Desempeño laboral y climaterio en trabajadoras de instituciones públicas

Alide Salazar M^a, Tatiana Paravic K^b.

Job performance and climacteric in female workers

Background: During climacteric, the presence of disabling symptoms and the higher incidence of chronic diseases, may impair the job performance of women. **Aim:** To relate job performance levels with the climacteric period and associated factors in working women aged from 42 to 55 years old. **Subjects and Methods:** In a cross-sectional and correlative design, 64 secretaries at two public organizations at the Eighth Region of Chile, were assessed using the following instruments: Menopause-Specific Quality of Life Questionnaire (University of Toronto), adapted for Chile by PROSAM, Climacteric Self-care Questionnaire, Perceived Social Support Scale and Biodemographics Variables Questionnaire. A Perception of the Job Performance Scale was applied to the persons that superintended these woman. **Results:** The Department Heads or persons supervising these women, determined that most workers did their work well. The best evaluations were given by older bosses. Most women under study showed a moderate alteration of the Menopause Quality of Life. A deficit of self-care during the climacteric period was detected in 92.2%. The perceived social support from friends correlated with job performance. Menopause quality of life in its different domains had no correlation with job performance variable. **Conclusions:** No association between changes during the climacteric period and job performance was observed among women participating in this study (Rev Méd Chile 2005; 133: 315-22).

(**Key Words:** Climacteric; Job satisfaction; Post-menopause; Quality of life)

Recibido el 25 de julio, 2003. Aceptado en versión corregida el 3 de diciembre, 2003. Parte del desarrollo de la Tesis para optar al grado de Magister en Enfermería fue financiada con beca Escuela de Graduados de la Universidad de Concepción.

Departamento de Enfermería, Facultad de Medicina, Universidad de Concepción.

^aEnfermera-Matrona, Magíster en Enfermería.

^bEnfermera, Doctora en Enfermería, Magíster en Enfermería en Salud Comunitaria.

Correspondencia a: Mg. Alide Salazar M. Departamento de Enfermería, Facultad de Medicina, Universidad de Concepción. Casilla 160-C. Tel: (55) (41) 204948, (56) (09) 2185419. Fax: (55) (41) 228353. E-mail: alisalaz@udec.cl

Los grandes cambios sociales y económicos verificados a partir de la segunda mitad del siglo XX, contribuyeron a la modificación del perfil demográfico de los países. La expectativa de vida de la población chilena ha mejorado sustancialmente, alcanzando actualmente a 79,04 años en el caso de las mujeres¹. Este fenómeno ha significado que la mujer ha agregado un tercio de vida, más allá de su ciclo de fertilidad, contribuyendo a la amplitud sociodemográfica de la menopausia.

El envejecimiento poblacional ha generado nuevas demandas en lo que dice relación con las condiciones de salud de los individuos² y ha tenido un impacto en las áreas económica y social. El desarrollo económico actual ha generado una demanda de personal calificado mayor que aquellos que puede formar o calificar el sistema educativo. Frente a ello se vislumbra que será necesario considerar adultos en edades avanzadas como recurso humano disponible, lo cual significa re-pensar su futura participación³.

En Chile, aproximadamente un tercio (35%) de la población económicamente activa del país, se encuentra constituido por mujeres⁴. Del total de mujeres trabajadoras, la participación laboral entre los 45-49 y entre 50-54 años, constituye 45,6% y 25,6%, respectivamente⁴, lo que se traduce en un importante número de mujeres que a esta edad desempeñan actividades remuneradas. Si a ello se suma la tendencia al envejecimiento poblacional, nos encontramos con un considerable número de mujeres en edad de climaterio, ejerciendo actividad laboral y un número creciente que ingresa al mercado del trabajo⁵, principalmente como trabajadoras independientes.

El climaterio es el período durante el cual la mujer transita de la fertilidad a la infertilidad. Suele acompañarse de síntomas vasomotores y trastornos del ciclo menstrual⁶, siendo el acontecimiento más manifiesto la menopausia.

