

UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR
Facultad de Ciencias Sociales “Dr. y Prof. Santiago Echegoyen”
Licenciatura en Psicología



**EL ESTRÉS EN EL ENTORNO LABORAL POST-PANDEMIA Y SU
INCIDENCIA SOBRE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LOS
COLABORADORES**

Presentado por:

Jenny Lisseth Díaz Díaz

San Salvador, 17 de mayo del 2024

Universidad Evangélica de El Salvador
Facultad de Ciencias Sociales “Dr. y Prof. Santiago Echegoyen”
Licenciatura en Psicología

Dra. Cristina Juárez de Amaya

Rectora

Dra. Mirna García de González

Vicerrectora académica y de facultades

Dra. Nuvia Estrada

Vicerrectora de Investigación y Proyección Social

Ing. Sonia Rodríguez

Secretaria General

Msc. Vladimir Cruz Barahona

Decano de la Facultad de Ciencias Sociales

San Salvador, El Salvador

Tabla de contenido

RESUMEN.....	iv
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.1 Situación Problemática.....	4
1.2 Objetivos de la investigación.....	6
1.2.1 <i>Objetivo general</i>	6
1.2.2 <i>Objetivos específicos</i>	7
1.3 Justificación.....	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	10
2.1 Antecedentes históricos sobre el estrés en el entorno laboral.....	10
2.1.1 <i>A nivel nacional</i>	11
2.1.2 <i>A nivel internacional</i>	11
2.2 El estrés laboral: principales causas y efectos en los trabajadores.....	14
2.2.1 <i>Causas del estrés laboral</i>	14
2.2.2 <i>Efectos del estrés laboral en la salud de los trabajadores</i>	16
2.2.3 <i>Efectos del estrés laboral a nivel social de los trabajadores</i>	17
2.3 La incidencia del estrés laboral durante la pandemia por Covid-19.....	18
2.4 Cambios en la dinámica organizacional a raíz del Covid-19.....	20
2.6.1 <i>Horario y jornada laboral</i>	20
2.6.2 <i>Ambiente y lugar de trabajo</i>	20
2.5 Las condiciones laborales durante la pandemia y su efecto en el bienestar psicológico de los colaboradores.....	23
2.6 Cambios en el bienestar psicológico de los colaboradores postpandemia.....	25
2.6.1 <i>Cambios positivos</i>	25
2.6.2 <i>Cambios negativos</i>	27
2.7 La realidad del trabajo en tiempo de pandemia en El Salvador.....	29
2.8 Situaciones extralaborales que afectaron al colaborador salvadoreño.....	30

2.8.1 Salud física y mental	31
2.8.2 Situaciones personales y familiares.....	32
2.9 Desafíos postpandemia que enfrentan las empresas en el contexto nacional	32
2.10 La realidad actual del bienestar psicológico en los colaboradores dentro del contexto laboral salvadoreño	33
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	35
3.1 Categorías principales	36
3.1.1 Estrés laboral.....	36
3.1.2 Entorno laboral	37
3.1.3 Bienestar psicológico	37
3.2 Categorías secundarias.....	37
3.2.1 Sobrecarga laboral	38
3.2.2 Productividad laboral.....	38
3.2.3 Aislamiento social.....	38
CAPITULO IV: ARGUMENTACIÓN.....	39
4.1 Propósito del estudio	39
4.2 Relación entre las categorías	40
4.3 Reflexión personal	45
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
5.1 Conclusiones.....	46
5.2 Recomendaciones	48
Referencias.....	50

Índice de tablas

Tabla 1: Recuadro bibliográfico de fuentes primarias	60
Tabla 2: Recuadro bibliográfico de fuentes secundarias.....	82

RESUMEN

Las organizaciones son instituciones que se dedican a múltiples actividades productivas que aportan a la economía, lo cual no es del desconocimiento de nadie y se categorizan en diferentes rubros en base a sus funciones. Para que una organización funcione necesita de colaboradores que, con su trabajo, permiten la funcionalidad de esta, además, que es una forma de cómo pueden adquirir ingresos utilizados para los fines que así lo requieran. La dinámica organizacional es variada, no obstante, es claro que, al apoyarse de personas para sus funciones, pueden conllevar a situaciones que perjudiquen su bienestar psicológico al estar expuesto a diversos estresores que pueden presentarse dentro de las organizaciones, llegando a alteraciones de salud mental, como es el estrés laboral. El estrés no es una cuestión nueva o estudiada recientemente en el rubro organizacional, sin embargo, post pandemia a causa de los cambios que conllevó a nivel social, personal, familiar y laboral, ha permitido que los trabajadores hayan incrementado dicho padecimiento aún hoy en día, aunque la etapa crítica y perjudicial de esta quedó en el pasado. En este sentido, la presente investigación monográfica aborda como tema central el estrés en el entorno laboral y su incidencia sobre el bienestar de los colaboradores, estudio mediante el cual se busca comprender las relaciones categoriales que permitan un entendimiento y análisis sobre la realidad actual del fenómeno.

Palabras clave: estrés laboral, pandemia, bienestar psicológico, organizaciones, colaboradores, sobrecarga laboral, teletrabajo.

INTRODUCCIÓN

El entorno laboral es uno de los ámbitos en el que los individuos permanecen gran parte de su tiempo, realizando diversas actividades dependiendo del rubro de la empresa para la que trabajan y sus funciones específicas. En esta conviven y se relacionan con otras personas quienes conforman el grupo de colaboradores de la misma, sin embargo, es claro que dentro de este contexto podrían existir factores que son fuente de estrés, lo cual puede afectar su bienestar.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023) el estrés es un estado que puede afectar a todas las personas y se caracteriza principalmente por una preocupación constante o tensión mental que surge al enfrentarse a situaciones difíciles -como podría ser dentro del ámbito laboral-, además, expone que es una respuesta natural ante una amenaza u otros estímulos; no obstante, la verdadera problemática radica en la forma en cómo los individuos reaccionan ante dicho estrés, pues partiendo de esto su bienestar se vería afectado o no.

Es muy común dentro del contexto laboral escuchar este término, pero una forma más específica para referirse a la problemática es mediante el estrés laboral, el cual “aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización” (Hojo Delgado, 1997, p. 6). Recientemente ocurrió un fenómeno que presentó dicho desajuste en las organizaciones y sus colaboradores, no solo a nivel mundial, sino también nacional y fue la pandemia por Covid-19.

La pandemia generó muchos cambios en el entorno laboral, puesto que, “se tomaron medidas de aislamiento y cuarentenas, las cuales afectaron el funcionamiento de esquema normal de trabajo, llevando a las empresas a la realización de ajustes para el desempeño y el cuidado integral de la salud de sus colaboradores” (Sierra et al., 2023, p. 148). Es decir, la pandemia causó diversos cambios como el incremento de las responsabilidades, cambios en los contratos, carga horaria, entre otros aspectos que son generadores de estrés para el trabajador.

En este sentido, la presente investigación de carácter monográfico pretende abordar el tema sobre **“El estrés en el entorno laboral post-pandemia y su**

incidencia sobre el bienestar psicológico de los colaboradores”. Se estructura de los siguientes capítulos que unifican los elementos correspondientes al contenido del estudio:

Capítulo I: Planteamiento del problema; en este se refleja la situación problemática relacionada con el estrés laboral en el entorno post-pandemia evidenciando su estado actual en el entorno organizacional. Seguidamente, se plantean los objetivos que persigue la investigación partiendo del general y tres específicos que permiten determinar el propósito fundamental de la monografía. Luego, se establece la justificación donde se demuestra la importancia de la investigación, su relevancia y pertinencia por lo que se da el abordaje del tema.

Capítulo II: Fundamentación teórica; en el cual se refleja el sustento a nivel teórico, la información relevante, datos y elementos pertinentes sobre la temática que permiten abordar y entender la situación sobre el estrés en el entorno laboral postpandemia y su incidencia sobre el bienestar psicológico de los colaboradores, para comprender las relaciones entre las categorías estudiadas.

Capítulo III: Metodología de la investigación; se detallan la estructura metodológica seguida para el presente estudio explicando el enfoque y las categorías principales y secundarias de la investigación. El Capítulo IV: Argumentación; refleja el objetivo central de la investigación, explayándose sobre el interés personal de ejecutar el estudio, la relación categorial y la reflexión personal. Finalmente, en el Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones; se finaliza con los resultados obtenidos mediante la revisión bibliográfica del presente estudio; seguidamente de las fuentes de información consultadas.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación Problemática

Hablar sobre bienestar psicológico es una cuestión de carácter subjetivo, pero, como comentan Ramos Narváez et al. (2020) “se construye mediante el desarrollo psicológico de la persona, su capacidad para relacionarse, su crecimiento personal y las experiencias de la vida” (p. 238). Dicho en otras palabras, estos factores contribuyen en el constructo que la persona tenga con respecto al significado de bienestar y sus vivencias personales que se sitúan en este, lo cual les permite mantener un estado de funcionamiento óptimo y un balance ante momentos de grandes retos como ocurre dentro del entorno laboral.

El tema del bienestar psicológico es fundamental para los colaboradores, ya que, les permite una adecuada adhesión laboral, y, por lo tanto, que mantengan un estado de conformidad y productividad, que directamente repercute en el desarrollo organizacional, puesto que, “cuando un individuo se siente bien psicológicamente, existe un mayor despliegue de sus potencialidades que se verán reflejadas en su convivencia, trabajo y vida en general” (Cardoso Jiménez et al., 2020, p. 4).

Sin embargo, el problema radica cuando el colaborador no puede desarrollar estas potencialidades dentro del contexto de trabajo, pues es claro que, las organizaciones podrían no contar con las estrategias adecuadas para apostar por el bienestar de los colaboradores; es decir, no sólo en relación con el ambiente del trabajo, sino que, no se da la debida atención a las necesidades en cuanto a salud mental, pues se carece de espacios dedicados para atención psicológica.

Es contradictorio que, en las empresas exijan resultados cuando no se brinda el apoyo debido para que el personal mantenga un óptimo bienestar a nivel psicológico que les permita desarrollarse potencialmente en el entorno de trabajo. En este sentido, según Willis Tower Watson (WTW, 2023) en su investigación sobre “Bienestar emocional en América Latina”, refleja cifras que sitúan como principales problemas vinculados al bienestar emocional, al estrés y agotamiento con un 83% además de un 77% sobre la salud mental en general.

Entonces, es determinante indagar las distintas situaciones que facultan la presencia del estrés laboral y, es clave profundizar en los eventos de gran impacto que pueden relacionarse con este desajuste psicológico para su comprensión, uno de los cuales es sabido que fue la pandemia por Covid-19 donde la población trabajadora a nivel mundial se vio afectada por una excesiva sobrecarga laboral, a raíz de un crecimiento en las tareas, la falta de cumplimiento de horarios de desconexión que impidió mantener un equilibrio entre el tiempo en familia y trabajo (Cruz Ausejo y Rosales Rimache, 2022). Esto causó que los colaboradores experimentaron un impacto directo en su salud mental que, actualmente, sigue haciéndose presente.

El sector salud fue uno de los más afectados por este hecho, como reflejan los datos expuestos por la OMS que el 14% del total de los casos de Covid-19 detectados, fue dentro del personal que laboraba en el rubro de salud. Situándose en la región de las Américas, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) informó que 570,000 trabajadores de la salud se vieron infectados. A nivel nacional, el Ministerio de Salud de El Salvador (MINSAL) reporta que los casos infectados para junio de 2020 superan los 15,446, de los cuales 45 de ellos eran trabajadores de la salud (Magaña Salazar et al., 2023).

El panorama en la primera línea de atención fue crítico, ya que, existió un aumento de casos, los nuevos lineamientos de atención, las medidas a seguir, la exposición al virus y la sobresaturación hospitalaria, que fue detonante del estrés y de otras problemáticas de salud mental como la ansiedad. No obstante, independientemente del rubro de las empresas, igualmente sufrieron cambios que afectaron a los trabajadores y la dinámica laboral.

Otra afectación significativa fue dentro del mercado laboral, pues al sufrir un fuerte impacto, llevó a muchas organizaciones a cerrar o ejecutar despidos masivos. Como explica Molina Quiroz (2020), que, “las pérdidas globales de ingresos por el trabajo oscilaban entre 860 y 3,440 millones de dólares de Estados Unidos (USD)” (p. 836); lo cual, de igual forma significaba pérdidas directas para el sector de empleados en sus ingresos. La situación económica que subyace a la pandemia por Covid-19, ha hecho que, en el entorno laboral post-pandemia siga persistiendo un alza de los precios, reducciones salariales y poca empleabilidad; si

bien, es claro que se pueden destacar cuestiones como la implementación de la modalidad de teletrabajo, esto no suele ser beneficioso siempre, ya que no todas las personas cuentan con las condiciones necesarias para desempeñar esta modalidad de trabajo.

Entender la problemática actual tiene gran importancia pues, si bien, el estrés está asociado a diferentes factores psicosociales, también surge como respuesta ante diferentes elementos dados por el cambio del sistema laboral post-pandemia. Como refieren Bellido Medina et al., (2021):

Los cambios inesperados y necesarios que se han presentado por esta pandemia en el sector laboral se perciben en las condiciones de trabajo, con altas exigencias de trabajo para unos cuantos, despidos inmediatos, trabajo remoto y/o teletrabajo y la inseguridad contractual, dentro de los aspectos más relevantes, que han generado situaciones de angustia, temor, desconfianza. (p. 125).

Es fundamental comprender la problemática en la actualidad, entendiendo como la pandemia fue un hecho que predispuso la continuidad del estrés como fenómeno que afecta a los colaboradores en el entorno organizacional en forma específica, puesto que, es claro que, de igual manera puede perjudicar a otros ámbitos. Por ello, se pretende generar un análisis desde las generalidades, concretando con la realidad dentro del entorno laboral en el contexto salvadoreño con respecto al estrés y sus implicaciones sobre el bienestar psicológico.

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo general

- Analizar la situación del estrés en el entorno laboral postpandemia y su incidencia en el bienestar psicológico de los colaboradores.

1.2.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación del estrés laboral por sobrecarga de trabajo en los colaboradores como consecuencia de las nuevas condiciones laborales por la pandemia de Covid-19.
- Comprender la incorporación del teletrabajo como principal cambio en el entorno laboral postpandemia, así como sus ventajas y desventajas para el colaborador.
- Exponer cómo las nuevas formas de trabajo a causa de la pandemia por Covid-19 pueden alterar el bienestar psicológico y la productividad laboral en los colaboradores.

1.3 Justificación

Investigar acerca de este tema es preciso, dado que, permite conocer a profundidad sobre el estrés laboral posterior a la pandemia y cómo ha incidido en el bienestar psicológico de los trabajadores, cohesionando la información obtenida de una revisión bibliográfica estructurada y coherente. La presente monografía permitirá brindar una postura desde la perspectiva actual, en torno a la problemática que se estudia, no sólo en cómo está afectando hoy en día dentro de las organizaciones, sino además evidenciando el estado del bienestar psicológico en los colaboradores, explayándose a los diferentes factores contextuales que benefician o perjudican dentro del entorno laboral.

El estrés laboral sigue siendo un fenómeno frecuente dentro de las organizaciones y se debe conocer cómo la pandemia por Covid-19 alteró la dinámica organizacional, y, a su vez, cómo dichos cambios se relacionan con el agotamiento y/o estrés en los colaboradores; puesto que, fue un detonante repentino que predispuso diversas afectaciones sobre el bienestar psicológico como una de las consecuencias de esta. Sin embargo, este estado siempre se ha hecho presente como uno de los principales factores que afectan el bienestar y la salud mental. Por ello, su estudio es de vital importancia, ya que es un problema que no solo perjudica al colaborador en forma individualizada, sino que deteriora su productividad, rendimiento y afecta sus relaciones interpersonales.

Situándose en el entorno postpandemia, existen muchos elementos que necesitan ser analizados, lo cual se pretende mediante la investigación, pues después de la pandemia hubo muchas situaciones y traumas que afectan el bienestar psicológico, que, al enfrentarse no solo a la pandemia como tal, sino las experiencias personales que dejó, pueden repercutir en la salud mental y ser factores de estrés actual en los trabajadores. Estos factores sin duda afectan diferentes áreas de su vida incluyendo lo laboral, y, es necesario comprender cómo estos hechos mantienen relación con las alteraciones del bienestar dentro del contexto organizacional.

El confinamiento predispuso un cambio en las formas de trabajo, implementando la modalidad híbrida y/o el teletrabajo, brindando algunos beneficios que hicieron que las empresas dieran continuación a su implementación posterior a la pandemia. No obstante, esto no fue beneficioso para todos los colaboradores, pues trabajar desde sus hogares implica exponerse a estresores ambientales que puedan afectar su trabajo, razón por la cual, es fundamental reflexionar que tan positivo es este cambio para los trabajadores o si por el contrario estas nuevas condiciones facultan la presencia de estrés.

Las condiciones laborales son determinantes al momento de apostar por el bienestar psicológico, en este sentido, es relevante comprender las formas en que los trabajadores afrontan el estrés cotidiano y laboral de forma personal. Además, que se está haciendo en la actualidad a nivel de las organizaciones para mejorar esta problemática que continúa haciéndose presente y afectando no solo la salud mental de los empleados, sino el desarrollo organizacional de las empresas.

Es fundamental profundizar sobre los hechos de la realidad salvadoreña, sobre qué tanto se apuesta por mantener una adecuada salud mental y bienestar dentro de las empresas, puesto que, si el panorama dentro de los servicios de salud mental no es favorable, siendo un ente rector de la misma ya que, para 2021 contaban con solo 66 profesionales en psicología y psiquiatría dentro de la red de salud pública (Escobar e Iraheta, 2021). Es determinante indagar cómo es la realidad dentro de las organizaciones, que muchas veces la salud mental no se prioriza o se le da la importancia que amerita.

