



MARHTO

MÁSTER EN RECURSOS HUMANOS, TRABAJO Y ORGANIZACIONES

Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

Trabajo de Fin de Máster



Curso

2020/2021

Convocatoria

Junio

Orientación: Trabajo de investigación

Título: El Estrés Percibido en trabajadores agrarios en la empresa Alimer.

Estudiante: Victoria Martínez Bernal

Tutora: Rosa Núñez Núñez

Código OIR: 210309130822

Elche a 6 de septiembre de 2021

INDICE

INTRODUCCIÓN	4
METODO	8
PROCEDIMIENTO	9
INSTRUMENTO UTILIZADO	9
ANALISIS DE DATOS	10
RESULTADOS	11
Tabla 2. Resultados Test Escala de Estrés Percibido.....	11
Tabla 3. Resultados entre hombres y mujeres por ítem	14
DISCUSION	15
CONCLUSIÓN	17
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	18
ANEXOS	19
Anexo 1	19



RESUMEN

El siguiente trabajo consta de un estudio de investigación que se ha llevado a cabo en la empresa hortofrutícola Alimentos del Mediterraneo (Alimer) situada en la población de Cieza (Murcia). En el cual han participado 122 trabajadores y trabajadoras de la empresa. Cuyo objetivo principal ha sido conocer si los empleados y empleadas tenían estrés percibido y una comparación entre el estrés que sufren por un lado las mujeres y por otro los hombres. Para ello se ha llevado a cabo la utilización de un test denominado Escala de Estrés Percibido adaptada al español por Eduardo Remor. Con la finalidad de conocer cómo se han sentido los participantes durante el último mes en su jornada laboral dentro de la cooperativa y poder dar una visión más específica del estrés percibido en este tipo de sector.

ABSTRACT

The following work consists of a research study that has been carried out in the fruit and vegetable company Alimentos del Mediterraneo (Alimer) located in the town of Cieza (Murcia). In which 122 workers of the company have participated. Whose main objective has been to know if the employees had perceived stress and a comparison between the stress suffered on the one hand by women and on the other by men. To this end, the use of a test called the Perceived Stress Scale adapted to Spanish by Eduardo Remor has been carried out. In order to know how the participants have felt during the last month in their working day within the cooperative and to be able to give a more specific vision of the perceived stress in this type of sector.

Palabras clave

Empresa, estrés percibido, Escala de Estrés Percibido, Alimer

Keywords

Company, perceived stress, Percibido Stress Scale, Alimer

INTRODUCCIÓN

En un mundo globalizado como es el nuestro, son muchos los desencadenantes (desempleo, inestabilidad económica, problemas laborales, entre otros) que hacen que las personas se encuentren afectadas por cambios repentinos, provocándoles así una constante tensión.

Es por ello, que es necesario hacer énfasis en el “estrés percibido”, ya que este es un fenómeno que a lo largo de estos últimos años ha causado mucho interés por parte de expertos de la materia (psicólogos, médicos, sociólogos...), así como la necesidad de investigar acerca de ello.

Por lo tanto, antes de abordar el objetivo principal de este estudio es necesario que hagamos una recopilación del significado de este término para que de esta manera podamos comprenderlo y analizarlo más adelante.

Así pues, desde una perspectiva interactiva, el estrés percibido correspondería al grado en que las personas perciben las situaciones de su vida como impredecibles e incontrolables, por lo cual se valoran como estresantes (Barra, Vaccaro, Los Angeles, 2013). Es decir, la experiencia de estrés que sufre la persona guarda una relación estrecha entre los recursos disponibles que tiene el individuo y la valoración de la situación que le rodea.

Así mismo, Trujillo y Cabrera (2007) consideran que:

Los recursos psicosociales de los que dispone una persona como el apoyo social percibido y recibido, la autoeficacia, las capacidades de afrontamiento, la maleabilidad para la recuperación, la tolerancia a la frustración, la resistencia al sufrimiento, etc., serán determinantes del grado de afectación traumática y postraumática sufrido tras haber pasado por una experiencia crítica como es el caso, por ejemplo, de una catástrofe natural o un desastre bélico. (p.458)

Por consiguiente, si una persona observa y considera que las demandas del entorno son excesivas frente a los recursos que esta dispone, el individuo percibirá que el entorno que le rodea es una amenaza para su bienestar y estado de salud físico y mental.