Blümel y cols⁷ han señalado que la mujer mayor de 40 años presenta patologías relacionadas, directa o indirectamente, con el climaterio, las que en adición con la creciente prevalencia de enfermedades crónicas, afectan el rendimiento laboral e incrementan su ausentismo. Dennerstein, Leher, Burger y Dudley⁸, al estudiar variables relacionadas con el ánimo y la transición menopáusica, encontraron que ésta tuvo un efecto indirecto en la

reducción en el trabajo remunerado, salud y confusión diaria, en tanto que Wollersheim⁹ describió que el impacto del déficit estrogénico puede afectar el funcionamiento de la mujer en su lugar de trabajo.

Por otra parte, un enfoque centrado en el "curso de la vida", de la escuela de Chicago, aportado por El Modelo de los Momentos Adecuados en la Ocurrencia de los Acontecimientos, sostiene que, en la edad adulta el desarrollo de las personas "depende más de los acontecimientos sociales que de los biológicos", por lo que presenta los eventos de la vida como marcadores del desarrollo¹⁰. Este modelo plantea que uno de los principales acontecimientos en la vida de la mujer, como se describe a la menopausia, es menos importante que un cambio de trabajo.

Adicionalmente, al estudiar el impacto de variables como edad y sexo en el desempeño laboral, McEvory y Cascio¹¹ encontraron que la edad y el rendimiento en el trabajo no tenían relación. Respecto del género, Robbins¹²; Todaro, Godoy y Abramo¹³ señalaron que no existe diferencia significativa en la productividad del trabajo entre hombres y mujeres.

En vista de la importante proporción de mujeres que, entre los 45 y 54 años de edad, forman parte del mercado del trabajo, es importante considerar los factores que podrían incidir en su desempeño laboral en esta etapa de su ciclo vital.

El objetivo general de este estudio es relacionar el desempeño laboral y factores asociados al período de climaterio, en mujeres entre 42 y 55 años que trabajan como secretarías en dos instituciones públicas de la Octava Región de Chile.

Objetivos específicos:

- Describir calidad de vida en el climaterio.
- Identificar el nivel de autocuidado en el período de climaterio.
- Identificar apoyo social percibido.
- Describir la percepción de la jefatura respecto del desempeño laboral de las mujeres en estudio.
- Relacionar el desempeño laboral percibido por el jefe con: variables biosociodemográficas, calidad de vida en el climaterio, apoyo social percibido, autocuidado en período de climaterio y variables biodemográficas del jefe.

SUJETOS Y MÉTODOS

Diseño del estudio. Cuantitativo, transversal y correlacional.

Unidad de análisis. Mujeres entre 42-55 años que trabajan como secretarias en dos instituciones públicas, una universidad y una municipalidad de la Octava Región de Chile.

Población en estudio. Todas las secretarias entre 42 y 55 años que hayan cumplido con los criterios de inclusión: al menos 6 meses en el desempeño

del cargo al momento del estudio, sana, lo que para efectos de la investigación se consideró a toda mujer en condiciones de trabajar (sin licencia médica al momento de la aplicación del instrumento) y que haya otorgado su consentimiento voluntario para la participación en la investigación. Cabe mencionar que las secretarias participantes se desempeñaban en tareas administrativas con y sin atención de público. La población del estudio quedó constituida por 64 personas.

Instrumentos recolectores de datos. Cuestionario de Variables Biosociodemográficas, que recoge

Tabla 1. Características biosociodemográficas de las participantes del estudio

Variable	Frecuencia n=64	Porcentaje
<i>Edad promedio participantes</i>	48,2 años	DE=4,2
<i>Menopausia (natural y quirúrgica)</i>		
Sí	30	46,9
No	34	53,1
<i>Edad promedio menopausia</i>	46,6 años	DE=3,8
<i>Pareja estable</i>		
Sí	44	68,7
No	20	31,3
<i>Hijos viviendo en el hogar</i>		
Menores de 10 años 11 meses	8	12,5
Entre 11 años y 20 años 11 meses	36	56,3
Mayores de 21 años	24	37,5
<i>Responsable cuidado de alguna persona en el hogar</i>		
Sí	24	37,5
No	40	62,5
<i>Contrato de trabajo</i>		
Indefinido	58	90,6
Plazo fijo	6	9,4
<i>Tiempo de desempeño en el cargo</i>		
1 a 10 años	39	61,0
11 a 20 años	25	39,0
<i>Ingreso mensual</i>		
<\$150.000	12	18,8
>\$150.000	52	81,2
<i>Proveedor principal del hogar</i>		
Sí	33	51,6
No	31	48,4
<i>Apoyo con labores domésticas</i>		
Sí	28	43,7
No	36	56,3