Por otra parte, la recopilación bibliográfica de la presente investigación es imprescindible para concretar con resultados que generen una nueva contribución teórica para el entendimiento del tema estudiado, permitiendo visibilizar la realidad actual que existe dentro rubro laboral posterior a la pandemia, enfatizando los elementos positivos y negativos ante los cuales los colaboradores se enfrentan en su trabajo cotidiano y cómo esto llega a ser un generador de estrés, que extiende sus consecuencias a la vida extralaboral suscitando un desequilibrio en la salud mental. Al hacer notorio porqué sigue siendo una problemática, permitirá detallar los puntos críticos que continúan incidiendo en el desarrollo óptimo de los colaboradores, lo que da paso a la reflexión sobre la necesidad latente del estudio continuo de este fenómeno, con la finalidad no sólo esclarecer las consecuencias que persisten a raíz de ello, sino fundamentar sobre su importancia para que se apueste por la mejora personal y organizacional, mediante la toma de acción y estrategias adecuadas ante la necesidad presente de las afectaciones en el bienestar psicológico.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes históricos sobre el estrés en el entorno laboral

El estrés sin duda ha existido desde ya hace mucho tiempo, teóricos datan su existencia desde la aparición de los primeros humanos e incluso, lo relacionan como un posible factor que ha conllevado a la evolución del hombre, puesto que, si se sitúa en la época del hombre primitivo, era desencadenador de dos reacciones que surgen ante el peligro: lucha o huida, como respuesta y/o protección (Vidal Lacosta, 2019).

Para Buchi y Luna (2012, como se cita en Vidal Lacosta, 2019) el término estrés inicialmente se utilizó durante el siglo XVII, el cual se relacionaba con la “tensión” con una proyección meramente técnica. Más adelante, situándose en el siglo XVIII el científico inglés Thomas Young, hace uso del término estrés desde la física, tomándolo del verbo “stringere” proveniente del latín, el cual significa tensar o estrechar. De allí surge que el término se asocia con la tensión emocional.

Hoy en día, escuchar la palabra estrés es muy habitual en diferentes contextos sociales en los que las personas se desenvuelven; permite categorizar diferentes manifestaciones que surgen a raíz de las altas presiones o tensiones en la vida cotidiana y los síntomas que desarrollan los sujetos. El problema radica cuando se tiende a normalizar los niveles de estrés que pueden ser perjudiciales para la población afectando su salud y bienestar.

Sánchez (2010), explica que, Hans Selye un joven austriaco de 20 años estudiante de Medicina en la Universidad de Praga en 1930 “observó que todos los enfermos a quienes estudiaba, indistintamente de la enfermedad, presentaban síntomas comunes. Consideró que varias enfermedades cardíacas, como la hipertensión arterial y los trastornos emocionales o mentales eran resultantes de cambios fisiológicos debidos a un prolongado estrés” (p. 55).

El estrés prolongado también es una realidad que ocurre dentro de las organizaciones debido a las funciones, condiciones o el ambiente al cual se ven expuestas las personas al desempeñar su trabajo, que podrían generar el denominado “estrés laboral”, que afecta no solo su productividad, sino su salud

mental y física. En la actualidad, sigue siendo un tema de interés y es clave conocer la globalidad de la problemática, no solo a nivel conceptual y cómo este ha cambiado con el tiempo hasta llegar hoy en día, donde es muy común escuchar el término estrés laboral, sino que, partiendo desde las bases generales se puede comprender de mejor forma su influencia en el contexto nacional, así como el panorama del este a nivel mundial.

2.1.1 A nivel nacional

El estrés es una problemática que también incide en El Salvador en diferentes ámbitos, ya que el ser humano se ve expuesto a situaciones estresantes de forma cotidiana y los salvadoreños no se ven exentos de este fenómeno que puede perjudicar su bienestar y salud. El estrés laboral es uno de los más comunes, dado que gran parte de su día la población la dedica al trabajo dentro de las diferentes organizaciones donde laboran.

Es una cuestión que no debe caer en términos reduccionistas, pues en cada colaborador la presencia o no del estrés dependerá de muchos factores; en este sentido Esquivel Quintana (2012), expone que “el estrés que los trabajadores presentan no es sólo causado por algún problema personal, sino que también influyen muchos componentes de la empresa” (p.16). Es decir, las situaciones y condiciones laborales lo pueden causar, siendo una cuestión que dentro del contexto nacional poco se aborda como parte de las estrategias preventivas.

Situándose en el periodo de pandemia por Covid-19, la cual fue un factor determinante que afectó a las organizaciones durante el 2020, en especial a las encargadas de la atención directa de los pacientes infectados de la red hospitalaria, datos arrojan que el personal médico presentó un nivel intermedio de estrés, el cual impactó al 79% de personal médico de El Salvador. Lo anterior de acuerdo a un estudio realizado por el Instituto Nacional de Salud (INS) donde participaron 121 colaboradores de emergencia y hospitalización del Hospital Nacional San Juan de Dios, en el oriente de El Salvador (Arévalo, 2023).

Como se expone en el párrafo anterior, la pandemia promovió muchos cambios en la dinámica de las organizaciones y las dedicadas al rubro de salud fueron de las más afectadas por la atención directa y exposición constante al virus

a raíz de su trabajo. Además las constantes exigencias y condiciones laborales que suscitaron por la pandemia causaron el incremento en los niveles de estrés laboral, independientemente del rubro de las empresas, pues todas sufrieron cambios en las modalidades de trabajo, recortes de personal e incluso cierres de las mismas, dejando sin empleo a muchas personas como consecuencias post pandemia.

El panorama no ha cambiado, ya que en el contexto nacional existe una realidad latente en donde “el 40% de los trabajadores salvadoreños laboran más de las ocho horas establecidas por la ley y que cerca del 30% se llevan el trabajo a casa” (Esquivel Quintana, 2012, p. 16). Lo cual, es sabido que sigue siendo hasta hoy en día una de las principales situaciones que siguen ocurriendo y es asociado a uno de los principales factores de estrés en los trabajadores, es decir, la sobrecarga laboral y periodos extendidos de trabajo a los que se ven sometidos.

Al indagar sobre información del estado de la salud mental o el estrés laboral dentro de las organizaciones en El Salvador en forma más específica, se evidencia que existe una carencia de estudios en relación a dichas categorías; por lo cual, encontrar información y/o resultados sobre la problemática desde el panorama nacional se torna complejo. Por esta razón, es clara la necesidad de continuar con los esfuerzos por comprender el fenómeno y como sigue afectando a la salud mental del trabajador salvadoreño.

No obstante, desde el estado actual de la situación a nivel mundial se puede decir que existen diferentes elementos que pudieran extrapolarse al ámbito nacional. El estrés laboral es una cuestión que afecta en todas las partes del mundo e indagar y profundizar en ello, permite deducir cómo esto puede verse reflejado dentro de la dinámica organizacional salvadoreña, ya que muchas de las empresas son multinacionales, siendo necesario conocer esta otra perspectiva.

2.1.2 A nivel internacional

Los cambios en las organizaciones por la globalización, pretenden mantener un potencial desarrollo y contar con el talento humano adecuado para el desempeño de las funciones y responsabilidades, lo que ha implicado que las empresas aumenten las exigencias cada vez más a sus colaboradores debido a que el mercado laboral es competitivo.

Con base en las exigencias laborales, plantean Félix Verduzco et al. (2018), que “ocasionan que el entorno de trabajo deje de ser tan solo origen de motivación, satisfacción, así como de realización profesional y pasa a ser fuente de preocupación y sufrimiento, así como de enfermedad para el individuo” (pp. 31-32). Es decir, a nivel del mundo por la globalización se ha llegado a exigir aún más a los colaboradores en su rendimiento sometiéndose a niveles fuertes de estrés.

En esta línea, han existido esfuerzos por entender la dinámica del estrés en diferentes países, tales como en la Unión Europea (UE), en donde según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016 como se cita en Félix Verduzco et al., 2018) “el estrés es un factor presente en el 50 a 60% de todos los días laborales perdidos” (p. 32). Agregan que, para el 2005 el 22% de los trabajadores de la UE vieron afectada su salud a causa del estrés que se situaba como la segunda causa con más prevalencia de los trastornos de salud relacionados al trabajo.

Datos recientes sobre la realidad del trabajo a nivel mundial, reflejan que en 2020 después de la caída y el impacto por la pandemia de Covid-19, los colaboradores están cobrando compromiso por el trabajo, incrementando un 23% en 2023. En contraparte, 6 de cada 10 empleados renuncian silenciosamente a sus puestos, lo cual se asocia a cuestiones de índole psicológica y física, lo que afecta directamente la economía con 8,8 billones de dólares o el 9% del PIB mundial (Gallup workplace consulting & global research, 2023).

Según la encuesta “State of the Global Workplace” el estrés diario aumentó en 2020 debido a la pandemia por coronavirus a causa de los cierres de fronteras, confinamiento, cierre de empresas y reducción de los puestos de trabajo a un 43%, cuando el porcentaje para 2019 fue de 38%, y situándose años atrás sin que existiera la pandemia de por medio como factor influyente, para 2010 la cifra se mantenía en 31% para 2010 (Galván, 2023).

Existen datos que reflejan una clara tendencia al incremento del estrés desde hace más de una década, pues los datos más actuales de la encuesta muestran que el porcentaje de empleados que expusieron haber experimentado estrés en sus trabajos. Para el año 2023 fue de un 44%, manteniendo las cifras más alarmantes, pero en el mundo, no todas las regiones experimentaron el mismo

nivel; en EE. UU, Canadá y Asia oriental registraron los más altos con 52%, en Latinoamérica y el Caribe 41% y en Europa el 39% (Galván, 2023).

En México, que es una región más cercana a El Salvador, para el 2023 figuraban datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) que detallaron que, previo a la pandemia, este país se encontraba como uno de los que mantenía cifras altas sobre fatiga por estrés laboral en los colaboradores, con un 75% que padecen dicha condición, superando a China que mantenía el 73% y EE. UU con 59% (Universidad Autónoma de México (UNAM), 2023).

El estrés en el entorno laboral, como refleja la tendencia presentada a través de los años, se ha visto siempre presente dentro de las organizaciones. Lo alarmante es que según se refleja en las estadísticas, ha ido en incremento, donde no sólo la pandemia por Covid-19 fue un factor que predispuso su aumento, sino que claramente sus secuelas han repercutido en años posteriores. Encontrando una asociación a diversos factores que generan cambios en la dinámica organizacional y afectan el bienestar de los trabajadores a nivel del mundo.

2.2 El estrés laboral: principales causas y efectos en los trabajadores

El estrés laboral, como ya se ha planteado, es multi-causal, acá influyen factores contextuales que intervienen en su aparición en los trabajadores; y es claro que como consecuencia existen efectos que suscitan a raíz de este, sobre todo los asociados a la salud y nivel social. Por lo tanto, es necesario entender esta problemática desde sus causas y sus efectos principales:

2.2.1 Causas del estrés laboral

El modelo clásico planteado por Peiró Silla (2001), explica que el estrés laboral toma en cuenta diversos aspectos relevantes como parte de su causalidad. Primero, tiene que ver con las experiencias producidas por cuestiones ambientales o personales conocidas como estresores, que generan vivencias emocionales en la persona, donde ponen en marcha sus recursos de afrontamiento en menor o mayor medida, de lo cual partirá en que tanto les afecta las experiencias estresantes.

Es allí donde intervienen las variables ambientales o personales que de igual forma pueden actuar como moduladoras de las experiencias subjetivas del estrés y sus resultados. Lo cual se podría ejemplificar dentro de un contexto donde la persona mantiene buen apoyo social, los resultados de situaciones estresantes serían menos negativas que si dicho apoyo fuera escaso o nulo. Es decir, estas variables pueden actuar como amortiguador o magnificador de los efectos producidos por el estrés o su impacto.

Dicho en otras palabras, el modelo clásico del estrés se puede sintetizar de la siguiente forma: existen estresores o desencadenantes del estrés, que pueden devenir de factores ambientales o personales que causa una experiencia subjetiva, siendo esta última la que conlleva a tener una vivencia emocional que pone en marcha las estrategias de afrontamiento con las que cuente o no, la persona. De allí, parten los resultados de dicha experiencia mediante el reflejo de los efectos consecuentes en donde se mantienen modulando o mediando diferentes variables ambientales o personales con que cuente la persona.

Para otros autores como Buitrago Orjuela et al. (2021), las causas asociadas a la presencia del estrés en los trabajadores tienen su base en factores tales como:

La sobrecarga laboral, falta de apoyo organizacional, desorganización (en aspectos como carencia de recursos, comunicación inadecuada, relaciones sociales, dinámicas de trabajo, estilos de gestión, así como falta de claridad del rol), clima organizacional, horarios de trabajo extensos, poco personal y condiciones físicas (ruido, temperatura, entorno, etc.) donde se realizan las actividades laborales. Tales factores están presentes en el sector terciario, principalmente, donde ejerce el personal de salud, ejecutivos, docentes, trabajadores administrativos, entre otros. (pp. 136-137)

Por otra parte, existen otras causas como mala comunicación entre supervisores y subalternos, exigencias laborales muy altas, poco apoyo social, desorientación sobre las labores asignadas y factores extralaborales relacionados con la familia. Además, de cuestiones relacionadas con los riesgos psicosociales como violencia, acoso o condiciones inadecuadas de trabajo y jornadas extenuantes (Buitrago Orjuela et al., 2021).

El estrés laboral como se ha visto es multicausal; ya que, diferentes elementos intervienen para su aparición en los colaboradores y afectan la dinámica organizacional. En ocasiones, a los trabajadores se les exige mayor responsabilidad laboral, lo que a su vez genera mayor estrés y disminuye su satisfacción laboral e incluso la productividad. Dicho de otra manera, no solo afecta al empleado como tal, sino a la organización misma. No obstante, a pesar de ello muy poco se hace por mejorar estas condiciones dentro de las empresas, lo que desencadena distintos efectos.

2.2.2 Efectos del estrés laboral en la salud de los trabajadores

Las presiones dentro del ambiente de trabajo son muy frecuentes, como se ha comentado previamente y son algunas de las múltiples causas del estrés laboral. Ahora bien, es fundamental no solo conocer sus causas sino los efectos o consecuencias que subyacen ante esta problemática que en la actualidad sigue dándose dentro de muchas organizaciones.

Como expone la OIT (2012) en la mayoría de los países a nivel mundial existen estudios que muestran al estrés como la causa de entre 50 a 60% de todas las jornadas laborales perdidas por ausencias, lo que implica una pérdida económica para las empresas. A su vez, explica la preocupante alza sobre los padecimientos de salud mental asociados al estrés llegando incluso a conducir al suicidio en el peor de los casos.

Una enfermedad relacionada con el trabajo, según Hernández Martín (2018), sería el colaborador que se ha visto afectado por el síndrome de agotamiento personal o *burnout*. Este síndrome “es consecuencia de la exposición a estresores laborales. Esta interacción del trabajador con unas determinadas condiciones laborales de riesgo puede provocar el síndrome, siendo, por tanto, una consecuencia sobre la salud en la persona que se deriva del trabajo” (p. 13).

Dicho de otro modo, este autor plantea que el estrés laboral por sí mismo es una consecuencia en la salud de los trabajadores, pues llegar al padecimiento del síndrome de burnout implica un grado de estrés significativo que afectará no solo al sujeto dentro del contexto laboral sino extralaboral en diferentes ámbitos de su vida cotidiana. No obstante, es claro que no se puede remitir solo a ver a la

problemática desde esta perspectiva, sino que se debe conocer más efectos de esta sobre la salud.

En este sentido, dentro de los riesgos directos para la salud del estrés laboral se encuentran las situaciones relacionadas con cardiopatías, problemas gastrointestinales, aumento en la presión arterial, cefaleas y trastornos musculoesqueléticos como lumbalgia. Según una investigación de la Academia Americana de Neurología, existe una correlación entre los empleos demandantes donde las personas tienen poco control sobre ello y las probabilidades de sufrir un derrame isquémico en un 58% así como hemorragia cerebral con un 22% (Instituto Nacional de Salud Pública de México, 2020).

En palabras de Acero Montoya (2020), algunos efectos generales del estrés laboral son “a nivel físico problemas cardiovasculares, digestivos y respiratorios. En salud mental lo más común es la ansiedad y/o depresión puede traer consigo la incapacidad para la toma de decisiones, sensación de culpa, falta de motivación, irritabilidad y falta de concentración”. Entonces, las consecuencias no solo deben ser vistas desde la parte física, ya que también conlleva a diferentes problemas de salud mental que afectan el bienestar de los trabajadores, y, la salud integral es vital para la calidad de vida en el ser humano.

2.2.3 Efectos del estrés laboral a nivel social de los trabajadores

El estrés laboral no solo repercute a nivel de la salud en los colaboradores, además genera efectos a nivel social. Según Malvido (2023), dentro de este campo el primer ámbito que se ve perjudicado es el mismo trabajo, pues el estrés hace que las personas no rindan de la misma forma dentro de sus puestos de trabajo, incrementa el absentismo y genera problemas en las relaciones laborales, donde la actitud que deviene del estrés laboral en los colaboradores afecta directamente con el clima organizacional.

En torno a las relaciones interpersonales, García Cardona (2009) plantea que “una persona con una carga alta de estrés manejado inadecuadamente se tornará hostil, dejará de ser amable y tendrá un gesto desagradable en su rostro, por lo que su relación con otras personas no será satisfactoria” (p. 6). Esto se puede

extrapolar también al contexto familiar, académico y de pareja, donde el estrés puede causar efectos nocivos para la adecuada convivencia.

Para el Consejo General de la Psicología de España (2024), entre un 30 a 38% de las personas manifiestan experimentar siempre o casi siempre estrés en el lugar de trabajo; un 47% en general, afirman sentirse expuestos a riesgos para su salud mental en el lugar de trabajo. Estas cifras generan consecuencias, dentro del plano social, que se relacionan con problemas de cohesión, colaboración y cooperación. Por otro lado, cambios de conducta significativos como agresividad, irritabilidad y comportamientos de riesgo.

