



Estrés Laboral en el área de la Salud.

Presentado por

Leidy Marcela Plazas Beltrán
Cyndi Vanesa Jiménez
Cindy Vivihana Romero Díaz

Tutor
Paola Andrea Serna

Fundación Universitaria Área Andina
Tecnología en Gestión del Talento Humano
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN - 202360-6A – 501

Octubre 2023

Introducción

El estrés laboral es un problema significativo en el área de la salud en Colombia, y puede tener un impacto negativo en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en la calidad de atención que se brinda a los pacientes, el estrés laboral se define como la respuesta fisiológica y psicológica del cuerpo a las demandas laborales que exceden la capacidad del individuo para manejarlas.

En el área de la salud, los trabajadores pueden experimentar altos niveles de estrés debido a la naturaleza exigente y emocionalmente agotadora de su trabajo, el objetivo de este trabajo es analizar el impacto del estrés laboral en el área de la salud en Colombia, y explorar las medidas que pueden tomar las empresas para reducir el estrés laboral y mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la salud, para lograr dicho objetivo, se investigó sobre un estudio que se realizó en hospitales de la ciudad de Cartagena, en el que se evaluó el nivel de estrés laboral de los trabajadores de la salud y se identificaron los factores que contribuyen al estrés laboral en este sector.

En este trabajo se presentará una revisión de la literatura sobre el estrés laboral en el área de la salud, se describirá la metodología utilizada en el estudio y se presentarán los resultados y el análisis de los datos. Además, se discutirán las implicaciones de los resultados para la salud y el bienestar de los trabajadores de la salud, así como para la calidad de atención que se brinda a los pacientes. Finalmente, se propondrán medidas que las empresas pueden tomar para reducir el estrés laboral en el área de la salud y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Planteamiento de la problemática

El estrés laboral es una problemática significativa en el entorno laboral el cual afecta tanto a los empleados como a las empresas en general, el estrés laboral se ha convertido en una preocupación crítica en el entorno laboral actual ya que se ha caracterizado por la respuesta emocional, mental y física negativa a cada una de las demandas o cargas laborales, que a menudo superan la capacidad de afrontamiento de un individuo. Este problema se manifiesta de diversas maneras, donde se incluyen síntomas físicos, emocionales y cognitivos, como fatiga, ansiedad, irritabilidad y dificultades para concentrarse.

El estrés laboral es una preocupación creciente en el entorno laboral de Colombia, afectando la salud mental y física de los trabajadores. Según el informe "State of the Global Workplace 2023" publicado por Gallup Group, se observa un aumento en la incidencia de estrés laboral en el país. A continuación, se presentan las cifras clave:

- **Aumento del Estrés Laboral:** en mayo de 2023, el 48% de los aproximadamente 22.5 millones de personas empleadas en Colombia informaron sentir estrés laboral. Esto representa un aumento de dos puntos porcentuales en comparación con el año anterior (2022).
- **Posición en la Región:** Colombia se ubica en la novena posición entre los 10 primeros países de América Latina y el Caribe con mayor incidencia de estrés laboral. El país supera el promedio regional, que se sitúa en un 41%.

- Líderes en Estrés Laboral: Ecuador ocupa el primer lugar en la región con un 57% de sus trabajadores experimentando estrés laboral, seguido de El Salvador (55%) y Perú (54%).
- Diferencias de Género: el estudio revela una disparidad de género en la experiencia de estrés laboral. El 51% de las mujeres reporta estrés laboral, en comparación con el 34% de los hombres.
- Impacto de la Edad: la edad también juega un papel importante en la prevalencia del estrés laboral. El 43% de las personas mayores de 40 años presenta la mayor cantidad de síntomas de estrés.

En resumen, el estrés laboral es una preocupación significativa en Colombia, con un aumento en su incidencia en comparación con el año anterior. Esto puede tener un impacto negativo en la salud y el bienestar de los trabajadores, lo que destaca la importancia de abordar este problema en el entorno laboral.

Según las investigaciones el estrés laboral puede manifestarse en diferentes sectores y ocupaciones. Sin embargo, existen sectores en los que tiende a evidenciarse de manera más pronunciada debido a las características particulares de los trabajos y de las cargas laborales que puedan presentarse en las organizaciones, entre estos el sector de la salud por tal motivo nos enfocaremos en la problemática de este sector.

Pregunta Problema

¿Cómo afecta el estrés laboral la salud física y mental de los colaboradores del sector salud?