De hecho, existen tres perspectivas que conceptualizan este estrés y las cuales son fundamentales, estas son: la ambiental, la psicológica y la biológica (Trujillo y Cabrera, 2007).

Como podemos ver en las anteriores definiciones, el estrés percibido afecta a un alto nivel de trabajadores en el mundo empresarial y que provoca alteraciones en el estado tanto físico como mental del individuo y que conlleva un alto coste económico. Según un estudio reciente de la Organización Mundial de la Salud, en el mundo hay 264 millones de personas padecen depresión o síntomas de ansiedad. El coste de los trastornos por depresión y por ansiedad en la economía mundial, se corresponde a US\$ 1 billón anual en pérdida de

productividad. Por otro lado, el desempleo es un factor de riesgo de problemas mentales, mientras que la obtención de un empleo o la reincorporación al trabajo ejercen efectos protectores (OMS, 2019).

La mayoría de estos trastornos, son causados y sobre todo acentuados en las personas a causa de un entorno laboral cuyos factores principales están relacionados con: políticas inadecuadas de seguridad y protección de la salud, una mala organización directiva y poca claridad a la hora de la consecución de los objetivos, falta de recursos para la gestión del trabajo, horarios rígidos, escaso poder de decisión del trabajador, bajo nivel de apoyo a los empleados y falta de comunicación entre trabajadores, entre otras. O, por otro lado, que las tareas asignadas a una persona no se adecuen a sus competencias (OMS, 2019).

Así bien, la importancia de que una organización tenga una buena gestión y funcionamiento a nivel interno, así como que las personas pertenecientes a una empresa reciban un apoyo continuo, es fundamental para evitar factores negativos como: el absentismo, el aumento del consumo de alcohol y sustancias, reducción del rendimiento en su puesto de trabajo... No obstante, todas estas conductas guardan una relación estrecha con el fenómeno estrés laboral. Ya que según Karasek (citado en Guillén, Guil y Mestre, 2000), este se trata de «una variable dependiente del efecto conjunto de las demandas del trabajo y los factores moderadores de las mismas, particularmente la percepción de control o grado de libertad de decisión del trabajador» (p.274).

Pero para poder abordar mejor la relación y las consecuencias que el estrés percibido causa en el personal, es importante comprender aquellos factores laborales que contribuyen a un aumento de la carga mental y de presiones continuas en el puesto de trabajo que desempeñan. Así pues, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (citado en Arquer, 2008) según la situación de trabajo que tenga la persona, se puede clasificar de la siguiente manera:

- Según las exigencias de la tarea que se desarrolle.
- Según las circunstancias del trabajado (sociales, físicas y de organización)
- Según el entorno externo de la organización. (P.2)

Ahora bien, el estrés se ve acentuado cuando estos factores van acompañados de una serie de características individuales, tales como: el nivel de aspiración, la autoconfianza, la motivación, los estilos de reacción, la cualificación, los conocimientos, la experiencia, la edad... en definitiva todo lo que se refiere al estado general de salud mental y física de la persona.

Por ello es importante conocer y profundizar en aquellas carencias personales con las que las personas cuentan en su día a día, para poder conocer bien sus necesidades y poder abarcarlas en la mayor profundidad posible. Ya que todo ello puede afectar a los procesos afectivos y cognitivos, al estado de ánimo, al pensamiento y al comportamiento llegando así, a anular casi por completo las habilidades sociales y comunicativas de la persona y esto a su vez provoca una disminución de la implicación de la tarea que

desempeña. Algunos de los trastornos más comunes que suelen sufrir estas personas son: trastornos de ansiedad, ataques de pánico, fobias, trastorno por estrés postraumático, entre otras.

Tras todo lo expuesto anteriormente y después de una mirada general acerca de las consecuencias y todo lo que conlleva el estrés percibido en las personas. Vamos a centrarnos sobre todo en aquel que sufren las personas diariamente que trabajan en las empresas agrarias especializadas en hortofrutícolas.