Puede desencadenar conductas adictivas como el consumo de alcohol y drogas, a las cuales en ocasiones se recurre como fuente para canalizar dicho estrés laboral, implicando un potencial riesgo para su salud (Consejo General de la Psicología de España, 2024). Como se ha evidenciado, son muchas las consecuencias que trae consigo dicha problemática, por ende, es necesario tomarlas en cuenta para comprender el fenómeno, no sólo remitiéndose a nivel organizativo, sino, en las diferentes áreas que se ven perjudicadas.

El trabajador con estrés puede que presente algunas de las manifestaciones presentadas previamente, por lo cual, debe entenderse que las organizaciones deberían apostar por el bienestar psicológico. No obstante, es una realidad que actualmente se aleja de la realidad dentro de las organizaciones. Es allí donde radica el verdadero problema, ya que, si no se implementan las estrategias adecuadas se está destinado a que el estrés laboral y su incremento continúen haciéndose presentes.

2.3 La incidencia del estrés laboral durante la pandemia por Covid-19

El mundo moderno demanda exigencias en el ambiente laboral que pueden afectar el bienestar de las personas quienes conforman el talento humano dentro de las diferentes organizaciones. Un mundo globalizado conlleva nuevos retos que pueden ir acompañados de cuestiones que derivan en estrés para el colaborador. Si bien no es una cuestión nueva, hay eventos detonantes que predisponen mayor

presencia de la problemática en los trabajadores, como fue el caso de la pandemia por Covid-19.

En el año 2019, surgió un nuevo virus (SARS-Cov-2 o coronavirus) causante de una neumonía atípica que estaba cobrando vidas en la ciudad de Wuhan en China, que prontamente se prolongó a nivel mundial, afectando a la población de más naciones. Esta pandemia causó que principalmente dentro de las organizaciones dedicadas al rubro de salud, los colaboradores se vieran en riesgo de exposición ante la enfermedad y un cambio rotundo en la dinámica organizacional. En este sentido, Mero Quijije et al. (2021), exponen que:

En España, más de 74.000 profesionales sanitarios se han contagiado con el coronavirus SARS-CoV-2. Al alto riesgo de contagio que tiene este perfil se suma una mayor carga de trabajo, el cambio de unidades, el aumento del número de pacientes, el incremento de protocolos, y numerosos cambios en su vida personal. Todos estos factores hacen que el personal sanitario sea más propenso en comparación con la población general, a sufrir más problemas relacionados con el estrés laboral consecuencia de la Covid-19. (p. 371)

La información refleja el panorama que se vivió en muchos países, pues bastaba con remitirse a ver noticias durante el auge de la pandemia donde se expone la realidad de la red hospitalaria a nivel mundial que se asemejaba y mostraba la situación crítica que estaba afectando la salud mental general de los colaboradores, en este caso, del personal sanitario. Es decir, queda en claro que fue una de las poblaciones que más niveles de estrés laboral y afectaciones de salud mental sufrieron.

Según Espinoza Calle et al. (2021), refiriéndose a las organizaciones encargadas de los servicios de salud “la prevalencia de estrés laboral, en la mayoría de países europeos y en Norteamérica, osciló en un rango del 20–56%. Los niveles de prevalencia más alta fueron de 77,5% y 88,8% reportados en estudios de Irán y México respectivamente” (p. 390). Lo cual muestra evidencia que a nivel mundial la red hospitalaria fue de las más afectadas por niveles de estrés a causa de la pandemia.

Fuera del rubro de la salud, organizaciones se vieron forzadas a la implementación del teletrabajo. Para algunos colaboradores fue beneficioso, pero existe otra realidad ajena a esta, ya que, al ser una situación repentina las personas no estaban preparadas para el cambio de modalidad de trabajo, lo cual fue generador de estrés. A esto se suma que no todos manejan el uso de la tecnología, la existencia de distractores en casa, falta de internet, entre otras, fueron condiciones causantes de manifestaciones físicas relacionadas al estrés (Ortiz, 2020).

Esta serie de sucesos causaron que los trabajadores experimentaran muchos cambios que afectaron su salud mental, la constante tensión y preocupación excesiva que generaba la pandemia en sí y los sucesos subyacentes que ocurrían a partir de esta, indican que el Covid-19 fue un factor detonante de estrés a nivel laboral. Por ello, la importancia de comprender el fenómeno no solo durante su aparición sino, posteriormente a este, analizando algunos de los principales cambios que provocó en la dinámica organizacional.

2.4 Cambios en la dinámica organizacional a raíz del Covid-19

Es evidente que la pandemia generó diversos cambios dentro de las organizaciones, puesto que, ante este evento surgieron reajustes que fueron de carácter obligatorio forzados por la enfermedad que perjudicó diferentes ámbitos y el entorno laboral, no fue la excepción. Hablemos de estos cambios relacionados con la dinámica organizacional, a continuación:

2.4.1 Horario y jornada laboral

Uno de los principales cambios a raíz de las afectaciones por Covid-19 se relacionan con los horarios y/o jornadas laborales, pues según Hernández (2023), pasados los años continúan existiendo diferentes secuelas asociadas a este, de lo cual expone datos retomados del Online Career Center Mundial (OCCMundial) en donde se refleja que, en México el 46% de los trabajadores aseguran que laboran más horas de las asignadas antes que sucediera la emergencia sanitaria, fenómeno que es atribuido al aumento de cargas de trabajo, solicitudes laborales

fuera del horario de trabajo, revisión de correos o culminación de tareas inconclusas.

Este autor plantea que han ocurrido extensiones en las jornadas laborales, situación que es reconocida por las empresas; pues, según información obtenida por OCCMundial, el 47% del personal encuestado de recursos humanos han admitido que las jornadas de trabajo de los colaboradores se han visto extendidas, siendo la principal causa la sobrecarga laboral y/o comunicación constante con las jefaturas fuera del horario establecido. En esta misma línea, se obtiene que un 48% de los colaboradores expresan experimentar más estrés que previo a la pandemia, y además, el 57% manifiesta que, ante esta situación las organizaciones poco hacen para evitarlo (Hernández, 2023).

Estos datos explican un panorama clave en relación con las categorías estudiadas, pues estos cambios causan un incremento del estrés laboral en los colaboradores, ya que, tal como se ha expuesto, pueden ser un factor de predisposición ante esta problemática. Es sabido que por la gravedad y riesgos que implicaba para la salud el Covid-19, muchas empresas pasaron del trabajo presencial al trabajo remoto o teletrabajo, lo cual derivó en afectaciones e incremento de los niveles de estrés para algunos casos.

Si bien lo anterior beneficia, dado que, se evita la inversión de tiempo para el traslado hacia las empresas, conlleva cambios que pueden ser desgastantes para los trabajadores. En este sentido, Cortés Díaz et al. (2020), explican que “se requería mayor dedicación y tiempo en las actividades laborales, los horarios se volvieron más extensos y en general se convirtió en una situación absorbente” (p. 55). Esto se podría relacionar con los diferentes distractores que perturban la atención y el desarrollo del trabajo desde casa, dado que, al ser la pandemia un cambio repentino, no todos tenían espacios adecuados en sus hogares para el buen desempeño o ejecución de sus labores en esta nueva modalidad.

En conclusión, los cambios de los horarios y jornadas laborales muchas veces ocurrieron por distractores ambientales dentro de los hogares, situaciones de salud por la enfermedad o problemas de salud mental asociados en los trabajadores. Así mismo, por una mala gestión del tiempo para el desarrollo y terminación de las responsabilidades o funciones, puesto que, el teletrabajo en la

mayoría de casos no es supervisado por parte de las jefaturas de forma inmediata, tal como ocurre cuando se está dentro de la organización. Además, como se ha expuesto, para el teletrabajo es necesario el uso de las tecnologías de la información y el acceso a internet, para lo cual, no todos los colaboradores contaban con dichos recursos, implicando un nuevo reto que pudo predisponer el estrés asociado a este cambio.

2.4.2 Ambiente y lugar de trabajo

Relacionado con el punto anterior, se ha visto que el principal cambio en torno al ambiente y lugar de trabajo, es la transición hacia la modalidad virtual o teletrabajo, puesto que por medidas como el confinamiento, cuarentenas, cercos sanitarios entre otras, que fueron realizadas como medidas de prevención ante el alza de casos por contagios de la enfermedad, causaron diversas repercusiones sobre la dinámica organizacional, que derivó de igual manera en los trabajadores de las diferentes organizaciones.

Como se sabe, para esta transición no existió tregua, pues las empresas se vieron obligadas a cambiar hacia el teletrabajo, independientemente estuvieran preparadas o no. Muchos colaboradores lo visualizaron como una oportunidad de flexibilidad laboral; no obstante, también implicaba cambios en las rutinas que podrían afectar sus labores y horarios de trabajo. El estar trabajando desde el hogar, significaba mantener constantes interrupciones, sobre todo si no contaban con un lugar adecuado y privado para su desarrollo, es decir, mantiene una interacción entre las rutinas de la vida personal y profesional que derivan en su rendimiento y productividad (European Employment Services [EURES], 2017).

Este auge del teletrabajo significaba realizar tareas laborales fuera de las empresas o de una oficina. Si bien el teletrabajo no es una cuestión nueva que surgió debido al Covid-19, este último fue el detonante para que las organizaciones se vieran obligadas a su implementación. Como explican Ramírez Velásquez et al. (2021), que en Chile su implementación se dio entre los años 2017 y 2018 dentro del Instituto Nacional de Propiedad Intelectual, con el 10% de los colaboradores. En Brasil se estima que el 16,2% de trabajadores lo aplicaban. Para el 2018 en Colombia, la cifra de teletrabajadores fue de 122,278, y, en el Ecuador el teletrabajo

emerge hasta octubre del año 2020, donde llegó a 286,401 trabajadores del sector público y 155,208 del sector privado.

El problema se da porque la pandemia no solo generó estos cambios en la forma de trabajar, sino también cambió a algunos trabajadores, dado que, como explica Báez (2021), para el caso de América Latina la situación demostró la realidad de la desigualdad que existe, pues muchos de los colaboradores quedaron sin empleo, incrementando los niveles de pobreza. Hubo múltiples despidos o renunciaciones, ya que, al implementar el teletrabajo dentro de las organizaciones se necesita del acceso a internet o las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TIC), a lo cual no todos los empleados tenían facilidad de acceso. En general, a pesar de todos los retos que puede conllevar el teletrabajo Dizik (2017), plantea datos de un informe presentado por la OIT en conjunto con Eurofound, que demuestran que, el 41% de los trabajadores que se describen como de alta movilidad se quejaron de estrés, versus un 25% que se describen como empleados de oficina.

Lo anterior, refleja las diferentes perspectivas que acarreó el cambio de modalidad de trabajo, implementado de manera obligatoria, lo cual conllevó ventajas para unos, pero desventajas para otros. A esto se puede sumar que algunos trabajadores sí tenían acceso a las herramientas para desempeñar teletrabajo, sin embargo, no sabían el uso y adecuado manejo de estas, por lo que, desencadenaba en situaciones de estrés que afectan su bienestar psicológico por la frustración. Como se ha mencionado, el trabajo remoto puede presentar factores ambientales que interfieren en el trabajo, que derivan de múltiples interrupciones a las que se está expuesto, pero también posee beneficios que no pueden pasar inadvertidos, esto es determinado por cada caso en particular.

2.5 Las condiciones laborales durante la pandemia y su efecto en el bienestar psicológico de los colaboradores

Los cambios que surgieron a raíz de la pandemia, en efecto han alterado la dinámica organizacional, afectando las relaciones laborales entre los colaboradores y con la misma empresa para la cual laboran. Pues, como se ha expuesto, muchas de ellas no contaban con un plan estratégico para afrontar los

cambios que conlleva la pandemia repercutiendo directamente en los colaboradores. Fueron variadas las situaciones que derivaron de esta problemática, llegando al grado de la insatisfacción laboral o estrés en algunos casos que afectó el bienestar psicológico de los trabajadores, de la cual, una de las más perjudicadas son las del rubro de salud. Según García (2020, como se cita en Requena Cornejo et al., 2021), en su estudio de tipo cuantitativo descriptivo transversal, realizado en México encuentra que:

El nivel de estrés que predomina con un 59.5% es el medio, donde el trabajar 12 horas cumpliendo múltiples labores por lo complejo de los servicios, la escasez de recursos humanos y materiales insuficientes, son factores condicionantes que impactan en el bienestar y seguridad del personal de salud. Estos generan un cambio en la esfera psicosocial y psicosomática que se traducen con una baja productividad, alterando el clima laboral, aumento de los accidentes laborales y cuidados de enfermería ineficaces. (p. 4)

Las malas condiciones y falta de herramientas de trabajo dentro de la red hospitalaria, que fueron una de las organizaciones más impactadas por la pandemia dado el giro de dichas empresas, que se encargaban de la atención directa con pacientes contagiados. Evidentemente fue un detonante de diversos factores de estrés en el personal, pues no solo se enfrentaban a la preocupación o miedo constante de enfermarse, sino portar el virus hasta sus hogares, entre muchas otras situaciones que alteraron su bienestar psicológico.

No obstante, en otras organizaciones los colaboradores se vieron obligados a guardar cuarentena como bien se ha comentado a lo largo del texto, ya que, no desempeñaban cargos en atención directa con pacientes, es decir, en el rubro de salud. De esta forma, es conocido que la situación laboral entre trabajadores y las organizaciones en tiempo de pandemia causó diversas alteraciones y deterioros que, si bien, ya existían, durante la pandemia empeoraron. Según Donza (2021, como se cita en Requena Cornejo et al., 2021) se puede destacar que:

El 8,2% perdió su empleo, el 19,8% no generó ingresos, el 26,8% realizó trabajo virtual, el 4,2% tienen licencia por ser grupo de riesgo, el 22% trabaja menos horas, el 26,4% trabaja en forma presencial como siempre

o más horas, el 19.8 % no cobró ni tuvo ingresos durante la cuarentena, el 44,2% vio reducido sus ingresos y solo el 36% tuvo los mismos ingresos.
(p.4)

Es claro que, la pandemia por Covid-19 afectó gravemente en diferentes aspectos dentro del entorno laboral y los trabajadores. Una situación de tal magnitud, es evidente interfirió en el bienestar emocional de toda la humanidad, como todo evento repentino y, para algunos traumático, que dejó secuelas que continuarán afectando con el pasar del tiempo. El virus hoy en día sigue existiendo, pero la sociedad se ha adaptado a algunos cambios, como los ocurridos en el ámbito organizacional, otros, sin embargo, aún lamentan dichos efectos.

No puede pasar inadvertido que las organizaciones durante la pandemia no apostaron a la salud mental de los colaboradores, y, en la actualidad, es una realidad que se continúa repitiendo, puesto que, existen carencias en la formulación de estrategias que apuesten al bienestar personal y la salud mental en los trabajadores (Hernández, 2023). Es decir, la falta de toma de acción por parte de la organización misma, permite que, aunque la pandemia haya pasado, continúe un ciclo perpetuo donde los colaboradores sigan presentando afectaciones del bienestar psicológico derivadas del trabajo.

2.6 Cambios en el bienestar psicológico de los colaboradores postpandemia

Hay una gran diversidad de cambios dentro del contexto laboral a partir de los eventos que desencadenó la pandemia, algunos de ellos como se ha venido mencionando son de beneficio para el bienestar psicológico de los trabajadores, pero, en contraparte, algunos han sido perjudiciales causando afectaciones sobre éste o en la salud mental de manera general, siendo los más significativos los que se detallan a continuación:

2.6.1 Cambios positivos

Dentro de los cambios para bien que ha sido expuesto por muchos colaboradores, fue la implementación del modelo híbrido del trabajo, el cual cobró auge a raíz de la pandemia en las diferentes organizaciones, es decir, generó una

transformación dentro de los mercados laborales. Aunque como se ha venido comentando no fue beneficioso para todos por igual, el teletrabajo para muchos significó un cambio positivo, una nueva forma de hacer trabajo.

Según Azuara et al. (2022), en países como México, Chile y Uruguay en el año 2020, durante el auge de la pandemia entre un 20 y 30% de los empleados pudieron acoplarse a la modalidad de trabajo remoto, considerándolo beneficioso. Es sabido que el teletrabajo hoy en día se continúa implementando, y, puede ser una forma de laborar en la cual los colaboradores se evitan el estrés de desplazarse hasta sus lugares de trabajo o el estrés mismo que puedan desarrollar por factores dentro de la empresa; es decir, a nivel del bienestar psicológico ha sido beneficioso.

De igual manera, el aislamiento tuvo un impacto positivo en la reducción de los contagios, por ende, en el fortalecimiento de la seguridad y bienestar de los colaboradores, pues el miedo al contagio mermó en gran medida (Portela y Machado, 2022). A largo plazo, se puede determinar a través de la adaptación del ser humano en tiempos de pandemia y post pandemia, donde se han retomado muchas de las actividades que se había pausado a causa del virus, por ejemplo, el retorno a algunas empresas y la omisión de uso de las medidas de bioseguridad extremas que antes se tuvieron.

La búsqueda de los diferentes cambios positivos que dejó la pandemia puede ser una tarea difícil, dado que, al ser un evento estresor de gran magnitud, es esperable que sus consecuencias se caracterizan mayoritariamente como negativas. No obstante, es claro que toda experiencia deja un aprendizaje, tal fue el caso de esta situación, ya que, los niveles de resiliencia se fortalecieron. El bienestar psicológico se vio alterado, pero con el pasar de los años se puede afirmar que, en la actualidad, dicho fenómeno sirvió para que las personas apostaran por el autocuidado y dieran prioridad aún más a su salud mental.

