



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

Sede
Esmeraldas

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

TEMA:

ESTRÉS LABORAL GENERADO POR EL SARS-CoV-2: ESTUDIO
PREVIO PERÍODO 2020-2021

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DE LAS ORGANIZACIONES PARA LA
COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE LOCAL Y GLOBAL

TESIS DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTORA:

ING. Emily Andrea Tello Marín

ASESORA:

PHD. ROXANA BENITES CAÑIZARES

ESMERALDAS, MAYO 2022

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Grado de la PUCESE previo a la obtención del título de Magister en Gestión del Talento Humano.

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Tema: Análisis de estrés laboral generado por SARS-CoV-2: estudio previo período 2020-2021

Autora: Ing. Emily Andrea Tello Marín

PhD. Roxana Benites Cañizares
ASESORA DE TESIS

f. _____

Mgt. Elías Salazar Donoso
LECTOR 1

f. _____

Mgt. María Lourdes Solís Murillo
LECTOR 2

f. _____

Mgt. David Puentes Holguín
COORDINADOR DE POSTGRADOS

f. _____

Mgt. Alex Guahspa Gómez
LECTOR 1

f. _____

Esmeraldas, Ecuador 2022

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Ingeniera Emily Andrea Tello Marín, portadora de la cédula de ciudadanía 0803209428, declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de **Magister en Gestión del Talento Humano**, son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Ing. Emily Andrea Tello Marín

CC: 0803209428

CERTIFICACIÓN

Yo PhD. Roxana Benites Cañizares portadora de la cédula de ciudadanía No. 0801748260 en calidad de directora de tesis, cuyo título es **ANÁLISIS DEL ESTRÉS LABORAL GENERADO POR SARS-CoV-2: ESTUDIO PREVIO PERÍODO 2020-2021.**

Certifico haber revisado que el trabajo cumple los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigibles y que se han incorporado las sugerencias del Tribunal, al trabajo de postgrado.

PhD. Roxana Benites Cañizares

DIRECTOR DE TESIS

DEDICATORIA

Mi trabajo de investigación está dedicado de manera muy especial a mi querido esposo Ricardo Calderón, que me impulso desde un principio para cumplir esta nueva meta, apoyándome emocionalmente y estando ahí a mi lado para no desvanecer y seguir hasta el final; siendo para él también un logro llegando a sentir la misma emoción y felicidad. Te amo y sé que siempre estarás apoyándome y yo a ti.

De igual manera dedico este trabajo a mis amados padres Janeth Marín y Leodegar Tello Villacís, quienes siempre han creído en mí, me han apoyado en todo momento y me siento orgullosa que estén a mi lado para poder compartir este momento tan importante en mi vida.

Para mi hermano Leodegar Tello Marín, que siempre me dice que soy su ejemplo a seguir y por lo cual también digo: no me puedo rendir porque tengo un fan al que no puedo defraudar, para que el siga mis pasos o sea mejor que yo.

Para mi pequeña sobrina Sophie Noelia, que espero en un futuro poderla acompañar en los momentos más importantes de su vida y en su crecimiento profesional brindándole siempre mi apoyo incondicional.

Emily Tello Marín

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios, por brindarme vida, salud y fortaleza durante esta nueva etapa de mi vida en la cual decidí seguir la Maestría en Gestión del Talento Humano para así poder ir escalando paso a paso en mi camino profesional.

A la PhD. Roxana Benites Cañizares, en calidad de directora de la Escuela Administración de Empresas en el momento que decidí ingresar a la universidad para formarme como Ingeniera Comercial, actualmente el sendero universitario nos ha unido como mi asesora de tesis de la Maestría en Gestión del Talento Humano, siendo para mí un gusto poder tenerla como docente y guía en esta nueva etapa.

A la Coordinadora de Maestría Mgt. Yanina Basurto por su acompañamiento y gestión durante todo el año académico y proceso de titulación.

A mis lectores Mgt. María Lourdes Solís Murillo y Mgt. Elías Salazar Donoso, por guiarme y ayudarme en la preparación de mi trabajo final de investigación, para mí es un gusto poder contar con ustedes en esta nueva etapa profesional.

ÍNDICE

RESUMEN.....	VIII
Presentación del tema de investigación	1
Planteamiento del problema.....	1
Justificación	3
Objetivos	4
Objetivo General	4
Objetivos Específicos.....	4
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1 Fundamentación teórico-conceptual	5
1.2 Antecedentes	13
1.3 Fundamentación Legal	16
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	18
2.1 Tipo de estudio.....	18
2.2 Definición conceptual y operacional de las variables.....	18
2.3 Población y muestra.....	19
2.4 Técnicas e instrumentos.....	19
2.5 Análisis de datos	19
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	20
CONCLUSIONES.....	27
RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	8
Tabla 2	9
Tabla 3	20
Tabla 4	21
Tabla 5	21

ANÁLISIS DE ESTRÉS LABORAL GENERADO POR SARS-CoV-2: ESTUDIO PREVIO PERÍODO 2020-2021

RESUMEN

El estudio del estrés laboral es de gran interés, debido a los efectos negativos generados en las personas tanto en su salud física y mental. El objetivo de la investigación fue el análisis del estrés laboral generado por SARS-CoV-2, profundizando los estudios acerca de este tema. El método empleado fue cualitativo – documental, ya que se investigó la información en revistas indexadas, libros, tesis de posgrado y doctorado. Se desarrolló una selección de 190 artículos, considerándose la información elemental y descartando estudios duplicados, obteniendo un total de 34 investigaciones. Las investigaciones analizadas definieron que se genera estrés debido al alto nivel de exigencias y la poca capacidad o habilidad para poder solventar la demanda. De acuerdo al estudio realizado se llegó a la conclusión que se ha generado estrés por SARS-CoV-2, se intensificó debido al miedo de las personas de contagiarse de una enfermedad a la cual en un principio no se tenía una cura definida. Los sectores más afectados fueron los de salud, educación y el sector laboral; debido a todos los cambios drásticos que se tomaron debido a la emergencia sanitaria, de tal manera que se sugería a las empresas y distintos sectores económicos tomar medidas de prevención para ayudar a sus colaboradores en el momento que identificaran distintos síntomas que se generan por estrés laboral. Se llega a la síntesis que los problemas de salud que desencadena el estrés laboral se tiene trastornos cardiovasculares, problemas digestivos, gástricos, insomnio, hipertensión, ansiedad, problemas de la piel, dolores de cabeza, tensión muscular y depresión.

PALABRAS CLAVES: estrés, estrés laboral, SARS-CoV-2.

ANALYSIS OF WORK STRESS GENERATED BY SARS-CoV-2: PREVIOUS STUDY PERIOD 2020-2021

ABSTRACT

The study of occupational stress is of great interest, due to the negative effects generated in people both in their physical and mental health. The objective of the research was the analysis of occupational stress generated by SARS-CoV-2, deepening the studies on this topic. The method used was qualitative-documentary, since the information was researched in indexed journals, books, graduate and doctoral theses. A selection of 190 articles was developed, considering the elementary information and discarding duplicated studies, obtaining a total of 34 researches. The analyzed researches defined that stress is generated due to the high level of demands and the low capacity or ability to meet the demand. According to the study conducted, it was concluded that stress has been generated by SARS-CoV-2, intensified due to people's fear of catching a disease for which there was no definite cure at the beginning. The most affected sectors were the health, education and labor sectors; due to all the drastic changes that were taken due to the sanitary emergency, in such a way that it was suggested to the companies and different economic sectors to take preventive measures to help their collaborators at the moment they identified different symptoms generated by labor stress. It is summarized that the health problems caused by work stress include cardiovascular disorders, digestive and gastric problems, insomnia, hypertension, anxiety, skin problems, headaches, muscle tension and depression.

