



Proyecto de Titulación asociado al Programa de Investigación de Seguridad y Salud en el Trabajo, línea ...

Estrés laboral en personal de una florícola bajo las nuevas condiciones de trabajo.

MAESTRANTE

Andrade Rueda Edwin Vinicio
evandrade.mprl@uisek.edu.ec

DIRECTOR/A

Yolis Yajaira Campos Villalta
yolis.campos@uisek.edu.ec

Fecha: 7/3/2021

RESUMEN

Introducción: El estrés laboral bajo las nuevas condiciones de trabajo, tiene repercusiones tanto a nivel personal como organizacional. En este estudio se analizó la relación entre estrés y variables sociolaborales para determinar los niveles de estrés presentes en el personal que labora en una florícola. **Método:** Se aplicó el cuestionario de estrés de la Pontificia Universidad Javeriana a 93 trabajadores presentes en la organización durante la pandemia por COVID-19; se analizó por separado síntomas fisiológicos, de comportamiento social, intelectuales y laborales y psicoemocionales, posteriormente de forma global se estableció los niveles de estrés. **Resultados:** Se encontró que en todas las variables de estudio existe presencia de estrés laboral, predominando el nivel bajo en todos los casos, aunque en menores porcentajes (10,8%) se encontraron niveles altos y muy altos de estrés. Los síntomas fisiológicos son la categoría con mayores niveles de estrés; encontrándose en el género masculino los niveles más altos de estrés (7,4%). Lo mismo que el grupo que se desempeñan como operarios. **Conclusiones:** Los niveles de estrés encontrados en la florícola en su mayoría no superan el nivel medio, pero existe un buen porcentaje de trabajadores que se encuentran en niveles de estrés altos y muy altos a quienes debe prestarse atención. El estrés laboral y la variable edad en la categoría síntomas fisiológicos se encuentran asociados mediante la prueba de Ch cuadrado; no obstante, en los resultados generales no se correlacionan.

Palabras clave: COVID-19; Estrés laboral; Florícola; Formas de empleo; Salud laboral.

ABSTRACT

Introduction: Work stress under the new labor conditions caused by the COVID-19 pandemic has impacts both on a personal and organizational level. In this study, the relationship between stress and socio-occupational variables was analyzed to determine the levels of stress present in the personnel working in a flower farm. **Method:** The stress questionnaire of the Pontificia Universidad Javeriana was applied to 93 workers present in the organization during the COVID-19 pandemic. Physiological, social behavioral, intellectual, occupational, and psycho-emotional symptoms were analyzed separately and subsequently the stress levels were globally established. **Results:** It was found that in all the study variables work stress was present with low levels prevailing in most of the cases, but also cases with high and very high stress levels were found in small percentages (10.8%). Physiological symptoms are the category with the highest levels of stress, being the masculine gender the one with highest stress levels (7.4%). The same is true for the group of operators. **Conclusions:** The stress levels found in the flower farm for the most part do not exceed a medium level, but there is a good percentage of workers who have high and very high stress levels and to whom attention must be paid. Work stress and the age variable in the physiological symptoms category were found to be correlated in the Ch-squared test; however, in the overall results there is no correlation.

Keywords: COVID-19; Flower farm; Forms of employment; Occupational health; Occupational stress.

Introducción

Los riesgos psicosociales son condiciones que reflejan la relación entre ambiente laboral y trabajador, repercutiendo en el bienestar o la salud física, psicológica y social del personal que labora en una organización (1); estudios realizados, revelan que las principales causas asociadas a este tipo de riesgos, son las nuevas formas de gestión productiva de las organizaciones, como por ejemplo la incorporación de ciencia y nuevas tecnologías que en muchos casos trae consigo desigualdades laborales, por la falta de capacitación o formación académica de los trabajadores afectando directamente su calidad de vida (2).

Este tipo de riesgo, se ha convertido en un problema creciente para las empresas, departamentos de salud laboral, trabajadores y el sistema sanitario en general; se ha demostrado que las condiciones de trabajo, niveles de seguridad laboral, y la propia percepción de la salud, incrementan el riesgo asociado a factores psicosociales y estrés (3). Este último, constituye a nivel mundial la segunda causa de trastornos a la salud relacionados con el trabajo e incluye estados de ansiedad y depresión.

Se define como estrés laboral, a una respuesta psicobiológica nociva que aparece cuando los requisitos de un trabajo no igualan las capacidades, recursos o necesidades del trabajador (4), causado principalmente por riesgos psicosociales que pueden asociarse con el diseño y gestión organizacional (5). Numerosos efectos adversos sobre la salud física y mental de los trabajadores contribuyen a disminuir la eficacia y desarrollo de las organizaciones (6), esto a nivel social constituye un determinante que no permite alcanzar seguridad y salud laboral.

