coefficient of 0.79.

**Key words:** Organizational climate, organizational stress, labor welfare.  
**JEL Codes:** M12, M50, M54

## **1. Introducción**

### **1.1. Antecedentes**

Castañeda, et al. (2017) menciona, cómo el empleado con el trascurso del tiempo ha sido víctima de su rol dentro de una organización, hace unos años era considerado solo por su capacidad de producir, sin importar sus emociones, posteriormente se visualizó en algunas empresas que el empleado jugaba un papel importante como colaborador de ésta, dándole la importancia a su talento, es así como se preocuparon por su bienestar laboral. Canales (2017) determinó la relación que se tiene entre el bienestar laboral y la productividad de los empleados, en la empresa IESA del distrito de La Perla, Callao. El estudio arrojó que, si el bienestar laboral es alto, hará que la productividad de los trabajadores de dicha organización sea mejor.

Otra variable interesante, es el clima laboral, que con el paso del tiempo ha experimentado diversos niveles de importancia en la gestión de las acciones empresariales, dando como resultado, que los trabajadores de éstas se sientan satisfechos al momento de llevar a cabo las tareas encomendadas por sus superiores, en cada una de las áreas que conformen la empresa (Monge, 2018).

Según Monge (2018) en su estudio llegó a la conclusión de que es fundamental el método de incentivar a los trabajadores, tanto administrativos como empleados generales, esto provocará que los empleados se sientan satisfechos con su trabajo y así den un servicio de calidad a los clientes.

De acuerdo con Amaya et al. (2019) mencionan que el estrés laboral es un tema que actualmente es perjudicial en las personas, trayendo consigo la afectación en varios ámbitos de su vida, ya sean efectos físicos, psicológicos, emocionales, incluso en las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo. Es por ello que Amaya et al. (2019) encuentra que el estrés cada día tiene más importancia en las organizaciones, ya que esta problemática afecta la calidad de vida en el trabajo (CVT) y también genera alteraciones físicas y psicológicas en los colaboradores, lo que puede llegar a afectar el clima organizacional, la productividad o la motivación del personal. (p.26).

Conforme con Carreón, et al. (2020) en su investigación llegó a la conclusión de que “La estructura del estrés laboral es bidimensional. La frustración profesional y la despersonalización laboral son los factores determinantes principales.” (Carreón, et.al, 2020,p.16). En uno de los artículos más recientes, en el cual se aborda el tema del estrés laboral durante la pandemia COVID-19, definen dicho concepto con las siguientes palabras: “Se puede definir como la respuesta que se produce cuando las demandas y las presiones laborales no se corresponden con los conocimientos y habilidades del trabajador, y sobrepasan su capacidad para hacerles frente” (Navinés, et al. 2021, p.1). Por lo que en el interés de generar y aportar evidencia empírica en el contexto de la pandemia del COVID 19, se llevó cabo este trabajo, con la siguiente formulación del problema de investigación:

### **1.2. Preguntas de investigación**

PI1. ¿Qué efectos causa el clima organizacional en el bienestar laboral en los empleados de las pymes de las ciudades norte y centro del estado de Tamaulipas durante la pandemia de COVID- 19?

PI2. ¿Qué efectos causa el estrés laboral en el bienestar laboral de los empleados de las pymes de las ciudades norte y centro de Tamaulipas durante la pandemia COVID- 19?

### **1.3. Objetivos del estudio**

OE1. Determinar los efectos que pueden causar la variable, clima organizacional en la variable, bienestar laboral en los empleados de las pymes tanto de la ciudad fronteriza de Tamaulipas, Nuevo Laredo, como en ciudad Victoria, durante la pandemia Covid-19.

OI2. Determinar los efectos que pueden causar el estrés en el bienestar laboral en los empleados de las pymes tanto de la ciudad fronteriza de Tamaulipas, Nuevo Laredo, como en ciudad Victoria, durante esta pandemia COVID- 19.

### **1.4. Justificación del trabajo**

Es importante el desarrollo de dicha investigación, ya que aporta a la comprensión de la relación de variables de gestión del capital humano, en pleno contexto del COVID 19, aportando

evidencia empírica sobre los efectos del clima organizacional y el estrés en el bienestar laboral, con la finalidad de llegar a exponer recomendaciones en la gestión del recurso humano.

Sobre todo, porque las empresas operan en mercado altamente complejos de competencia, ello implica gestionar de forma efectiva sus capacidades y recursos, y precisamente uno de sus activos valiosos se estima al capital humano de sus organizaciones. Resultando importante contribuir desde la academia, en aportar conocimiento en la gestión de los negocios, pues como se observa en base a la estadística del INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática), se encuentran registradas 132,845 unidades económicas Tamaulipas. En una proporción de 17 meses, existe un 8.50% de nacimientos de establecimientos, de estos, se dividen en sector de actividad económica, en la cual se reconocen tres, manufacturas con un 9.05%, comercios 8.37% y servicios con 8.53%, por otro lado, se divide en cuestión al tamaño de la empresa, micro con 8.82% y Pymes con 2.08%. En índices de mortandad en proporción a 17 meses, se estima un 26.6% en Tamaulipas, de igual forma se divide en sector de actividad económica, manufactura 23.13%, comercio 24.16% y servicios 29.36%, y por tema de tamaño de la empresa, micro 26.81%, mientras que en Pymes un 22.59%. asimismo, se investigó la esperanza de vida al nacimiento de los negocios en los 100 principales municipios, y se enfocó en el municipio de Nuevo Laredo, Tamaulipas, el cual tiene una esperanza de vida de 6.1 años, dentro del rango de 6.1 a 6.8 años que está clasificada la entidad federativa.