KEY WORDS: stress, work stress, SARS-CoV-2

INTRODUCCIÓN

Presentación del tema de investigación

La vida laboral – profesional de cada persona es muy importante para su realización, puesto que un trabajo está catalogado como una fuente de realización personal y poder satisfacer las necesidades básicas de quienes trabajan. Es entonces cuando producto de esta vida laboral se genera lo que se conoce como estrés laboral, que es un fenómeno frecuente en el mundo del trabajo, de hecho, algún autor lo ha caracterizado como “pandemia del siglo 21”, se considera al estrés como un estímulo de presión que se aplica a determinados materiales que produce una alteración temporal o permanente (Peiró, 2009). El estrés es parte de la vida cotidiana, por lo cual se manifiesta a través de reacciones físicas y emocionales que suceden cuando las exigencias laborales o excesos no igualan a las capacidades. Algunas de las consecuencias del estrés afectan negativamente a la salud de los trabajadores, con consecuencias físicas y disminución de la productividad.

El SARS-CoV-2 desde el 2019 es una problemática de salud pública que afecta al mundo entero, desencadenando consecuencias en la salud de las personas, daños en la parte psicológica y repercusiones en todos los niveles en que se desenvuelve el ser humano. Está considerado como una pandemia por la cual se ha declarado emergencia sanitaria, afectando además las relaciones laborales entre empleador y trabajador al requerir ausencias del trabajo por confinamientos o teletrabajo. La investigación relacionada con el estrés laboral generado por SARS-CoV-2 es un tema de interés dentro del ámbito de la investigación laboral, en virtud de que dicho factor incide en las actitudes y desenvolvimiento de los trabajadores al momento de realizar la jornada laboral.

Planteamiento del problema

El presente estudio se enfocó en analizar los motivos por los cuales se padece de estrés laboral generado por SARS-CoV-2. El estrés laboral está catalogado como uno de los principales padecimientos más comunes ligado a la insatisfacción laboral, además de los efectos negativos que se presentan en la salud de las personas y las organizaciones (Stavroula et.al., 2020). Esta problemática desencadena varias consecuencias desfavorables en las actividades laborales, las

cuales afectan gravemente la calidad de vida y salud en general del personal que presta sus servicios en determinada empresa, teniendo como consecuencia que el estrés laboral conlleva factores de riesgos que se ven evidenciados en la salud de las personas, provocando de esta manera falta de eficiencia, productividad, absentismo, dolencias, depresión, burnout, entre otros.

El estrés laboral es un problema muy común en las empresas, que se ha intensificado en la actualidad producto de la pandemia de SARS-CoV-2, ya que se manifiestan sobrecargas laborales que ha traído a consecuencia la emergencia sanitaria; interfiriendo de manera significativa en la salud y productividad de los trabajadores.

En la actualidad el mundo laboral producto de la pandemia ha puesto en evidencia un sin número de cambios radicales que han llevado a un incremento en el índice de prevalencia de personas que padecen estrés laboral. El informe publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo sobre estrés en el trabajo revela que los cambios técnicos u organizativos en el mundo laboral, junto con los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, incluido el fenómeno de la globalización, han dado lugar a la aparición de los denominados riesgos laborales emergentes que tienen consecuencias sobre la salud de la población debido a que pueden provocar un mayor estrés laboral, repercutiendo negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores (Gil-Monte, 2012).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), propone que los estados miembros sean capaces de generar planes de salud ocupacional evaluables para promover el bienestar de los trabajadores en un ambiente laboral más llevadero que permita potenciar las fortalezas que posee cada trabajador y disminuir a lo mínimo el que puedan padecer de estrés laboral. Hoy en día existen varios criterios de organismos técnicos autorizados dentro de la rama laboral, una de ellas es la Organización Internacional del Trabajo (2019) la cual está encaminada a la implementación de nuevas medidas que permitan una mejoría a nivel laboral.

En la actualidad con la presencia del SARS-CoV-2 se dieron muchos cambios en el ámbito laboral, así como el teletrabajo, lo cual ocasionó que los colaboradores trabajen más horas y a la vez realizarán sus labores cotidianas, teniendo como resultado un desgaste físico y mental.

El SARS-CoV-2 es considerada una pandemia que ha llegado a niveles de contagio nunca antes visto, y que aún sigue causando estragos en la vida personal por la muerte de familiares y en lo laboral por el miedo a contagiarse.

La presente investigación tuvo como propósito la realización de una recopilación de información que permitió la descripción de los factores y situaciones inherentes al estrés laboral generado por SARS-CoV-2, ya que al ser una pandemia reciente existen pocas investigaciones realizadas para profundizar en el estudio de la relación entre el estrés laboral y las medidas producto del SARS-CoV-2. Por tanto, es necesario plantear la pregunta: ¿Cuál es el nivel de investigaciones que relacionen el estrés laboral y el SARS-CoV-2?

Justificación

El estrés laboral generado por SARS-CoV-2 es una problemática que cada día va tomando mayor auge e importancia en el desarrollo de las actividades laborales, las cuales deben brindar una mejor calidad de vida, a través de un ambiente saludable a sus colaboradores. El SARS-CoV-2 está catalogado como una emergencia sanitaria a nivel mundial que desencadena varios niveles de estrés y afectación en la salud que ha dejado en evidencia lo vulnerable que es el ser humano, en tal virtud esta investigación está destinada a conocer diversas variantes direccionadas a poder sacar adelante un problema que se está dando comúnmente como es el estrés y sus variantes.

El trabajo es fuente de realización, base para la supervivencia, para el desarrollo del ser humano, pero esto se ha visto afectado por el estrés laboral debido a los altos niveles de exigencias o sobrecargas laborales, producto de la implementación del teletrabajo, se puede decir que el estrés siempre ha estado presente en la vida cotidiana de la relación empleador-trabajador.

La importancia de este tema se refleja en la necesidad de determinar los factores que trae consigo el estrés laboral generado por SARS-CoV-2, además se puede mencionar que no hay en la actualidad una recopilación abundante de estudios científicos. Los resultados que se tenga del análisis de esta investigación ayudarán a mejorar la relación empleador – trabajador, ya que es el ambiente al cual se le dedica más tiempo, lo que hace fundamental priorizar la salud mental de la sociedad en general.

Objetivos

Objetivo General

Análisis del estrés laboral generado por SARS-CoV-2 en el período 2020-2021

Objetivos Específicos

- Recolectar información científica sobre estudios del estrés laboral generado por SARS-CoV-2 y los cambios en el ambiente de trabajo.
- Describir cuáles son los problemas de salud que desencadena el estrés laboral.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Fundamentación teórico-conceptual

El propósito de esta investigación fue realizar un estado del arte sobre el estrés laboral generado por SARS-CoV-2 entre los años 2020-2021, ya que todas las personas se vieron afectadas de distintas maneras con la nueva normalidad de convivencia, lo cual no ha sido satisfactorio para todos generando estrés o llegaron a padecer cualquier síntoma.

El tema de investigación propuesto tiene su punto de partida en el reconocimiento al fisiólogo y médico austrohúngaro Hans Hugo Bruno Selye, el cual fue el pionero que definió con el nombre de estrés a los síntomas de tensión, presión y coacción. Selye nombro a los síntomas atribuidos a los esfuerzos del organismo para responder al estrés ambiental como Síndrome de Adaptación General o Síndrome del estrés (Selye, 2010).

El síndrome antes mencionado esta distribuido en tres etapas las cuales son:

- 1) Fase de alarma. - en la cual, ante la percepción de una situación de estrés, el organismo tiende a desarrollar una serie de alteraciones fisiológicas y psicológicas.
- 2) Fase de resistencia. – es la fase de adaptación del organismo ante la situación estresante.
- 3) Fase de agotamiento. – si la fase de resistencia no ayudó a sobrellevar la situación en esta etapa los trastornos serán crónicos.