El análisis de los puestos de trabajo aplica a mejorar la gestión de calidad, jornada laboral y situaciones personales no previstas en el contexto entre el ambiente laboral y familiar del trabajador (7). Los procesos de cambio afectan la forma en cómo los trabajadores reaccionan, si los cambios se basan en confianza y además mantienen intacto el rol de los trabajadores, es menos probable que se produzcan efectos negativos en los mismos (8).

En la Unión Europea el factor estrés está presente en el 50% a 60% de los trabajadores (9), estudios realizados por la EU-OSHA en 2013, revelan que más de la mitad de los trabajadores consideran que existe estrés laboral en su lugar de trabajo causados entre otros, por la reorganización del trabajo, inseguridad, jornadas largas o excesiva carga laboral. Las condiciones de trabajo son malas para el 76% de trabajadores españoles y para el 43% de los europeos (10). En América Latina la situación es igual de desfavorable, los niveles de estrés son alarmantes en varios países, tal es el caso de Venezuela, donde el 63% de la población trabajadora lo padece, seguido de Ecuador en un 54% con prevalencia sobre el género femenino (11), países como Perú y Colombia presentan porcentajes más bajos.

Las continuas modificaciones en las condiciones de trabajo se han traducido en una repercusión negativa para América Latina (12), esto sumado a la situación actual que presentan los países debido a la pandemia Covid-19 agrava aún más el panorama para los países en vías de desarrollo. Las modalidades de trabajo adoptadas por las organizaciones pueden derivar en síntomas de depresión, ansiedad, preocupación por infectarse, insomnio, irritabilidad y trastorno de estrés, mismos que pueden intensificarse si se ha padecido la enfermedad o no (13).

En instituciones públicas del Ecuador, si bien las condiciones son inferiores, siguen siendo representativas ya que son responsables del 30% de enfermedades ocupacionales (14); entretanto, se ha percibido una estrecha relación entre las condiciones de trabajo, el papel que desempeña el trabajador y las exigencias del empleador (15), por lo cual, las estrategias para afrontar este problema tendrán efectos tanto individuales como organizacionales (16). La asociación entre el estrés y las condiciones de trabajo de acuerdo con estudios realizados presenta mayor prevalencia de alta tensión en docentes e investigadores académicos, debido a la categoría laboral, turno de trabajo y exigencias continuas de las empresas (17).

No obstante, si bien los países se preocupan por investigar y tratar las causas asociadas al estrés laboral y otros factores psicosociales, existen sectores como la industria florícola, donde los estudios son escasos con relación al tema.

La industria florícola (de interés en este estudio), aporta el 0,70% del PIB en el país, generando ganancias por unos \$800.000 aproximadamente. De la producción total de flores, el 96% está destinada a la exportación, siendo Estados Unidos el principal mercado que importa, seguido de Rusia, Países Bajos, entre otros, mientras que el 4% restante se comercializa localmente (18). Dada la paralización de actividades obligada por la pandemia que se produjo a partir del mes de marzo 2020, el sector florícola fue uno de los tantos sectores afectados, originando pérdidas económicas y desconcierto entre los trabajadores de este sector.

Identificar las variables sociolaborales generadoras de estrés laboral, es un paso importante en el desarrollo del conocimiento en el área de la salud ocupacional. Lo que en el futuro sentará las bases para la realización de nuevas investigaciones y profundizar el conocimiento en este sector productivo, así como en el desarrollo de intervenciones basadas con evidencia científica que permita prevenir y disminuir el estrés laboral. Por lo anteriormente expuesto, la presente investigación, plantea establecer el nivel de estrés laboral y su relación con las variables socio laborales de los trabajadores de una florícola ecuatoriana, mediante la aplicación del cuestionario del estrés de la Pontificia Universidad Javeriana durante el año 2020. Por lo cual, como objetivos específicos se identificarán los niveles de estrés laboral en los colaboradores y su perfil socio laboral.

Método

Estudio no experimental, de diseño transversal y correlacional realizado en un grupo de empresas florícolas de la ciudad de Latacunga – Cotopaxi, durante los meses de noviembre 2020 a enero 2021, considerando el universo de colaboradores (N = 93 trabajadores), de los cuales, nueve se desempeñan como personal administrativo (4 mujeres y 5 hombres), cinco cumplen funciones como auxiliares (2 mujeres y 3 hombres) y 79 trabajadores se desempeñan como operarios (35 mujeres y 44 hombres), encontrándose todos ellos laborando en la modalidad presencial durante el desarrollo de la pandemia.