Es así como el presente trabajo de investigación se desarrolla en cinco capítulos, en los cuales se abordará de la siguiente manera: Capítulo 1 introducción (antecedentes, formulación del problema de investigación, objetivos, justificación). Capítulo 2 revisión de literatura y formulación de hipótesis (marco conceptual, marco empírico, hipótesis y modelo de investigación). Capítulo 3 Método (tipo de estudio, técnica de recolección de datos, población y muestra, técnicas de análisis de datos). Capítulo 4 Resultados. Capítulo 5 Discusión, Conclusiones y recomendaciones.

## **2. Revisión de literatura y formulación de hipótesis**

### **2.1. Estrés laboral**

“El estrés, el manual del estrés, nos dice que es una castellanización del “stress” sajón, que significa tensión, una activación corporal de un ser vivo cuando debe adaptarse a algo nuevo”. (Amaya, et al. 2019, p.8).” Estado con síntomas psicológicos, físicos o sociales, donde para la persona es difícil establecer un enlace entre sus habilidades y las expectativas puestas en ellos” (Osorio & Cardenas, 2017, p.82).

Por otro lado se define el estrés laboral por Sarsosa y Charria, (2018) como: El estrés laboral se define como el grupo de reacciones de naturaleza emocional, comportamental y psicológica generadas por las demandas del ambiente para las cuales el individuo tiene una incapacidad de afrontamiento, y es considerado como padecimiento laboral de alta prevalencia en el mundo moderno, que genera un desequilibrio causado por la insuficiente competencia de generar una respuesta viable ante una exigencia del entorno, afectando la salud y bienestar del trabajador, lo cual es generador de enfermedades en el ámbito laboral que parte de la experiencia y percepciones del individuo en su interrelación con las condiciones laborales, causando afecciones o síntomas nocivos en la salud (p.45).

Se define el estrés laboral por Reyes, et al. (2017) como: Percepción y reacción que tiene el trabajador en función de la intensidad y frecuencia de las condiciones adversas en el lugar de trabajo, debidas a la presión del trabajo, la falta de apoyo social, los factores organizacionales y la falta de realización laboral (p.30).

“El término estrés se originó en la Física para designar el grado de desgaste de un cuerpo cuando sufre la influencia de una fuerza” (Cruz, et al. 2018,p.64)

En base al conjunto de definiciones por diversos autores (vease Tabla 1), se llega a la conclusión de que el estrés laboral, es el conjunto de síntomas que se presentan en el empleado a causa del alto grado de exigencia de las labores encomendadas, o nombrada de otra forma la presión de trabajo, éstos síntomas pueden presentarse de distintas formas, ya sean de manera psicológica, emocional o social, en algunos casos esto puede llegar a afectar considerablemente a la salud del

trabajador en las organizaciones.

**Tabla 1. Comparación definición estrés laboral.**

Definición	Fuente	Dimensiones	Fuente
“El estrés, el manual del estrés nos dice que es una castellanización del “stress” sajón, que significa tensión, una activación corporal de un ser vivo cuando debe adaptarse a algo nuevo”.	(Amaya, Galvis, Acosta, Aguilera, & Olarte, 2019)	Al analizar este estudio, se observa que el constructo es medido por los investigadores como una variable unidimensional.	(Amaya, Galvis, Acosta, Aguilera, & Olarte, 2019)
“Estado con síntomas psicológicos, físicos o sociales, donde para la persona es difícil establecer un enlace entre sus habilidades y las expectativas puestas en ellos”	(Osorio & Cardenas, 2017)	Al analizar este estudio, se observa que el constructo es medido por los investigadores como una variable unidimensional.	(Osorio & Cardenas, 2017)
El estrés laboral se define como el grupo de reacciones de naturaleza emocional, comportamental y psicológica generadas por las demandas del ambiente para las cuales el individuo tiene una incapacidad de afrontamiento, y es considerado como padecimiento laboral de alta prevalencia en el mundo moderno, que genera un desequilibrio causado por la insuficiente competencia de generar una respuesta viable ante una exigencia del entorno, afectando la salud y bienestar del trabajador, lo cual es generador de enfermedades en el ámbito laboral que parte de la experiencia y percepciones del individuo en su interrelación con las condiciones laborales, causando afecciones o síntomas nocivos en la salud	(Sarsosa & Charria, 2018)	Al analizar este estudio, se observa que el constructo es medido por los investigadores como una variable unidimensional.	(Sarsosa & Charria, 2018)
Percepción y reacción que tiene el trabajador en función de la intensidad y frecuencia de las condiciones adversas en el lugar de trabajo, debidas a la presión del trabajo, la falta de apoyo social, los factores organizacionales y la falta de realización laboral (p.30)	(Reyes, Rodríguez, López, Guzman, & Alonso, 2017)	Al analizar este estudio, se observa que el constructo es medido por los investigadores como una variable unidimensional.	(Reyes, Rodríguez, López, Guzman, & Alonso, 2017)
“El término estrés se originó en la Física para designar el grado de desgaste de un cuerpo cuando sufre la influencia de una fuerza”	(Cruz, Souza, Nascimento, & Souza, 2018)	Síndrome General de Adaptación (SGA), que se desencadenan en tres fases: 1) Alerta, 2) Resistencia, 3) Agotamiento.	(Cruz, Souza, Nascimento, & Souza, 2018)