información sobre características generales de la población estudiada, elaborado por las autoras; Cuestionario específico de Calidad de Vida en la Menopausia¹⁴, adaptado para su uso en el país por la Fundación PROSAM¹⁵, el cual mide separadamente cuatro dominios de calidad de vida en la menopausia: vasomotor, psicosocial, físico y sexual; Cuestionario de Autocuidado en el Climaterio, elaborado por las autoras, incluye preguntas relacionadas con la aplicación de medidas de autocuidado, frente a requisitos del desarrollo específico del periodo de climaterio; Escala de Apoyo Social Percibido de Amigos y Familia, cuyos autores son Procidano y Heller¹⁶, el cual fue adaptado por las autoras para los efectos de esta investigación. Todos los instrumentos mencionados debían ser respondidos por las participantes del estudio. La Escala de Percepción del Desempeño Laboral, que fue respondida por los jefes, mide dos dimensiones del desempeño laboral: desempeño en la función y características individuales.

Metodología de trabajo. Los datos fueron recolectados por las autoras, habiendo obtenido la autorización de las instituciones estudiadas. Se aplicó una prueba piloto para determinar el grado de comprensión de los instrumentos a 18 secretarías, las cuales no pertenecían a la población en estudio, pero presentaban características similares.

Validez y confiabilidad. El Cuestionario Específico de Calidad de Vida en la Menopausia fue validado por sus creadores y en Chile por la Fundación PROSAM¹⁵ presentando niveles satisfactorios de validez y confiabilidad. La Escala de Apoyo Social Percibido fue validado por sus autores¹⁶, presentando niveles satisfactorios de validez y confiabilidad. En Chile fue utilizada por Castro y Matamala en la Universidad de Concepción ("Adolescente embarazada: apoyo social percibido. Un estudio sociológico en la Comuna de Concepción", Tesis para optar al grado de licenciado en Sociología, Universidad de Concepción, 1996).

Respecto de la Escala de Percepción del Desempeño Laboral su validación de contenido se sometió a juicio de expertos. Posteriormente se realizó Análisis Factorial con rotación Varimax. La confiabi-

dad se midió utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose como resultado un $\alpha = 0,92$.

Análisis estadístico. Los datos fueron procesados en el Departamento de Estadística, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, de la Universidad de Concepción, a través del programa SPSS 11.0. Se utilizó estadística descriptiva, coeficiente de correlación r de Pearson, t de Student, ANOVA y regresión múltiple. Se consideró como significación estadística valores de $p < 0,05$.

RESULTADOS

La Tabla 1 presenta las características biosociodemográficas de las participantes del estudio.

La Figura 1 ilustra los puntajes promedio de los cuatro dominios de la Calidad de Vida en el Climaterio. Los puntajes más altos se encontraron en los dominios físico (2,92) y sexual (2,8), lo que indica un mayor deterioro de la Calidad de Vida en estos dominios.

FIGURA 1. Dominios de la Calidad de Vida en el Climaterio.

Rango de dominios 1 a 8, puntajes cercanos a 1 indican mejor calidad de vida y cercanos a 8 peor calidad de vida.

FIGURA 2. Autocuidado en el climaterio

FIGURA 3. Apoyo social percibido.

Rango de subescalas 0 a 9 para la subescala Apoyo Social de Amigos y 0 a 10 para la subescala Apoyo Social de Familia. Puntajes cercanos a 9 y 10 se interpretan como una alta percepción de Apoyo Social.

La Figura 2 ilustra que la mayor parte de las mujeres del estudio presenta algún déficit de autocuidado en relación a los requisitos de esta etapa de la vida.