Las empresas agrarias según Moreno, J.M y Moreno, A (2017) en su libro se definen como:

“Unidades de producción que trabajan dentro de una estructura socio-rural, pero conectadas a redes comerciales muy diversas (no están aisladas), cuyos objetivos van dirigidos a ofertar productos alimentarios obtenidos por los cultivos agrícolas y forestales, la ganadería y las técnicas e industrias agroalimentarias, aplicando un plan gestor y muy a menudo (aunque no siempre) la explotación de la tierra.” (pág.3).

Así bien, son empresas que se dedican a la manipulación y producción de alimentos hortofrutícolas, así como ofrecer los productos que son recolectados por los propios socios a entidades dedicadas al mercado laboral (Mercadona, Día...).

Por un lado, podemos destacarlas por su tamaño y por su forma jurídica, es decir, con respecto al primer aspecto, encontramos:

- Pequeña y mediana empresa, donde el empresario es el encargado de dirigir el negocio y de tomar las decisiones correspondientes.
- Gran empresa: donde suele ser una sociedad mercantil donde el poder y la toma de decisiones son tomadas por distintos administradores.

Por otro lado, según su forma jurídica, podemos encontrarnos empresas individuales y sociales, con respecto a las primeras es la persona física la que actúa por sí mismas, y en las segundas son aquellas asociaciones de personas donde los socios pueden ser personas físicas o jurídicas (Moreno, J.M y Moreno, A. 2017).

Este tipo de empresa realiza distintas actividades, pero sobre todo vamos a destacar aquellas que se realizan en la empresa que nos hemos centrado para llevar a cabo la investigación, la cual trata de una gran empresa social cooperativa agrícola y ganadera denominada Alimentos del Mediterráneo. Así pues, algunas de ellas son:

1. Ofrecer al mercado productos que provienen de los socios (frutas y hortalizas, piensos, lácteos, ganadería, suministros, flores y plantas, sino que también.
2. Controlan y manipulan la calidad de los mismos.

3. Generan empleo estable y temporal.
4. Negocian y mejoran la renta de los socios.
5. Fomentan el cooperativismo.

Este tipo de empresa y las cooperativas en general, según el BOE, son las grandes protagonistas del gran cambio experimentado en el sector agroalimentario español las cuales contribuyen a la vertebración del territorio y a la continuidad de la actividad agraria fomentando el empleo rural y teniendo una especial capacidad para ser el motor de desarrollo económico y social, favoreciendo, por tanto, la viabilidad y la sostenibilidad de las zonas rurales (BOE 185, 13/2013).

Una vez analizados todos los conceptos por separados los cuales son fundamentales para la comprensión de esta investigación, en este apartado expondremos cual es el objetivo principal.

El mismo consiste en la evaluación del estrés percibido de los trabajadores de la Sooc. Cooperativa Alimentos del Mediterráneo en Cieza en temporada de fruta de hueso. El cual consiste en la aplicación de un instrumento de evaluación de los trabajadores participantes para conocer cómo afecta el estrés laboral teniendo en cuenta distintas variables sociodemográficas.

Dicha empresa está compuesta por más de 1750 socios agricultores, horticultores y ganaderos y además cuenta con un personal fijo durante todo el año y con un personal eventual para la realización de una obra o actividad determinada con una duración de tiempo concreto dedicada fundamentalmente a la manipulación de alimentos, verduras, frutales y venta al por mayor. Este trabajo requiere de un esfuerzo tanto físico como mental y, por lo tanto, la búsqueda e incorporación a él de personas que cuenten con un buen estado de salud.