Hipótesis

El estrés laboral afecta la salud física y mental de los colaboradores del sector salud

Justificación

El tema del "Estrés Laboral en el área de la Salud" es de suma importancia y relevancia en la actualidad, ya que aborda una problemática que afecta a un sector fundamental para el bienestar de la sociedad. La justificación de la utilidad, novedad e interés en este tema se puede desglosar de la siguiente manera:

Importancia Social y de Salud Pública

El personal de salud desempeña un papel crucial en el cuidado y mantenimiento de la salud de la población. El estrés laboral en este sector puede tener consecuencias directas en la calidad de la atención médica y, por lo tanto, en la salud general de la sociedad.

Impacto en la Calidad de la Atención

El estrés laboral puede afectar negativamente la calidad de la atención médica proporcionada. La fatiga, la falta de concentración y la disminución del rendimiento pueden conducir a errores médicos, lo que pone en riesgo la seguridad y el bienestar de los pacientes.

Escasez de Personal de Salud

El estrés crónico en el ámbito de la salud contribuye a la escasez de profesionales en este campo. La carga laboral excesiva y las condiciones estresantes pueden llevar a la insatisfacción laboral y a la renuncia de personal, exacerbando la ya existente falta de recursos humanos en la salud.

Aspectos Psicológicos y Emocionales

El personal de salud enfrenta situaciones emocionalmente intensas, como la pérdida de pacientes o la toma de decisiones difíciles. El estrés laboral en este contexto puede afectar la salud mental y emocional de los trabajadores, lo que a su vez puede influir en su desempeño profesional y calidad de vida.

Novedad y Complejidad del Tema

Aunque el estrés laboral es un fenómeno conocido, su análisis específico en el ámbito de la salud presenta desafíos únicos. Los profesionales de la salud trabajan en entornos dinámicos y demandantes, lo que requiere una comprensión más profunda de los factores que contribuyen al estrés en este sector específico.

Intervenciones y Mejora de Condiciones Laborales

Investigar el estrés laboral en el área de la salud permite identificar áreas de intervención. Desarrollar estrategias para mejorar las condiciones laborales, proporcionar apoyo psicológico y promover prácticas que mitiguen el estrés no solo beneficia a los trabajadores de la salud, sino que también mejora la atención médica para los pacientes.

Relevancia en un Contexto Global

El estrés laboral en el área de la salud es un problema global que afecta a profesionales en todo el mundo. Comprender las causas, consecuencias y posibles soluciones tiene implicaciones internacionales y puede contribuir a la creación de políticas y prácticas laborales más saludables a nivel global.

En resumen, el estudio del estrés laboral en el área de la salud es esencial debido a su impacto directo en la calidad de la atención médica, la salud pública y el bienestar de

los profesionales de la salud. Abordar esta problemática no solo beneficia a los trabajadores en este sector, sino que también tiene repercusiones positivas en la sociedad en su conjunto.

La investigación sobre el "Estrés Laboral en el área de la Salud" adquiere una relevancia incontestable al abordar una problemática que no solo impacta la calidad de la atención médica y la salud de la sociedad, sino que también se enfrenta a desafíos únicos y complejos. La carga emocional, la presión asistencial y las demandas laborales intensas caracterizan un entorno singular para los profesionales de la salud. La novedad de este enfoque radica en la necesidad de comprender específicamente las dinámicas que contribuyen al estrés en este contexto particular, considerando la escasez de personal, los aspectos psicológicos inherentes a la toma de decisiones médicas y las repercusiones a nivel global. Investigar este tema no solo permitirá identificar áreas de intervención para mejorar las condiciones laborales y la salud mental de los trabajadores, sino que también contribuirá a la formulación de políticas más efectivas y prácticas laborales sustentables, destacando su importancia en la configuración de un sistema de salud resiliente y eficiente.