VARIABLES DE ESTUDIO:

Estrés Laboral, como variable independiente.

Perfil Sociolaboral: edad, género, puesto de trabajo, nivel de instrucción y antigüedad laboral. A las mismas, para facilitar su análisis se las agrupó en intervalos de la siguiente manera:

Tabla 1. Perfil Sociolaboral de la población de estudio

VARIABLE	INTERVALOS
Género	Masculino Femenino
Edad	18 – 25 años 26 – 35 años 36 – 45 años ≥ 46 años
Puesto de trabajo	Administrativo Auxiliar Operarios
Nivel de instrucción	Primaria Secundaria Técnico/tecnólogo Tercer nivel Cuarto nivel
Antigüedad laboral	3 – 12 meses 13 – 24 meses 25 – 36 meses 37 – 48 meses ≥ 49 meses

Elaborado por: Autor, 2021

Crterios de inclusión y exclusión

Se incluye a todos aquellos trabajadores administrativos y de campo que laboran durante la pandemia por Covid-19; se excluye a todos aquellos trabajadores con menos de tres meses de antigüedad laboral.

Instrumentos de recogida de información

La información requerida se reunió utilizando el “Cuestionario para la evaluación del estrés de la Pontificia Universidad Javeriana, Tercera versión”.

El cuestionario está diseñado para evaluar síntomas que reflejen la presencia de estrés, cuenta con 31 ítems divididos en cuatro categorías según el tipo de síntomas, así tenemos: síntomas fisiológicos, de comportamiento social, intelectuales y laborales, y psicoemocionales. La validez y confiabilidad del cuestionario se estimó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0,889), reflejando una muy buena confiabilidad (19) (Anexo 1).

El método de aplicación fue de dos formas: hetero aplicado y auto aplicado; donde el trabajador solo pudo seleccionar una opción de respuesta (la que mejor refleje su situación actual), en una escala de respuesta de: siempre, casi siempre, a veces y nunca; una vez obtenidos los resultados, se estableció un puntaje bruto total, mismo que se obtiene de la sumatoria de los subtotaes y la ponderación de cada grupo. El promedio de los ítems 1 al 8 se multiplican por 4, los ítems 9 al 12 se multiplican por 3, del ítem 13 al 22 se multiplica por 2 y del 23 al 31 quedan intactos. Finalmente se simplifican y se establece el nivel de estrés de los trabajadores.

La participación fue de carácter voluntario, previo consentimiento informado, garantizando la confidencialidad de los participantes.

Análisis estadístico

La información se procesó en el programa de Microsoft Excel y se analizó en el programa SPSS versión 22, permitiendo en primer lugar, realizar

una distribución de frecuencias de las variables, calculando, además, la frecuencia absoluta y relativa de las mismas para determinar su incidencia.

Se identificaron las variables socio laborales asociadas a riesgos de estrés laboral (edad, género, grado de instrucción, antigüedad laboral y puesto de trabajo), se calculó la media y la desviación estándar de las variables de estudio. Para analizar la relación entre los niveles de estrés laboral agudo y las variables sociolaborales, se aplicó el chi cuadrado, con un nivel de significancia de ($p < 0,05$).

Resultados

La tabla 2 detalla los porcentajes hallados para cada una de las variables estudiadas en relación con cada género; se encontró similitud entre intervalos etarios, respecto al puesto de trabajo, la mayor parte de trabajadores se desempeñan como operarios (85,0%).

El 50,5% de trabajadores tienen nivel bachillerato de instrucción seguido del nivel primaria (38,7%); por su parte, la mayor parte de trabajadores llevan en la organización entre 3-12 meses (44,1%) seguido de un 32,3% que laboran entre 13-24 meses de antigüedad.

Tabla 2. Variables estudiadas con relación al género.

Variables	Masculino	Femenino	Total	%
Edad				
18-25 años	14	14	28	30,1%
26-35 años	14	14	28	30,1%
36-45 años	18	8	26	28,0%
≥ 46 años	7	4	11	11,8%
Puesto de trabajo				
Administrativo	5	4	9	9,6%
Auxiliar	3	2	5	5,4%
Operario	45	34	79	85,0%
Instrucción				
Primaria	18	18	36	38,7%
Secundaria	30	17	47	50,5%
Técnico/Tecnol.	3	2	5	5,4%
Tercer nivel	3	2	5	5,4%
Antigüedad				
3 – 12 meses	21	20	41	44,1%
13 – 24 meses	16	14	30	32,3%
25 – 36 meses	3	4	7	7,5%
37 – 48 meses	2	2	4	4,3%
≥ 49 meses	11	-	11	11,8%

Elaborado por: Autor, 2021

Para los síntomas fisiológicos se encontró predominio del nivel muy bajo (66,7% hombres y 64,1% mujeres); mientras que el 7,4% de hombres presentan un nivel de estrés alto. Los operarios son los trabajadores que mayores síntomas fisiológicos presentan, predominando en ellos, un nivel de estrés laboral muy bajo (64,4%); mientras que el 5,1% de ellos, presentan un nivel alto de estrés.