De ahí la importancia de la selección y la contratación de personal por parte del departamento de Recursos Humanos con el que cuenta la empresa. Ya que según Alles (citado en Aillon, Parra y Prado, 2008) se trata de:

Una actividad de clasificación donde se escoge a aquellos que presentan mayor posibilidad de adaptarse al cargo ofrecido para satisfacer las necesidades de la organización. Los candidatos pueden ser personas desempleadas o pro, el contrario, con empleo. Estos últimos pueden estar empleados en la misma organización o en otras empresas. (p.6)

Así pues, considerando que la empresa incorpora a personas para desarrollarse en un ámbito laboral específico, que se asemeje a las características de cada participante. Es importante evaluar sobre todo en cómo se sienten cuando ejercen su acción correspondiente en su puesto de trabajo, por lo tanto, el factor principal en el cual vamos a hacer énfasis va a ser el denominado “estrés percibido”

METODO

Participantes

La selección de la muestra fue aleatoria, la cual estuvo conformada por 122 empleados y empleadas voluntarias de la empresa Alimentos del Mediterráneo situada en Cieza. A continuación, se presenta una tabla donde aparecen los datos detallados de la misma.

Tabla 1

Porcentaje de trabajadores participantes

Variables	Datos	Trabajadores	Porcentaje
Sexo	Mujer	83	68%
	Hombre	39	32%
Edad	Desde 18-30	51	41,80%
	Desde 31-50	58	47,50%
	Desde 51-65	13	10,70%
Estado Civil	Soltero/a	50	41,00%
	Casado/a	54	44,30%
	Divorciado/a	13	10,70%
	Viudo/a	4	3,30%
	Separado/a	1	0,80%
Hijos	Ninguno	51	41,80%
	Entre 1 y 3	64	52,50%
	Más de 3	7	5,70%
Puesto de trabajo que ocupa	Nivel bajo	62	50,80%
	Nivel medio	41	33,60%
	Nivel superior	19	15,60%
Tipo de contrato	Fijo	30	24,60%
	Fijo-discontinuo	41	33,60%
	Temporal	51	41,80%
Situación laboral	Estudia	8	6,60%
	Trabaja	75	61,50%

Estudia y trabaja	38	31,10%
Ninguna de las anteriores	1	0,80%
Antigüedad en la empresa		
Menos de 1 año	34	27,90%
Entre 1-10 años	67	54,90%
Más de 10 años	21	17,20%

Fuente. Elaboración propia.

Nota. La tabla muestra el número total de trabajadores según las variables sociodemográficas que han sido añadidas al estudio. Autoría propia.

PROCEDIMIENTO

El procedimiento que se ha llevado a cabo para la evaluación de este proyecto ha sido el siguiente:

- Primeramente, se han escrito los ítems del test encontrado en Word en un formulario de Google añadiendo los factores sociodemográficos correspondientes.
- Seguidamente, se ha enviado el formulario mediante la APP Whatshap a aquellos trabajadores de la empresa para la resolución del mismo.
- Posteriormente, una vez obtenidos todos los resultados, se ha utilizado el programa Excel para detallar con detenimiento las variables de la muestra.
- Finalmente se ha llevado a cabo el análisis de datos de cada ítem de la Escala de Estrés Percibido.

INSTRUMENTO UTILIZADO

El instrumento utilizado para la evaluación del trabajo fue el test denominado Escala de Estrés Percibido ([Perceived Stress Scale, PSS](#)) adaptado al español por el Dr. Eduardo Remor. Este contiene preguntas relacionadas con los sentimientos pensamientos durante el último mes, es decir durante el mes anterior de trabajo en la organización de los empleados.

Según Trujillo y Cabrera (2007), la EEP evalúa el grado con el cual las personas perciben las demandas de su entorno como impredecibles e incontrolables; es decir, la percepción de control sobre las demandas o exigencias del entorno. La elaboración inicial se fundamenta en el marco teórico del modelo transaccional del estrés. (p.459)

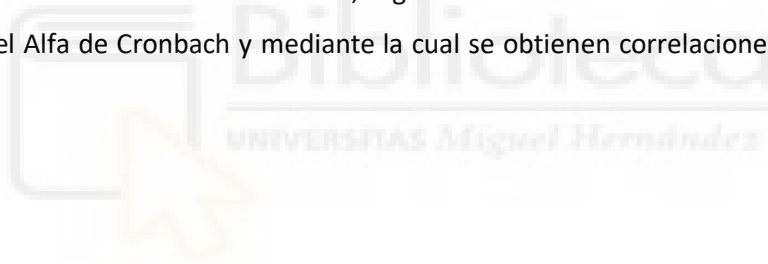
Esta escala según Remor (2001) es un instrumento de auto informe que evalúa el nivel de estrés percibido durante el último mes, consta de 14 ítems con un formato de respuesta de una escala de cinco puntos (0 =