Esfuerzos de entidades como el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) crearon “ISSS te escucha” que ha surgido posterior a la pandemia, programa que pretende ayudar a las personas que, por diferentes circunstancias, vean comprometida su salud mental; es una línea de atención telefónica psicológica y psiquiátrica disponible 24/7, inaugurado en el año 2022 para brindar

asistencia oportuna y prevenir diferentes afectaciones mentales y físicas relacionadas a la salud mental (Lozano, 2023).

De igual forma, en la actualidad dentro de las empresas se apuesta más por la salud mental, implementando estrategias de autocuidado y gestión del estrés laboral y muchas cuentan con un profesional de psicología dentro de estas para ayudar a los trabajadores que así lo requieran. Esto con anterioridad a la pandemia y sus efectos no era priorizado dentro de las organizaciones. Si bien es claro, aún falta mucho por lograr en materia de salud mental y bienestar de los colaboradores en el entorno laboral, han existido mejores esfuerzos, que, de continuar siendo implementados, se espera que esta realidad cambie a futuro.

2 6.2 Cambios negativos

La gran parte de los cambios de carácter negativo se debieron a la falta de adecuados recursos de afrontamiento ante la situación, que afectó sobre todo durante el auge de la pandemia, sin embargo, muchas de esas alteraciones del bienestar continuaron aun cuando la crisis sanitaria había mermado. Para Flores Carretero (2023), las principales consecuencias del estrés laboral causado por la pandemia son las siguientes:

De manera inicial, lo relacionado al agotamiento físico y mental, debido a las exigencias continuas de cumplir con los plazos dentro de las empresas a pesar de vivenciar una situación crítica en el entorno, incrementa aún más el impacto a nivel psicológico y el nivel de estrés. Es decir, existe una perturbación a la tranquilidad, por ello, la importancia de implementar estrategias de autocuidado, actividades en equipo como pausas activas en las empresas que han vuelto a la presencialidad como parte de las rutinas post pandemia, asimismo, desarrollar medidas de prevención para aumentar la confianza y salvaguardar la salud de los colaboradores, puesto que, hoy en día el virus continúa siendo endémico.

Otra de las consecuencias, se trata de dificultades en la concentración, ya que, puede que muchos de los trabajadores aún no logran mantener un equilibrio en las rutinas, entre lo personal y laboral respectivamente, sobre todo, los que han continuado con el teletrabajo. Por ello, debe evitarse la sobrecarga de trabajo, para que la gestión del tiempo se pueda desarrollar de la mejor forma. Por otro lado, se

tienen los efectos de aislamiento social, al cual obligatoriamente fueron sometidos para evitar contagios masivos de la enfermedad, esto aumentó la sensación de soledad, como es sabido el ser humano necesita de la interacción con otros. Sin embargo, esto ha llevado a que muchos tengan dificultades para trabajar en equipo, dificultades en la resolución de problemas y en casos extremos, desarrollo de una fobia social.

Así mismo, es sabido que el estrés laboral ha generado bajas en el rendimiento y productividad de los colaboradores, sobre todo, de los que desempeñan trabajo a distancia, debido a que los factores de estrés han permitido que los niveles de eficiencia y concentración no sean iguales. Además, ha sido un reto la adaptación de la nueva modalidad de trabajo en línea para quienes se les dificulta el manejo de las herramientas informáticas, por lo que, perciben mayor presión y dificultades en la adaptación que perturban su bienestar psicológico. Finalmente, se pueden mencionar los conflictos interpersonales, pues el malestar y las tensiones frecuentes pueden causar entre los compañeros de trabajo, y, a su vez afectar el clima organizacional de las empresas.

Por otra parte, es claro que la pandemia causó un desajuste generalizado en diferentes ámbitos, lo cual perjudicó el bienestar de los individuos. Daly (2021, como se cita en Rafael Urdiales y Sánchez Álvarez, 2021), en un estudio realizado con el objetivo de analizar los cambios que generó la pandemia y su relación con la depresión en adultos de Estados Unidos, reflejó que “la depresión aumentó entre un 1.9% y un 5.7% en los meses de marzo y abril del año 2020, en comparación con años anteriores” (p. 135). Es decir, que en efecto existe tal relación, pero es un hecho que ha dejado secuelas de este tipo o relacionadas al estrés postraumático por diversas experiencias y vivencias durante la pandemia.

Se pueden encontrar más elementos de carácter negativo que afectan el bienestar psicológico de los trabajadores posterior a la pandemia. Es por ello, que se continúa evidenciando una latente necesidad del cuidado de la salud mental en el colaborador, pues no solo situaciones dentro del contexto laboral les puede repercutir en esta, sino, otros factores extralaborales. Por lo que, se debe trabajar en los recursos de afrontamiento ante diversos estresores para que los

trabajadores posean herramientas para hacer frente a situaciones adversas que afecten su bienestar y calidad de vida.

2.7 La realidad del trabajo en tiempo de pandemia en El Salvador

Previo a la época crítica de la pandemia por Covid-19 en El Salvador se tomaron muchas medidas con el propósito de prevenir una situación fatalista a causa de la enfermedad en la población, como fue el cierre del aeropuerto. El instituto Lowy, situaba de entre más de un centenar de países a El Salvador en el puesto 56 sobre el mejor manejo y gestión de la pandemia, siendo superado solo por Uruguay que se ubicaba con el puesto 12 (Rivera y Merlos, 2022).

En proyecciones generales de la OIT (2020), por causa de la pandemia en el segundo trimestre del 2020, existiría “una reducción del 10.7% de las horas trabajadas a nivel mundial equivalentes a 305 millones de empleos a tiempo completo (48 horas semanales)” (p. 3). Situándose en la realidad del contexto nacional para el 2019, la situación relacionada con el desempleo era evidente, puesto que, “la tasa de desempleo en El Salvador fue de 6.3%” (p. 3). Hecho que, con la pandemia estaba destinada a empeorar, incrementando los índices de desempleo relacionado con cierres de empresas, cambios de modalidad de trabajo, entre otros factores.

Además, en materia de trabajo El Salvador sufrió diversas modificaciones a raíz de las medidas que se implementaron, siendo la primera el decreto 593, el cual reflejaba que los empleadores debían enviar a sus casas a todas las mujeres embarazadas, personas mayores de sesenta años y personas con enfermedades crónicas, con goce de sueldo. Se aprobó el “Reglamento Especial de la Ley de Teletrabajo, la cual indicaba que la implementación de esta modalidad era estrictamente voluntaria, tanto para la persona trabajadora como para la persona empleadora, debiendo existir un acuerdo entre las partes” (Romero y Álvarez, 2022, p. 5).

Según Carranza et al. (2021), en torno al tema del trabajo, las mujeres fueron más afectadas que los hombres, según datos obtenidos mediante la aplicación de una encuesta por la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” (UCA) en

el año 2021, respecto al tema, se recabo información que, 11 de cada 100 mujeres y 22 de cada 100 hombres continuaron en sus labores en condiciones normales, mientras en relación con la reducción de labores el 30.5% de hombres y el 26.4% de mujeres identificaron dicho cambio. Sobre el trabajo presencial la cifra asciende al 41.1% para los hombres y el 24.5%; en el caso de las mujeres que manifestaron mantener esta modalidad de trabajo. Los datos anteriormente expuestos, reflejan que, de la población en general, quienes más fueron impactadas por la cuarentena fueron las mujeres.

Es evidente que, otra parte de la población se dedicaban al trabajo informal, por ende, no lograron gozar de dichos beneficios laborales, careciendo de dichas garantías y prestaciones, es decir, el panorama para estos sujetos fue aún peor. Ya que el no tener una fuente de ingreso económico repercute directamente a nivel emocional, afectando de igual forma el bienestar psicológico y físico. Por ello, quienes se dedicaban a este tipo de trabajos, buscaron nuevas formas de obtener ingresos, como fue a través del emprendimiento y/o ventas en línea, que para ese periodo fue un gran auge que continúa manteniéndose en la actualidad.

Se vieron obligados a buscar la manera de seguir adelante, de lo cual, muchos logrando éxito mediante esta nueva forma de generar ingresos, pero la realidad para otros no fue la misma. La necesidad latente por subsistir y cumplir con las necesidades básicas generaba mayor tensión que, evidentemente, afectaba su estado de salud mental. No fue hasta después de la etapa crítica de la pandemia que bastantes trabajadores pudieron reubicarse nuevamente en sus empleos o buscar uno, para el caso de quienes habían sido despedidos o las empresas para las cuales trabajaban habían cerrado, devolviendo en cierta medida una mejora para su bienestar y calidad de vida.

2.8 Situaciones extralaborales que afectaron al colaborador salvadoreño

Al hacer referencia a situaciones extralaborales debe entenderse que son todas las situaciones que si bien, se asociaron a la pandemia por Covid-19, no surgieron directamente dentro del entorno laboral, sin embargo, perjudican el bienestar de los colaboradores, y, por ende, sus diferentes ámbitos de desarrollo,

incluido este. En el contexto nacional, las principales situaciones de este tipo que generaron efectos negativos en los trabajadores son los siguientes:

2.8.1 Salud física y mental

La salud fue la principal área perjudicada a raíz de la pandemia; como se ha venido citando, a nivel de la salud mental muchas han sido las afectaciones percibidas como las relacionadas a la ansiedad, estrés, problemas emocionales, entre otros. No obstante, la parte de la salud física no se puede obviar, dado que, muchos de los colaboradores presentaban síntomas físicos que deterioraron su bienestar, que derivan de las afectaciones mentales. Además, otro de los principales problemas fue para los colaboradores contagiados por el virus, sobre todo, los que laboraban en el rubro de salud que mantenían una mayor exposición a este.

Esta era una realidad no solo dentro del ámbito nacional, sino que, perjudicó a nivel mundial. Es claro que los trabajadores del rubro de atención en salud corrían mayor riesgo de contagio, a pesar del uso de las medidas de bioseguridad. También fue la misma situación para los trabajadores de otros giros de empresa, pues nadie quedaba exento del riesgo de contraer la enfermedad. En el caso del personal médico, incluso realizaron manifestaciones para solicitar extensión de las cuarentenas al observar la crisis sanitaria, para julio del 2020 según el Ministerio de Salud de El Salvador (MINSAL) en total se contabilizaban 8.844 casos confirmados de Covid-19 y 243 fallecidos por causas relacionadas con el nuevo coronavirus (Delcid, 2020).

La situación a nivel organizacional cambió, llegando a niveles altos de ausentismo, pérdidas de recursos humanos, proliferación del virus, cierres de algunas organizaciones o despidos a causa de los problemas de salud que presentaban los trabajadores. Las empresas ante estos hechos se vieron en la obligación de tomar medidas que, actualmente, continúan teniendo secuelas para los colaboradores, pues su productividad y desempeño ha disminuido o bien, los niveles de estrés como se ha venido comentado, se han disparado postpandemia tal como lo refleja el presente estudio.

2.8.2 Situaciones personales y familiares

Los trabajadores que se vieron obligados a adaptarse a las nuevas condiciones o el hecho de vivenciar experiencias dentro del núcleo familiar, repercute en su bienestar. La constante exposición al riesgo, o considerar ser una fuente de contagio para su familia incrementa su malestar emocional, miedos y preocupaciones, de lo cual, este mantenimiento de sensaciones y pensamientos afectan su desempeño en otros contextos como el laboral. Además, muchas veces les tocaba lidiar con la carga emocional de no poder estar con su familia, ya que, existía una cuarentena obligatoria o aislamiento, para evitar contagiar a los miembros de su familia, lo que solamente incrementaba su sentimiento de soledad.

En el peor de los casos, muchos experimentaron la pérdida de familiares, sobrellevando un proceso de duelo aún más doloroso, debido a que los protocolos establecidos para pacientes fallecidos por el virus no permitían que se realizarán las actividades tradicionales, por ende, despedían a sus seres queridos de una forma atípica que afecta su bienestar emocional. El dolor de la pérdida perjudicaba aún más, pues según las indicaciones del Instituto de Medicina Legal (IML), que toda persona fallecida por la enfermedad debería ser sepultada por las mismas autoridades sanitarias, sin la presencia de familiares o amigos, solamente ameritaba una notificación sobre el fallecimiento dirigida hacia ellos. Es evidente que no permitirles a las personas vivir el dolor de una pérdida conlleva diferentes afectaciones en torno a su salud mental como es la depresión y ansiedad, que surge a raíz del denominado duelo pandémico (Lobos Rivera et al., 2023).

2.9 Desafíos postpandemia que enfrentan las empresas en el contexto nacional

La pandemia dejó cuantiosas pérdidas para las organizaciones. Algunas de ellas han podido recuperarse después de pasada la crisis del Covid-19, sin embargo, no es una realidad para todas. En este sentido, Global Business Pulse de Grant Thornton en su última edición, expone que un 46.2% de las organizaciones consideraban que tendrían que mejorar su flexibilidad posterior a la pandemia (Albano, 2021). Una flexibilidad que claramente deviene de los reajustes

a los que se enfrentaron durante dicho proceso, extrapolando a la realidad actual, en la cual las empresas multinacionales pudieron recuperarse de la crisis con mayor prontitud. En contraparte, las micro o medianas empresa, no corrieron con la misma suerte, pues muchas cerraron sus puertas y hoy en día, no han vuelto a su apertura.

El Covid-19 continúa existiendo en la sociedad salvadoreña, pues el MINSAL para el 10 de enero del 2024, reportaba 20 hospitalizaciones en el Hospital Nacional de El Salvador (HNES) (Cea y Martínez, 2024). Es decir, que dentro de las estrategias de las organizaciones se debe seguir apostando al uso adecuado de las medidas de bioseguridad para evitar contagios que perjudiquen a los colaboradores y, consecuentemente a la empresa misma. Pero no solo en esta parte, sino fomentando empresas resilientes, brindando apoyo psicológico o emocional para los colaboradores que así lo ameriten, de forma que se puedan desempeñar de manera óptima, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Los desafíos para el contexto nacional pueden ser muchos, por lo tanto, amerita que las organizaciones ante estos desafíos tengan propuesta de resolución, para que, en caso de existir otro evento de gran magnitud que perturbe la dinámica de las organizaciones, sepan cómo actuar y evitar las consecuencias que la pandemia por Covid-19 generó en las organizaciones del país.

2.10 La realidad actual del bienestar psicológico en los colaboradores dentro del contexto laboral salvadoreño

Al realizar búsqueda de estudios recientes que expliquen la realidad hoy en día sobre el bienestar psicológico de los colaboradores, específicamente dentro del contexto nacional, se identifica una carencia de los mismos, es decir, es importante por esta misma razón dar continuidad al estudio respecto al tema para mantener información actualizada y sólida que permita identificar la evolución y/o desarrollo de esta. Por situaciones observables, se puede deducir que, el bienestar psicológico del trabajador salvadoreño se sigue viendo afectado, pues a través de comentarios o vivencias de personas que laboran en diferentes rubros, se puede concluir que, en efecto, continúan existiendo problemáticas que repercuten en la

salud mental y, por lo tanto, la productividad y calidad del trabajo de los colaboradores.

Es sabido que muchas organizaciones no cumplen con todas las prestaciones de ley para su equipo, afectando al colaborador, que puede llegar a sentirse insatisfecho con su trabajo. Es claro, que el estrés laboral sigue siendo uno de los más frecuentes a nivel de las organizaciones, que puede surgir por las diversas responsabilidades, funciones o puestos de trabajo, las condiciones a las que están sometidos los colaboradores, la carga laboral, entre otros factores más, que se han citado previamente en el desarrollo del presente trabajo.

Es fundamental la investigación continua en torno al fenómeno, tal como fue durante la pandemia que se realizaron constantemente, pues, una vez pasada la crisis aún existen vacíos en torno los efectos que dejó esta situación, que como se ha dejado en claro, muchos problemas de salud mental asociados a este evento continúan presentándose en la actualidad. Si bien, la pandemia mermó, el bienestar psicológico no solo de los trabajadores sino de las personas en general quedó afectado.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es un estudio monográfico, el cual se define como un “documento resultado de una investigación documental terminada donde se analizan, sintetizan e integran los resultados de investigaciones publicadas o no reportadas, sobre una temática específica” (Corona Lisboa, 2015, p. 65). Se basa en un enfoque cualitativo, que, en este caso, describe, analiza y reflexiona sobre el estrés en el entorno laboral postpandemia y su incidencia en el bienestar psicológico de los colaboradores, es decir, con la presente monografía se pretende comprender las relaciones entre las categorías argumentando y analizando en base con la evidencia teórica y diferentes estudios la problemática y su estado en la actualidad dentro del ámbito de trabajo.

El enfoque cualitativo, se puede conceptualizar como los “estudios que intentan describir sistemáticamente las características de las variables y fenómenos, así como el descubrimiento de relaciones causales, pero evita asumir constructos o relaciones a priori. Intentando descubrir teorías que expliquen los datos” (Quecedo y Castaño, 2002, p. 12). Este tipo de estudios son de vital importancia, puesto que, a raíz de ellos, el autor puede entender diversos fenómenos sociales, como el que persigue esta investigación, es decir, con la revisión, se obtiene la información fundamental e indispensable para poder analizar y argumentar en base a respaldo teórico y crítico sobre las categorías además de su impacto dentro del ámbito laboral, entendiendo cómo en la actualidad se sigue dando como un problema que afecta a los colaboradores más vulnerables.

Se apoya de un muestreo teórico donde “se recogen datos a la luz de categorías que han emergido en etapas de análisis previas” (de la Espriella y Gómez Restrepo, 2020, p. 129). El muestreo teórico se divide en fases fundamentales que para el propósito del presente estudio se han seguido las propuestas por Mendieta Izquierdo (2015), que son las siguientes:

- Se analiza de acuerdo con la teoría, los elementos que permiten generar categorías emergentes.
- De acuerdo con las categorías emergentes se identifican informantes (en este caso mediante otros estudios e información relacionada con la

temática) para la consolidación y reconstrucción de categorías de la investigación que guían el estudio.