1.1.1Estrés

Se lo define como un hecho habitual de la vida de las personas, ya que cualquier individuo, lo ha experimentado en algún momento de su vida. El estrés se da con el más mínimo cambio al que se expone a una persona.

El estrés es la relación entre las personas y el ambiente en el cual se desenvuelve, el estrés puede provocar distintos problemas de salud entre ellos problemas cardiacos, gastrointestinales e inmunológicos (Sierra et.al., 2003).

1.1.2 Estrés laboral

El estrés laboral según la Comisión Europea (2003) lo define como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos”. (p. 7)

El estrés laboral ocurre cuando el entorno exige mayor capacidad de sus trabajadores haciendo difícil la adaptación, desencadenando tensión física y psicológica en la persona. El estrés laboral hoy en día es uno de las causas más comunes relacionadas a la insatisfacción laboral, siendo algunos de sus factores, rotación de puestos, mal clima laboral, bajas remuneraciones, enfermedades de la piel, cardiovasculares, problemas con el aparato digestivo, incremento de la ansiedad, falta de concentración, todas ellas afectando a la salud.

La interacción entre la persona y los estímulos del ambiente deben pasar primero por ciertas facetas, estas facetas tienen el objetivo de filtro para ayudar en la valoración de estímulos; las facetas son ambientales, personales y de duración. El estrés laboral y la pandemia ha permitido la innovación en nuevos modelos en la jornada laboral (26%), otros del (30%), y la población trabajadora en general (70%) refiere una reducción en su jornada, teniendo en cuenta su nivel de estrés laboral alcanzando una puntuación de 7-8 puntos, en una escala de 1 al 10 (Sanchez et.al., 2020).

Los empleadores no pueden prevenir que sus colaboradores lleguen a padecer estrés provocado por situaciones externas, pero si pueden ayudar con medidas para prevenir el estrés generado por carga laboral. Lo antes dicho tiene como fundamento la tasa de suicidios en la población trabajadora de Asia, la cual aumentó en gran proporción debido a la ansiedad que tuvieron los grupos vulnerables durante la pandemia, con niveles elevados de estrés y trastornos mentales que se tradujeron en verdaderas tragedias a niveles nunca vistos.

La población trabajadora en la actualidad afronta múltiples escenarios de estrés provocados por los salarios relativamente bajos en todos los niveles dentro de la sociedad, sobrecarga laboral, carga emocional negativa que incide en el desarrollo de las actividades normales que debería tener un trabajador en cualquier organización con la finalidad de tener un rendimiento apto. La

salud es un estado de bienestar físico, mental y social, un entorno laboral saludable no es únicamente aquel en que hay ausencia de circunstancias perjudiciales, sino abundancia de factores que promuevan la salud (Organización Mundial de la Salud , 2007).

El estrés laboral se vincula a los eventos estresantes en el ambiente de trabajo, con exigencias mayores que las capacidades, recursos y necesidades del trabajador. Este síndrome puede ser causado por diferentes situaciones, entre ellas, la presión por el aumento de productividad, la falta de entrenamiento o los conflictos mal resueltos. El estrés vinculado con el trabajo, también llamado laboral u ocupacional, se ha destacado en muchas investigaciones, ya que el trabajo puede ser tanto una fuente de satisfacción de diversas necesidades humanas, como la autorrealización, el sostenimiento de relaciones interpersonales o la subsistencia, como también una fuente de enfermedad para los trabajadores (Cirera et.al., 2012).

El exceso de estrés laboral cuando se torna excesivo, sobrepasando la tolerancia de cualquier organismo puede desencadenar una serie de situaciones que generen desgaste de la salud, su actitud profesional es totalmente nula, repercusión en la propia seguridad del trabajador y en su vida familiar y social. La exposición continua ante el estrés, como la observada en la pandemia por SARS-COV-2, se da mediante distintas manifestaciones conductuales, afectivas y somáticas ante el estrés; tenemos los cambios de comportamientos como el aumento de apetito, ira, consumo de alcohol, aislamiento, sedentarismo, ejercicio en exceso. Existen cambios corporales como la tensión muscular, dolor de pecho, fatiga, disminución de lívido, problemas gástricos y otros problemas de salud. Los cambios de estado de ánimo tenemos la ansiedad, inquietud, falta de motivación, sentirse abrumado, irritabilidad, tristeza o depresión (Muñoz et.al., 2020).

En relación al estrés laboral, el “Modelo demanda-control-apoyo social” es una de las perspectivas más utilizadas. Inicialmente, este modelo planteaba que entre las principales fuentes de estrés se encuentran dos factores: las demandas psicológicas del trabajo como son la presión de tiempo, carga mental y conflictos de roles, y el control que se tiene como trabajo monótono, ejercicio de competencias, autonomía y uso de capacidades (Karasek & Thorell, 1990).

Los trabajadores cuando padecen de estrés no pueden tener una vida estable en el aspecto personal y profesional, al igual que la empresa no obtiene los mejores resultados de sus

colaboradores, el estrés desencadena una serie de efectos los cuales se detallan a continuación en la tabla número uno:

Tabla 1

Efectos de aspecto personal y profesional

Efectos aspecto personal	Efectos aspecto profesional
Irritabilidad	Absentismo laboral
Estar tenso	Deterioro del rendimiento
Pensar con dificultad	Quejas por mala atención o trabajo
Sin compromiso laboral	Rotación del personal
Padecer cansancio	Resultados negativos en el reclutamiento del personal
Problemas para dormir	Problemas legales
Enfermedades físicas graves	Deterioro de la imagen de la empresa al exterior

Fuente: (Peiró, 2009)

De acuerdo con Peiró (2009-2010) las experiencias de estrés pueden deteriorar la salud y el bienestar de los trabajadores, pero pueden también, en determinadas condiciones, tener consecuencias beneficiosas. Es importante destacar que en el transcurrir de los años el estrés laboral se ha convertido en un fenómeno de interés mundial y estudio, por lo tanto, se han realizado varias investigaciones desde distintas ramas; las cuales expresan que el estrés se da por situaciones personales o externas que se pueden caracterizar como estresores. Según Peiró (1999) el estrés de una persona en un contexto en el que hay un buen nivel de apoyo social tiene resultados menos negativos que los que produce si el apoyo social es nulo o escaso.

El análisis de los estresores es importante para la prevención del estrés, para evitarlo se necesita buscar un diagnóstico precoz dado por un médico, cambios en la calidad de vida como mejorar la alimentación, dormir ocho horas, esparcimiento, hacer deporte y la satisfacción laboral; los cuales se pueden ir cumpliendo, teniendo con calendarios programados que permitan llevar una vida equilibrada.

Existen múltiples resultados de carácter psicológicos y somáticos que han dado resultado de estar relacionados con ocasionar niveles de estrés, dentro de los cuales se pueden mencionar tensión, falta de compromiso con el trabajo, problemas de insomnio, entre otros. Hay distintas formas de prevención del estrés laboral, las cuales se detallan a continuación en la tabla número dos:

Tabla 2

Prevención del estrés laboral

Prevención primaria	Prevención secundaria	Prevención terciaria
1. Ergonomía	• Educación y	• Mejora de la prestación
2. Descripción del puesto del trabajo	capacitación de los	de servicios de salud
3. Perfeccionamiento de la organización	colaboradores	ocupacional

Fuente: (Peiró, 1999)

Los empleadores pueden detectar a tiempo la existencia de problemas que agraven el tema del estrés laboral mediante las siguientes figuras:

1. Control los niveles de satisfacción laboral y salud ocupacional.
2. Saber si los empleados saben dónde tienen que comunicar sus inconformidades.
3. Saber escuchar a los empleados, para ayudarlos de la mano de un profesional en el tema.