## 2.2. Clima organizacional

De acuerdo con Domínguez, et al. (2013) define el clima organizacional de la siguiente manera: El clima organizacional se basa en las percepciones individuales, a menudo se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, y se refieren a las situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral. (p.62).

Asimismo el clima organizacional, se le puede nombrar de distintas formas, ambiente de trabajo, clima laboral, entre otras, y se puede definir como el espacio donde se presentan las problemáticas que afectarán para bien o para mal al empleado en la realización de sus tareas encomendadas por su jefe inmediato. (Monge, 2018).

Huaita y Luza, (2018) definen el clima laboral como:

Percepción propia de cada miembro de la institución y si las juntamos y las hacemos interactuar surge el clima o microclima de cada uno de los ambientes de la empresa que giran en torno a las experiencias de cada uno, matizado por las actividades que se presenten. Cada persona constituye un

micro mundo y el todo es la empresa. (p.303)

Barzola, (2017) dice que el clima organizacional es:

El clima laboral no es otra cosa que un factor interviniente dentro de la organización, factores que guardan relación con la productividad, rotación de personal y satisfacción laboral generando un determinado clima, que conlleva a comportamientos conductuales que obviamente pueden traer consecuencias laborales. (p.918)

Desde otro punto de vista, Castañeda et al. (2017) nombra que el ambiente laboral es el lugar donde el empleado pasa la mayor parte de su tiempo, y que es de vital importancia, por ello se debe buscar estrategias para convertir dicho lugar en un ambiente de trabajo sano, donde los empleados puedan desarrollar sus actividades de la mejor manera posible.

**Tabla 2. Comparación definición clima organizacional.**

Definición	Fuente	Dimensiones	Fuente
El clima organizacional se basa en las percepciones individuales, a menudo se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, y se refieren a las situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral.	(Dominguez , Ramirez, & Garcia, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de decisiones.</li> <li>• Claridad organizacional.</li> <li>• Liderazgo.</li> <li>• Interacción social.</li> <li>• Motivación institucional.</li> <li>• Sistema de recompensas e incentivos.</li> <li>• Apertura organizacional.</li> <li>• Supervisión.</li> </ul>	(Cardona & Zambrano, 2014)
Clima organizacional se lo conoce también como el medio laboral o ambiente de trabajo en donde se reflejan las diferentes dificultades para que el trabajador pueda o no cumplir correctamente con las tareas encomendadas por cada uno de sus superiores.	(Monge, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomía</li> <li>• Conflicto y cooperación</li> <li>• Relaciones sociales</li> <li>• Estructura</li> <li>• Remuneración</li> <li>• Rendimiento</li> <li>• Motivación</li> <li>• Estatus</li> <li>• Flexibilidad e innovación</li> <li>• Centralización de la toma de decisiones</li> <li>• Apoyo</li> </ul>	(Monge, 2018)
Percepción propia de cada miembro de la institución y si las juntamos y las hacemos interactuar surge el clima o microclima de cada uno de los ambientes de la empresa que giran en torno a las experiencias de cada uno, matizado por las actividades que se presenten. Cada persona constituye un micro mundo y el todo es la empresa.	(Huaita & Luza, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autorrealización.</li> <li>• Involucramiento laboral.</li> <li>• Supervisión.</li> <li>• Comunicación.</li> <li>• Condiciones laborales.</li> </ul>	(Huaita & Luza, 2018) p.303
El clima laboral no es otra cosa que un factor interviniente dentro de la organización, factores que guardan relación con la productividad, rotación de personal y satisfacción laboral generando un determinado clima, que conlleva a comportamientos conductuales que obviamente pueden traer consecuencias laborales.	(Barzola, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Remuneración</li> <li>• Riesgos</li> <li>• Apoyo</li> <li>• Tolerancia al conflicto</li> </ul>	(Inglessi & Mimbela, 2017) p.10
El ambiente laboral es el lugar donde el empleado pasa la mayor parte de su tiempo, y que es de vital importancia, por ello se debe buscar estrategias para convertir dicho lugar en un ambiente de trabajo sano, donde los empleados puedan desarrollar sus actividades de la mejor manera posible.	(Castañeda, Betancourt, Salazar, & Mora, 2017)	Al analizar este estudio, se observa que el constructo es medido por los investigadores como una variable unidimensional.	(Castañeda, Betancourt, Salazar, & Mora, 2017)

En pocas palabras, después del análisis de cada uno de los conceptos por diversos autores (véase Tabla 2), el clima laboral o como también los citan algún autor, ambiente de trabajo, clima organizacional, es nada más y nada menos, que la percepción que tiene un empleado hacia el lugar en donde día a día desempeña de sus labores.

