

ESTRÉS LABORAL EN ÉPOCA DE PANDEMIA

Working stress during pandemic

Ramírez-Martínez, Vanessa

varamirez6@poligran.edu.co

Politécnico Gran Colombiano

Giraldo-León, Cristian Iván

cgiraldo@poligran.edu.co

Politécnico Gran Colombiano

Correspondencia Principal

Fecha de Recepción: 2022- 10

Fecha de Publicación: 2023- 01

Cita: Ramírez-Martínez, V., & Giraldo-León, C. I. (2023). Estrés laboral en época de pandemia. *Poliantea*, 18(1). <https://doi.org/10.15765/pata.v18i1.3734>

Resumen

La pandemia generó que se tomaran medidas de aislamiento provocando el auge del trabajo mediado por la virtualidad en los años 2021 y 2022. Esta situación, deterioró la salud mental de la población y afectó las rutinas laborales con incremento en las personas de síntomas de estrés. Por ello, se planteó identificar los factores de estrés a los que están expuestos los empleados de la modalidad virtual. Para ello, se hizo un abordaje metodológico desde el diagnóstico situacional. Se encontraron niveles de estrés leves entre la población encuestada, con algunas respuestas asociadas a falta de concentración y agotamiento. Bajo este panorama, se aportan estrategias preventivas para que a futuro no se presenten casos críticos y porque dichos resultados servirán para tomar decisiones y generar planes de acción en busca del bienestar del personal.

Palabras clave:

riesgos Laborales, estrés laboral, COVID-19, bienestar, organización, factores psicosociales.

Abstract

The global and Colombian experience of the 2019 pandemic prompted the implementation of isolation measures, subsequently catalyzing a surge in virtual-mediated work throughout 2021 and 2022. This situation has taken a toll on the mental health of the population, disrupting work routines, and yielding a noticeable rise in stress-related symptoms among individuals. To discern the stressors that virtual employees encounter, we conducted a situational diagnosis. The surveyed population exhibited mild stress levels, with certain responses linked to difficulties in concentration and pervasive exhaustion. Considering these findings, preemptive strategies are proposed to avert potential critical instances in the future. Furthermore, these results will serve as a foundational framework for decision-making and the formulation of action plans that foster the well-being.

Keywords

occupational risks, work stress, COVID-19, well-being, organization health, psychosocial factors.

Introducción

La pandemia mundial por COVID-19 generó cambios respecto a los hábitos familiares, el trabajo y la educación dadas las incertidumbres o presiones económicas desatadas por el aislamiento social. Esto sin duda, afectó la salud y el bienestar (Wang et.al., 2020; Acuña-Hormazabal et al.2021). Trabajar desde del hogar con uso de tecnologías y la virtualidad, desafiaron las habilidades y capacidades de los trabajadores. Por eso, una de las causas más comunes de estrés reportadas durante el periodo de pandemia se asoció a condiciones como la organización del trabajo, la forma de trabajar, la situación de empleo, aspectos psicosociales y variables externas que impactan la salud y el desempeño, la satisfacción laboral (Macías et al. 2013).

El estrés laboral se manifiesta en respuestas psico-fisiológicas, cuando una persona percibe una amenaza de manera constante-aunque sea una identificación subjetiva y se transforma en un elemento que afecta la salud de las personas en las empresas y el funcionamiento organizacional (Macías et al. 2013). Aunque, como lo menciona Martínez-Martínez (2020), el estrés laboral es conceptualizado como una sensación subjetiva tiene impacto en la salud, el bienestar físico y la actividad laboral, aumentando las faltas al trabajo, caídas en la productividad, problemas afectivos, de origen psicológico e incrementando respecto a hábitos adictivos como fumar y beber, mientras se encuentran menos diarias saludables el ejercicio físico.

En la actualidad se presentan nuevos riesgos, dado que el mundo laboral está en constante transformación., Sin embargo, es preocupante como se han incrementado trastornos psicosociales asociados a las nuevas condiciones estresantes y a las exigencias en el trabajo (Fernández e.al, 2005; Saltijeral-Méndez y Ramos, 2015).

Por ello, es fundamental generar estrategias centradas en la emoción y la evaluación del estrés laboral. Tener en cuenta la educación en el trabajo y capacitar a los empleados, en el empleo de práctica, técnicas y métodos que estén centrados en el respeto, la empatía y la amistad, dado que el relacionamiento y espacio laboral son fundamentales para disminuir los niveles de estrés.

Estrés laboral

Existen múltiples maneras de entender el efecto del estrés laboral en las personas; Una de estas formas es la que brinda la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) donde se menciona que el estrés laboral no es una condición particular de una sola actividad laboral, si no que sus efectos se dan en todas las profesiones y tampoco afecta a una sola región del mundo, sino que se da tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo, provocando alteración de la salud de los trabajadores e incluso en sus familias.