Todas estas figuras ayudan a cambiar la cultura institucional, que se encargaría siempre no solo de llegar a los mejores niveles en cuestión de trabajo, sino también que el personal se encuentre en un buen ambiente laboral y se sientan seguros en su lugar de trabajo.

En la actualidad una parte de grandes empresas y más que todo públicas tratan de contar con un equipo técnico o persona especializada en la gestión del estrés laboral, Departamento de Recursos Humano, Departamento de Capacitación, Departamento de Salud y Bienestar Ocupacional; porque todas estas áreas ayudan a identificar los factores y las personas que están

padeciendo inconvenientes desencadenados por el estrés y de esa manera es posible tratar a tiempo sin llegar a consecuencias mayores (Ramos et.al., 2019).

1.1.3 SARS-Cov- 2

El SARS-CoV-2 es la enfermedad causada por el nuevo virus conocido como SARS-CoV-2. La OMS (2020) tuvo noticia por primera vez de la existencia de este nuevo virus el 31 de diciembre de 2019, al ser informada de un grupo de casos de neumonía vírica que se habían declarado en Wuhan (República Popular China).

Una persona puede contraer el SARS-CoV-2 por contacto con otra que esté infectada por el virus. La enfermedad puede reproducirse de forma instantánea e inmediata a través de las gotículas procedentes de la nariz o la boca cuando una persona infectada tose o exhala. Estas gotículas caen sobre los objetos y superficies que rodean a la persona, de modo que otras personas pueden contraer el SARS-CoV-2 si tocan estos objetos o superficies y luego se tocan los ojos, la nariz o la boca. Es necesario indicar que también pueden contagiarse si inhalan las gotículas que haya esparcido una persona con SARS-CoV-2 al toser o exhalar (Organización Mundial de la Salud, 2020).

1.1.4 Percepción de riesgo laboral post Covid

En los actuales momentos el mundo vive una pandemia, siendo afectadas según las estadísticas más de 30 millones de personas, enfermando más de un millón de habitantes y han fallecido más de veinte mil personas (Organización Mundial de la Salud, 2020). Las cifras antes descritas representan un número bastante preocupante, en razón de que producto de las relaciones laborales se podría incrementar cada vez más y desencadenar en los ambientes laborales la aparición de otros factores exógenos que produce el estrés laboral.

En la vida laboral las políticas de trabajo han sido cambiadas y se han generado prácticas de prevención de riesgo en relación al contagio. En este sentido, cobra de mucha relevancia la percepción de los riesgos a los que están sometidos los trabajadores, incluyendo la prevención y tratamiento de la pandemia producida por el SARS-CoV-2.

La estructura del concepto “riesgos” según lo señala García (2021) encierra lo siguiente: a) Naturales, tecnológicos, financieros, sociales y organizacionales laborales; b) Evaluación de

riesgos; c) Reacción ínter subjetiva hacia los riesgos; d) Comunicación de riesgos; e) Aceptación de riesgos; f) Manejo de riesgos. El SARS-CoV-2 hasta la presentación de este trabajo se mantiene la emergencia mundial y cada día aparecen nuevas variantes y signos de contagio que impiden el levantamiento de las medidas sanitarias, por ende, los empleadores han realizado múltiples acciones para mantener sus negocios activos, entre ellas se ha implementado y permitido que sus empleados puedan trabajar desde sus casas, en contextos habilitados de manera digital en un espacio de oficina no tradicional. El mundo digital que actualmente se vive está encaminado a esa nueva tendencia de trabajo puesto que no es algo nuevo. De tal manera que esta nueva forma de trabajo conlleva ciertos aspectos nuevos que han causado en muchos casos diferencias a nivel psicológico, físico y emocional, en virtud de la pandemia que aqueja al mundo entero. El cambio repentino de trabajo tiene como objeto que los actores dentro de la vida laboral ejecuten de forma exitosa las obligaciones encomendadas a ellos.

En consecuencia, la crisis del SARS-CoV-2, ha generado particularidades en el trabajo que afecta el entorno de cada persona producto del confinamiento o políticas de distanciamiento afectando la vida normal de la ciudadanía, socavando la dignidad e intensificando divisiones sociales y económicas que podrían generar nuevos conflictos. Según las cifras de Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Instituto Nacional Ecuatoriano Estadísticas y Censo, 2020), de acuerdo a las estadísticas en un año el número de personas con un empleo adecuado cayó en 21 puntos porcentuales equivalente a 1.2 millones de personas; a diferencia del 2019 que se manejaba un 37,9%. La emergencia sanitaria provocado por el SARS-CoV-2 provocó una desigualdad, los estados determinaron que actividades laborales son esenciales y no se protegió las condiciones laborales en las que se desarrollan (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

El SARS-CoV-2 ha sido catalogado como una crisis mundial, la cual ha generado nuevos riesgos relacionados con el trabajo y el estrés laboral, además de provocar repercusiones en las empresas, esta situación forjó una carga mental para los trabajadores ya que cotidianamente tuvieron que asimilar todo lo que sucedía a su alrededor en el medio material y social.

Tanto las empresas como sus colaboradores se tuvieron que adaptar a las nuevas normas de convivencia con el SARS-CoV-2 y con todas las medidas sanitarias necesarias; este tipo de situaciones demandó un aumento de atenciones, asimilación de información y sobrecarga de

responsabilidad a los trabajadores ya que son los encargados de velar que los usuarios cumplan con las normas de bioseguridad. Todo lo anteriormente mencionado supone grandes niveles de carga desencadenando altos niveles de estrés.

1.2 Antecedentes

Para la realización de esta investigación fue importante revisar los siguientes estudios realizados previamente así se obtuvo que:

Martínez (2020) el objetivo de su investigación es identificar distintas herramientas y dimensiones para estudiar los distintos factores del estrés psicológico y social, la metodología empleada se dio mediante un análisis descriptivo documental de revisiones bibliográficas en páginas de organismos y buscadores. La conclusión que realizó el autor antes mencionado se basa en que el estrés laboral es una enfermedad derivada del trabajo, por un lado, es difícil de gestionar por la preferencia de no hablar del tema y por otro lado las empresas que emplean medidas preventivas como exige la ley, más no pensando en la salud de sus colaboradores. Existen diferentes cuestionarios que ayudan a detectar los estresores en sus distintas dimensiones, lo que permite realizar trabajos en función de la carencia y ayudar a que los trabajadores no padezcan de estrés laboral.

Usma (2020) se planteó el objetivo de determinar los niveles de estrés recurrentes dentro de una organización, siendo la metodología utilizada una encuesta elaborada con el propósito de medir el nivel de afectación en los trabajadores; llegando a la conclusión que el estrés ha sido el causante de muchas afectaciones físicas, mentales y emocionales en las personas, principalmente en los trabajadores teniendo como consecuencia situaciones negativas para la empresa. Existe una importante relación que tienen las emociones con el estrés, por lo cual tener el correcto manejo ayudará a contribuir significativamente con la disminución de las tensiones, ansiedad y el estrés laboral.

El estudio de Gallego et.al. (2021) centro su objetivo en determinar el nivel de estrés y satisfacción laboral en servidores públicos, el método planteado fue de un análisis cuantitativo de tipo descriptivo que permitió la medición y descripción del fenómeno. Los investigadores llegaron a la conclusión que cualquier cambio en el ambiente laboral que se da en una organización es traumatizante, da insatisfacción y estrés en determinadas ocasiones. De tal manera que se debe generar una propuesta de intervención sugerida para reducir los niveles de estrés laboral y aumentar los niveles de satisfacción laboral dirigida a los trabajadores.