### **2.3. Bienestar laboral**

Castañeda, et al.,(2017) hace mención de que existe una relación entre el bienestar laboral y la calidad de vida laboral, con el objetivo de que el trabajador consiga un desarrollo profesional y personal dentro de la empresa.

El concepto de bienestar se relaciona con la calidad de vida laboral, que busca trascender en el desarrollo humano integral en la organización, debido a la preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y una creciente insatisfacción con el empleo. (p.3)

El bienestar laboral es la forma en la que se puede visualizar si el empleado esta conforme con las condiciones de trabajo, así como el ambiente que lo rodea a diario para ejecutar su trabajo. (Monge, 2018)

El bienestar laboral es la manera de reflejar como el trabajador se siente al realizar las actividades dentro de la institución, es decir si el bienestar que existe dentro de la misma genera un ambiente laboral propicio para poder trabajar en las mejores condiciones, por otra parte el individuo regularmente pasa la mayoría de tiempo dentro de la institución ya sea sentado o de pie es por eso que la persona encargada, es decir el líder debe tener en cuenta estos aspectos y buscar soluciones acertadas para brindar a sus trabajadores condiciones más eficaces, más saludables creando un ambiente sano y la mismas refleje una buena imagen de la institución.(p.21)

Mejia, (2019) Bienestar laboral: “Conjunto de factores biológicos (fisiológicos), psicológicos (pensamientos, emociones y comportamientos) y sociales (socioeconómicos, socioambientales y culturales).” (p.6). El bienestar laboral se puede definir, como la protección hacia los beneficios que tienen los trabajadores dentro de una empresa. Comúnmente, se puede caer en el error, de pensar que el bienestar laboral solo se enfoca en los buenos salarios y remuneraciones que se le dan al trabajador, pero no es así, ya que este término va más allá de eso, abarca diversos factores como los valores personales, la personalidad, el sentido de la vida, por esta razón se puede sintetizar, que entre mejor calidad de vida goce el empleado, mayor será su bienestar laboral, y por consecuente aumentara sus niveles de productividad en su trabajo. (Canales, 2017).

Dentro del bienestar laboral se pueden enumerar y definir las dimensiones: logro, reconocimiento, trabajo en sí, responsabilidad, promoción (Canales, 2017):

1. Factor Logro: Es el sentir de haber cumplido alguna meta, o haber obtenido los resultados esperados.
2. Factor de Reconocimiento: Es la acción que hace un superior a su subordinado, reconociendo o elogiando el logro que ha alcanzado en su trabajo.
3. Factor del Trabajo en Sí: Percepción del trabajador hacia su trabajo.
4. Factor Responsabilidad: Nivel de compromiso que le tiene el empleado a su propio trabajo.
5. Factor Promoción: Posibilidad que se le brinda al trabajador para otorgarle un ascenso en la organización.

**Tabla 3.** Comparación definición bienestar laboral.

Definición	Fuente	Dimensiones	Fuente
El concepto de bienestar se relaciona con la calidad de vida laboral, que busca trascender en el desarrollo humano integral en la organización, debido a la preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y una creciente insatisfacción con el empleo.	(Castañeda, Betancourt, Salazar, & Mora, 2017)	Al analizar este estudio, se observa que el constructo es medido por los investigadores como una variable unidimensional.	(Castañeda, Betancourt, Salazar, & Mora, 2017)
El bienestar laboral forma parte de una satisfacción laboral en donde se visualiza el grado de conformidad que tiene el trabajador ante las actividades que realiza dentro de la institución, sin embargo, este factor también forma parte de la calidad de vida el cual hace referencia a las condiciones de vida de cada uno de ellos es decir su nivel de motivación para realizar a cabalidad con el trabajo que se le ha encomendado por el jefe de la institución o de la empresa.	(Monge, 2018)	Al analizar este estudio, se observa que el constructo es medido por los investigadores como una variable unidimensional.	(Monge, 2018)
“Conjunto de factores biológicos (fisiológicos), psicológicos (pensamientos, emociones y comportamientos) y sociales (socioeconómicos, socioambientales y culturales).”	(Mejia, 2019)	Factores externos al individuo, tales como: el salario, nivel de autonomía, estilo de liderazgo, horarios de trabajo, entre otros	(Mejia, 2019)
El bienestar laboral se puede definir como la protección hacia los beneficios que tienes los trabajadores dentro de una empresa. Comúnmente se puede caer en el error, de pensar que el bienestar laboral solo se enfoca en los buenos salarios, remuneraciones que se le dan al trabajador, pero no es así, ya que este término va más allá de eso, abarca diversos factores como los valores personales, la personalidad el sentido de la vida, por esta razón se puede sintetizar que entre mejor calidad de vida goce el empleado mayor será su bienestar laboral, y por consecuente aumentara sus niveles de productividad en su trabajo	(Canales, 2017)	1.Factor Logro 2.Factor Reconocimiento 3.Factor del Trabajo en Sí 4.Factor Responsabilidad 5. Factor Promoción	(Canales, 2017)

Conforme a la conceptualización antes vista (véase Tabla 3), se llega a una definición en concreto, el bienestar laboral es el grado de satisfacción que puede llegar a sentir el empleado en su ambiente de trabajo, pero, para que esto suceda influyen muchos factores como, las relaciones laborales, la oportunidad de obtener algún ascenso dentro de la organización, la motivación que se le da; ya sea de forma monetaria o de reconocimiento por haber obtenido algún logro. Asimismo, el bienestar laboral depende de las condiciones de trabajo en las que el trabajador ejecuta sus labores.