En la Figura 3 se observa que las mujeres encuestadas perciben, en promedio, altos niveles de apoyo social de parte de amigos (6,59) y familia (7,82), siendo, el apoyo social percibido de parte de sus familias mayor que el de sus amigos.

En relación a la variable dependiente desempeño laboral, según la percepción de la jefatura, el puntaje promedio obtenido por las participantes del estudio fue de 184,97 (DE=14,93), siendo el puntaje mínimo 134,4 y el máximo 205. El rango de la escala utilizada era de 41 a 205 puntos, por lo que un puntaje cercano a 205 se interpreta como mejor desempeño laboral y cercano a 41 como peor desempeño laboral.

En la Tabla 2 se observa que no se encontró diferencia significativa en el desempeño laboral en relación a la ocurrencia de la menopausia. Sólo se encontró diferencia significativa en relación al tiempo de desempeño en el cargo, presentando mejor desempeño aquellas funcionarias con mayor antigüedad.

La Tabla 3 presenta los coeficientes de la correlación lineal de Pearson entre la percepción del desempeño laboral y los distintos dominios de la calidad de vida en la menopausia. Coeficientes bajos, como los observados, indican que existe poca o nula correlación entre ambas variables, lo que significa que no existe asociación entre ellas.

Cabe mencionar que para todas las correlaciones se realizó además análisis de gráficos, con el objeto de identificar si había una relación curvilineal entre las variables.

Tabla 2. Percepción del jefe en relación al desempeño laboral según variables del estudio

Variable		N	Promedio	DE	t	p
Menopausia	Sí	29	187,58	13,16	1,29	0,19
	No	33	182,67	16,17		
Tiempo de desempeño en el cargo	1 a 10 años	37	181,92	14,93	2,00	*0,02
	11 a 20 años	25	189,48	14,10		

* p <0,05.

Tabla 3. Correlación r de Pearson entre percepción del jefe en relación al desempeño laboral y variables del estudio

Variable		r de Pearson n=62	p
Dominios Calidad de vida	Vasomotor	-,0450	0,73
	Psicosocial	-0,017	0,16
	Físico	-0,080	0,53
	Sexual	-0,071	0,63
Apoyo social percibido	Apoyo de amigos	0,247	*0,02
	Apoyo de familia	0,005	0,48
Edad del jefe		0,376	**0,00

*p <0,05. **p <0,01.

Tabla 4. Análisis de regresión múltiple de las variables asociadas al desempeño laboral

Percepción desempeño laboral de la jefatura	Beta estandarizado	t	p
Apoyo social amigos	0,305	2,650	0,010
Edad del jefe	0,418	3,631	0,001
R ² = 0,207	F= 8,949		p= **0,000

**p <0,01.

Respecto de la percepción del desempeño laboral y apoyo social percibido, el coeficiente indica una correlación positiva significativa (p <0,05) sólo para el apoyo social percibido de amigos, lo que indica que ambas variables están asociadas. Esto significa que al aumentar apoyo social percibido de amigos, mejora el desempeño laboral en este grupo de funcionarias.

En relación a la edad del jefe y percepción del desempeño laboral, el coeficiente indica una correlación positiva altamente significativa entre ambas variables (p <0,01), lo que significa que al aumentar la edad de la jefatura, mejora la percepción de ésta respecto del desempeño laboral de las funcionarias.

Finalmente, para conocer las variables asociadas al desempeño laboral se realizó el análisis de regresión múltiple donde se obtuvo un modelo significativo luego de poner a prueba otros modelos. En la Tabla 4 se observa que éste tiene sólo 2 variables y presenta un bajo R², que explicaría el 20,7% de la variabilidad del desempeño laboral de las secretarías en estudio, en donde las variables

Apoyo Social Amigos y Edad del jefe resultaron significativas (p <0,05). Esto significa que el 20,7% de la variabilidad de su desempeño laboral depende del Apoyo Social de Amigos y de la Edad de la jefatura.

DISCUSIÓN

En relación a la evaluación del desempeño laboral en mujeres en etapa de climaterio, la evidencia anecdótica sugiere que en las organizaciones, la percepción del desempeño de una mujer en esta etapa está influida por el impacto que supuestamente tiene el climaterio y sus manifestaciones. Uno de los resultados de esta investigación es que las jefaturas asignaron puntajes más cercanos al mejor desempeño laboral a casi la totalidad de las participantes, secretarías en edad de climaterio.