Con respecto a la edad, los grupos de 18-25 años y de 26-35 años, presentan mayores síntomas fisiológicos de estrés, predomina el nivel muy bajo (78,6% y 67,9% respectivamente); mientras que el 7,1% del grupo de 18-25 años y 7,7% del grupo 36-45 años presentan un nivel alto de estrés. Se encontró correlación entre esta variable y el estrés laboral ($p:0.030$).

Aquellos con un grado de instrucción de bachiller presentan los mayores síntomas fisiológicos de estrés, prevaleciendo el nivel muy bajo de estrés (68,1%); no obstante, 6,4% presentan un nivel de estrés laboral alto. Los trabajadores con 3-12 meses de antigüedad, presentan los mayores síntomas de estrés de los que sobrepasa el nivel de estrés muy bajo (70,7%); mientras que el 4,9% de este grupo se encuentran en niveles de estrés alto. Entre tanto, el grupo de trabajadores con antigüedad mayor o igual a 49 meses presentan los niveles más altos de estrés (18,2%). Ver tabla 3.

Tabla 3. Relación entre síntomas fisiológicos de estrés y Perfil Socio laborales.

Variables	Síntomas Fisiológicos de estrés laboral				
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Total
Género (p: 0,183)					
Masculino	66,7%	24,1%	1,8%	7,4%	100%
Femenino	64,1%	28,2%	7,7%	0,0%	100%
Edad (p: 0,030)					
18-25 años	78,6%	10,7%	3,6%	7,1%	100%
26-35 años	67,9%	21,4%	10,7%	0,0%	100%
36-45 años	61,5%	30,8%	0,0%	7,7%	100%
≥ 46 años	36,4%	63,6%	0,0%	0,0%	100%
Puesto de trabajo (p: 0,626)					
Administrativo	77,8%	22,2%	0,0%	0,0%	100%
Auxiliar	60,0%	20,0%	20,0%	0,0%	100%
Operario	64,6%	26,5%	3,8%	5,1%	100%
Nivel de instrucción (p: 0,562)					
Primaria	58,3%	33,3%	5,6%	2,8%	100%
Secundaria	68,1%	23,4%	2,1%	6,4%	100%
Técnico/Tecnol.	80,0%	0,0%	20,0%	0,0%	100%
Tercer nivel	80,0%	20,0%	0,0%	0,0%	100%
Antigüedad laboral (p: 0,234)					
≥ 3-12meses	70,7%	19,5%	4,9%	4,9%	100%
13 – 24 meses	70,0%	23,3%	6,7%	0,0%	100%
25 – 36 meses	71,4%	28,6%	0,0%	0,0%	100%
37 – 48 meses	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	100%
≥ 49 meses	27,3%	54,6%	0,0%	18,2%	100%

Elaborado por: Autor, 2021

Con respecto a los síntomas de comportamiento social, predomina el nivel de estrés laboral muy bajo en el género femenino (94,9%); mientras que en el masculino este nivel es del 85,2%.

Los administrativos ocupan el primer lugar en estrés laboral muy bajo (100%). Encontrándose, además, que aquellos trabajadores con grado de instrucción de tercer nivel presentan el mismo comportamiento que los administrativos (100%), como también ocurre con el grupo con antigüedad laboral de 25 - 36 meses y de 37 - 48 meses (100% en ambos casos) y en edades comprendidas entre los 36 - 45 años (92,4%). Ver tabla 4.

Tabla 4. Relación entre síntomas de comportamiento social de estrés y Perfil Socio laborales.

Variable	Síntomas de comportamiento social de estrés laboral				
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Total
Género (p: 0,302)					
Masculino	85,2%	13,0%	1,8%	-	100%
Femenino	94,9%	5,1%	0,0%	-	100%
Edad (p: 0,648)					
18-25 años	85,7%	14,3%	0,0%	-	100%
26-35 años	89,3%	10,7%	0,0%	-	100%
36-45 años	92,4%	3,8%	3,8%	-	100%
≥ 46 años	90,9%	9,1%	0,0%	-	100%
Puesto de trabajo (p: 0,776)					
Administrativo	100%	0,0%	0,0%	-	100%
Auxiliar	80,0%	20,0%	0,0%	-	100%
Operario	88,6%	10,1%	1,3%	-	100%
Nivel de instrucción (p: 0,460)					
Primaria	97,2%	2,8%	0,0%	-	100%
Secundaria	83,0%	14,9%	2,1%	-	100%
Técnico/Tecnol.	80,0%	20,0%	0,0%	-	100%
Tercer nivel	100%	0,0%	0,0%	-	100%
Antigüedad laboral (p: 0,136)					
≥ 3-12meses	85,4%	14,6%	0,0%	-	100%
13 – 24 meses	96,7%	3,3%	0,0%	-	100%
25 – 36 meses	100%	0,0%	0,0%	-	100%
37 – 48 meses	100%	0,0%	0,0%	-	100%
≥ 49 meses	72,7%	18,2%	9,1%	-	100%