#### 2.4. Formulación de hipótesis y modelo de investigación

Según Amaya, et al.( 2019) en su investigación llevo a cabo una metodología con una investigación con enfoque cuantitativo, aplicadó a 40 empleados, dentro de este tamaño de muestra 27 mujeres y 13 hombres, para finalmente obtener que la variable estrés laboral tiene una relación negativa en la calidad de vida en el trabajo, ya que ésta la afecta en alto grado, así mismo dicha

problemática puede llegar a producir modificaciones en el ámbito físico como mental del trabajador, provocando afectaciones en el clima laboral. A mayor nivel de estrés laboral menor será la calidad de vida en el trabajo.

Por otro lado Monge(2018) en su investigación implementó la técnica de la encuesta y una observación directa cuyo instrumento de medición del clima organizacional fue de los autores Litwin y Stringer y para el bienestar laboral fue de los autores Blanch, Sahagún, Cantera & Cervantes, dando como resultados un coeficiente de correlación de Pearson  $r$  de 0,422 lo que se considera, una correlación positiva entre el ambiente de trabajo y el bienestar laboral, citado de la siguiente forma:

El coeficiente de Correlación de Pearson se pudo determinar que dentro del GAD Municipal del Catón Pujilí el clima organizacional que actualmente existe, influye dentro del bienestar laboral de los trabajadores, ya que al calcular se obtuvo un índice del 0,422, lo que significa una correlación positiva y por ende refleja una cierta causalidad (causa y efecto) en cada una de las variables, es decir que si el clima organizacional sube el bienestar laboral por ende va a subir, mientras que si el clima organizacional es bajo el bienestar laboral también va a bajar, todo esto puede afectar en el cumplimiento de su trabajo, así como también en la atención a los usuarios.(pp.148-149).

Canales (2017) realizó su estudio de tipo descriptivo, correlacional, dicha investigación tuvo un tamaño de muestra de 117 empleados, los cual arrojó como resultado una relación directa baja entre la productividad laboral y el bienestar de laboral de los empleados en base a su investigación realizada.

Existe una relación directa baja; sin embargo, es significativa entre las variables bienestar y productividad laborales de los empleados de una empresa del distrito de La Perla-Callao, 2016, con un nivel de significancia 0,000 menor a 0.05 y con un nivel de correlación de 0,397. (p.46)

Según Castañeda, et al.,(2017) existe una relación positiva en las variables bienestar laboral y clima organizacional, ya que todo depende del ambiente laboral en el que los empleados se desarrollan, entre mejor sea el clima organizacional, se creará un bienestar en los empleados de las empresas. Para ello se concluyó en lo siguiente Castañeda, et al. (2017)

Es esencial generar espacios laborales propicios para que las personas se mantengan sanas física y mentalmente, ya que la cultura y el clima organizacional como esas percepciones compartidas por el grupo de colaboradores, que están ligadas a las políticas, prácticas y procedimientos que se llevan a cabo en una organización por ende son fuentes vitales para generar bienestar laboral en las compañías fomentando la salud de los trabajadores y teniendo como resultados la alta productividad. (p.11).

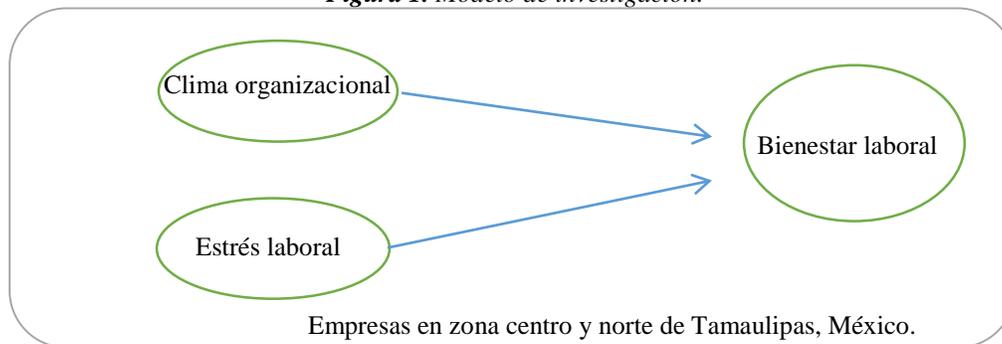
Asimismo, por otro lado, Mejia (2019) confirma los estudios de Amaya, et al. (2019) la cual menciona que se observa una relación negativa entre las variables estrés laboral, y el clima organizacional y bienestar laboral. Explicando de esta forma, que si se presenta el estrés laboral en los colaboradores de la organización este afectará gravemente el bienestar del colaborador.