El tema de investigación desarrollado fue estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo y manejo de personal de salud durante la pandemia por Covid-19, el mismo que se realizó mediante la metodología descriptiva, llegando a la conclusión que la pandemia por SARS-CoV-2 es un factor de riesgo de problemas de salud mental en los trabajadores que requieren de evaluación y atención. Debido a la falta de correspondencia salarial y carga laboral, un importante número de médicos en especial hombres, por lo que priorizan el trabajo sobre sus necesidades personales, evitando signos de debilidad, cansancio, siendo quienes menos buscan apoyo para afrontar el estrés (Muñoz et.al., 2020).

Según Hagger et.al. (2020) trabajaron el tema managing stress during the coronavirus disease 2019 pandemic and beyond: reappraisal and mindset approaches, con una metodología de revisión sistemática; mediante la cual llegaron a concluir que dado el perfil sociodemográfico entre mujeres y personas jóvenes con una educación básica son aquellas que presentan mayores niveles de estrés laboral, pérdida del sueño y ansiedad; en cambio, las personas con mayor nivel de instrucción cuentan con mejores herramientas para enfrentar los factores estresores del trabajo.

Para Gomez y Rodriguez (2020) el estudio que realizaron tiene como objetivo principal el estrés en docentes en el contexto de la pandemia de Covid-19 y la educación, la metodología implementada fue descriptiva. El tema investigado tuvo como conclusión que en el sector educativo se den nuevas disposiciones para impartir clases por medios virtuales y a su vez tratar de cumplir con los cronogramas o mallas curriculares, dichos cambios generaron incertidumbre, ansiedad y tensión en los docentes debido a la poca práctica del uso y manejo de plataformas de clases digitales y tecnológicas, sumado a ello la carencia de las herramientas didácticas suficientes en sus hogares para impartir su cátedra, teniendo como resultado un futuro incierto al no saber si los docentes iban a poder enseñar de manera correcta y eficiente a su alumnado; todo esto debido a la pandemia de SARS-CoV-2.

La investigación presentada por Ozamiz et.al. (2020) fijan su objetivo en describir los niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote de Covid-19, el tipo de metodología empleado fue exploratorio – descriptivo; llegando a la conclusión que las personas al momento de sentir miedo por lo desconocido o lo que causa en ellos incertidumbre conduce a presentar estrés laboral, enfermedades mentales, ansiedad y depresión siendo el estrés el porcentaje más

alto pasando de moderado a grave intensidad; estos síntomas se intensificaron en el momento que se dio el confinamiento sin tener algún motivo de movilidad o para abastecerse de víveres.

La investigación realizada por Osorio y Cárdenas (2020) es un estudio de revisión, su objetivo principal fue el análisis del concepto del estrés laboral, su metodología se basa en modelos y variables explicativos, realizando una revisión de 25 artículos, la mayoría de los estudios definen al estrés como una respuesta a situaciones amenazantes. El enfoque final es que el estrés es un estado del organismo diferente en momento de tensión que se genera por las demandas externas y el nivel de control de la persona; además se ha asociado a distintas variables como satisfacción laboral, inteligencia emocional; y, las variables explicativas del estrés demanda- control laboral, recompensa – esfuerzo y modos de afrontamiento individual.

El estudio Quiranza (2021) se basó en el estrés laboral durante la Covid-19 en una revisión sistemática se propuso recolectar información científica acerca del estrés laboral durante la pandemia de SARS-CoV-2, realizaron una revisión sistemática cualitativa de artículos científicos, concluyendo que el estrés laboral ha tenido mayor impacto durante la pandemia de Covid-19, por todo el contexto en el que se está viviendo, nuevas formas de trabajo, aislamiento social, manejo de nuevas tecnologías, reducción salarial, dándose así una mayor afectación a los colaboradores. El tema de estrés relacionado con Covid-19 permite generar distintas hipótesis acerca de esta investigación, la pandemia de SARS-CoV-2 es un evento irreversible difícil de controlar a pesar de que las personas hicieron un esfuerzo por sobrellevar el estrés.

1.3 Fundamentación Legal

La Constitución de la República del Ecuador como carta magna establece los parámetros de aplicación de las disposiciones legales en un estado constitucional, a fin de que los distintos organismos rectores de las políticas públicas establezcan lineamientos acordes a la Constitución y la Ley. La norma suprema establece el derecho a la salud, derecho al trabajo y una vida digna, como los lineamientos claves que convergen entre sí en el presente tema, ya que se debe priorizar y garantizar en todas sus formas un ambiente laboral saludable que permita rendimientos óptimos entre las relaciones de trabajador y empleador.

Uno de los factores relevantes que deben ser tomados en cuenta, es la participación de los estados a través de sus políticas públicas que inciden en el clima organizacional, producto de ello la OMS emitió un informe titulado “La organización del trabajo y el estrés”, en el 2004 donde define el estrés laboral como aquel desbalance que puede tener el ser humano ante situaciones que demanda exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades y conocimientos, y que ponen a prueba la capacidad de las personas para afrontar una crisis. De igual manera el estrés laboral afecta directamente a la salud física y psicológica, inclusive causando graves trastornos a dichos niveles.

El estrés laboral está presente en todos los aspectos de la vida laboral dentro de la relación empleador-trabajador, producto de ello el empleador tiene responsabilidad sobre cuales son factores o motivos que provocan el estrés en el ambiente laboral, impidiendo de esta manera un desenvolvimiento sano que busca la optimización de los recursos humanos y así satisfacer las necesidades que se presenta en el día a día laboral. Es así que, el Código del Trabajo determina en su artículo 347 y lo cataloga como enfermedades profesionales dentro de los riesgos laborales según el Código antes nombrado.

En la actualidad no existe una normativa específica que regule sobre el estrés laboral debido a que es algo nuevo que aún no se encuentra desarrollado ampliamente por la legislación ecuatoriana. Existen referencias al respecto que se encuentran en el artículo 410 dentro del Código del Trabajo (2012) y establece que: “Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida”. (p. 104)

En este sentido, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2017) dictó el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo en el que hace reseña a este tipo de riesgos de trabajo como

el estrés laboral que están expuestos los trabajadores al momento de realizar sus actividades. El artículo 9 hace una única mención a ellos, prescribiendo que “se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial.” (p. 4)

En conclusión, se ha determinado que el estrés conlleva un amplio estudio y engloba una serie de elementos que deben ser considerados con profundidad y técnica al analizar su aplicabilidad en la normativa actual vigente. Al hablar de estrés laboral es importante recordar que existen diferentes aristas como el acoso moral y sexual, el estrés, la violencia y la adicción al trabajo que deben ser examinadas.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1 Tipo de estudio

El método aplicado en esta investigación fue cualitativo porque de la obtención de información particularizada se llega a una de manera general. El estudio se realizó de tipo documental ya que se investigó la información en revistas indexadas, libros, tesis de posgrado y doctorado y otros documentos electrónicos donde se define el estrés laboral por SARS-CoV-2. El tipo de investigación es descriptiva ya que se detalló de forma amplia todos los datos e información que se necesita saber acerca del estrés, estrés laboral y SARS-CoV-2.

2.2 Definición conceptual y operacional de las variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Estrés	La investigación relacionada con el análisis de estrés laboral en tiempos de SARS-CoV-2 es un tema de gran interés hoy en día dentro del ámbito de la investigación laboral, en virtud de que dicho factor incide en las actitudes y desenvolvimiento de los trabajadores al momento de realizar la jornada laboral.	Elaboración del marco teórico, sobre el estrés laboral por SARS-CoV-2 en el período 2020-2021. Clasificación de la investigación. Procesamiento de investigaciones obtenidas. Registro de información en fichas bibliográficas. Conclusiones.	Dimensiones del estrés. Enfermedades generadas por estrés. Efectos del estrés en el desempeño laboral.	Definición de estrés Definición de estrés laboral. Estrés laboral generado por SARS-CoV-2. Síntomas de estrés laboral.