Con relación al tiempo de desempeño en el cargo, las funcionarias con mayor antigüedad presentaron un mejor desempeño laboral, encontrándose diferencias significativas. Este hallazgo

coincide con Gordon y Fitzgibbons¹⁷, quienes encontraron que la antigüedad por sí misma, o en combinación con otros predictores, es un buen pronosticador de la productividad del empleado.

Respecto del impacto de los síntomas del climaterio, las mujeres presentaron en general, un compromiso moderado de su calidad de vida. Los puntajes más altos se encontraron en los dominios físico y sexual, lo que indica mayor alteración en estos dominios. Este resultado coincide en parte, con lo encontrado por Blümel y cols¹⁵ al estudiar el efecto del climaterio en la calidad de vida, sin embargo cabe mencionar que en la presente investigación los puntajes promedio fueron menores a lo encontrado por este autor.

No se encontró asociación entre el desempeño laboral y los distintos dominios de la calidad de vida en este período. De este modo los resultados señalan que las manifestaciones del climaterio no se relacionan con el desempeño laboral de las mujeres de este estudio. Estos resultados, junto con evidencia proveniente de estudios del desempeño laboral vinculado con edad y sexo¹¹⁻¹³, permiten afirmar que no se ha encontrado relación entre climaterio y disminución en el desempeño laboral.

Respecto del autocuidado, el déficit encontrado podría ser explicado, según la Teoría del Déficit de Autocuidado¹⁸, por una toma de conciencia limitada o falta de ella, por limitación de conocimientos de muchos aspectos relacionados con la etapa de climaterio o falta de ocupación continuada en el autocuidado.

Sin embargo, el hecho de que, prácticamente, la totalidad de las mujeres del estudio presenta algún déficit de autocuidado, y más de la mitad de ellas tiene un déficit severo en relación a los requisitos de esta etapa de la vida es preocupante y contrasta con lo reportado por Schott-Baer y

Kotal¹⁹ y Hartweg²⁰, en mujeres estadounidenses, situación que puede estar explicada, entre otras causas, por diferencias culturales.

En relación al Apoyo Social, las mujeres encuestadas presentan niveles aceptables de apoyo social percibido de parte de amigos y familia. Este hecho es altamente positivo, ya que una apreciable cantidad de estudios²¹⁻²³ han corroborado que el apoyo social puede tener efectos positivos sobre la salud y el bienestar de las mujeres, encontrándose además una correlación significativa entre desempeño laboral y apoyo social percibido de amigos.

La correlación positiva, altamente significativa, entre edad del jefe y desempeño laboral percibido por éste, estaría indicando que a mayor edad de la jefatura, la percepción sobre el desempeño laboral de las funcionarias es mejor. Ello podría estar explicado por experiencias del perceptor, es decir, en el caso de los hombres, una relación directa con mujeres en edad de climaterio en la vida personal (esposa, madre) o laboral (subordinadas, pares, superiores) y, en el caso de las jefas mujeres, la experiencia sobre su propio desempeño.

En el análisis de regresión múltiple, el modelo que resultó significativo, presenta un bajo R^2 y sólo dos variables, apoyo social de amigos y edad del jefe, por lo que otros factores del sujeto (habilidad, personalidad, aprendizaje), del perceptor (motivaciones, expectativas, entre otros) y de la situación (tiempo, contexto social) serían los responsables del porcentaje de variabilidad restante a la hora de evaluar la percepción del desempeño laboral¹².

Finalmente, los resultados obtenidos permiten concluir que el desempeño laboral en las participantes de este estudio no se encuentra asociado a las manifestaciones del período climatérico.