nunca, 1 = casi nunca, 2 =de vez en cuando, 3 = a menudo, 4 = muy a menudo). La puntuación total de la PSS se obtiene invirtiendo las puntuaciones de los ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 13 (en el sentido siguiente: 0=4, 1=3, 2=2, 3=1 y 4=0) y sumando entonces los 14 ítems. La puntuación directa obtenida indica que a una mayor puntuación corresponde un mayor nivel de estrés percibido. (p.2)

Además, a este test, se le han añadido unos ítems relacionados con datos sociodemográficos, los cuales serán fundamentales para la aclaración de los resultados posteriores, estos son:

1. Sexo
2. Edad
3. Estado Civil
4. Hijos
5. Puesto de trabajo que ocupa
6. Tipo de contrato
7. Situación laboral
8. Antigüedad en la empresa

Con respecto a la fiabilidad de este instrumento, según varios estudios este instrumento cuenta con una fiabilidad alta según el Alfa de Cronbach y mediante la cual se obtienen correlaciones adecuadas entre los ítems.



ANÁLISIS DE DATOS

Para el análisis de datos se han analizado las puntuaciones obtenidas en los 14 ítems de la EEP, de los cuales los resultados obtenidos en los ítems 4,5,6,7,9,10 y 13 han sido invertidos para poder obtener la puntuación total. Una vez obtenida esta, se ha realizado un promedio de los 14 ítems de cada uno de los trabajadores de la empresa participantes para conocer cuál es su estrés medio percibido. Así también como su desviación típica, para conocer si las respuestas son más homogéneas entre ellas o más dispersas. Así como en la segunda tabla se ha comparado los promedios y las desviaciones típicas entre hombres y mujeres.

RESULTADOS

Tabla 2

Resultados Test Escala de Estrés Percibido

Sujetos	Total puntuación	Promedio	Desviación típica
1	17	1,21428571	1,4232042
2	21	1,5	0,98198051
3	35	2,5	0,98198051
4	25	1,78571429	0,77261813
5	17	1,21428571	0,55787498
6	27	1,92857143	1,7098156
7	26	1,85714286	1,30149051
8	27	1,92857143	0,70348984
9	27	1,92857143	0,70348984
10	29	2,07142857	1,2226602
11	31	2,21428571	1,14508711
12	18	1,28571429	0,88063057
13	39	2,78571429	0,93949617
14	20	1,42857143	1,23717915
15	29	2,07142857	0,88352263
16	31	2,21428571	0,93949617
17	29	2,07142857	0,96097315
18	28	2	0,9258201
19	26	1,85714286	1,45686272
20	37	2,64285714	0,97153361
21	22	1,57142857	0,72843136
22	34	2,42857143	0,62269985
23	38	2,71428571	1,03015751
24	30	2,14285714	0,98974332
25	27	1,92857143	0,96097315
26	28	2	0
27	33	2,35714286	0,71784826
28	43	3,07142857	0,88352263
29	29	2,07142857	0,59333028
30	29	2,07142857	1,1627729
31	35	2,5	0,73192505
32	23	1,64285714	1,17151568
33	23	1,64285714	1,17151568
34	19	1,35714286	0,97153361
35	29	2,07142857	1,03263088
36	50	3,57142857	1,11574995
37	29	2,07142857	0,96097315
38	31	2,21428571	1,14508711
39	37	2,64285714	0,81127262
40	17	1,21428571	0,55787498
41	31	2,21428571	1,14508711