- Los aportes de este muestreo están en función de las características construidas en la fase de análisis, el cual surge mediante la revisión bibliográfica del presente estudio, reflexionando y argumentando con base en la literatura revisada, para generar conclusiones sobre la problemática.

Dicho en otras palabras, las categorías pueden ser comprendidas mediante teorías en particular de lo cual, se pueden retomar diferentes aportes teóricos y/o investigaciones que respaldan con sustento crítico la problemática, permitiendo un mejor análisis de este, posibilitando la formulación de diferentes ideas sobre las relaciones de las categorías y el mantenimiento de la situación en la actualidad. Estas categorías se componen de las principales y secundarias respectivamente, que se definirán conceptualmente a continuación:

3.1 Categorías principales

Son las categorías que guían el estudio, puesto que, se pretende a través de la investigación, comprender y analizar su relación como eje central de la problemática abordada, las cuales son las siguientes:

3.1.1 Estrés laboral

Es el conjunto de reacciones que presentan los colaboradores de una empresa u organización tanto a nivel emocional como físico, que tienden a ser nocivas para el bienestar de los sujetos, pues superan los diferentes recursos con los que cuentan, sus capacidades y/o necesidades. Devienen de una serie de estresores ante los que se enfrentan o exponen dentro del contexto laboral siendo las más frecuentes las altas exigencias de trabajo, sobrecarga laboral y las condiciones de trabajo (Edenred, 2022).

3.1.2 Entorno laboral postpandemia

Son diversos factores que influyen en el bienestar físico y mental del trabajador que se pueden categorizar entre los físicos y no físicos; es decir, los elementos que componen los espacios donde se desarrolla el trabajo y lo referido a las relaciones entre compañeros y superiores. Un entorno laboral saludable se encargaría de que los colaboradores pudieran ejecutar sus tareas sin problema sintiéndose cómodos y seguros, aumentando su productividad (ABN Centro de Negocios, 2022). Durante la pandemia estas condiciones sufrieron diferentes cambios, siendo de los más significativos la modalidad de trabajo en línea y aplicación o uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones que se siguen utilizando posterior a la pandemia dentro de muchas organizaciones, lo cual es beneficioso para unos y ha sido perjudicial para otros.

3.1.3 Bienestar psicológico

El bienestar o la plenitud se entiende como el funcionamiento psicológico óptimo, que puede ser independiente del bienestar hedónico del balance entre las emociones agradables y desagradables, dicho de otra forma, este tipo de emociones o independientemente de cuál se esté percibiendo en un momento en específico, no afecta el bienestar emocional, es decir, se mantiene un adecuado bienestar psicológico (Ryff, 1989 como se cita en Ruiz, 2023). Son sensaciones y percepciones de las cuestiones que antepone la vida de forma cotidiana, pero que no necesariamente guardan relación con la satisfacción a nivel personal o las experiencias placenteras, sino más bien, con el sentirse bien o mantener un equilibrio en diferentes situaciones o ámbitos de la vida cotidiana.

3.2 Categorías secundarias

En el caso de las categorías secundarias, se relacionan con las anteriores, pues derivan de las primarias e influyen en torno a la problemática de estudio, siendo las principales las siguientes:

3.2.1 Sobrecarga laboral

Gran parte del tiempo, las personas lo utilizan para trabajar, llegando en ocasiones a altas exigencias dentro de sus puestos de trabajo que generan una sobrecarga laboral. Esta sobrecarga de trabajo, puede hacer que los colaboradores no cumplan con los requisitos o expectativas de trabajo y, desde el punto de vista de la psicología “el exceso se asocia con el estrés laboral, la ansiedad y la falta de confianza en uno mismo y, sobre todo, se asocia con el estrés, la ira, la insatisfacción y la insatisfacción mental y física” (Pérez, 2015 como se cita en Peña Ponce et al., 2022, p. 32).

3.2.2 Teletrabajo

Según Herrero (2018, como se cita en Romano Carboneras), “el teletrabajo es la actividad laboral que se desarrolla fuera de las instalaciones de la empresa y con el uso de tecnologías de la información y de la comunicación” (p. 7). Se puede decir entonces que esta modalidad de trabajo es una manera flexible de organización y desempeño de las actividades laborales, que se caracteriza principalmente porque no requiere de la presencia física de los trabajadores, sino que como se menciona previamente se desarrolla a distancia con el apoyo de herramientas informáticas.

3.2.3 Productividad laboral

Según Dávila Morán et al. (2022) “la productividad se define como la correspondencia entre la cantidad producida y la cantidad de insumos empleados en el proceso productivo” (p. 403). La productividad laboral debe ser medida dentro de las organizaciones, ya que permite saber el rendimiento de los trabajadores y su eficiencia dentro de la empresa; es decir, la productividad es la cantidad de labor o productos que una persona realiza en determinado tiempo, que puede ser buena o mala, en función de las responsabilidades o asignaciones de trabajo.

CAPITULO IV: ARGUMENTACIÓN

4.1 Propósito del estudio o interés personal

El propósito del estudio surge debido a que, dentro del ámbito laboral, a lo largo del tiempo han existido cuestiones que alteran la dinámica de las organizaciones como parte de los mismos procesos a los que constantemente se enfrentan las empresas. El problema es que estas situaciones a su vez pueden repercutir en forma directa o indirecta en los colaboradores quienes son una pieza fundamental de estas, pues son el talento humano que permite el desarrollo de muchas funciones o procesos que se ejecutan en el entorno laboral llevando al éxito o al fracaso de estas.

Son muchos los elementos que pueden alterar el bienestar de los colaboradores, siendo uno de los principales los relacionado con el estrés laboral, que a lo largo del tiempo ha sido uno de los que más han incidido en diversas organizaciones independientemente de su rubro. El estrés forma parte de la cotidianidad del ser humano, y, dentro de esto pueden existir factores que promueven diversas situaciones que afectan el bienestar psicológico de los trabajadores de las diversas empresas, razón que determina en múltiples ocasiones las inasistencias, renunciaciones, baja productividad, entre otras cuestiones que afectan no solo al colaborador sino a la misma empresa, fenómeno que se busca comprender mediante la presente investigación.

El interés por tomar como base de estudio el estrés laboral desde la perspectiva postpandemia, se debe a que claramente fue un detonante que alteró el estado de salud tanto física como mental de los sujetos, además, implicó cambios obligatorios dentro de la dinámica de las diferentes empresas, que, a su vez, generó una tendencia al incremento del estrés laboral muchas veces derivada de las nuevas formas de trabajo, a lo que los empleados pudieron o no adaptarse con prontitud. El hecho que en algunas organizaciones no se velaba por la salud mental hizo que se careciera de profesionales, estrategias o recursos que la misma empresa pudo utilizar para paliar el impacto de la pandemia sobre el estado de bienestar psicológico de sus colaboradores para mantener un adecuado manejo de dichos factores de estrés laboral.

Es claro que el problema no se detuvo allí pues actualmente se siguen evidenciando secuelas de la postpandemia en los colaboradores e incluso se aumentó el nivel de estrés por las diversas razones que se han expuesto a lo largo del documento, por ende, la monografía permitiría entender la evolución de la problemática y su estado actual, de forma que se comprenda el fenómeno no solo a nivel general, sino a nivel nacional. El bienestar psicológico permite mantener un estado óptimo en los individuos para el desarrollo de sus actividades que, por consecuencia, permite un buen desarrollo y desenvolvimiento en diferentes contextos como es el laboral.

Los cambios que acarreó la pandemia dejó entrever que tan preparadas estaban las organizaciones para afrontar una situación de tal magnitud, sin embargo, con la evidencia que existe sobre las afectaciones que esta problemática dejó aun cuando se ha retomado muchas de las actividades que se realizaban previo a pandemia determina que los efectos siguen latentes y es importante no solo conocer dicha información, sino los esfuerzos que se hacen por mejorar la salud mental dentro de las empresas que benefician al colaborador, tornado al talento humano eficiente, capaz y con una buena adherencia a las organizaciones.

La revisión teórica y de diversos estudios brindan los datos que facilitan la argumentación sobre los hechos que han sido un continuo, observable hasta hoy en día y a su vez poder reflexionar para generar conciencia sobre posibles vacíos que continúan existiendo en el rubro organizacional y como la psicología puede aportar como una ciencia fundamental que se debería aplicar dentro de las empresas para que los colaboradores que vean alterado su bienestar, tengan apoyo y/o ayuda profesional, de forma que se les facilitan las herramientas, para el manteniendo recursos de afrontamiento adecuados para hacer frente a situaciones como los estresores que pueden perjudicar su desempeño laboral y sentido de pertenencia a las empresas para las que laboran, logrando el éxito y productividad de las organizaciones y trabajadores en forma recíproca, para ambas partes obtengan sus beneficios y evitando situaciones que les perjudiquen.

4.2 Relación entre las categorías

4.2.1 Estrés laboral y sobrecarga en el trabajo

El estrés laboral deriva de diferentes acontecimientos a los que el trabajador se ve expuesto dentro o fuera de su lugar de trabajo, que genera una reacción en el organismo y causa tensión que a su vez provoca diferentes malestares, alteraciones o problemas de salud mental y física. Es claro que las afectaciones pueden darse tanto a nivel individual como organizacional, pues el estrés perjudica estas áreas e incluso las relaciones interpersonales, ambiente familiar, social y otros, tornándolo poco funcional por las problemáticas que acarrea esta situación en la persona.

No es ajena la estrecha relación que guarda el estrés laboral con la sobrecarga de asignaciones dentro de este mismo contexto, puesto que, en ocasiones se les sobre exigen responsabilidades a los colaboradores imponiendo límites para la entrega de diversas tareas, sin embargo, es evidente que saturar de trabajo a los colaboradores solamente derivará en factores de estrés y tensión que afecta no solo al mismo empleado, sino a la organización ya que, si el trabajador desgasta gran parte de su energía en entregas excesivas de su trabajo, de igual forma su productividad y rendimiento puede verse afectado.

Como exponen Peña Ponce et al. (2022), que los colaboradores a menudo cumplen sus asignaciones que les son encomendadas de una forma eficiente, pero que existen diferentes cambios institucionales y culturales que conllevan grandes exigencias para los trabajadores y estas provocan resistencia en algunos y adaptabilidad en otros; las exigencias que derivan de los cambios como es la sobrecarga de trabajo, puede provocar problemas físicos y psicosociales, así como estrés, tensiones e incluso el síndrome de burnout.

Con lo anterior, quedan en claro que el estrés es la principal problemática que puede desarrollar los trabajadores que se ven expuestos a una sobrecarga laboral, que como menciona Peña Ponce et al. (2022), que “el exceso de trabajo se asocia con el estrés laboral” (p. 32). Esta sobrecarga de trabajo puede causar que los colaboradores corran el riesgo de no cumplir con sus tareas o las expectativas del puesto, además, se debe agregar la tensión que acumulan por solo el hecho de permanecer en el lugar de trabajo jornadas extenuantes, pues algunas empresas exigen más horas de trabajo que lo establecido por las leyes de cada país.

Dentro del marco de esta relación categorial, se puede hacer mención de los factores de riesgo psicosociales intralaborales, en los que la teoría sitúa directamente a las exigencias laborales como incidente en el desarrollo de estrés laboral en el trabajador, que deriva comúnmente de la sobrecarga de trabajo con la presión del tiempo de entrega, las altas dificultades de las tareas que permite que se acumule el trabajo y la asignación de trabajo sin tomar en cuenta las habilidades o conocimientos, que de igual manera desencadenaría en el cumulo de las actividades pues no se cuenta con los recursos necesarios para efectuarlas de manera eficiente y rápida (Sánchez Aragonés, 2016).

Con lo anterior, se reafirma que existe una relación entre el estrés laboral y la sobrecarga de trabajo como situación desencadenante de esta problemática en el entorno laboral. Es sabido que son muchas las consecuencias que pueden afectar a los colaboradores por esta causa, sobre todo a nivel de su salud tanto física como mental o, dicho de otra manera, perjudica el bienestar y calidad de vida, pues si bien el estrés puede contribuir en la búsqueda de solución de problemas, su exceso es nocivo para el ser humano de manera significativa.

4.2.2 Entorno laboral postpandemia y teletrabajo

Uno de los cambios más importantes durante la pandemia y luego de esta fue el teletrabajo, que, mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, conlleva a la poca o nula interacción social con compañeros de trabajo. El teletrabajo, si bien para algunos, sobre todo los jóvenes, significó una alternativa viable de trabajo, la adaptación a dicho cambio para otros fue sinónimo de reto, ya que significaba someterse a modificaciones en las formas tradicionales de trabajo a las que se estaba acostumbrado y a la vez un nuevo aprendizaje que en ocasiones era percibido como dificultoso, generando tensión e incrementando los niveles de estrés.

Es claro que el teletrabajo no es una cuestión nueva, sin embargo, el actor detonante para su implementación obligatoria para muchas empresas fue el Covid-19 durante la crisis sanitaria. Fue una alternativa utilizada para evitar el cierre de las organizaciones y brindar empleabilidad a los colaboradores de una nueva manera en que no perdieran sus empleos, pero esta nueva forma de trabajo en

modalidad virtual se extrapoló hasta hoy en día, es decir que se continuo su implementación para muchos puestos de trabajo que se pueden desempeñar desde esa forma.

La sociedad actual esta sumergida en un mundo globalizado con tecnología, que permite esta forma de trabajo, como expone Becerra Sarmiento (2022), “los nacidos postpandemia, son una nueva generación, que van a contar una nueva historia muy diferente a la vivida antes del COVID-19; y una de las nuevas tendencias de contratación es precisamente mediante el teletrabajo” (p. 157). Si bien, durante la pandemia predominaba la incertidumbre de esta modalidad desconocida para muchas organizaciones, pudo generar que existieran errores que en la actualidad pude que hayan sido superados permitiendo estar actualizados en esta forma de trabajo.

Sin embargo, es claro que no todos logran adaptarse a esta manera de trabajar, sobre todo las personas adultas quienes se les dificulta el uso de las nuevas tecnológicas y herramientas informáticas, por ende, es fundamental tomar en cuenta que este cambio a nivel de las organizaciones no les ha sido de beneficio para todos por igual, como se menciona dentro del marco teórico la pandemia no solo predispuso cambios en la forma de trabajar, sino también cambió a algunos trabajadores (Báez, 2021), mostrando la desigualdad sobre todo en América Latina, ya que para ejecutar teletrabajo se necesita de acceso a internet, dispositivos electrónicos, espacios adecuados dentro del hogar para trabajar, entre otros; y no todos cuentan con estas herramientas de trabajo, por tanto, son remplazados por quienes si las poseen.

4.2.3 Bienestar psicológico y productividad laboral

Con la revisión teórica obtenida de diversas fuentes de información, es claro que el entorno laboral puede verse afectado por diferentes factores, habiendo unos de mayor impacto negativo que otros, tal fue el caso de las repercusiones que dejó la pandemia por Covid-19. Las situaciones y experiencias tanto internas como externas a las organizaciones para las cuales laboran los colaboradores, evidentemente afectaron su salud mental, puesto que, de forma directa o indirecta, la enfermedad les perjudicó a nivel físico y/o emocional.

Es evidente que el trabajo es una actividad esencial para el ser humano y las condiciones de este influyen sobre el estado del bienestar psicológico, entendido como un equilibrio del organismo y de la salud mental óptima; sin embargo, dentro de esta labor existen muchos factores estresantes a los que se ven enfrentados los colaboradores en el desarrollo de sus funciones lo que dificulta mantener ese puente entre la persona, su trabajo y el estado de bienestar. Como expone Guerrero y Puerto (2006, como se cita en Parra Cuartas y Otálvaro Muñoz, 2018) que, se debe “destacar el papel que el bienestar psicológico juega en la productividad, productividad que se ven afectada directamente proporcional con el mejoramiento detrimento del bienestar psicológico” (p. 5).

Como se ha mencionado la productividad laboral hace referencia a la obtención de productos o resultados en un tiempo determinado para este propósito dentro de las empresas, pero esta se puede ver interrumpido por diferentes condiciones que alteren el estado de bienestar en los colaboradores como son situaciones de estrés como altas exigencias en el trabajo o cambios asociados a la globalización y uso de nuevas herramientas informáticas. Por ello, las organizaciones deben contar con estrategias que apuesten por la salud mental de los colaboradores, puesto que, si es lo contrario la productividad se verá afectada por estrés, ausentismo, tensión, fatiga, insatisfacción y bajo rendimiento por parte de los colaboradores repercutiendo directamente no solo al trabajador sino a la organización misma (Parra Cuartas y Otálvaro Muñoz, 2018).

En la actualidad la implementación de nuevas formas de trabajo puede ser difícil por el uso de nuevas herramientas incorporadas postpandemia, pues incrementó las exigencias laborales, derivando en sobrecarga de trabajo, ya que la poca habilidad para la ejecución de las tareas genera un cúmulo en los productos de entrega o tareas. Si bien es un hecho que la etapa crítica de la pandemia pasó, hoy por hoy, se siguen identificando secuelas subyacentes a estos cambios, pues muchas plazas fueron anuladas, dejando a muchos sin empleo y, la vuelta a la “nueva normalidad” ha dificultado a otro grupo de colaboradores, ya que, en contraparte, la reubicación en la presencialidad ha conllevado a una baja en la productividad laboral, como se ha reflejado en la fundamentación teórica. Esta baja productividad se asocia a la pandemia dado que, muchas de las habilidades y/o destrezas del trabajador se vieron pausadas por mucho tiempo y retomar de nuevo

una rutina con igual rendimiento como fue previo a pandemia es difícil, dado que se debe adaptar el colaborador a las nuevas dinámicas de las organizaciones.