Elaborado por: Autor, 2021

La tabla 5 describe los síntomas intelectuales y laborales de la población encuestada, observándose como igualmente lideran los mismos grupos que en los síntomas de comportamiento social también con un nivel de estrés laboral muy bajo, solo cambiando algunos de los valores porcentuales; género masculino (88,9%) y género femenino (87,2%), grupo administrativo (100%), tercer nivel (100%), con 37 - 48 meses laborando dentro de la empresa (100%) y con 36 - 45 años (92,3%).

Tabla 5. Relación entre síntomas intelectuales y laborales y Perfil Socio laboral.

Variables	Síntomas intelectuales y laborales de estrés		
	Muy bajo	Bajo	Total
Género (p: 0,801)			
Masculino	88,9%	11,1%	100%
Femenino	87,2%	12,8%	100%
Edad (p: 0,790)			
18-25 años	85,7%	14,3%	100%
26-35 años	89,3%	10,7%	100%
36-45 años	92,3%	7,7%	100%
≥ 46 años	81,8%	18,2%	100%

Puesto de trabajo (p: 0,454)			
Administrativo	100%	0,0%	100%
Auxiliar	80,0%	20,0%	100%
Operario	87,3%	12,7%	100%
Nivel de instrucción (p: 0,607)			
Primaria	91,7%	8,3%	100%
Secundaria	85,1%	14,9%	100%
Técnico/Tecnológico	80,0%	20,0%	100%
Tercer nivel	100%	0,0%	100%
Antigüedad laboral (p: 0,425)			
≥ 3-12meses	87,8%	12,2%	100%
13 – 24 meses	93,3%	6,7%	100%
25 – 36 meses	85,7%	14,3%	100%
37 – 48 meses	100%	0,0%	100%
≥ 49 meses	72,7%	27,3%	100%

Elaborado por: Autor, 2021

Con respecto a los síntomas psicoemocionales, todos los trabajadores respondieron de la misma manera, por lo que no se encontraron diferencias de niveles de estrés laboral.

En la tabla 6 se detallan los resultados totales donde se incluyen todas las categorías de síntomas de estrés laboral. Respecto a la edad, el grupo de 18-25 años y de 26-35 años, presentan mayores niveles de estrés laboral (30,1% cada uno); en el primer grupo, se observa 6,5% de niveles altos de estrés, mientras que el segundo grupo, reporta 4,3% de niveles muy altos.

Los operarios son los trabajadores que presentan mayores niveles de estrés laboral (85%), a pesar de existir dominancia del nivel bajo de estrés (23,7%); existen niveles de estrés altos y muy altos (9,7% para cada uno).

Siendo los trabajadores con bachillerato quienes presentan mayores niveles de estrés laboral (50,5%), destacando el nivel muy bajo (16,1%); no obstante, 7,5% y 6,5% presentan niveles de estrés alto y muy alto correspondientemente.

Aquellos trabajadores con 3-12 meses laborando dentro de la empresa, presentan mayores niveles de estrés laboral (44,1%), predominando en ellos, un nivel de estrés laboral muy bajo (12,9%); sin embargo, se encontraron niveles de estrés muy alto y alto en 5,4% en ambos casos.

Destaca la inexistencia de correlación entre los resultados globales de estrés laboral y el perfil socio laboral de los encuestados.

Tabla 6. Correlación entre niveles de estrés laboral y perfil socio laboral.