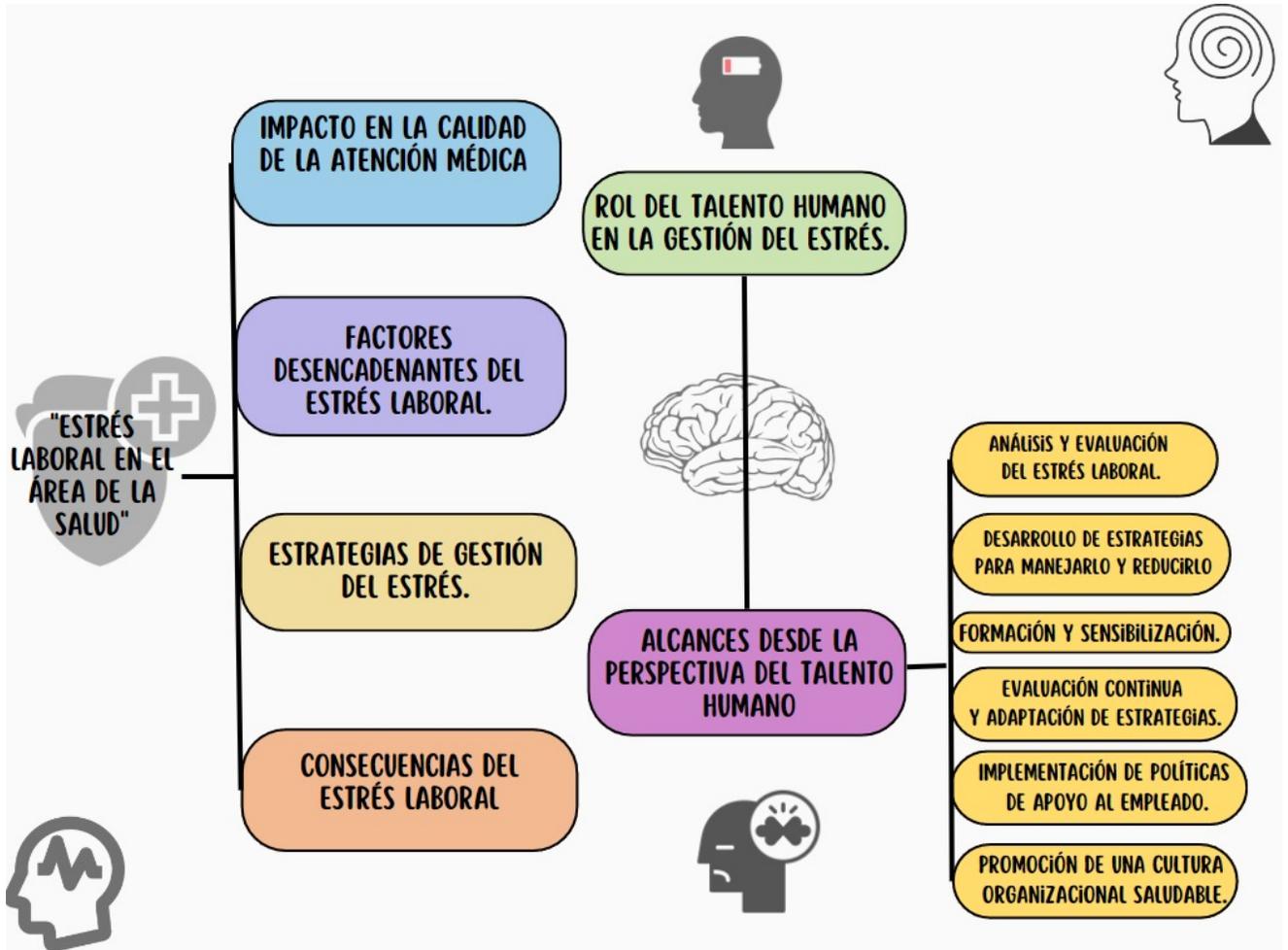
Desde del área de talento humano, el estudio de este fenómeno se torna aún más crucial, el personal de salud no solo enfrenta las presiones propias de la profesión, como la toma de decisiones rápidas y la carga de responsabilidades, sino que también experimenta tensiones adicionales derivadas de la actual coyuntura global. La capacidad del área de talento humano para gestionar eficazmente el estrés laboral se convierte en un factor determinante para la retención del talento y la productividad en el sector salud.

La novedad de esta investigación radica en su enfoque integral, abordando tanto los aspectos físicos como mentales del impacto del estrés laboral, mientras que numerosos

estudios se han centrado en los efectos psicológicos, pocos han explorado a fondo las consecuencias físicas del estrés en los trabajadores de la salud.

Comprender ambas dimensiones es esencial para diseñar estrategias de intervención efectivas. La utilidad práctica de esta investigación se refleja en la posibilidad de desarrollar programas específicos de gestión del estrés adaptados a las demandas únicas del sector salud. El área de talento humano puede utilizar los resultados para implementar políticas que promuevan un entorno de trabajo saludable, reduciendo así las tasas de agotamiento, ausentismo y, en última instancia, mejorando la calidad de la atención médica brindada.