4.3 Reflexión personal

Es claro que no todo depende meramente de las organizaciones, sino que, cada colaborador en forma particular debe brindarse la oportunidad de potenciar los recursos y herramientas a nivel personal que les permitan hacer frente a los estresores de la vida cotidiana, pues siguen siendo una de las principales fuentes de estrés muchas de las situaciones encontradas en el contexto laboral por una multiplicidad de razones como se han expuesto a lo largo del trabajo. Sin embargo, si debe exponerse que la responsabilidad de las organizaciones es implementar estrategias de autocuidado del personal, ejecutar actividades como pausas activas que permitan los espacios de desconexión de la rutina laboral, evitando caer en desgaste o el comúnmente llamado síndrome de burnout, que se puede desarrollar por alcanzar un nivel máximo de estrés.

Es importante que las organizaciones se tomen el tiempo de apostar por la inclusión de programas de salud mental, que permitan al colaborador potenciar su bienestar, y su desarrollo como personas y como profesionales. Porque es bien sabido que, aunque algunas empresas están empezando a tomar iniciativa, muchas aún no cuentan con estos espacios para su equipo de trabajo y de alguna manera se concientiza muchísimo más sobre la salud física, aunque guarden relación entre sí, y ninguna de estas debe ser infravalorada. Poner atención a ambas y velar por una atmósfera de trabajo positiva, permitirá organizaciones más resilientes, con colaboradores potenciales que mantengan una adecuada salud integral y emocional, generando un impacto positivo a nivel colectivo.

Las organizaciones siempre pasarán adversidades, pero deben estar preparadas ante cualquier anomalía que les pueda afectar, como pasó con la pandemia, que definitivamente fue un acontecimiento que marco un antes y un después en el área organizacional, y de la cual se debe tomar experiencia para que en el mercado laboral se mantengan en constante preparación y establezcan estrategias aplicables en casos de gran impacto negativo, como los que causó el Covid-19 en los trabajadores y la empresa.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1) Las organizaciones debido a la pandemia por Covid-19 se vieron obligadas a imponer ciertas restricciones para evitar que la enfermedad, con alto grado de mortalidad afectará a los colaboradores, como el guardar cuarentenas, implementación del teletrabajo y uso de medidas de bioseguridad, que implicó una transformación en la dinámica organizacional y con el objetivo de salvaguardar la vida de los trabajadores, surgieron cambios que afectaron el bienestar psicológico, ya que, nadie estaba preparado para una reestructuración de gran magnitud. El estrés laboral y la sobrecarga laboral es una problemática que ya existía, pero a raíz de la situación de la crisis sanitaria, factores internos y extralaborales perjudicaron el bienestar psicológico, exponiéndose a exceso de trabajo y a mucho estrés, y en la mayoría de organizaciones no se contaba con estrategias o herramientas para paliar el impacto de esta situación sobre la salud mental del colaborador, además, un sector potencialmente afectado fue el rubro de salud que se encargaba de la atención directa de los pacientes con la enfermedad, lo cual respaldan los datos que demuestran que, a nivel mundial la red hospitalaria fue de las más afectadas por niveles de estrés a causa de la pandemia.

2) Las condiciones laborales durante la pandemia causaron un impacto desigual entre los colaboradores y entre las mismas empresas, dependiendo de su rubro, pues las encargadas de los servicios de salud se vieron aún más afectadas, por el involucramiento de forma cotidiana con la enfermedad, enfrentándose a un mayor riesgo de contagio y experiencias constantes de pérdidas de vida humanas que aumentaba sus niveles de estrés. En otros rubros, se implementaron nuevas formas de trabajo, como la modalidad de teletrabajo, no obstante, no todos estaban preparados para dicho cambio, ya que, algunos lo evidenciaron como beneficiosos, sin embargo, otra parte de los trabajadores lo visualizaron como una cuestión compleja, pues para ello se necesitaba del dominio de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, dispositivos electrónicos, contar con internet y un espacio adecuado en sus hogares para que su trabajo no se viera interrumpido. El aislamiento, por su parte, fortaleció la seguridad y bienestar de los

colaboradores, pues el miedo al contagio mermó en gran medida (Portela y Machado, 2022), pero, en contraparte, la falta de interacción social, incrementó el sentimiento de soledad, depresión y estrés en la mayoría de los casos dentro del rubro laboral, al omitir la interacción cotidiana entre colaboradores, dado que, la presencialidad fue una de las cuestiones que se restringió en ese tiempo.

3) Los principales cambios subsecuentes a la pandemia relacionados con el estrés laboral derivan del aumento de cargas de trabajo, relacionadas con solicitudes laborales fuera del horario de trabajo, revisión de correos o culminación de tareas inconclusas en el hogar, lo cual deriva en cargas o incremento de estrés en el colaborador. Muchas empresas pasaron del trabajo presencial al trabajo remoto o teletrabajo, habiendo cambios en los horarios, rutinas y/o jornadas laborales. El trabajar remotamente incurre en un nuevo ambiente de trabajo, en el cual, en ocasiones se evidencian una serie de distractores, ya que, dentro del hogar no se suele tener un espacio adecuado para su ejecución, es decir, se mezclan rutinas de la vida personal y laboral; según EURES (2017), derivan en problemas en su rendimiento y productividad que puede verse afectado. La pandemia no solo generó estos cambios en la forma de trabajar, sino también cambió a algunos trabajadores, dado que, como explica Báez (2021), para el caso de América Latina, la situación demostró la realidad de la desigualdad que existe por las malas condiciones y falta de herramientas de trabajo, sobre todo en la red de salud. En general, los factores de estrés han permitido que los niveles de eficiencia y concentración no sean iguales en la actualidad dentro de las organizaciones.

4) La pandemia sin duda afectó el área laboral y aunque el estrés no es un fenómeno nuevo, si se vio magnificado durante y posterior a la pandemia, pues muchos colaboradores experimentaron múltiples situaciones que afectaron su bienestar, el confinamiento, el temor a enfermarse, la pérdida de familiares, sobrellevando un proceso de duelo aún más doloroso, debido a que, los protocolos establecidos para pacientes fallecidos por el virus no permitían que se realizarán las actividades tradicionales. Todas estas situaciones sin duda abonaron a que las personas también se vieran afectadas debido a los cambios que surgieron en el mercado laboral, pues, aunque la pandemia acabo, las jornadas extensas de trabajo, la sobrecarga laboral, el poco descanso y las actividades relacionadas con multitareas continuaron, generando que las organizaciones en el entorno

postpandemia, siguieran siendo una atmósfera de trabajo poco saludable para muchos colaboradores.

5.2 Recomendaciones

1) A *las organizaciones*: es importante que trabajen en planes de sostenibilidad empresarial o planes de contingencia, para el adecuado afrontamiento de emergencias repentinas que puedan afectar al colaborador y la empresa; para ello, se sugiere que analicen los recursos tanto materiales como humanos con los que disponen, lo cual, permitirá evaluar posibles riesgos con mayor claridad, y, por ende, crear y/o fortalecer las estrategias que así lo requieran para que a futuro, ante una posible emergencia como lo fue la pandemia del COVID-19, se tengan herramientas para sobrellevar la crisis y brindar a los colaboradores condiciones laborales optimas, sin nuevos cambios abruptos en la dinámica organizacional que alteren su bienestar psicológico.

2) Al *Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador*: que garantice el correcto desarrollo del teletrabajo, de acuerdo a lo establecido en la “Ley de Regulación del Teletrabajo”, la cual afirma que dicha modalidad no puede afectar los derechos de los colaboradores, tales como el respeto por el horario laboral estipulado, facilitar o brindar el equipo y las herramientas necesarias para que sus empleados puedan realizar su trabajo, velar por su seguridad y salud ocupacional. Esto con el objetivo de poder garantizar que en la actualidad el capital humano pueda tener acceso a condiciones laborales adecuadas al realizar trabajo remoto, garantizando y validando sus derechos, así como su bienestar.

3) Al *Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador*: que establezca acciones para la protección de la integridad en los trabajadores y que se creen o actualicen las regulaciones legales que velan por la salud mental de la población trabajadora, de forma que, ante los nuevos cambios se tomen en cuenta las nuevas disposiciones organizacionales. Para ello, se debe tomar en cuenta lo ocurrido durante y después de la pandemia por COVID-19, que refleja un precedente para la formulación de planes de carácter técnico-estratégicos a seguir en cuestión de regulación de los mecanismos de trabajo empleados por las organizaciones, y, que se garantice el ejercicio del Derecho a la Salud Mental de los colaboradores.

4) A la *Universidad Evangélica de El Salvador (UEES)*: por medio de la Facultad de Ciencias Sociales y el Departamento de Psicología, como ente rector y formador de profesionales en psicología, que permita el involucramiento institucional en la participación y formulación de planes basados en la psicología laboral dentro de las diferentes empresas con las que tienen convenio, a las cuales accede mediante las prácticas profesionales de sus estudiantes, para establecer estrategias que beneficien tanto a las organizaciones como sus colaboradores en forma directa, teniendo como principio apostar por el óptimo estado de bienestar psicológico y salud mental. Asimismo, ser partícipes de la generación de diagnósticos de necesidades o ejecución de procesos de consultoría que visibilicen la realidad interna de estas organizaciones, dando psicoeducación en torno a la necesidad de mantener ambientes laborales saludables y sus beneficios tanto para los trabajadores como para las empresas respectivamente.

Referencias

- ABN Centro de Negocios. (2022). *El entorno de trabajo y su relación con la productividad* [Sitio web]. Centro de negocios en Zaragoza. <https://centrodenegocioszaragoza.es/entorno-de-trabajo-productividad/>
- Acero Montoya, M. A. (2020). *Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento* [Trabajo de grado]. Fundación Universidad de América. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8061/1/237553-2020-III-GTH.pdf>
- Albano, J. (2021, 27 de julio). *Cuáles son los principales desafíos para las empresas en la postpandemia*. Forbes Argentina [Revista digital]. <https://www.forbesargentina.com/liderazgo/cuales-son-principales-desafios-empresas-pospandemia-n6908>
- Arévalo, K. (2023, 15 de marzo). *El Salvador: 7 de cada 10 empleados de la salud sufrieron alteraciones mentales durante la pandemia*. Voz de América [Prensa digital]. <https://www.vozdeamerica.com/a/el-salvador-siete-de-cada-diez-empleados-de-la-salud-sufrieron-alteraciones-mentales-durante-la-pandemia-/7006475.html>
- Azuara, O., Bosch, M., Mondragón, M., y Torres, E. (2022, 8 de febrero). *Hacia un nuevo mercado laboral en la post-pandemia*. Factor Trabajo [Blog]. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/hacia-un-nuevo-mercado-laboral-en-la-post-pandemia/>
- Báez, J. R. (2021, 1 de mayo). *Los retos de ser trabajador en medio de una pandemia que no para*. Agencia Anadolu [Prensa digital]. <https://www.aa.com.tr/es/an%C3%A1lisis/los-retos-de-ser-trabajador-en-medio-de-una-pandemia-que-no-para-/2226729>
- Becerra Sarmiento, M. F. (2022). El teletrabajo como tendencia de contratación post pandemia, ventajas y desventajas. *Digital Publisher CEIT*, 7(5), 155-

164.

https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1393

Bellido Medina, R. S., Gamarra Castellanos, M. E., Aguilar González, J. L., Pastor Xespe, K. H., y Morales Palao, B. (2021). Efectos del Covid-19 en el estrés laboral. *Universidad, Ciencia y Tecnología*-, 25(109), 124-130. https://www.researchgate.net/publication/352154278_Efectos_de_la_Covid-19_en_el_estres_laboral

Buitrago Orjuela, L. Á., Barrera Verdugo, M. A., Plazas Serrano, L. Y., y Chaparro Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación en Salud*, 8(2), 131-146. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Barrera-Luisa.pdf>

Cardoso Jiménez, D., Garduño Espinoza, Y. K., y Pérez Chávez, M. A. (2020). Bienestar psicológico y su influencia en el rendimiento académico en estudiantes de administración. *Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional*, 8(2), 1-11. <https://www.eumed.net/rev/rilco/08/bienestar-psicologico.pdf>

Carranza, M., López, M., Molina, J., y Alegría, F. (2021, 2 de septiembre). *El impacto del covid-19 en las condiciones laborales de la población salvadoreña* [Artículo digital]. Noticias UCA. <https://noticias.uca.edu.sv/articulos/el-impacto-del-covid-19-en-las-condiciones-laborales-de-la-poblacion-salvadorena>

Cea, M., y Martínez, V. (2024, 19 de enero). *Ministro de Salud confirma 20 ingresos de covid-19 en el hospital El Salvador*. La Prensa Gráfica [Prensa digital]. <https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/Ministro-de-Salud-confirma-20-ingresos-de-covid-19-en-el-hospital-El-Salvador-20240119-0068.html>

Consejo General de la Psicología de España. (2024, 22 de febrero). *Consecuencias de los riesgos psicológicos y sociales en el trabajo sobre la salud mental*. INFOCOP [Revista digital]. <https://www.infocop.es/consecuencias-de-los-riesgos-psicologicos-y-sociales-en-el-trabajo-sobre-la-salud-mental-2/>

- Corona Lisboa, J. L. (2015). Uso e importancia de las monografías. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 34(1), 64-68.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubinbio/cib-2015/cib151g.pdf>
- Cortés Díaz, G., Henao Godoy, N., y Osorio Linero, V. (2020). Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador [Trabajo de grado]. *Pontificia Universidad Javeriana*.
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/52814/Gabriela%20Corte%CC%81s%2C%20Nicolas%20Henao%2C%20Valentina%20Osorio%2C%20Diciembre%202020%20%281%29.pdf>
- Cruz Ausejo, L., y Rosales Rimache, J. (2022). Complicaciones asociadas al trabajo remoto durante la pandemia covid-19: una revisión rápida. *Revista de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Ricardo Palma*, 22(4), 857-864.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v22n4/2308-0531-rfmh-22-04-857.pdf>
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. d. C., Agüero Corzo, L., y Vargas Murillo, A. R. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-402.pdf>
- de la Espriella, R., y Gómez Restrepo, C. (2020). Teoría fundamentada. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 49(2), 127-133.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v49n2/0034-7450-rcp-49-02-127.pdf>
- Delcid, M. (2020, 9 de julio). *Personal médico de El Salvador pide cuarentena nacional de 15 días ante aumento de casos de coronavirus* [Noticia]. CNN en español. <https://cnnespanol.cnn.com/2020/07/09/personal-medico-de-el-salvador-pide-cuarentena-nacional-de-15-dias-ante-aumento-de-casos-de-coronavirus/>
- Dizik, A. (2017, 13 de marzo). *El riesgo de trabajar desde la casa: cómo manejar interrupciones como la del profesor Robert Kelly que dio la vuelta al mundo* [Noticia]. BBC news. <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-39258888>

- Edenred. (2022, febrero 21). *Estrés Laboral: Causas, Síntomas y Prevención* [Sitio web]. <https://www.edenred.es/blog/estres-laboral-causas-sintomas-prevencion/>
- Escobar, A., e Iraheta, G. (2021, 26 de mayo). *El Salvador solo tiene 66 psicólogos en el sistema público de salud*. Comunica. <https://comunica.edu.sv/2021/05/26/el-salvador-solo-tiene-66-psicologos-y-psiquiatras-en-el-sistema-publico-de-salud/>
- Espinoza Calle, C. A., Mesa Cano, I. C., Ramírez Coronel, A. A., y Martínez Suárez, P. C. (2021). Estrés laboral durante la emergencia sanitaria por covid-19 en los profesionales de enfermería y medicina: revisión sistemática. *Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias E Investigación*, 5(40), 382-395. <https://journalprosciences.com/index.php/ps/article/download/507/560/1412>
- Esquivel Quintana, X. B. (2012). *Monografía especializada: Recomendaciones para prevenir el estrés psicológico laboral provocado por una relación estresante con el jefe inmediato en el ambiente de trabajo* [Trabajo de grado]. Universidad Dr. José Matías Delgado. <https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TESIS/03/PSI/0001594-ADTESER.pdf>
- European Employment Services (EURES). (2017, 9 de noviembre). *Cómo podría afectar la pandemia al mundo del trabajo en 2021* [Artículo digital]. EURES. https://eures.europa.eu/how-pandemic-might-affect-world-work-2021-2021-04-08_es
- Félix Verduzco, R. O., García Hernández, C., y Mercado Ibarra, S. M. (2018). El estrés en el entorno laboral. *Revista Cultura Científica y Tecnológica*, 15(68), 31-64. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7188504.pdf>
- Flores Carretero, E. (2023, 9 de agosto). *5 claves para combatir el estrés laboral por la pandemia*. Instituto Europeo de Inteligencias Eficientes (IEIE). https://www.ieie.eu/el-estres-laboral-por-la-pandemia/#%C2%BFComo_la_pandemia_afecta_el_bienestar_emocional_de_los_trabajadores

- Gallup workplace consulting & global research. (2023). *Estado del lugar de trabajo mundial: Informe 2023*. Gallup.
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Galván, P. (2023, 11 de octubre). *Estrés se mantiene en niveles máximos a nivel global*. RRHH digital.
<https://www.rrhhdigital.mx/secciones/actualidad/2625/Estres-se-mantiene-en-niveles-maximos-a-nivel-global>
- García Cardona, S. E. (2009). El efecto del estrés en las relaciones interpersonales [Tesis de Licenciatura]. *Universidad de San Carlos de Guatemala*.
<http://www.repositorio.usac.edu.gt/9866/1/T13%20%282501%29.pdf>
- Hernández, G. (2023, 24 de mayo). *Salud mental en el trabajo: Los estragos de un choque de pandemias*. El Economista [Periódico digital].
<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Salud-mental-en-el-trabajo-Los-estragos-de-un-choque-de-pandemias-20230523-0052.html>
- Hernández, G. (2023, 16 de agosto). *Herencias de la pandemia: El 46% de las personas quedó con más carga de trabajo*. El Economista [Periódico digital].
<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Herencias-de-la-pandemia-El-46-de-las-personas-queda-con-mas-carga-de-trabajo-20230815-0097.html>
- Hernández Martín, S. (2018). Los factores laborales y el estado de salud del trabajador en los trastornos suicidas [Trabajo de grado]. *Universidad de las Palmas de Gran Canaria*.
https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/77738/2/TFG%20Maria_Saray_Hernandez_Martin.pdf
- Hojo Delgado, M. Á. d. (1997). *Estrés Laboral*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [Documento de divulgación].
<https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