	GÉNERO		NIVEL DE RIESGO					TOTAL
	Masculino	Femenino	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
RESULTADO GLOBAL	54 58,1%	39 41,9%	21 22,6%	29 31,2%	23 24,7%	10 10,8%	10 10,8%	93 100%
Edad (p: 0,065) > 0,05								
18 – 25 años	14	14	8,6%	7,5%	4,3%	6,5%	3,2%	28 (30,1%)
26 – 35 años	14	14	4,3%	11,8%	8,6%	1,1%	4,3%	28 (30,1%)
36 – 45 años	18	8	9,7%	7,5%	7,5%	0,0%	3,2%	26 (28,0%)
≥ 46 años	7	4	0,0%	4,3%	4,3%	3,2%	0,0%	11 (11,8%)
Puesto de trabajo (p: 0,610) > 0,05								
Administrativo	5	4	1,1%	4,3%	3,2%	1,1%	0,0%	9 (9,6%)
Auxiliar	3	2	0,0%	3,2%	1,1%	0,0%	1,1%	5 (5,4%)
Operario	44	35	21,5%	23,7%	20,4%	9,7%	9,7%	79 (85,0%)
Nivel de instrucción (p: 0,103) > 0,05								
Primaria	18	18	4,3%	15,1%	12,9%	3,2%	3,3%	36 (38,7%)
Secundaria	30	17	16,1%	9,7%	10,8%	7,5%	6,5%	47 (50,5%)
Técnico/Tecnólogo	3	2	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	1,1%	5 (5,4%)
Tercer nivel	2	3	2,2%	2,2%	1,1%	0,0%	0,0%	5 (5,4%)
Antigüedad laboral (p: 0,640) > 0,05								
≥ 3 – 12 meses	21	20	12,9%	10,8%	9,7%	5,4%	5,4%	41 (44,1%)
13 – 24 meses	16	14	6,5%	12,9%	8,6%	2,2%	2,2%	30 (32,3%)
25 – 36 meses	3	4	2,2%	3,2%	1,1%	1,1%	0,0%	7 (7,5%)
37 – 48 meses	2	2	1,1%	2,2%	1,1%	0,0%	0,0%	4 (4,3%)
≥ 49 meses	11	0	0,0%	2,2%	4,3%	2,2%	3,2%	11 (11,8%)

Elaborado por: Autor, 2021.

Discusión

Bajo las nuevas condiciones de trabajo que se han presentado debido a la pandemia Covid-19, las organizaciones tienen delante un gran reto para afrontar, no solo la crisis económica y socio sanitaria, sino también, la crisis psicosocial que puede generarse en sus trabajadores producto de la incertidumbre por la inestabilidad laboral y del mal manejo del tema por parte de las organizaciones. No es de extrañar que los niveles de estrés laboral aumenten si no se cuenta con un plan de acción óptimo.

Dentro del presente estudio, los niveles de estrés laboral encontrados fueron bajos, predominando en hombres con relación a las mujeres, concordando con un estudio realizado por Jarrin (2019), donde se menciona que la salud psicológica auto percibida de los trabajadores de florícolas es aceptable y el riesgo psicológico que presentaron es leve y moderado tanto en hombres como en mujeres (20). Sin embargo, cabe destacar que la presente investigación reportó de 2,2%- 9,7% de trabajadores con niveles de estrés altos y muy altos, lo que se asemeja a lo descrito en la publicación de Azcona (2016), donde se proyecta además que podría crecer exponencialmente en los próximos años (21).

A nivel de puestos de trabajo, los trabajadores de campo (operario) son quienes se encuentran más expuestos a sufrir estrés laboral bajo las nuevas condiciones de trabajo; esto puede deberse a que se encuentran en contacto con mayor número de personas y a factores como el diseño de la actividad, relaciones interpersonales y las condiciones en las que se desarrollan las funciones (22). En cuanto al grado de instrucción académica, aquellos con instrucción secundaria son quienes se encuentran mayormente estresados por lo que se debería concientizar e instruir mejor a este grupo de trabajadores; Goyeneche (2015), concuerda que es necesario sensibilizar a los trabajadores y poder mejorar las condiciones de trabajo en el sector agrícola (23).

Debido a la pandemia COVID-19, se debe prestar especial atención a los trabajadores, al entorno laboral e incluso al extralaboral con el fin de mejorar las condiciones donde se desarrollan las actividades y reducir los niveles de estrés, que, a pesar de encontrarse en un grupo reducido de trabajadores, podría aumentar progresivamente en los demás, de no brindarse un apoyo psicológico por parte de la organización para sobrellevar la situación socio sanitaria actual. Llosa (2020), coincide en que mientras más alto sea el apoyo brindado por las organizaciones, la salud mental de los trabajadores se mantendrá de mejor manera (24). Por consiguiente, mejora su estado de ánimo y rendimiento al momento de cumplir con sus funciones.

Se guardará total confidencialidad de los participantes, además de que se cuenta con el consentimiento informado de cada uno de ellos, el estudio no atenta contra la honra ni o moral de ninguno de ellos. Cabe mencionar que faltan estudios relacionados a la temática en el sector floricultor, por lo cual, resulta innovador dada la pandemia Covid-19, pudiendo ser utilizado como punto de partida para profundizar el tema, considerando otras variables y aplicar en otros sectores de la industria.