2.3 Población y muestra

En el estudio de investigación se recolectó una muestra de 190 artículos seleccionados del buscador Mendeley, mediante una previa clasificación de estudios enfocados al objetivo general con los filtros de búsqueda de las palabras estrés, estrés laboral y SARS-CoV-2, solo se estudió de forma general a 34 artículos, de los cuales solo nueve aplicaban para una revisión más profunda debido a su clasificación inclinado hacia el ámbito laboral.

2.4 Técnicas e instrumentos

La investigación del tema se basó en una revisión bibliográfica sobre el estrés laboral generado por SARS-CoV-2, realizando una búsqueda donde se incluyeron artículos que tienen en el título palabras claves consultadas en español como: estrés, estrés laboral, Covid-19; en inglés: stress, work stress, COVID 19, entre los años 2020 y 2021, a través de información en revistas indexadas, libros, tesis y otros documentos electrónicos que constan en una de las principales páginas digitales de información académica como lo es Mendeley.

Como instrumento se empleó la biblioteca de Mendeley para la generación y administración de ficheros por cada investigación consultada.

2.5 Análisis de datos

Para el análisis de datos se empleó el gestor bibliográfico Mendeley que permitió obtener información estadística adecuada del estado de investigaciones de estrés laboral por SARS-CoV-2; para la elaboración de las tablas de texto se utilizó la herramienta de Microsoft Excel, de igual manera la herramienta Microsoft Word han sido utilizados para el procesamiento de datos.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

La muestra de los resultados en la tabla número tres se proyectó en base a los filtros de búsqueda con un total de artículos es de 190, de los cuales se seleccionaron 106 después de haber dado lectura a los títulos y los abstractos. Luego se procedió a realizar lectura completa en la cual se excluyeron 25 artículos los cuales ya que sus estudios no se focalizaban. De los 50 restantes se realizó una lectura crítica seleccionándose 34 artículos que si cumplían con los criterios de búsqueda y se eliminó a los que repetían información.

Tabla 3

Número de artículos revisados

Artículos	
Total artículos seleccionados al leer abstract y títulos	106
Total artículos al leerlos completos	50
Total artículos seleccionados después de la lectura crítica	34
Total artículos encontrados	190

En la tabla número cuatro se puede observar que el año con más publicaciones de artículos sobre el estrés generado por SARS-CoV-2 fue en el 2021, el idioma con mayor publicación es en español.

Tabla 4

Distribución de artículos por año e idioma

Variables		N.º
Año	2020	94
	2021	96
Idioma	Español	114
	Inglés	76

En la tabla número cinco se puede observar la clasificación de los 190 artículos, de acuerdo al tipo de documento que se detalla a continuación:

Tabla 5

Clasificación por tipo de documentos

Tipos de documentos	
Diario	165
Genérico	10
Sección de libros	2
Actas de conferencias	2
Tesis	8
Página web	2
Informe	1
Total	190

Se desarrolló una clasificación por enfoque de tema de los 34 artículos seleccionados que se detallan de la siguiente manera y como resultado se obtuvo 17 artículos de medicina, 9 ámbito laboral, 7 de manera general y 1 referente al campo estudiantil. En las 9 investigaciones del enfoque laboral el estrés es una reacción física en el momento que el entorno exige mayor capacidad de lo que pueden dar sus trabajadores.

Estudios del estrés laboral generado por SARS-CoV-2

Para los autores Mero et.al. (2021) el estrés laboral se lo puede exponer como la diferencia que hay entre la demanda del ambiente y los recursos que se tiene. El estrés laboral, aunque está reconocido a nivel mundial como una enfermedad que se deriva del trabajo donde intervienen estresores, se expresa que aún hace falta trabajar acerca de los efectos posteriores de esta enfermedad y darle la importancia debida. En la actualidad existen empresas que implantan programas para prevenir el estrés, pero lo hacen solo por obligación más no por una concientización. En ese sentido los empleadores son responsables de velar por la seguridad y bioseguridad de sus trabajadores ahora con la pandemia de SARS-CoV-2, ya que se encuentran expuestos a esta enfermedad generando en ellos niveles de estrés.

En el ámbito laboral dentro de los hospitales o centros de atención para personas contagiadas de Covid-19, es necesario que se establezcan medidas preventivas para que no se generen los factores estresantes y que de alguna manera se puedan disminuir los impactos físicos y psicológicos en el personal médico.

Bellido et.al. (2021) manifiestan que el estrés laboral es un fenómeno generado por diferentes factores que están relacionados a los riesgos psicosociales que deterioran la salud de las personas, además el estrés aparece cuando hay inconvenientes en los sistemas laborales que se dan en distintas empresas.

Esta enfermedad llamada estrés laboral puede surgir por diversos factores, sea carga laboral, inconformidad del puesto, presión por sus superiores y problemas personales que finalmente el sumario de todas estas da como resultado la ausencia laboral y problemas de salud. De igual manera destacan que los niveles de estrés varían de acuerdo a la resistencia de cada organismo según sea el caso.

La relación entre el estrés y SARS-CoV-2, es una situación incierta para los trabajadores debido al miedo que sienten de contagiarse al regresar a su jornada laboral; por lo cual se deben generar medidas de higiene, regulación de los espacios para salvaguardar la salud ya que se genera una carga mental debido a que necesitan mayor concentración y asimilar nuevas normas de convivencia; a su vez controlar que los clientes con los que estarán en constante contacto cumplan

con las normas de bioseguridad lo cual puede estar desencadenando en sus organismos niveles de estrés que impiden un buen desenvolvimiento laboral (Martinez, 2020).

Morón (2021) habla sobre los diversos factores que tuvo el aparecimiento de SARS-CoV-2 y el impacto de estrés, sugiriendo como alternativa el desarrollo de propuestas vinculadas con el tratamiento de los trastornos psicológicos; a través de estas sugerencias nacen los manuales de salud mental para prevenir, instruir y motivar; de esa manera hacer frente al estrés.

Hoy en día en Latinoamérica se han puesto en prácticas estos manuales, de tal manera que la relación empleador y trabajador conlleva un nuevo componente en las relaciones laborales, con el firme objetivo de que esas relaciones sean lo más provechosas posibles y poder tener un trabajo en óptimas condiciones.

En la actualidad la pandemia sigue generando impactos a nivel de la salud física como la salud mental, lo que se traduce en un miedo a nivel social, incluido el cambio de vida que se ha visto envuelta la sociedad. Es importante que ese impacto a nivel social sea lo menos peligroso a nivel físico y mental, para ello está pensado la aplicación de nuevas pautas y patrones que permitan afrontar de la mejor manera el SARS-CoV-2.

El trabajo realizado por Moncada et.al. (2021) departen sobre el estrés y sus distintas reacciones emocionales y conductuales, producto del exceso de estrés que puede ser sometido el ser humano en el ambiente laboral. Es importante destacar que en el Ecuador a raíz de SARS-CoV-2, el personal sanitario de salud llámese enfermeros y médicos, fueron expuestos a distintos cambios a nivel de emociones y situaciones a diario, siendo los médicos los más afectados desde el punto de vista del estrés laboral. A ello se le suma el aparecimiento de enfermedades a nivel mental y físico que como ya se ha manifestado se presentan por el alto nivel de estrés que son sometidas las personas que trabajan en primera línea como los profesionales de la salud pública en Ecuador.

Hoy en día luego de dos años del aparecimiento de SARS-CoV-2 en nuestro país, la pandemia ha tomado rumbos impensados, inclusive agravándose por el no contar con equipamiento y herramientas que les permitan a los responsables de la salud tener los mejores instrumentos para realizar de una mejor manera su trabajo, eso ha provocado un incremento extra para que el estrés laboral sea algo habitual en las actividades cotidianas del personal de la salud.