42	29	2,07142857	0,79859571
43	30	2,14285714	0,74230749
44	28	2	0,65465367
45	19	1,35714286	1,23097771
46	35	2,5	0,82375447
47	32	2,28571429	0,58901509
48	25	1,78571429	1,01267478
49	34	2,42857143	1,11574995
50	37	2,64285714	1,17151568
51	35	2,5	1,29559694
52	36	2,57142857	0,9035079
53	28	2	0
54	25	1,78571429	1,08091043
55	25	1,78571429	0,93949617
56	21	1,5	0,90632697
57	28	2	1
58	31	2,21428571	0,6738558
59	28	2	0,65465367
60	26	1,85714286	0,74230749
61	27	1,92857143	1,03263088
62	27	1,92857143	0,70348984
63	21	1,5	1,5
64	28	2	0,75592895
65	27	1,92857143	0,88352263
66	30	2,14285714	0,91473203
67	31	2,21428571	0,77261813
68	26	1,85714286	0,83299313
69	30	2,14285714	0,83299313
70	32	2,28571429	1,03015751
71	28	2	0,84515425
72	26	1,85714286	1,05945693
73	25	1,78571429	1,08091043
74	32	2,28571429	0,79539491
75	29	2,07142857	1,09962888
76	27	1,92857143	0,79859571
77	27	1,92857143	0,70348984
78	31	2,21428571	1,08091043
79	27	1,92857143	0,88352263
80	26	1,85714286	1,55182578
81	25	1,78571429	1,31901324
82	28	2	1,13389342
83	28	2	1,30930734
84	33	2,35714286	0,97153361
85	26	1,85714286	1,05945693
86	33	2,35714286	1,34202102
87	28	2	1
88	28	2	1,06904497
89	32	2,28571429	1,03015751

90	28	2	0,9258201
91	28	2	1,25356634
92	25	1,78571429	0,93949617
93	30	2,14285714	0,98974332
94	15	1,07142857	1,27974806
95	29	2,07142857	0,88352263
96	15	1,07142857	1,1627729
97	44	3,14285714	1,05945693
98	32	2,28571429	1,16057691
99	30	2,14285714	0,98974332
100	29	2,07142857	1,43747227
101	27	1,92857143	1,2226602
102	27	1,92857143	0,88352263
103	19	1,35714286	1,04246568
104	30	2,14285714	1,12485827
105	27	1,92857143	1,2226602
106	29	2,07142857	1,1627729
107	26	1,85714286	1,61040572
108	30	2,14285714	1,35526185
109	29	2,07142857	0,96097315
110	30	2,14285714	1,59719141
111	27	1,92857143	1,1627729
112	25	1,78571429	1,20585307
113	28	2	1,46385011
114	27	1,92857143	1,2226602
115	27	1,92857143	1,2226602
116	27	1,92857143	0,79859571
117	29	2,07142857	0,88352263
118	29	2,07142857	0,59333028
119	28	2	0,75592895
120	32	2,28571429	0,69985421
121	29	2,07142857	0,59333028
122	39	2,78571429	0,6738558

Fuente. Elaboración propia

Nota. La tabla muestra todos los sujetos que han participado junto con su puntuación total obtenida de la inversión de los datos y la suma total de los 14 ítems. También se observa la puntuación promedio de las respuestas de cada uno de ellos, así como su desviación típica correspondiente. Autoría propia.

Tabla 3

Resultados entre hombres y mujeres por ítem

ITEMS	HOMBRES		MUJERES	
	Promedio	Desviación típica	Promedio	Desviación típica
1	2,48717949	1,03457646	2,63855422	1,07073124
2	2,33333333	0,99571733	2,30120482	0,95355947
3	2,76923077	1,0490909	2,97590361	0,95659919
4	1,35897436	0,83165511	2,56097561	0,47140452
5	1,25641026	0,5869499	2,57831325	0,8797656
6	1,1025641	0,67157953	2,62650602	0,95325496
7	1,38461538	0,86574067	2,54216867	0,89578941
8	2,38461538	1,02820193	2,68674699	0,8203395
9	1,28205128	0,71427632	2,54216867	0,85448787
10	1,30769231	0,7563016	2,63855422	0,91280467
11	2,30769231	1,01662706	2,62650602	0,91455228
12	2,84615385	0,8634594	2,93975904	0,82650954
13	1,53846154	0,9014562	2,44578313	0,97255114
14	2,48717949	0,87330186	2,72289157	0,9482165

Nota. La tabla muestra el promedio de respuestas y su desviación típica correspondiente de cada uno de los ítems según el sexo. Autoría propia.