Si bien es cierto que los colaboradores se sienten más satisfechos cuando su ambiente laboral es seguro y confortable, lo que impacta directamente en el aumento de la calidad de trabajo, no es menos cierto que dentro de las dimensiones y factores psicosociales en el contexto de la vida actual, se producen múltiples y variadas fuentes generadoras de estrés que pueden afectar la salud y bienestar de los trabajadores. (p.16)

Por lo que sobre lo discutido en seguida se exponen las hipótesis y el modelo de estudio:

HI1 El clima organizacional afecta de forma positiva el bienestar laboral en los empleados de las pymes tanto de la ciudad fronteriza de Tamaulipas, Nuevo Laredo, como en ciudad Victoria, durante la pandemia Covid-19.

HI2 El estrés laboral afecta de forma negativa el bienestar laboral en los empleados de la de las pymes tanto de la ciudad fronteriza de Tamaulipas, Nuevo Laredo, como en ciudad Victoria, durante la pandemia Covid-19.

**Figura 1. Modelo de investigación.**

### 3. Método

#### 3.1. Tipo de estudio

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que se busca recolectar solo datos estadísticos para su análisis. Asimismo, el ámbito en el que se efectuó el estudio es de campo, se aplica directamente en el lugar donde se presenta el problema, con objetivo de buscar estudiar la percepción de los empleos sobre las variables de análisis. Dicho estudio es transversal (Munch & Angeles, 1996).

#### 3.2. Participantes

A pesar de que se conoce cual es número de empresas existentes en Tamaulipas, se dificulta conocer con precisión el número de empleados por empresa, por ello la población es considerada infinita. El muestreo ejecutado es no probabilístico, a a conveniencia (Munch & Angeles, 1996). Se decidió encuestar por medio de formulario on line a empleados activos, con más de un año de antigüedad, que estuvieran activos den sus empresas en durante la pandemia del COVID 19 (43 cuestionarios).

#### 3.3. Técnica e Instrumento

Para la recolección de datos se aplicó cuestionarios de las variables, bienestar laboral, estrés laboral y clima organizacional en diferentes organizaciones de la localidad de Nuevo Laredo, Tamaulipas y de Ciudad Victoria; con diversos giros, ya sea de servicios, comerciales o de transformación, dirigiendo nuestro estudio a las pequeñas y medianas empresas.

Los cuestionarios constan de 9 ítems cada uno, de las diferentes variables que se abordan en la investigación, se llevó a cabo con la escala tipo Likert con 5 categorías las cuales van desde nunca con un valor de 1, hasta siempre con un valor de 5 puntos. Para identificar propuestas de posibles reactivos a evaluar su inclusión con la respectiva adaptación al contexto de investigación, se realizó una comparación de dos baterías de reactivos.

#### 3.4. Técnica de análisis de datos

Se usó la estadística descriptiva, que es el área de la estadística que permite resumir y presentar la información en cuadros o tablas, graficas o figuras” (Rendón, et al, 2016,p.398) con el objetivo de exponer los datos de las personas encuestadas. S implementó la técnica de análisis factorial exploratorio (AFE) la correlación para estudiarla fuerza de la asociación entre dos variables ((Laguna, 2014,p.2). Se usó el Alpha de Cronbach, para detectar la confiabilidad, “los autores la definen como la ausencia relativa de errores de medición en un instrumento de medida” (Quero, 2010), el valor estimado adecuado es de 0.70 según lo mencionado en varios estudios (Pedraza, 2020a; 2020b). De igual forma el análisis de regresión múltiple, este analiza la relación de un grupo de variables, con la variable dependiente (Munch & Angeles, 1996).

#### 4. Resultados y discusión

##### 4.1. Descriptivos de los encuestados.

En relación con el sexo el 51.2% son hombres y el 48.8% mujeres de las personas que fueron encuestadas. De los 43 encuestados el 39.5% es casado, el 7.0% es divorciado, el 48.8% soltero, y solo un 4.7% en unión libre. Por otro lado, el 9.3% tiene escolaridad de secundaria, 16.3% preparatoria, el 51.2% cuentan con licenciatura o ingeniería, el 18.6% con maestría y un 4.7% con doctorado. Con relación a la antigüedad en el puesto que ocupara en la organización, el 71.4% tienen de 1 día a 5 años cumplidos, el 7.0% de 6 a 10 años cumplidos, el 9.3% de 11 a 15 años cumplidos, el 2.3% de 21 a 24 años cumplidos, 4.7% de 25 a 30 años cumplidos y el 2.3% de 31 años cumplidos en adelante. En cuestión del tipo de contratación, el 39.5% es sindicalizado, el 23.3% de confianza y el 37.2% de contrato. Por último, enfocados al sector económico al que pertenece la empresa en la que laboran el 11.6% es de comercio, el 60.5% de servicio, y el 27.9% de industria.