Instituto Nacional de Salud Pública de México. (2020, 26 de agosto). *Los riesgos del estrés laboral para la salud*. Instituto Nacional de Salud Pública [Sitio web del Gobierno de México]. <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>

Lobos Rivera, M. E., Flores Monterrosa, A. N., Tejada Rodríguez, J. C., Chacón Andrade, E. R., Caycho Rodríguez, T., A. Lee, S., D. Valencia, P., Carbajal León, C., W. Vilca, L., Reyes Bossio, M., y Gallegos, M. (2023). Pandemic grief in El Salvador: factors that predict dysfunctional grief due to a COVID-19 death among Salvadoran adults. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 36(9), 1-11. https://www.researchgate.net/profile/Marlon-Lobos-Rivera/publication/369602096_Pandemic_grief_in_El_Salvador_factors_that_predict_dysfunctional_grief_due_to_a_COVID-19_death_among_Salvadoran_adults/links/64244d60315dfb4cceb86fe8/Pandemic-grief-in-El-Salvador-factors-that-predict-dysfunctional-grief-due-to-a-COVID-19-death-among-Salvadoran-adults.pdf

Lozano, B. (2023, 7 de junio). *ISSS Te Escucha ha brindado más de 700 atenciones telefónicas de salud mental*. Diario El Salvador [Periódico digital]. <https://diarioelsalvador.com/iss-s-te-escucha-ha-brindado-mas-de-700-atenciones-telefonicas-de-salud-mental/370215/>

Magaña Salazar, M. Y., Méndez de Robles, S. J., y Martínez Díaz, S. (2023). Estrés laboral y salud mental del personal de primera línea en la atención de la COVID-19. *Alerta*, 6(1), 25-33. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2023/02/1413607/estreslaboral.pdf>

Malvido, A. (2023, 23 de febrero). *Consecuencias del estrés laboral*. Cursos Femxa [Blog]. <https://www.cursosfemxa.es/blog/estres-laboral>

Mendieta Izquierdo, G. (2015). Informantes y muestreo en investigación cualitativa. *Investigaciones Andina*, 17(30), 1148-1150. <https://www.redalyc.org/pdf/2390/239035878001.pdf>

Mero Quijije, E. M., Salas Tomalá, Y. G., Acuña Cedeño, L. M., y Bernal Gutiérrez, G. V. (2021). Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-

19. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 5(2), 368-377. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8075378>
- Molina Quiroz, C. A. (2020). Covid-19 efectos de una pandemia en mercados laborales del mundo. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 6(4), 827-839. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8638155.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012, 5 de julio). Por qué importa el estrés en el trabajo [Sitio web]. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_184830/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). COVID – 19 y el Mundo del Trabajo: Punto de partida, respuesta y desafíos en El Salvador [informe]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_755521.pdf
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2023, 21 de febrero). Estrés [Sitio web]. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Ortiz, L. (2020, mayo 27). *Estrés laboral en tiempos de pandemia*. UNA Comunica [Sitio web]. <https://www.unacomunica.una.ac.cr/index.php/mayo-2020/2970-estres-laboral-en-tiempos-de-pandemia>
- Parra Cuartas, S., y Otálvaro Muñoz, A. F. (2018). El bienestar psicológico y la productividad en el ámbito laboral. *Revista electrónica PSYCONEX*, 10(16), 1-15. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/334751/20790553>
- Peiró Silla, J. M. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Revista Investigación Administrativa*, 30(88), 31-40. <https://biblat.unam.mx/hevila/InvestigacionAdministrativa/2001/vol30/no88/3.pdf>
- Peña Ponce, D. K., Toala Pincay, M. Y., y Toala Pincay, B. A. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *Revista*

Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento, 6(1), 29-40.
<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1625>

Portela, M. A., y Machado, A. I. (2022). Consecuencias psicológicas del aislamiento social y su vinculación con el funcionamiento psicológico positivo. *Actualidades en Psicología*, 36(132), 72-87.
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/ap/v36n132/2215-3535-ap-36-132-72.pdf>

Quecedo , R., y Castaño , C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*(14), 5-39.
<https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>

Rafael Urdiales, R., y Sánchez Álvarez, N. (2021). Sintomatología depresiva e ideación suicida como consecuencia de la pandemia de COVID-19. *Escritos de Psicología*, 14(2), 134-144. <https://scielo.isciii.es/pdf/ep/v14n2/1989-3809-ep-14-02-00134.pdf>

Ramírez Velásquez, J. C., Quinde Quizhpi, L. E., Alarcón Vélez, R. A., y Vega Abad, C. R. (2021). Teletrabajo en tiempos de pandemia: Un reto laboral en la educación superior. *Revista Scientific*, 6(20), 130-151.
https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/617/1280

Ramos Narváez, A. D., Coral Bolaños, J. A., Villota López, K. L., Cabrera Gómez, C. C., Herrera Santacruz, J. P., e Ivera Porras, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Revista Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2), 237-250.
<https://www.redalyc.org/journal/559/55969799016/55969799016.pdf>

Requena Cornejo, R. A., Pasache Moreno, J. M., y Mercado Yupanqui, L. A. (2021). El clima laboral en tiempo de pandemia por la Covid-19. *Journal of Business and entrepreneurial studies*.
<https://journalbusinesses.com/index.php/revista/article/download/245/574/>

- Rivera, G., y Merlos, K. (2022, 29 de enero). *El Salvador, ¿un país modelo en el manejo de la pandemia?* Voz Pública [Sitio web]. <https://vozpublica.net/2022/01/29/el-salvador-un-pais-modelo-en-el-manejo-de-la-pandemia/>
- Romano Carboneras, J. (2023). Un análisis de la evolución del teletrabajo desde una perspectiva española y europea [Trabajo de grado]. *Universidad de Valladolid* 1-32. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/61103/TFG-N.%202162.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero, M., y Álvarez, A. (2022). *Efectos de la pandemia en El Salvador, retos y oportunidades para el desarrollo económico y social*. Friedrich Eberto Stiftung [Informe]. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/19390.pdf>
- Ruiz, A. (2023, 14 de abril). *Bienestar psicológico: ¿Qué es y cómo conseguirlo?* Instituto Europeo de Psicología Positiva [Sitio web]. https://www.iepp.es/bienestarpsicologico/#Que_es_el_bienestar_psicologico
- Sánchez Aragonés, N. (2016). *Estrés en el trabajo*. Secretaría Técnica Consejo de Salud Ocupacional [Guía]. https://www.cso.go.cr/temas_de_interes/psicosociales/Estres%20laboral%20un%20reto%20colectivo.pdf
- Sánchez, J. M. (2010). Estrés laboral. *Hidrogénesis*, 8(2), 55-63. <https://www.binasss.sa.cr/opacms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Sierra, J., Rodríguez, E., Vargas, L., y Fuentes, G. (2023). Efectos del estrés laboral postpandemia en trabajadores de una empresa del sector comercial en la ciudad de Bogotá. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 10(19), 145-155. <http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/ingenieria/article/view/884/637>

Universidad Autónoma de México (UNAM). (2023, 30 de abril). *México: alarmantes cifras de estrés laboral*. UNAM Global [Revista digital]. https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmantes-cifras-de-estres-laboral/

Vidal Lacosta, V. (2019). *El estrés laboral: Análisis y prevención* [Libro digital]. Prensas de la Universidad de Zaragoza. <https://elibro.net/es/ereader/ueesbiblio/113362>

Willis Tower Watson (WTW). (2023, 17 de mayo). *Bienestar emocional en América Latina*. WTW [Sitio web]. <https://www.wtwco.com/es-sv/insights/2023/05/bienestar-emocional-en-america-latina>

ANEXOS

Anexo 1.

Recuadro bibliográfico de fuentes primarias.

Cuadro bibliográfico						
Fuentes primarias						
Nº	Autor y año	Titulo	Tipo de material	Área disciplinaria	Dimensión teórica de interés	Aporte al tema
1	ABN Centro de Negocios. (2022).	El entorno de trabajo y su relación con la productividad.	Sitio web. Centro de negocios en Zaragoza. https://centrodenegocioszaragoza.es/entorno-de-trabajo-productividad/	Negocios	Entorno laboral y productividad.	Impacto del entorno laboral saludable para el buen rendimiento laboral.

2	Acero Montoya, M. A. (2020).	Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento.	Trabajo de grado. Fundación Universidad de América. https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8061/1/237553-2020-III-GTH.pdf	Psicología laboral	Afectaciones del estrés laboral en el rendimiento del trabajador.	Efectos generales del estrés laboral.
3	Albano, J. (2021, 27 de julio).	Cuáles son los principales desafíos para las empresas en la postpandemia	Revista digital. Forbes Argentina. https://www.forbesargentina.com/lderazgo/cuales-son-principales-desafios-empresas-pospandemia-n6908	Finanzas y negocios	Desafíos organizacionales postpandemia.	La pandemia dejó cuantiosas pérdidas, después de la crisis del Covid-19.
4	Arévalo, K. (2023, 15 de marzo).	El Salvador: 7 de cada 10 empleados de la salud sufrieron alteraciones mentales durante la pandemia.	Prensa digital Voz de América. https://www.vozdeamerica.com/a/el-salvador-siete-de-cada-diez-empleados-de-la-salud-sufrieron-alteraciones-mentales-durante-la-pandemia-/7006475.html	Comunicaciones	Estadísticas de personal médico afectado por alteraciones de salud mental a causa de la pandemia.	El personal médico presentó un nivel intermedio de estrés.

5	Azuara, O., Bosch, M., Mondragón, M., y Torres, E. (2022, 8 de febrero).	Hacia un nuevo mercado laboral en la post-pandemia	Blog. Factor Trabajo. https://blogs.iadb.org/trabajo/es/hacia-un-nuevo-mercado-laboral-en-la-post-pandemia/	Laboral	Modelo híbrido de trabajo	En México, Chile y Uruguay los empleados pudieron acoplarse a la modalidad de trabajo remoto.
6	Báez, J. R. (2021, 1 de mayo).	Los retos de ser trabajador en medio de una pandemia que no para.	Prensa digital Agencia Anadolu. https://www.aa.com.tr/es/an%C3%A1lisis/los-retos-de-ser-trabajador-en-medio-de-una-pandemia-que-no-para-/2226729	Economía	Impacto de la pandemia en el ambiente laboral y la respuesta de las organizaciones.	Desigualdad en Latinoamérica en materia laboral evidenciada por los cambios organizacionales por el Covid-19.
7	Becerra Sarmiento, M. F. (2022).	El teletrabajo como tendencia de contratación post pandemia, ventajas y desventajas.	Revista científica Digital Publisher CEIT, 7(5), 155-164. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1393	Psicología laboral	Beneficios y desventajas del teletrabajo.	El mundo esta globalizado con tecnología que permite el trabajo.

8	Bellido Medina, R. S., Gamarra Castellanos, M. E., Aguilar González, J. L., Pastor Xespe, K. H., y Morales Palao, B. (2021).	Efectos del Covid-19 en el estrés laboral.	Artículo de revista científica Universidad, Ciencia y Tecnología, 25(109), 124-130. https://www.researchgate.net/publication/352154278_Efectos_de_la_Covid-19_en_el_estres_laboral	Psicología laboral	Variables sociolaborales incidentes en el estrés.	Los cambios por la pandemia en el sector laboral se perciben directamente en las condiciones de trabajo.
9	Buitrago Orjuela, L. Á., Barrera Verdugo, M. A., Plazas Serrano, L. Y., y Chaparro Penagos, C. (2021).	Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención.	Revista científica Revista de Investigación en Salud, 8(2), 131-146. http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Barrera-Luisa.pdf	Psicología laboral	Factores causales del estrés laboral.	Existen factores internos y extralaborales que predisponen el estrés laboral.

10	Cardoso Jiménez, D., Garduño Espinoza, Y. K., y Pérez Chávez, M. A. (2020).	Bienestar psicológico y su influencia en el rendimiento académico en estudiantes de administración.	Revista científica Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional, 8(2), 1-11. https://www.eumed.net/rev/rilco/08/bienestar-psicologico.pdf	Psicología Positiva	Generalidades del bienestar psicológico.	Los sujetos estables a nivel psicológico mantienen buenas potencialidades reflejadas en su convivencia, trabajo y vida en general.
11	Carranza, M., López, M., Molina, J., y Alegría, F. (2021, 2 de septiembre).	El impacto del covid-19 en las condiciones laborales de la población salvadoreña.	Artículo digital Noticias UCA. https://noticias.uca.edu.sv/articulos/el-impacto-del-covid-19-en-las-condiciones-laborales-de-la-poblacion-salvadorena	Sociología	Dinámicas económicas y sociales generadas por la pandemia de Covid-19 en El Salvador.	Las mujeres fueron más afectadas que los hombres por la pandemia en materia sociolaboral.
12	Cea, M., y Martínez, V. (2024, 19 de enero).	Ministro de Salud confirma 20 ingresos de covid-19 en el hospital El Salvador.	Prensa digital La Prensa Gráfica. https://www.laprensagrafica.com/el-salvador/Ministro-de-Salud-confirma-20-ingresos-de-covid-19-	Comunicaciones	Datos actuales sobre el Covid-19	El Covid-19 continúa existiendo en la sociedad salvadoreña en

			en-el-hospital-El-Salvador-20240119-0068.html			menor grado de contagios.
13	Consejo General de la Psicología de España. (2024, 22 de febrero).	Consecuencias de los riesgos psicológicos y sociales en el trabajo sobre la salud mental.	Revista digital INFOCOP. Consejo General de la Psicología de España. https://www.infocop.es/consecuencias-de-los-riesgos-psicologicos-y-sociales-en-el-trabajo-sobre-la-salud-mental-2/	Psicología	Riesgos psicosociales sobre la salud mental en el entorno laboral.	Los colaboradores se sienten expuestos a riesgos para su salud mental en el lugar de trabajo, sobre todo a causa del estrés.
14	Corona Lisboa, J. L. (2015).	Uso e importancia de las monografías.	Revista científica Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas, 34(1), 64-68. https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubinvbio/cib-2015/cib151g.pdf	Metodología de investigación	Importancia y generalidades de las monografías.	La monografía es una investigación de tipo documental.

15	Cortés Díaz, G., Henao Godoy, N., y Osorio Linero, V. (2020).	Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador	Trabajo de grado. Pontificia Universidad Javeriana. https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/52814/Gabriela%20Corte%CC%81s%2C%20Nicolas%20Henao%2C%20Valentina%20Osorio%2C%20Diciembre%202020%20%281%29.pdf	Psicología laboral	Interacción familiar y laboral por el desarrollo de trabajo remoto en pandemia.	El trabajo remoto requiere mayor dedicación y se pueden encontrar distractores dentro del hogar.
16	Cruz Ausejo, L., y Rosales Rimache, J. (2022).	Complicaciones asociadas al trabajo remoto durante la pandemia covid-19: una revisión rápida.	Artículo científico de revisión Revista de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Ricardo Palma, 22(4), 857-864. http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v22n4/2308-0531-rfmh-22-04-857.pdf	Medicina	Impacto y efectos del trabajo remoto en tiempos de pandemia.	Existió un desajuste psicológico por la pandemia e inadecuada organización del tiempo entre el trabajo y familia.
17	Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. d. C., Agüero Corzo, L., y Vargas	Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de	Artículo de revista científica Revista Universidad y Sociedad, 14(2), 402-409. http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/218-3620-rus-14-02-402.pdf	Psicología laboral	Relación entre productividad y teletrabajo.	Definición de productividad laboral.

	Murillo, A. R. (2022).	emergencia nacional.				
18	de la Espriella, R., y Gómez Restrepo, C. (2020).	Teoría fundamentada.	Revista científica Revista Colombiana de Psiquiatria, 49(2), 127-133. http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v49n2/0034-7450-rcp-49-02-127.pdf	Metodología de la investigación	Teoría fundamentada como método de investigación cualitativa.	Muestreo teórico.
19	Delcid, M. (2020, 9 de julio).	Personal médico de El Salvador pide cuarentena nacional de 15 días ante aumento de casos de coronavirus.	Noticias CNN en español https://cnnespanol.cnn.com/2020/07/09/personal-medico-de-el-salvador-pide-cuarentena-nacional-de-15-dias-ante-aumento-de-casos-de-coronavirus/	Comunicaciones	Personal médico afectado por el alza de fallecimiento de pacientes por Covid-19.	Médicos a través de manifestaciones solicitan nuevas cuarentenas al observar la crisis sanitaria.
20	Dizik, A. (2017, 13 de marzo).	El riesgo de trabajar desde la casa: cómo manejar interrupciones como la del	Noticias BBC news. https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-39258888	Comunicaciones	El trabajo desde casa y cómo lidiar con interrupciones.	El teletrabajo fue de beneficio para unos colaboradores, pero en contraparte, trajo

		profesor Robert Kelly que dio la vuelta al mundo.				desventajas para otros.
21	Edenred. (2022, febrero 21).	Estrés Laboral: Causas, Síntomas y Prevención.	Sitio web. https://www.edenred.es/blog/estres-laboral-causas-sintomas-prevencion/	Bienestar laboral	Generalidades sobre el estrés laboral.	Definición de estrés laboral.
22	Escobar, A., e Iraheta, G. (2021, 26 de mayo).	El Salvador solo tiene 66 psicólogos en el sistema público de salud.	Noticias Comunica. https://comunica.edu.sv/2021/05/26/el-salvador-solo-tiene-66-psicologos-y-psiquiatras-en-el-sistema-publico-de-salud/	Comunicaciones	Situación de los servicios en salud mental en la red de salud pública.	El panorama de los servicios de salud mental no es favorable por la escasez de profesionales.
23	Espinoza Calle, C. A., Mesa Cano, I. C., Ramírez Coronel, A. A., y Martínez	Estrés laboral durante la emergencia sanitaria por covid-19 en los profesionales de enfermería y medicina:	Artículo de revista científica Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias e Investigación, 5(40), 382-395.	Psicología laboral	Estrés laboral en el rubro de atención en salud.	Prevalencia del estrés laboral en las organizaciones del rubro de salud.