DISCUSION

Con respecto a la Tabla 2 denominada Resultados Test Escala de Estrés percibido, en primer lugar, encontramos la puntuación total obtenida por cada uno de los participantes. Lo cual quiere decir que, a mayor puntuación, mayor es el estrés que percibe la persona en el ámbito su ámbito de trabajo. Por lo tanto, podemos observar que la mayoría de los trabajadores presenta una puntuación entre 20 y 40 puntos de estrés percibido. Si tenemos en cuenta que la máxima puntuación que se puede obtener son 56, podemos interpretar que todos los sujetos presentan un índice medio alto de estrés con respecto al último mes trabajado dentro de la empresa Alimer.

En segundo lugar, podemos observar la media de la puntuación de cada uno de los sujetos en los 14 ítems, así bien, la media de las respuestas de cada uno de ellos se encuentra en el 1,1 y el 2,7. Por lo tanto, podemos decir que el nivel 2 denominado de vez en cuando ha sido el más seleccionado por los participantes, por lo que de esta manera podemos interpretar que los participantes de vez en cuando perciben estrés durante su jornada laboral.

En tercer lugar y último, encontramos las desviaciones típicas de cada uno de los sujetos las cuales rondan entre 0 y 1,2, lo cual podemos decir, que la muestra es homogénea con respecto a las respuestas obtenidas en el test.

Por otro lado, en la tabla 3, podemos observar, en primer lugar, el promedio obtenido ítem por ítem, en este caso, entre hombres y mujeres. Así bien, compararemos los promedios y las desviaciones típicas entre ambos.

Si observamos el ítem 1, los hombres se han sentido afectados por algo que le ha ocurrido algo inesperadamente de vez en cuando, mientras que las mujeres se han sentido de esta manera más a menudo.

Con respecto al ítem 2, podemos observar que ambos sexos de vez en cuando se han sentido incapaces de controlar las cosas importantes en su vida durante este último mes. Del mismo modo que en el ítem 3, pero con una frecuencia mayor ambos a menudo sentido nerviosos y estresados

Según el ítem 4, podemos ver una pequeña discrepancia entre los hombres y las mujeres, por lo tanto, en este último mes, los hombres casi nunca han podido manejar con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida, mientras que las mujeres, si los han podido manejar de vez en cuando.

En el ítem 5, existe una mayor frecuencia en la muestra femenina que en la masculina, por lo que las mujeres de vez en cuando han afrontado los cambios importantes que han ocurrido en su vida, mientras que los hombres casi nunca.

Con respecto a los ítems 6 y 7, las mujeres han manejado mejor sus problemas personales y han sentido que las cosas les van bien en este último mes a diferencia de los hombres.

Según el ítem 8, las mujeres en este caso a menudo han sentido que no podían afrontar todas las cosas que tenían que hacer, mientras que los hombres casi nunca se han sentido de la misma manera.

En el caso de el ítem 9, las mujeres han podido controlar las dificultades más a menudo que los hombres. Lo mismo ocurre con el ítem 10, donde la muestra femenina ha sentido que tenían más a menudo todo bajo control, sin embargo, los hombres casi nunca se sentían así.

En relación con los ítems 11 y el 12, ambas muestras han estado a menudo enfadados por las cosas que ocurrían fuera de su control y pensando en las cosas que les quedan por hacer.

Por otro lado, en el ítem 13 podemos observar que la frecuencia con la que las muestras han podido controlar la forma de pasar el tiempo es mayor en el sexo femenino que en el masculino. Lo que significa que las mujeres a menudo han conseguido organizarse en el tiempo, mientras que los hombres casi nunca podían conseguirlo.

Por último, el ítem 14 ambas muestras consideran que de vez en cuando han sentido que las dificultades acumuladas no pueden superarlas.

Por lo tanto, si hacemos una vista general de todos los ítems analizados, podemos observar que los hombres presentan estrés percibido y además sentimientos y aspectos relacionados con la vida más negativos. Mientras que las mujeres a pesar de presentar a menudo estrés percibido también son capaces de afrontar situaciones y de ser más optimistas que los hombres.