##### 4.2. Confiabilidad y validación de las variables de estudio.

Como se observa en la Tabla 4, los valores de la fiabilidad de cada constructo estudiado (EL, CO y BL) son aceptables, puesto que el indicador de Cronbach fue superior a 0.70 en las tres variables. La validez de cada constructo es adecuada, puesto que, a pesar de la limitación en el tamaño de la muestra lograda, se determinó un KMO superior a 0.70, con porcentajes de varianza explicada superior a 0.50, lo cual aporta de forma exploratoria a la validez de cada constructo analizado (EL, CO y BL).

**Tabla 4.** Confiabilidad y validez de los cuestionarios aplicados.

Constructos	Códigos reactivos	Carga factorial	Alpha Cronbach	de	KMO de Bartlett	Y	Varianza
Estrés laboral (EL)	EL4	.781	0.913		KMO 0.888 Chi 133.866 Sig. .000		68.531%
	EL5	.837					
	EL6	.869					
	EL7	.818					
	EL8	.833					
Clima organizacional (CO)	CO1	.648	0.959		KMO 0.893 Chi 623.152 Sig. .000		58.762%
	CO2	.671					
	CO3	.781					
	CO4	.625					
	CO5	.614					
	CO6	.782					
	CO7	.775					
	CO8	.874					
	CO9	.804					
	CO11	.790					
	CO12	.780					
	CO13	.818					
Bienestar laboral (BL)	BL1	.751	0.923		KMO 0.877 Chi 224.194 Sig. .000		60.338%
	BL2	.804					
	BL3	.850					
	BL5	.753					
	BL6	.751					
	BL7	.744					
	BL8	.781					
	BL9	.774					

#### 4.3. Validación de las hipótesis de investigación.

En base a la lectura, Castañeda, et.al (2017) y Monge, (2018) citaban, que entre las variables clima organizacional y bienestar laboral existe una relación positiva, y efectivamente se encontró una correlación significativa con un .817 con una significancia (.000). Por otro lado Amaya, et.al (2019) y Mejía, (2019), mencionan en sus estudios que existe una relación negativa entre el estrés laboral y el bienestar laboral, lo cual se confirma con una correlación significativa mostrando un -.314, con una significancia de (.040). Estos datos fueron calculados mediante el análisis de correlación de Pearson.

**Tabla 5. Correlaciones EL y CO con BL.**

Correlaciones			EL	BL	CO
EL	Correlación de Pearson	de 1		-.314*	-.282
	Sig. (bilateral)			.010	.067
BL	Correlación de Pearson	de -.314*		1	.814**
	Sig. (bilateral)	.040			.000
CO	Correlación de Pearson	de -.282		.817*	1
	Sig. (bilateral)	.067		.000	

Nota: EL es Estrés Laboral; BL es Bienestar Laboral; CO es Clima Organizacional;

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral);

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Después del análisis de correlación de Pearson entre las variables, se obtuvo que el modelo es aceptable, ya que el  $r$  cuadrado recomendado es de (0.30), el cual notoriamente supera dicha marca con un (0.659), explicando nuestra variable dependiente BL en un 65% a partir de las independientes. De igual forma el Durbin-Watson obtenido está dentro del margen con un (1.968). Finalmente, en base a los estudios de regresión múltiple se observa que la hipótesis de que el estrés laboral causa efecto en el bienestar laboral en los empleados se rechaza, debido a que en base a el coeficiente se obtuvo un resultado negativo -0.092, es decir, no aporta a la variable dependiente; y el valor de significancia supera la base estándar del 0,05, dando como resultado 0.335. En cambio, la hipótesis planteada de que el clima organizacional impacta en el bienestar laboral se aprueba dando un coeficiente positivo de 0.79, dando un aporte significativo a la variable dependiente con una significancia de (.000).

**Tabla 6. R al cuadrado.**

Resumen del modelo <sup>b</sup>		Estadísticos de cambio						
Modelo	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	Sig. Cambio en F	Durbin-Watson	
1	.839	.703	.688	.53744799	.703	47.369	1.978	

a. Predictores: (Constante), EL, CL

b. Variable dependiente: BL

Nota: EL es Estrés Laboral; BL es Bienestar Laboral; CO es Clima Organizacional.

**Tabla 7. Coeficientes. Elaboración propia.**

Coeficientes <sup>a</sup>					
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	
		B	Desv. Error	Beta	t
1	(Constante)	1.853E-17	.086		.000 1.000
	EL	-.092	.094	-.092	-.977 .335
	CO	.776	.092	.791	8.426.000

a. Variable dependiente: BL

Nota: EL es Estrés Laboral; BL es Bienestar Laboral; CO es Clima Organizacional.

## 5. Conclusiones y recomendaciones

La misión de este trabajo fue abordar los efectos que causa el estrés laboral y el clima organizacional en el bienestar laboral de los empleados de diferentes empresas durante la pandemia covid-19, efectivamente se llegó a conocer el panorama de dicho tema, respondiendo que estas variables independientes afectan a la variable dependiente.