Párraga y Escobar (2020) su investigación está enfocada al estrés laboral en docentes durante la pandemia, siendo este el sector más sensible después de la salud que se ha visto afectado debido al cambio drástico de dar clases presenciales, a dictar clases por medio de plataformas virtuales. De esta manera se creó un conflicto ya que muchos estudiantes no tenían acceso a una computadora o internet y de igual manera docentes de cierta edad con falta de experiencia tecnológica para poder impartir sus clases.

En el sector educativo se dio un cambio lleno de perturbaciones tanto en la salud física como mental, desgaste cognitivo dando paso al estrés laboral, al cual lo determinan como un desequilibrio entre la demanda, presiones laborales y la capacidad del individuo para desarrollarlas; y esto es lo que está pasando con los docentes debido al cambio de la modalidad de estudio y la falta de los implementos tecnológicos en los hogares para dar las clases virtuales de esta manera también afectando el aprendizaje de los estudiantes; teniendo como resultados un 90% de docentes con un tipo de nivel de estrés.

Problemas de salud que desencadena el estrés laboral

Los autores Monterrosa et.al. (2020) señalan que la emergencia sanitaria producida por SARS-CoV-2, ha ocasionado a nivel de trabajadores síntomas nunca antes visto, producto del temor a contagiarse del virus, lo que conlleva a un estrés con secuelas a largo plazo, dentro del cual se han reportado síntomas como depresión, ansiedad, insomnio, problemas cardiovasculares, problemas digestivos, hipertensión, problemas de la piel como dermatitis, caída de cabello, problemas de soriasis y tensión muscular.

En el presente trabajo se da la manifestación de la somatización, siendo este un mecanismo de defensa interno del ser humano que lo realiza de forma inconsciente, con el cual a través de un malestar emocional se traduce en un problema físico. El estrés ocasionado por SARS-CoV-2, ha generado problemas psicológicos que repercute con el apareamiento de enfermedades a nivel biológico, inclusive causando pánico y miedo en las personas.

El estudio realizado a personal médico determinó por medio de un análisis factorial la relación del estrés con SARS-CoV-2, ya que estando en primera línea en la lucha contra esta pandemia se generó agotamiento emocional, miedo de infectarse y propagar la enfermedad; causando estrés, ansiedad, presión laboral y depresión lo cual es perjudicial para un buen desenvolvimiento tanto

en la vida personal y laboral, sobre todo en el campo de salud en el cual ellos se desenvuelven. Por lo cual los centros médicos deben implementar prácticas que reduzcan ese agotamiento emocional tomando las precauciones necesarias durante esta pandemia ya que no se sabe con exactitud si desaparecerá o se convertirá en un nuevo estilo de vida (Hosseinzadeh et.al., 2020).

Los autores señalan que el estrés es un fenómeno que esta desde tiempos inmemoriales en la humanidad, estando presente como una aflicción y sufrimiento que están inmersas las personas según su accionar en la vida cotidiana (Betancourt et.al.,2020).

El clima laboral influye en muchos aspectos en el personal de enfermería que está en primera línea día a día con el tratamiento del SARS-CoV-2 de tal manera que el estrés laboral, sumada a la presión provoca cambios negativos en el personal de enfermería, lo que conlleva a la presencia de temores, inseguridades, trastornos psicológicos y en muchos casos el apareamiento de enfermedades físicas de alto riesgo como problemas del corazón, presión, insuficiencia renal, enfermedades en la piel; que se traduce en un bajo rendimiento y no cumplimiento de las metas laborales, inclusive se establece que en unos pocos años la depresión por estrés será considerada la segunda causa de morbilidad en relación a las enfermedades y trastornos cardiovasculares.

En la sala de emergencia y en las distintas áreas que se desenvuelve el personal de enfermería está sometido a diversas cargas como desgaste mental y físico, inclusive existen factores negativos en las relaciones laborales desde el punto de vista del estrés laboral no permite que se puedan manejar y potenciar las capacidades al máximo y cumplir con los objetivos.

Efectos del estrés en el desempeño laboral

El estrés laboral puede afectar de distintas maneras a las empresas las cuales se detallan a continuación: demandas legales por parte de los trabajadores que padecen estrés, alto nivel de absentismo, poca concentración, menor nivel de rendimiento y productividad, incremento de quejas de los clientes, dificultad de adaptación, efectos negativos en el reclutamiento de personal y con mayor frecuencia la rotación de puestos. Todos estos acontecimientos dados a raíz de padecer estrés laboral, se da porque las entidades no gozan de un buen clima laboral lo cual impide obtener buenos resultados (Stavroula et.al., 2020).

Mediante la investigación de Moreno y Báez (2020) definen que el estrés es el primer riesgo psicosocial, es un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamientos

de acuerdo a las distintas situaciones. Existen dos tipos de estrés laboral: el primer tipo se da cuando la demanda supera los recursos del trabajador para cubrir la misma y el segundo tipo se da cuando los colaboradores están expuestos a situaciones críticas. Para los trabajadores su regreso a la jornada laboral se tornó llena de incertidumbre y miedo debido a la presencia de una enfermedad desconocida y sin cura, además de las complicaciones para la movilización que era restringida.

El SARS-CoV-2 ha tenido un alto impacto en el área laboral provocando una crisis profunda afectando a los empresarios y trabajadores, además de las pérdidas económicas dadas por el confinamiento, se debieron adaptar a nuevos escenarios de convivencia. Esta situación demanda los siguientes aspectos: 1) aumento de concentración y atención, asimilación de nueva información para los colaboradores, 2) sobrecarga laboral y de responsabilidades, lo cual supone una gran carga mental y desgaste que se convierten en estresores. Por lo cual es recomendable concientizar a los empleados para el reconocimiento de síntomas para prevenir de manera adecuada el estrés, para las empresas aplicando pausas activas y una planificación adecuada de tareas con el fin de mejorar el ambiente laboral (Pozo, 2020).

CONCLUSIONES

De los estudios analizados, se concluye que la pandemia por SARS-CoV-2 ha generado estrés laboral, los factores de la vida cotidiana cambiaron como: el trabajo de forma presencial dio paso al teletrabajo, incremento de cargas laborales, clases presenciales a clases virtuales, confinamiento, noticias fatales, pérdida de trabajo, incertidumbre, muertes de familiares, crisis económica y miedo de contagiarse.

Existieron dos sectores que sufrieron gran afectación como lo son salud y educación, los primeros por el motivo de estar en primera línea expuestos directamente a esta enfermedad y en el área de educación debido al no contar en sus hogares con los medios tecnológicos suficientes para poder conectarse en las plataformas virtuales que se desarrollaron en el país a nivel del Ministerio de Educación para impartir las actividades académicas curriculares. La relación empleador y trabajador también sufrió las consecuencias de la actual emergencia sanitaria, en razón de que su ciclo habitual y rutina se vieron afectadas con el apareamiento del Covid-19.

Los problemas de salud que desencadena el estrés laboral conllevan a trastornos cardiovasculares, problemas digestivos, gástricos, insomnio, hipertensión, ansiedad, problemas de la piel, caída de cabello, pérdida o aumento de peso, dolores de cabeza, tensión muscular y depresión, una parte de estos padecimientos al momento de llegar a un nivel máximo podría causar hasta la muerte.

Con lo relacionado al ejercicio profesional dentro de las actividades laborales se presentan ciertos patrones y aspectos que se originan por el estrés dentro de los cuales se puede presentar absentismo laboral, bajas en el rendimiento, resultados negativos en las actividades asignadas, irritabilidad, cansancio y tensión, dichos síntomas se presentan de manera constante lo cual sería bueno que se puedan identificar a tiempo para poder ayudar a las personas que están padeciendo de estrés o estrés laboral.