	Suárez, P. C. (2021).	revisión sistemática.	https://journalprosciences.com/index.php/ps/article/download/507/560/1412			
24	Esquivel Quintana, X. B. (2012).	Monografía especializada: Recomendaciones para prevenir el estrés psicológico laboral provocado por una relación estresante con el jefe inmediato en el ambiente de trabajo.	Trabajo de Grado. Universidad Dr. José Matías Delgado. https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TESIS/03/PSI/0001594-ADTESER.pdf	Psicología laboral	Estrés laboral por relaciones con superiores y el ambiente de trabajo.	El estrés no solo surge por situaciones personales, sino por la interacción con factores dentro de la empresa.
25	European Employment Services (EURES). (2017, 9 de noviembre).	Cómo podría afectar la pandemia al mundo del trabajo en 2021.	Artículo digital EURES. https://eures.europa.eu/how-pandemic-might-affect-world-work-2021-2021-04-08_es	Comunicaciones	Cambios en los estilos de vida y el trabajo por la pandemia.	Las rutinas personales y laborales en el teletrabajo influyen en el desempeño laboral.

26	Flores Carretero, E. (2023, 9 de agosto).	5 claves para combatir el estrés laboral por la pandemia.	Blog. Instituto Europeo de Inteligencias Eficientes (IEIE). https://www.ieie.eu/el-estres-laboral-por-la-pandemia/#%C2%BFComo la pandemia afecta el bienestar emocional de los trabajadores	Inteligencia emocional	Estrategias para el buen rendimiento laboral y bienestar mental.	Consecuencias del estrés laboral causado por la pandemia y su afrontamiento.
27	Gallup workplace consulting & global research. (2023).	Estado del lugar de trabajo mundial: Informe 2023.	Informe digital. Gallup. https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx	Laboral	Informe anual sobre empleados a nivel global y el incremento del estrés.	Realidad del trabajo a nivel mundial.
28	Galván, P. (2023, 11 de octubre).	Estrés se mantiene en niveles máximos a nivel global.	Periódico Digital. RRHH Digital. https://www.rrhhdigital.mx/secciones/actualidad/2625/Estres-se-	Recursos Humanos	Tendencia de estrés laboral elevado rompiendo récord.	Estadísticas del incremento del estrés a nivel mundial.

			<u>mantiene-en-niveles-maximos-a-nivel-global</u>			
29	García Cardona, S. E. (2009).	El efecto del estrés en las relaciones interpersonales	Tesis de Licenciatura. Universidad de San Carlos de Guatemala. http://www.repositorio.usac.edu.gt/9866/1/T13%20%282501%29.pdf	Psicología laboral	Consecuencias del estrés.	Una persona con estrés se torna hostil, lo cual repercute en su convivencia con los demás.
30	Hernández, G. (2023, 24 de mayo).	Salud mental en el trabajo: Los estragos de un choque de pandemias.	Periódico digital. El Economista. https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Salud-mental-en-el-trabajo-Los-estragos-de-un-choque-de-pandemias-20230523-0052.html	Capital humano	Secuelas de la pandemia sobre la salud mental del colaborador.	Carencias a nivel organizacional en la prevención en salud mental.
31	Hernández, G. (2023, 16 de agosto).	Herencias de la pandemia: El 46% de las personas quedó	Periódico digital. El Economista. https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Herencias-de-la-pandemia-El-46-de-las-personas-	Capital humano	Cambios del panorama de laboral posterior a la pandemia por Covid-19.	Los trabajadores luego de la pandemia vieron en aumento la

		con más carga de trabajo.	quedo-con-mas-carga-de-trabajo-20230815-0097.html			sobrecarga laboral.
32	Hernández Martín, S. (2018).	Los factores laborales y el estado de salud del trabajador en los trastornos suicidas.	Trabajo de Grado. Universidad de las Palmas de Gran Canaria. https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/77738/2/TFG%20Maria_Saray_Hernandez_Martin.pdf	Psicología laboral	Riesgos psicosociales y afectaciones en la salud mental.	El síndrome de agotamiento personal o burnout como enfermedad relacionada al trabajo.
33	Hojo Delgado, M. Á. d. (1997).	Estrés Laboral.	Documento de divulgación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf	Salud y seguridad ocupacional	Generalidades del estrés laboral.	Concepto de estrés.
34	Instituto Nacional de Salud Pública de	Los riesgos del estrés laboral para la salud. Instituto	Sitio web del Gobierno de México. https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html	Ciencias de la salud	Ambiente laboral y sobrecarga de trabajo como	Efectos somáticos y fisiológicos del

	México. (2020, 26 de agosto).	Nacional de Salud Pública.			factores que predisponen el estrés laboral.	estrés en las personas.
35	Lobos Rivera, M. E., Flores Monterrosa, A. N., Tejada Rodríguez, J. C., Chacón Andrade, E. R., Caycho Rodríguez, T., A. Lee, S., D. Valencia, P., Carbajal León, C., W. Vilca, L., Reyes Bossio, M., y Gallegos, M. (2023).	Pandemic grief in El Salvador: factors that predict dysfunctional grief due to a COVID-19 death among Salvadoran adults.	Artículo de revista científica. <i>Psicologia: Reflexão e Crítica</i> , 36(9), 1-11. https://www.researchgate.net/profile/Marlon-Lobos-Rivera/publication/369602096_Pandemic_grief_in_El_Salvador_factors_that_predict_dysfunctional_grief_due_to_a_COVID-19_death_among_Salvadoran_adults/links/64244d60315dfb4cceb86fe8/Pandemic-grief-in-El-Salvador-factors-that-predict-dysfunctional-grief-due-to-a-COVID-19-death-among-Salvadoran-adults.pdf	Psicología	Duelo pandémico.	Perdidas de familiares durante la pandemia y sus repercusiones en el colaborador.

36	Lozano, B. (2023, 7 de junio).	ISSS Te Escucha ha brindado más de 700 atenciones telefónicas de salud mental.	Periódico digital. Diario El Salvador. https://diarioelsalvador.com/issste-escucha-ha-brindado-mas-de-700-atenciones-telefonicas-de-salud-mental/370215/	Comunicaciones	Implementación de la telemedicina en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS).	ISSS te escucha para la atención telefónica psicológica y psiquiátrica en salud mental.
37	Magaña Salazar, M. Y., Méndez de Robles, S. J., y Martínez Díaz, S. (2023).	Estrés laboral y salud mental del personal de primera línea en la atención de la COVID-19.	Artículo de revista científica Alerta, 6(1), 25-33. https://docs.bvsalud.org/biblioref/2023/02/1413607/estreslaboral.pdf	Ciencias de la salud	Incremento de los niveles de estrés laboral en el personal de salud y sus repercusiones en la salud mental.	El personal médico fue de los más perjudicados por el Covid-19.
38	Malvido, A. (2023, 23 de febrero).	Consecuencias del estrés laboral.	Blog. Cursos Femxa. https://www.cursosfemxa.es/blog/estres-laboral	Formación	Factores que agravan las consecuencias del estrés laboral.	Efectos del estrés laboral a nivel social.

39	Mendieta Izquierdo, G. (2015).	Informantes y muestreo en investigación cualitativa.	Revista científica Investigaciones Andina, 17(30), 1148-1150. https://www.redalyc.org/pdf/2390/239035878001.pdf	Metodología de la investigación	Tipos de muestreo en investigación cualitativa	Fases del muestreo teórico.
40	Mero Quijije, E. M., Salas Tomalá, Y. G., Acuña Cedeño, L. M., y Bernal Gutiérrez, G. V. (2021).	Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19.	Artículo de revista científica Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento, 5(2), 368-377. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8075378	Ciencias de la salud	Ambiente de trabajo en las instituciones y profesionales de salud en pandemia.	Realidad del personal sanitario en España durante la pandemia.
41	Molina Quiroz, C. A. (2020).	Covid-19 efectos de una pandemia en mercados laborales del mundo.	Artículo de revista científica Revista Científica Dominio de las Ciencias, 6(4), 827-839. https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/8638155.pdf	Ciencias de la salud	Situación del mercado laboral a nivel global en tiempo de Covid-19.	Cifras de pérdidas económicas durante pandemia.

42	Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012, 5 de julio).	Por qué importa el estrés en el trabajo	Sitio web. OIT. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_184830/lang-es/index.htm	Laboral	Incremento de problemáticas de salud mental relacionadas al trabajo.	Alza de los padecimientos de salud mental relacionados con el estrés.
43	Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020).	COVID – 19 y el Mundo del Trabajo: Punto de partida, respuesta y desafíos en El Salvador.	Informe. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_755521.pdf	Economía	Contexto laboral y económico en El Salvador.	Cifras de desempleo en El Salvador.
44	Organización Mundial de la Salud (OMS). (2023, 21 de febrero).	Estrés.	Sitio web. OMS. https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress	Medicina	El estrés y sus descripciones generales.	Concepto de estrés.

45	Ortiz, L. (2020, mayo 27).	Estrés laboral en tiempos de pandemia.	Sitio web. UNA Comunica. https://www.unacomunica.una.ac.cr/index.php/mayo-2020/2970-estres-laboral-en-tiempos-de-pandemia	Informativo	Realidad del estrés en los trabajadores durante el impacto de la pandemia.	El uso de la tecnología y su relación con el estrés.
46	Peiró Silla, J. M. (2001).	El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva.	Revista científica. Revista Investigación Administrativa, 30(88), 31-40. https://biblat.unam.mx/hevila/InvestigacionAdministrativa/2001/vol30/no88/3.pdf	Psicología social	Supuestos sobre el estrés y la experiencia en las personas que lo padecen.	Causas del estrés (modelo clásico).
47	Portela, M. A., y Machado, A. I. (2022).	Consecuencias psicológicas del aislamiento social y su vinculación con el funcionamiento psicológico positivo.	Artículo de revista científica. Actualidades en Psicología, 36(132), 72-87. https://www.scielo.sa.cr/pdf/ap/v36n132/2215-3535-ap-36-132-72.pdf	Psicología	Efectos perjudiciales del estrés para el bienestar psicológico.	El aislamiento social durante la cuarentena.

48	Quecedo , R., y Castaño , C. (2002).	Introducción a la metodología de investigación cualitativa.	Revista científica. Revista de Psicodidáctica(14), 5- 39. https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf	Metodología de la investigación	Investigación cualitativa.	Qué es el enfoque cualitativo.
49	Ramírez Velásquez, J. C., Quinde Quizhpi, L. E., Alarcón Vélez, R. A., y Vega Abad, C. R. (2021).	Teletrabajo en tiempos de pandemia: Un reto laboral en la educación superior.	Revista científica. Revista Scientific, 6(20), 130-151. https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/617/1280	Psicología laboral	Implementación del teletrabajo y la adaptación para colaboradores de una institución de nivel superior.	El teletrabajo y su aplicación en organizaciones de América Latina.
50	Ramos Narváez, A. D., Coral Bolaños, J. A., Villota López, K. L., Cabrera Gómez, C.	Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y	Artículo de revista científica. Revista Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 39(2), 237-250. https://www.redalyc.org/journal/559/55969799016/55969799016.pdf	Psicología laboral	El bienestar psicológico asociado a la satisfacción laboral.	Factores relacionados al bienestar psicológico.

	C., Herrera Santacruz, J. P., e Ivera Porras, D. (2020).	satisfacción laboral.				
51	Rivera, G., y Merlos, K. (2022, 29 de enero).	El Salvador, ¿un país modelo en el manejo de la pandemia?	Sitio web. Voz Pública. https://vozpublica.net/2022/01/29/el-salvador-un-pais-modelo-en-el-manejo-de-la-pandemia/	Educación y salud	Contextualización de la realidad salvadoreña en torno a la situación de la pandemia.	Manejo de la pandemia en El Salvador.
52	Romero, M., y Álvarez, A. (2022).	Efectos de la pandemia en El Salvador, retos y oportunidades para el desarrollo económico y social.	Informe. Friedrich Eberto Stiftung. https://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/19390.pdf	Economía y finanzas	Los retos y oportunidades que conllevó la pandemia para El Salvador.	Medidas y regulaciones aplicadas en El Salvador a raíz de la pandemia.

53	Sánchez Aragonés, N. (2016).	Estrés en el trabajo.	Guía. Secretaría Técnica Consejo de Salud Ocupacional. https://www.cso.go.cr/temas_de_interes/psicosociales/Estres%20laboral%20un%20reto%20colectivo.pdf	Salud y seguridad ocupacional	Explicaciones generales del estrés laboral y sus elementos.	Factores de riesgo psicosociales intralaborales.
54	Sánchez, J. M. (2010).	Estrés laboral.	Revista científica. <i>Hidrogénesis</i>, 8(2), 55-63. https://www.binasss.sa.cr/opacms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf	Gestión administrativa y capital humano.	El estrés y sus implicaciones psicosociales y físicas para el colaborador afectado.	Aportes de Hans Selye.
55	Sierra, J., Rodríguez, E., Vargas, L., y Fuentes, G. (2023).	Efectos del estrés laboral postpandemia en trabajadores de una empresa del sector comercial en la ciudad de Bogotá.	Artículo de revista científica. Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información, 10(19), 145-155. http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/ingenieria/article/view/884/637	Seguridad y salud en el trabajo.	Efectos de los cambios en la dinámica organizacional por el Covid-19 sobre la población trabajadora.	Medidas que afectaron el esquema normal de trabajo.

56	Universidad Autónoma de México (UNAM). (2023, 30 de abril).	México: alarmantes cifras de estrés laboral.	Revista digital. UNAM Global. https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmanentes-cifras-de-estres-laboral/	Comunicaciones	El síndrome de burnout y estrategias de prevención.	Cifras de la fatiga laboral en trabajadores de México.
57	Willis Tower Watson (WTW). (2023, 17 de mayo).	Bienestar emocional en América Latina.	Sitio web. WTW. https://www.wtwco.com/es-sv/insights/2023/05/bienestar-emocional-en-america-latina	Multinacional de seguros.	La salud mental y bienestar emocional dentro del entorno laboral en Latinoamérica.	Principales problemas asociados al bienestar emocional.

Anexo 2.

Recuadro bibliográfico fuentes secundarias.

Cuadro bibliográfico						
Fuentes secundarias						
Nº	Autor y año	Titulo	Tipo de material	Área disciplinaria	Dimensión teórica de interés	Aporte al tema
1	Félix Verduzco, R. O., García Hernández, C., y Mercado Ibarra, S. M. (2018).	El estrés en el entorno laboral.	Revista científica. Revista Cultura Científica y Tecnológica, 15(68), 31-64. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7188504.pdf	Psicología laboral	Los diferentes estresores dentro del ámbito laboral.	Esfuerzos de la Unión Europea en relación al estrés laboral.

2	Parra Cuartas, S., y Otálvaro Muñoz, A. F. (2018).	El bienestar psicológico y la productividad en el ámbito laboral.	Revista científica. Revista electrónica PSYCONEX, 10(16), 1-15. https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/334751/20790553	Psicología laboral	Niveles de bienestar psicológico en los colaboradores dentro de una organización y su relación con la productividad.	El bienestar psicológico contribuye en el rendimiento y productividad laboral.
3	Peña Ponce, D. K., Toala Pincay, M. Y., y Toala Pincay, B. A. (2022).	Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida.	Revista científica. Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento, 6(1), 29-40. https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1625	Psicología laboral	Sobrecarga laboral en las empresas y su impacto en la calidad de vida del trabajador.	Concepto de sobrecarga laboral y sus efectos.
4	Rafael Urdiales, R., y Sánchez	Sintomatología depresiva e ideación suicida como	Artículo de revista científica. Escritos de Psicología, 14(2), 134-144.	Psicología	Desajustes en la salud mental a raíz de la pandemia y su	Principales afectaciones en salud mental

	Álvarez, N. (2021).	consecuencia de la pandemia de COVID-19.	https://scielo.isciii.es/pdf/ep/v14n2/1989-3809-ep-14-02-00134.pdf		relación con la depresión y el suicidio.	asociadas a la pandemia.
5	Requena Cornejo, R. A., Pasache Moreno, J. M., y Mercado Yupanqui, L. A. (2021).	El clima laboral en tiempo de pandemia por la Covid-19.	Artículo de revista científica. Journal of Business and entrepreneurial studies. https://journalbusinesses.com/index.php/revista/article/download/245/574/	Psicología laboral	Alteraciones en el clima organizacional por causa del Covid-19.	Condiciones de trabajo y afectaciones laborales por la pandemia.
6	Romano Carboneras, J. (2023).	Un análisis de la evolución del teletrabajo desde una perspectiva española y europea.	Trabajo de Grado. Universidad de Valladolid, 1-32. https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/61103/TFG-N.%202162.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Administración	El teletrabajo en las empresas.	Concepto de teletrabajo.
7	Ruiz, A. (2023, 14 de abril).	Bienestar psicológico: ¿Qué es y cómo conseguirlo?	Sitio web. Instituto Europeo de Psicología Positiva. https://www.iepp.es/bienestar-	Psicología positiva	Bienestar psicológico.	Concepto del bienestar psicológico.

			psicologico/#Que es el bienestar psicologico			
8	Vidal Lacosta, V. (2019).	El estrés laboral: Análisis y prevención.	Libro digital. Prensas de la Universidad de Zaragoza. https://elibro.net/es/ereader/ueesbi/113362	Psicología laboral	Evolución del término estrés.	Antecedentes históricos sobre el estrés.