De esta forma, los hallazgos que se produjeron al llevar a cabo esta investigación nos dan un panorama de que, en las organizaciones, los gerentes deben tener mayor consideración en el clima organizacional, ya que en base a la percepción que tenga el empleado hacia su trabajo es el nivel de bienestar que este podrá llegar a alcanzar al momento de efectuar sus labores diarias. Cabe mencionar que en base a los estudios antes realizados por otros autores se tenía la creencia, que incluso el estrés laboral era un factor determinante para que el empleado pudiera gozar de un buen bienestar, pero al realizar nuestra investigación, aplicando los cuestionarios se determinó que era muy bajo el nivel de causalidad de efectos en esta variable, sin embargo, se está consciente de que se tuvo limitaciones, en primer término, debido a las circunstancias actuales del Covid-19, no se pudieron llevar a cabo los cuestionarios de forma personal, ni mucho menos ingresar a las empresas, se buscó la alternativa de manera virtual, por medio de correo electrónico, por lo que se recolectaron cuestionarios con un tamaño de muestra bajo, a comparación al nivel esperado. Es por ello por lo que se llega a la conclusión de que para poder determinar si una variable afecta significativamente a otra, influyen diversos factores, ya sea por situaciones que se viven, la respuesta de las empresas o el personal que labora allí, la zona geográfica entre otros.

Por otro lado, esta investigación hace la recomendación a las empresas que no solo se enfoquen en la remuneración monetaria hacia sus empleados, sino que también se le preste cierta atención al bienestar de sus empleados, buscar que se sientan parte de la organización, fortaleciendo las relaciones tanto de empleado a empleado y empleado a superiores, así como promover la buena comunicación entre cada una de las áreas que conformen la organización. Recordemos que entre mejor sea el clima organizacional dentro del empleado mejor será su bienestar.

## 6. Referencias bibliográficas

- Amaya, B., Galvis, D., Acosta, G., Aguilera, L., & Olarte, Y. (Julio de 2019). Impacto del estrés laboral en el bienestar de los empleados del área de fidelización de empresas de Emtelco. Medellín, Colombia: Institucion Universitaria Politecnico Grancolombiano Facultad de Sociedad, Cultura y Creatividad Grupo de Investigacion de Psicología, Educacion y Cultura Departamento Academico de Psicología Programa de Psicología.
- Barzola, I. (2017). Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador. *Dominio de las ciencias*, 3(3), 917-937. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.3.jun.917-937>
- Canales, A. (2017). "Bienestar laboral y productividad de los empleados de una empresa minera y de construcción civil en el distrito de La Perla-Callao, 2017. Lima, Peru: Universidad Cesar Vallejo Facultad de Humanidades Escuela Academico Profesional de Psicología.
- Cardona, D., & Zambrano, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima

- organizacional. *Estudios Gerenciales*, 184-189.
- Carreon, J., Bustos, J., Sanchez, A., Martinez, E., & Garcia, C. (2020). La estructura del estres laboral. *Revista de investigacion Academica sin Frontera*(32).
- Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N., & Mora, A. (2017). Bienestar Laboral y Salud Mental en las Organizaciones. 9(14).
- Cruz, S., Souza, S., Nascimento, K., & Souza, J. (2018). Clima organizacional y estrés laboral en funcionarios técnico-administrativos universitarios. *Alternativas en psicologia*(38), 61-79.
- Dominguez, L., Ramirez, A., & Garcia, A. (2013). El Clima Laboral como un elemento del Compromiso Organizacional. *Revista Nacional de Administracion* , 4(1), 59-70.
- Huaita, D., & Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312. doi:DOI: <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Inglessi, D., & Mimbela, K. (2017). El Clima Laboral y su relacion con el Desempeño de los colaboradores de la empresa Tai Loy S.A. local el golf de la ciudad de Trujillo en I trimestre del año 2017. Trujillo, Peru: Universidad Privada Antenor Orrego Facultad de Ciencias Ecomomicas Escuela Profesional de Administracion.
- Laguna, C. (2014). *Correlacion y regresion lineal* (Vol. 4). Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud.
- Mejia, L. (2019). Identificar factores determinantes que influyen en el bienestar laboral de los colaboradores de una empresa comercial. Samborondón, Ecuador: Universidad Espíritu Santo Facultad de Postgrados .
- Monge, M. (Febrero de 2018). El Clima Organizacional y Bienestar Laboral en el GAD Municipal del Canton Pujili. Latacunga, Ecuador: Universidad Tecnica de Cotopaxi Facultad de Ciencias Administrativas.
- Munch, L., & Angeles, E. (1996). *Metodos y tecnicas de investigacion*. Trillas.
- Navinés, R., Olivé, V., Fonseca, F., & Martín-Santos, R. (2021). Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día. *Medicina Clinica El Sevier*, 130-140. doi:<https://doi.org/10.1016/j.medcli.2021.04.003>
- Osorio, J., & Cardenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 081-090. doi:<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organi- zaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24.
- Pedraza, N. (2020). Satisfaccion laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educacion superior. *Revista iberoamericana para la investigacion y el desarrollo educativo*, 10(20).
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252.
- Rendón, M., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407.
- Reyes, A., Rodríguez, L., López, K., Guzman, F., & Alonso, M. (2017). Estres Laboral, resiliencia y consumo de alcohol en trabajadores de la industria del acero de Nuevo Leon, Mexico. *18(1)*, 29-37. Nuevo Leon, Mexico: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Sarsosa, K., & Charria, V. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *20(1)*, 44-52. Cali, Colombia. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>