Finalmente, si observamos las desviaciones típicas de cada grupo elegido, podemos decir que ambas son homogéneas ya que las puntuaciones son muy parecidas. Por lo tanto, podemos interpretar que, a pesar de la diferencia de sexo, ambos tienen una misma o parecida percepción del estrés dentro de la empresa en la que trabaja.

CONCLUSIÓN

Como conclusión, tras el estudio realizado, el 32% de hombres trabajadores de la empresa agrofrutícola Alimer, percibe que siente estrés percibido además de falta de superación en algunos aspectos laborales con sentimientos negativos. Por otro lado, el 68% de las mujeres presentan emociones positivas y mayor fortaleza para afrontar algunos problemas de su vida laboral, aunque también presentan un nivel medio alto de estrés percibido.

Por lo que, tanto trabajadores como trabajadoras de la empresa presienten que ciertas amenazas, ya sea el entorno o la falta de recursos con los que desarrollan su puesto de trabajo son mayores a su bienestar y estabilidad emocional, provocando así estrés percibido.

Así bien, es en este tipo de empresas donde se debe de evaluar permanentemente el estrés de cada uno de los trabajadores para poder conocer la situación en la que se encuentran los empleados, así como la modificación y aplicación de ciertas mejoras o recursos cuyo objetivo sea la disminución del estrés en la persona para así obtener un mayor aumento en la productividad tanto del mismo como de la empresa.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aillón, A., Parra, J., y Prado, L (2008). Selección y contratación en administración internacional de los recursos humanos. Universidad de la Sabana, Chía.

Arquer, M, I (2008). NTP 534: Carga mental de trabajo: factores. Recuperado de [https://campus.umh.es/pluginfile.php/156540/mod_resource/content/1/NTP 534 Carga mental de trabajo factores.pdf](https://campus.umh.es/pluginfile.php/156540/mod_resource/content/1/NTP_534_Carga_mental_de_trabajo_factores.pdf)

Barra Almagiá, Enrique, & Vaccaro Huespe, María de los Angeles. (2013). Estrés percibido, afrontamiento y personalidad resistente en mujeres infértiles. *Liberabit*, 19(1), 113-119. Recuperado en 03 de septiembre de 2021, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272013000100011&lng=es&tIng=es.

Guillén, C., Guil, R., y Mestre, J. L. (s.f). Estrés laboral. *Psicología del trabajo*, cap. (17) 269-296. Recuperado de http://recursosbiblio.url.edu.gt/publicig/biblio_sin_paredes/fac_hum/psico_trabj/17.pdf

Ley Orgániza 13/2013, de 2 de agosto, para el fomento de la integración de cooperativas y de otras entidades asociativas de carácter agroalimentario. *Boletín Oficial del Estado*, 185, del 3 de agosto de 2013, 2013-8555. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-8555-consolidado.pdf>

MORENO VEGA, J. O. S. É., & VEGA, A. M. (2016). *Organización y gestión de la empresa agraria*. Ediciones Paraninfo, SA.

Organización Mundial de la Salud (2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. Recuperado de https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

Trujillo, H. M., & González-Cabrera, J. (2007). Propiedades psicométricas de la versión española de la “Escala de estrés percibido” (EEP). *Psicología Conductual*, 15(3), 457-477.

Versión española (2.0) de la *Perceived Stress Scale (PSS)* de Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983), adaptada por el Dr. Eduardo Remor. Recuperado de https://www.cmu.edu/dietrich/psychology/stress-immunity-disease-lab/scales/.doc/pss_14_europeanspanish_dr_remor_version_2_0.doc

ANEXOS

Anexo 1 Test de Escala Estrés Percibido

	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
1. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?	0	1	2	3	4
2. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?	0	1	2	3	4
3. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?	0	1	2	3	4
4. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?	0	1	2	3	4
5. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?	0	1	2	3	4
6. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?	0	1	2	3	4
7. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?	0	1	2	3	4
8. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?	0	1	2	3	4

9. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?	0	1	2	3	4
10. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?	0	1	2	3	4
11. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?	0	1	2	3	4
12. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer?	0	1	2	3	4
13. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo?	0	1	2	3	4
14. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?	0	1	2	3	4

Fuente. Adaptado por Remor (2001)