Por tal motivo se han desarrollado modelos sobre el estrés laboral que permiten realizar acercamientos tanto para su conocimiento como para la generación de estrategias que puedan disminuir los riesgos de este.

Un primer modelo en el que el estrés laboral estaría dentro de una categoría medioambiental sería el de Beehr y Newman, en donde la respuesta ante el estrés se analizaría desde las consecuencias personales (Rodríguez y Rivas, 2011). De acuerdo con el modelo la presencia de estresores y las respuestas que se catalogan como estrés condiciones necesarias y también suficientes para determinar estrés ocupacional (Carvajal y Rivas, 2011). Otro modelo como el de Harrison llamado de Ajuste Persona / Ambiente afirma que es importante determinar las diferencias entre características objetivas, con respecto al ambiente y las percepciones del individuo sobre el entorno y sobre sí mismo es decir el autoconcepto (Rodríguez y Rivas, 2011). En ese modelo se analizan cuatro niveles distintos de estrés, que serían: 1) estrés como estímulo, 2) percepción, emoción y respuesta subjetiva al nivel de estrés y 5) retroalimentación de la respuesta de estrés (Rodríguez y Rivas, 2011, Félix, García y Mercado, 2018).

Un tercer modelo, el modelo de Demandas y Recursos Laborales menciona que cuando los sujetos están en una situación, en donde las actividades laborales son altas, pero tiene recursos limitados, se dará tanto un gasto energético como desmotivación, llevando al desgaste profesional (Rodríguez y Rivas, 2011)

Finalmente se explica que, dentro de los factores más importantes de estrés, aparecen la demanda de origen psicológico en el trabajo y el autocontrol percibido debido a las actividades repetitivas y el asumirse superados por el nivel de capacidades y competencias de acuerdo con

el Modelo Demanda-Control-Apoyo Social (Karasek, 1979, Karasek y Theorell, 1990 como se citó en Rodríguez y Rivas, 2011).

Método

Se realizó un trabajo cuantitativo para identificar características del estrés laboral durante la pandemia. Los datos se recolectaron un total de 81 trabajadores, siendo el 26% hombres y el 74% mujeres.

En el proceso de recolección de información se utilizó una encuesta de elaboración propia de acuerdo con el modelo de demandas y recursos laborales a través de Google Forms, en una escala de 1 a 8, siendo 1 baja, 2 a 7 moderada y 8 alta, con el respectivo consentimiento informado respecto a la estrés laboral y afectaciones físicas.

Resultados

Con los resultados obtenidos en la organización, se observa que los y las participantes pertenecen a un rango etario de la edad adulta joven, en edades entre los dieciocho (18) y veintisiete (27) años; a su vez, el 60% cuenta con estudios de Técnico o Tecnólogo. También se evidencia que el 31% de los participantes tienen 2 ó 3 personas a cargo que dependen económicamente de ellos, se encuentra que el 63% de los encuestados tiene un contrato por obra labor y reciben una remuneración mensual de 1 S.M.L. Se encontró que del total de los encuestados el 35% no practica ningún deporte, lo cual es fuente de estrés, también se observa que del total de los encuestados el 47% en sus tiempos libres se dedica a labores domésticas y el 28% a complementar y/o terminar sus estudios.

Respecto al estrés subjetivo reportado por los y las trabajadoras, se encuentran algunos datos de interés. Se encuentra que, de las 81 personas, el 64% responde que ha tenido mayor preocupación por su salud, mientras que el 33% no identifica cambios y tan solo un 3% expresa que ha tenido menor preocupación. Así mismo, el 67% de las personas respondieron que sí, mientras el 33% que no; a raíz de la pandemia las personas tuvieron temor acerca del valor de la salud y esto se contrasta con los datos sobre el incremento de las consultas psicológicas, esto se asocia a lo mencionado por la BBC (2021) respecto a un estudio en diferentes países durante la pandemia que conto con un aproximado 55.000 participantes, encontrando múltiples vulnerabilidades, como la ansiedad, angustia e incluso síntomas de depresión y tendencias suicidas.

Así mismo, se logra evidenciar que un 13,6 % de los trabajadores, esta parcialmente de acuerdo en la presencia de dificultades personales asociadas al estrés, aunque el 42% está totalmente en desacuerdo.