RECOMENDACIONES

La presente investigación que se desarrolló, su tema principal es el Análisis del estrés laboral generado por SARS-CoV-2 en el período 2020-2021 estudio de revisión, puede ser utilizada para ampliar el estudio de futuras investigaciones relacionadas con este tema y poder utilizar los resultados encontrados.

Es recomendable establecer límites tanto en el trabajo y teletrabajo donde se respeten los horarios establecidos, fortalecer los conocimientos del uso de manejo de herramientas informáticas a medida de los avances tecnológicos que existen.

Sensibilizar a los empleadores con respecto a la importancia de prevenir que se genere en el área laboral situaciones que afecten el bienestar físico y mental de sus colaboradores por estar expuestos a condiciones que generen cierto nivel de estrés.

En el ámbito laboral se recomienda aplicar programas y medidas de prevención que ayuden a disminuir los niveles de estrés laboral y al aumento de satisfacción laboral, en un ambiente adecuado, como alternativas pueden promover actividades físicas, motivación laboral y terapias de relajación.

REFERENCIAS

- Albertsen, K., Leleu, I., & Karanika, M. (2003). *Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/publications/reports/309>
- Bellido, R., Gamarra, M., Aguilar, J., & Pastor, K. (25 de Mayo de 2021). *Universidad Ciencia y Tecnología*.
- Benavides, F., Delclós, J., & Serra, C. (2017). Estado de bienestar y salud publica. *Gaceta Sanitaria*, 3.
- Betancourt, M., Domínguez, W., Peláez, B., & Herrera, M. (2020). Estrés laboral en personal de enfermería del área UCI durante la pandemia. *Revista Científica Multidisciplinaria UNESUM-Ciencias*, 10.
- Cirera, Y., Dias, E., Elias, R., & Ferraz, O. (2012). *Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las investigaciones*. Buenos Aires: Redalyc.
- Código de Trabajo. (26 de 09 de 2012). *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Cortéz, J. M. (2012). *Seguridad e Higiene del Trabajo*. Madrid- Tebar: 10.ma Edición.
- Cox, & Randal, G. (1996). *FACTORES DE RIESGO*.
- Gallego, J., Molina, C., & Silva, M. (Mayo de 2021). *Universidad Escuela Colombiana de Carreras Intermedias*. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1029>
- García, C. (2021). *Percepciones de riesgos laborales en la era Post Covid-19*. Almeria: Universidad de Almeria.
- García, J. (2012). *Manual de prevención de riesgos laborales*. Barcelona: 3ra. edicion .
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos Psicosociales en el trabajo y slaud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 1.
- Gomez, N., & Rodriguez, P. (19 de Junio de 2020). Estres en docentes en el contexto de pandemia de Covid-19 y la educacion. *Academic Dislosure UNA FENOB*, 19. Obtenido de <https://revistascientificas.una.py/index.php/rfenob/article/view/89>
- Hagger, M., Keech, J., & Hamilton, K. (Agosto de 2020). *National Library of Medicine*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32588961/>

- Hosseinzadeh, Z., Hajimiri, K., Rostami, B., Ramezani, S., & Mohsen, D. (2020). Stress, anxiety and depression levels among healthcare staff during the Covid-19 . *Basic and clinical Neuroscience*, 8.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social . (01 de 06 de 2017). *Registro Oficial Edición Especial 632 de 12-07-2016*. Obtenido de <https://sut.trabajo.gob.ec/publico/Normativa%20Legal/Resoluciones/Resoluci%C3%B3n%20del%20IESS%20513.pdf>
- Instituto Nacional Ecuatoriano Estadísticas y Censo. (2020). *Ecuador en cifras*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/Septiembre-2020/Dise%C3%B1o%20Muestral%20ENEMDU%20Septiembre%202020.pdf>
- Iñiqui, P. (2012). *Mobbing Manuel de Autoayuda* . Barcelona: Random House.
- Karasek, R., & Thorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life* . New York: Basic Book.
- Martinez, L. (09 de Septiembre de 2020). *Revista de comunicación y salud*. Obtenido de <http://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212/182>
- Mero, E., Salas, Y., Acuña, L., & Bernal, G. (2021). Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de Covid-19. *RECIMUNDO*, 368-377. Obtenido de <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1284>
- Moncada, B., Suárez, M., Duque, L., & Escobar, K. (2021). *Universidad de Especialidades Espíritu Santo*.
- Monterrosa, A., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., Mercado, M., & Flores, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al Covid-19. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud*, 19.
- Moreno, B., & Báez, C. (2020). *Universidad Autonoma De Madrid*. Madrid.
- Morón, M. (2021). El estrés y bruxismo por Covid-19. *International journal of odontostomatology*, 3.
- Muñoz, Molina, Ochoa, Sanchez, & Esquivel. (2020). Estres, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por Covid 19. *Acta pediátrica*, 131.
- Muñoz, S., Molina, D., Ochoa, R., Sanchez, O., & Esquivel, A. (22 de Mayo de 2020). *Acta Pediatra de Mexico*. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>
- Organizacion Internacional del Trabajo . (18 de abril de 2019). *Inspeccion de Trabajo y Seguridad*. Obtenido de http://www.medicosypacientes.com/sites/default/files/wcms_686766.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (18 de Abril de 2019). *Noticias ONU*. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>
- Organización Mundial de la Salud . (2007). *Estres Y Burnout*.
- Organización Mundial de la Salud. (Enero de 2020). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?adgroupsurvey={adgroupsurvey}&gclid=EAIaIQobChMIrOLTuo6W8gIVDPnICh02GAxcEAAAYAiAAEgKiyvD_BwE
- Osorio, J., & Cárdenas, L. (Noviembre de 2020). *Estres laboral estudio de revisión*. Medellín.
- Ozamiz, N., Dosil, M., Picaza, M., & Idoiaga, N. (2 de Abril de 2020). *Cuadernos de Salud Pública*. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/csp/a/bnNQf4rdcMNpPjgfnpWPQzr/abstract/?lang=es>
- Párraga, K., & Escobar, G. (2020). Estrés laboral en docentes de educación básica por el cambio de modalidad de estudio. *Revista científica multidisciplinaria arbitrada*, 14.
- Peiró, J. (1999). *Descendentes del estres laboral*. Madrid: Piramide.
- Peiró, J. (2009). *Estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva*. Valencia: Investigación Administrativa.
- Peiró, J. (2009-2010). *Estres laboral y riesgos psicosociales*. Valencia: Investigación Administrativa.
- Pozo, M. (2020). *Estres laboral en pandemia*. Quito.
- Quiranza, J. (2021). *Estres laboral durante la covid-19 revisión sistemática*. Quito.
- Ramos, V., Pantoja, O., Tejera, E., & Gonzalez, M. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en empresas. *Revista Espacios*, 15.
- Sanchez, D., Madrigal, P., Serrano, S., Guardiola, J., & Canadilla, M. (2020). Análisis de la actividad laboral de los profesionales sanitarios en formación de la región de Murcia ante la pandemia por Covid-19. *Revista Española de Educación Médica*.
- Selye, H. (14 de 04 de 2010). *Elsevier*. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-universitaria-304-articulo-hans-selye-sus-ratas-estresadas-X1665579610537461>
- Sierra, Zubeidat, & Ortega. (2003). Ansiedad, angustia y estres. *Redalyc*, 28.
- Stavroula, L., Cox, T., & Griffiths, A. (2020). *La organización del trabajo y estrés*. Nottingham: Institute of work, health and organisations.

Usma, Y. (NOVIEMBRE de 2020). *Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia*. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28446/2/2020_estres_laboral.pdf

ANEXOS

Anexo N° 1

Ficha bibliográfica para el análisis de investigaciones

Autor	
Nombre del artículo	
Palabras clave	
Año	
Método	
Resumen	
Autores Citados	
Instrumentos de recolección de información	
Referencia	