REFERENCIAS

1. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS. *Compendio Estadístico*. Extraído el 2 de diciembre, 2002, de <http://www.ine.cl/20-compendio/i-compendio.htm>
2. MINISTERIO DE SALUD. *Programa de salud de la mujer*. División de salud de las personas. Santiago, Chile, 1997.
3. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS. *Chile y los Adultos Mayores*. Impacto en la Sociedad de 2000. Extraído el 2 de diciembre, 2002, de <http://www.ine.cl/20-compendio/i-compendio.htm>
4. SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER-INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS. *Mujeres en cifras: estadísticas para el nuevo siglo*. Santiago, Chile: SERNAM-INE, 2001.
5. PIÑEIRO R. Salud ocupacional y climaterio femenino. *Salud Ocup* 1997; 15: 4-13.

6. MONTAÑO R, URRUTIA J, SCHEPELER M. Conceptos y definiciones en climaterio y menopausia. En: E Arteaga, P Contreras, O González (Eds.), *Consenso en Climaterio 2001*. Santiago, Chile: Sociedad Chilena de Climaterio, 2001.
7. BLÜMEL JE, SÁEZ L, RONCAGLIOLO M, TACLA M, BRANDT A. Disminución del ausentismo laboral asociado a la terapia de reemplazo hormonal en mujeres postmenopáusicas. *Rev Méd Chile* 1995; 8: 948-53.
8. DENNERSTEIN L, LEHERT P, BURGER H, DUDLEY E. Mood and the Menopausal Transition. *J Nerv Ment Dis* 1999; 187: 685-91.
9. WOLLERSHEIM JP. Depression, women, and the workplace. *Occupational Medicine* 1993; 8: 787-95.
10. NEUGARTEN B, NEUGARTEN D. The Changing Meanings of Age. *Psychology Today* 1987; 29-33.
11. MCEVORY M, CASCIO WF. Cumulative evidence of the Relationship between Employee Age and Job Performance. *Journal of Applied Psychology* 1989; 11-7.
12. ROBBINS S. *Comportamiento Organizacional*. (8ª ed.) México D.F.: Prentice Hall, 1999; 501.
13. TODARO R, ABRAMO L, GODOY L. *Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios*. Sociología del trabajo N°42, Madrid, España. 2001.
14. HILDITCH JR, LEWIS J, PETER A, VAN MARIS B, ROSS A, FRANSSEN E ET AL. A menopause-specific quality of life questionnaire: development and psychometric properties. *Maturitas* 1996; 2: 161-75.
15. BLÜMEL JE, BINFA L, GRAMEGNA G, TACLA X, ARACENA B, CUMSILLE MA. Efecto del Climaterio en la Calidad de vida. *Rev Chilena de Obstetricia y Ginecología* 1998; 63: 437-45.
16. PROCIDANO M, HELLER K. Measures of perceived social support from friends and from family: three validation studies. *American Journal of Community Psychology* 1983; 11: 1-24.
17. GORDON M, FITZGIBBONS W. Empirical Test of the Validity of Seniority as a Factor in Staffing Decisions. *Journal of Applied Psychology* 1982; 3: 311-9.
18. OREM D. *Modelo de Orem. Conceptos de Enfermería en la práctica*. (4ª ed.) Barcelona: Ediciones Científicas y Técnicas MASSON-SALVAT, 1993.
19. SHOTT-BAER D, KOTAL B. Frequency and effectiveness of self-care actions and menopause symptoms of middle-aged working women. *Med-surg Nursing* 2000; 9: 302.
20. HARTWEG D. Self-Care actions of healthy middle-aged women to promote well-being. *Nursing Research* 1993; 42: 221-7.
21. KRANTZ G, ÖSTERGREN P. Common symptoms in middle aged women: their relation to employment status, psychosocial work conditions and social support in a Swedish setting. *J Epidemiol Community Health* 2000; 54: 192-9.
22. HURDLE D. Social support: A critical factor in women's health and health promotion. *Health & Social Work* 2001; 2: 72-9.
23. RUIZ PÉREZ I, MONTERO PINAR I, HERNÁNDEZ-AGUADO I. Associated factors to psychiatric morbidity in post-menopausal phases. *Maturitas* 1997; 28: 107-15.

Agradecimientos:

Las autoras agradecen la colaboración de los profesores Urcesino González, de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas por su asesoría estadística y doctor Omar A Barriga, de la Facultad de Ciencias Sociales por su asesoría metodológica.