Conclusiones

El estrés laboral bajo las nuevas condiciones por motivos de la pandemia COVID-19, no afecta a todos los trabajadores de igual manera, siendo importante considerar los recursos psicológicos con que algunos cuentan.

Los niveles de estrés encontrados en su mayoría no superan el nivel medio, pero existe un buen porcentaje de trabajadores que se encuentran en niveles de estrés altos y muy altos, por lo que sería interesante y recomendado prestarles mayor atención con el fin de evitar que estos niveles de estrés se conviertan en un problema inmanejable o que se propaguen al resto de la población trabajadora dentro de la organización.

Dentro de los síntomas fisiológicos de estrés, la variable edad se encuentra estadísticamente asociada al estrés laboral, siendo la única correlación encontrada ($p: 0,030$).

Es recomendable seguir realizando estudios que midan los niveles de estrés y de satisfacción laboral entre los trabajadores de las industrias florícolas y mejorar la gestión de riesgos psicosociales y estrés a nivel institucional para posteriormente realizarlo a nivel nacional; para lo cual, se requiere el trabajo en conjunto entre organizaciones y organismos nacionales competentes con el tema.

Referencias bibliográficas

1. Polanco-Martínez A, García-Solarte M. Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia * A conceptual review of psychosocial , labor risk factors and some instruments for measuring these factors in Colombia Revisã. *Rev Libr Empres.* 2017;14(1):111–31.
2. Freire, Jorge; Corrales N. Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios. *J Chem Inf Model.* 2018;53(9):53–67.
3. Harvey SB, Modini M, Joyce S, Milligan-Saville JS, Tan L, Mykletun A, et al. Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occup Environ Med.* 2017;74(4):301–10.
4. Navinés R, Martín-Santos R, Olivé V, Valdés M. Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Med Clin (Barc)* [Internet]. 2016;146(8):359–66. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.medcli.2015.11.023>
5. Villarroel C, Busco R. C, Neira L. B, Ensignia E. A, Durán V. P. Modelo de Intervención de Riesgos Psicosociales en la Red Asistencial de Salud. *Cienc Trab.* 2018;20(62):76–9.
6. Osorio JE, Cárdenas Niño L. Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas.* 2017;13(1):81.
7. Hernández P, Cortés OS. Estudio comparativo sobre las medidas de conciliación trabajo-familia : España-México. *Rev Investig y Divulg sobre los Estud género.* 2021;2(28):195–218.
8. García M, Forero C. Estrés laboral y contrato psicológico como elementos Labor stress and psychological contract as relational elements of organizational change Introducción. *Divers in Psicol* [Internet]. 2018;14(1):149–62. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v14n1/1794-9998-dpp-14-01-00149.pdf>
9. Félix, Rafael; García, Claudia; Mercado SM. El Estrés en el entorno laboral revisión genérica desde la teoría. *Cult Científica y Tecnológica*, [Internet]. 2019;(64):31–42. Available from: http://www.msbs.gob.es/profesionales/saludPublica/prevPromocion/vacunaciones/VacGruposRiesgo/docs/Entorno_Laboral.pdf
10. Guillén C. La gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales.* 2015;127:48–53.
11. Albán, Guido; Fonseca, Silvio; Raza, Alvaro; Vallejo J. Riesgos

- psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la empresa de derivados del petróleo de energy gas - Ecuador. *Horizontes de Enfermería*. 2019;(9):88–101.
12. Dirksen U. Trabajo del futuro y futuro del trabajo. *Nueva Soc*. 2019;(279):62–72.
13. Szcześniak D, Gładka A, Misiak B, Cyran A, Rymaszewska J. The SARS-CoV-2 and mental health: From biological mechanisms to social consequences. *Prog Neuro-Psychopharmacology Biol Psychiatry*. 2021;104(July 2020).
14. Ramos V, Pantoja O, Tejera E, Salvador M. Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Rev Espac [Internet]*. 2019;40(7):8–21. Available from: <http://www.revistaespacios.com/a19v40n07/a19v40n07p08.pdf>
15. Mejía CR, Chacon JI, Enamorado OM, Garnica LR, Chacón SA, García YA. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]*. 2019;28(3):176–235. Available from: <http://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
16. Rabenu E, Yaniv E. Psychological resources and strategies to cope with stress at work. *Int J Psychol Res*. 2017;10(2):8–15.
17. Edilia M, Nava P. Condiciones de Trabajo y Estrés en Académicos Universitarios. 2017;
18. Sánchez, Ana; Vayas, Tatiana; Mayorga, Fernando; Freire C. Sector Florícola del Ecuador Panorama General. 2019.
19. Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana S, Profesionales. de SS y R. Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial [Internet]. 2010. 369–383 p. Available from: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
20. Jarrín PV, Di Gravia AR., Campos YY. Condiciones de trabajo relacionada con salud autopercebida en floricultores. *Rev Espac*. 2019;40(2018):9.
21. Azcona JR, Guillén C, Meléndez A, Pastrana J. Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo. *Asoc Española Espec en Med del Trab [Internet]*. 2016;(Sans Growing Brands. Barcelona):74. Available from: [http://www.cso.go.cr/noticias/Estres laboral un reto colectivo.pdf](http://www.cso.go.cr/noticias/Estres%20laboral%20un%20reto%20colectivo.pdf)http://www.aeemt.com/contenidos/Recursos/Guia_Manejo_Estres/GuiaManejoEstres.pdfhttp://www.aeemt.com/contenidos/Recursos/Guia_Manejo_Estres/GuiaManejoEstres.pdf
22. Sauter S, Murphy L, Colligan M, Swanson N, Lawrence M. Estrés... en el trabajo. *Rev Latinoam la salud en el Trab [Internet]*. 2001;1(2):86–90. Available from: <http://www.medigraphic.com/pdfs/trabajo/lm-2001/lm012f.pdf><http://new.medigraphic.com/cgi-bin/resumen.cgi?IDREVISTA=49&IDARTICULO=11535&IDPUBLICACION=1220>
23. Goyeneche-Ortegón RL RL, L, Jiménez-Sánchez ACJ YAC. Dos miradas sobre el riesgo laboral: cultivadores de papa del Municipio de Toca, Boyacá. *Ciencias la Salud*. 2015;13(2):259–70.
24. Llosa JA, Agulló-tomás E, Menéndez- S, Rodríguez-suárez J, Boada-grau J. Incertidumbre Laboral, Salud Mental y Apoyo Social en Trabajadores Pobres. *Athenea Digit*. 2020;20(1):1–25

Anexos

Anexo 1. Cuestionario aplicado

CUESTIONARIO PARA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

La evaluación de riesgos psicosociales tiene la finalidad de identificar las condiciones de trabajo que pudieran afectar la salud de los trabajadores.

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Mi participación es voluntaria, la información obtenida, se canalizará con códigos para mantener la CONFIDENCIALIDAD: Los resultados de esta investigación serán presentados de manera estadística, como una descripción de datos grupales.

He leído y aceptado el consentimiento informado

Asegúrese de contestar todas las preguntas planteadas con **una sola respuesta**

Datos Sociolaborales:

1. **C.I:** _____
2. **Grado de instrucción:**
 - a. Primaria
 - b. Bachillerato
 - c. Técnico/tecnólogo
 - d. Tercer nivel
 - e. Cuarto nivel (Maestría/Doctorado)
3. **Sexo:**
Masculino
Femenino
4. **Provincia:** _____
5. **Antigüedad laboral:** _____
6. **Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que Ud. desempeña:**
 - a. Jefatura: tiene personal a cargo
 - b. Profesional, Analista o Técnico/Tecnólogo
 - c. Auxiliar, Asistente administrativo, Asistente técnico
 - d. Operario, Ayudante, Servicios generales
7. **Señale las horas de trabajo diarias señaladas por la empresa para su cargo:**

ÍTEMS	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez)				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				



Trabajo de fin de carrera titulado

“Estrés laboral en personal de una florícola bajo las nuevas condiciones de trabajo”

Realizado por:

EDWIN VINICIO ANDRADE RUEDA

Director de Proyecto:

DRA. YOLIS YAJAIRA CAMPOS VILLALTA

Como requisito para la obtención del título de:

**MÁSTER EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL CON
MENCIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Quito, marzo de 2021

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, EDWIN VINICIO ANDRADE RUEDA, con cédula de identidad # 1003551650, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría que no ha sido previamente presentado por ningún grado a calificación profesional y, que se ha consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondiente a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente



Edwin Vinicio Andrade Rueda

C.C.: 1003551650

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

“Estrés laboral en personal de una florícola bajo las nuevas condiciones de trabajo”

Realizado por:

EDWIN VINICIO ANDRADE RUEDA

Como requisito para la Obtención del Título de:

**MÁSTER EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL CON MENCIÓN EN
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Ha sido dirigido por el profesor

DRA. YOLIS YAJAIRA CAMPOS VILLALTA

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor

dra. Yolis Yajaira Campos Villalta, Md, Msc, PhD.

DIRECTOR



PROFESORES INFORMANTES:

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.



Rubén Guillermo Vásquez Illapa,



Henry Patricio Cárdenas Cahueñas