Discusión

Poder identificar variables de riesgo psicosocial ayuda a prevenir e identificar la problemática de estrés laboral, permitiendo tomar medidas necesarias para las consecuencias que dejó la pandemia frente a la salud mental, con el fin de generar ayudas tempranas para todas aquellas personas que requieren el apoyo de un profesional (Hurtado, 2013, Cárdenas y Osorio, 2016). Se encontró que si bien el nivel de estrés laboral fue leve entre los y las trabajadoras, si se presentó respuesta

subjetiva sobre la salud, la enfermedad y en un porcentaje sobre el impacto en la vida personal como se menciona en modelo medio ambiental, siendo una respuesta de análisis personal respecto a la actividad laboral (Rodríguez y Rivas, 2011). Al reconocer e identificar las señales para prevenir el estrés es importante puesto que de no tratarlos a tiempo pueden generar otro tipo de síntomas como: apatía y desmotivación generalizadas, irritabilidad, cambios de humor, insomnio, ansiedad, entre otros, lo que lleva a generar afectaciones familiares e incluso cambios hormonales.

El programa de seguridad y salud de la empresa debe mantener el control de riesgos psicosociales y evaluar periódicamente los factores de riesgo. Por tal motivo se presentan estrategias que pueden implementarse en la organización: en primer lugar, fortalecer el proceso de bienestar laboral al incluir programas culturales, educativos, deportivos, así como actividades de socialización y relacionamiento, acordes con las necesidades de los trabajadores. Así mismo implementar talleres para conocer y prevenir el estrés; liberación de presión y ansiedad, mantener pautas activas y técnicas de expresión corporal y musicoterapia para poder relajar los músculos. Finalmente, la empresa podría considerar que debido al trabajo remoto que se lleva a cabo en la compañía los colaboradores necesitan espacio de esparcimiento, por eso se recomienda realizar reuniones, celebraciones de equipo o fechas generalmente especiales cada cierto periodo de tiempo; para que de esta

manera los colaboradores no sientan la barrera de la comunicación.

Referencias

- Acuña-Hormazabal, Álvaro, Mendoza-Llanos, Rodolfo, y Pons-Peregort, Olga. (2021). Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. *Estudios Gerenciales*, 37(158). <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4364>
- BBC NEW MUNDO [BBC]. (2021, 10 de diciembre). Malnutrición. COVID: "El impacto psicológico por la pandemia y por ómicron puede ir agravándose con el tiempo. BBC Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-59603703>
- Cárdenas, L., Osorio, J. (2016). Estrés laboral: estudio de revisión. *Universidad Santo Tomás*, 13 (1), 81 – 91. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Carvajal, Raquel., De Rivas, Sara. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): Diferenciación, actualización y líneas de intervención *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 57, 71-87. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>.
- DANE (2021). *Encuesta Pulso Social. Departamento Administrativo Nacional de Estadística*. <https://www.dane.gov.co/files/webinar/presentacion-webinar-salud-mental-en-colombia-21-10-2020.pdf>
- Félix - Verduzco, R., García - Hernández, C., y Mercado - Ibarra, S. M. (2018). EL ESTRÉS EN EL ENTORNO LABORAL. *Revista CULCYT. Cultura Científica y Tecnológica*, 64 (15), 1 – 12. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
- Fernández-López, J., Fernández-Fidalgo, E., Siegrist, J. (2005). El trabajo y sus repercusiones en la salud. El modelo "Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa DER". *Rev. Calidad Asistencial*, 20 (3), 165 – 170. [https://doi.org/10.1016/S1134-282X\(08\)74743-2](https://doi.org/10.1016/S1134-282X(08)74743-2)
- Hurtado, C. (2013). *Percepción de riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, variables de salud y conciliación de la vida laboral-familiar en trabajadores*. [Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid]. Docta Complutense. <https://docta.ucm.es/entities/publication/5f25e793-8f81-434a-a197-a70811191f24>
- Martínez-Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10 (2), 301-321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Macías, M. A., Madariaga Orozco, C., Valle Amarís, M., & Zambrano, J. (2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Psicología desde el Caribe*, 30(1), 123-145. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21328600007.pdf>
- OIT, (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de administración del trabajo, inspección del trabajo y Seguridad y Salud en el trabajo*. Ginebra: Centro Internacional de información de la OIT.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Rincon, J. (2019). *Relación de respuestas psicosomáticas y emocionales con los*
<https://bibliotecadigital.usb.edu.co/entities/publication/30e5229b-824c-45dc-86cb-775b129225f7>

Rodríguez, R., y Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57 (1), 72-88.

Saltijeral Méndez, María Teresa, & Ramos Lira, Luciana. (2015). Identificación de estresores laborales y burnout en docentes de una secundaria para trabajadores del Distrito Federal. *Revista Salud Mental*, 38 (5), 361-369. <https://doi.org/10.17711/SM.0185-3325.2015.049>

Wang, C., Horby, P.W., Hayden, F.G. y Gao, G.. (2020) A Novel Coronavirus Outbreak of Global Health Concern. *The Lancet*, 395, 470-473.

[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30185-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30185-9)

niveles de estrés laboral en funcionarios públicos: Un estudio transversal en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Antioquia en el año 2019. [Tesis de Maestría, Universidad de San Buena Ventura].