Mapa Conceptual



Marco Teórico

Según la Organización Mundial de la Salud - OMS, el estrés laboral "es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. (s.f.).

El estrés laboral en el área de la salud puede tener un impacto significativo en la calidad de la atención médica. Los profesionales de la salud, como médicos, enfermeras, técnicos y personal de apoyo a menudo experimentan niveles elevados de estrés debido a diversas razones:

Carga de trabajo: el sistema de salud puede estar sobrecargado, lo que resulta en largas horas de trabajo, turnos irregulares y una gran cantidad de responsabilidades. Esto puede llevar a la fatiga y al agotamiento, lo que afecta la capacidad de los profesionales para tomar decisiones precisas y estar alerta.

Presión y responsabilidad: los profesionales de la salud a menudo lidian con situaciones que involucran vidas humanas. Esta presión constante para tomar decisiones críticas puede aumentar los niveles de estrés y ansiedad.

Interacciones emocionales: el contacto directo con pacientes en situaciones de dolor, enfermedad y pérdida puede ser emocionalmente agotador, lo que contribuye al estrés.

Recursos limitados: la escasez de recursos en el entorno sanitario ya sea en términos de personal, equipo o infraestructura, puede aumentar la carga de trabajo y el estrés, lo que impacta en la capacidad de proporcionar una atención de calidad.

El impacto del estrés en la calidad de la atención médica puede manifestarse de diversas formas.

Errores médicos: los altos niveles de estrés pueden llevar a errores en el diagnóstico, la prescripción de medicamentos o el tratamiento, lo que afecta la seguridad del paciente.

Comunicación deficiente: el estrés puede afectar la comunicación entre los miembros del equipo de atención médica, lo que podría resultar en una coordinación deficiente y, por ende, en un tratamiento menos efectivo.

Agotamiento y ausentismo: los profesionales agotados o estresados pueden faltar al trabajo, lo que aumenta la carga sobre el personal restante y, por lo tanto, afecta la calidad de la atención brindada.

Satisfacción del paciente: los pacientes pueden percibir la calidad de la atención médica de manera negativa si los profesionales de la salud están estresados, lo que podría impactar en su satisfacción y confianza en el sistema de salud.

Abordar el estrés laboral en el sector de la salud es crucial para mantener altos estándares de atención. Implementar estrategias de apoyo al personal, promover un entorno laboral saludable, brindar capacitación en gestión del estrés y fomentar el autocuidado son medidas importantes para mitigar este problema y preservar la calidad de la atención médica.

Factores desencadenantes del estrés laboral.

Tabla 4. Factores estresores en el ámbito laboral (Cooper, 1993).

<p>¡Error! Marcador no definido.* Factores intrínsecos al trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pobres condiciones de trabajo. - Turnos de trabajo. - Horas de trabajo. - Sueldo. - Desplazamientos. - Riesgos laborales. - Nuevas tecnologías y sobrecarga.
<p>* Estresores de rol.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ambigüedad de rol. - Conflicto de rol. - Grado de responsabilidad con la gente y las cosas del trabajo.
<p>* Relaciones en el trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultades con el jefe, colegas, subordinados, clientes, etc...
<p>* Estresores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de seguridad en el trabajo.
<p>* Estructura y Cultura Organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estilo organizacional. - Falta de participación. - Comunicación pobre.
<p>* Relación entre el trabajo y la familia.</p>	

Peiró (1992) identifica diversos factores que pueden actuar como estresores en el entorno laboral. Estos incluyen elementos del ambiente físico como ruido, vibración, iluminación, temperatura, higiene, toxicidad y espacio físico. Además, destaca factores relacionados con las demandas laborales, como horas de trabajo, trabajo nocturno, trabajo por turnos y sobrecarga de trabajo. También considera aspectos vinculados a los contenidos del trabajo, como la oportunidad de control, desarrollo de habilidades, variedad de tareas y complejidad del trabajo.

Otras categorías identificadas por Peiró abordan el desempeño de roles, incluyendo ambigüedad, conflicto y sobrecarga de rol, así como factores relacionados con las relaciones interpersonales y grupales, como la relación con superiores, compañeros, subordinados, usuarios o clientes, clima grupal y equipos de trabajo. Además, destaca

elementos relacionados con el desarrollo de la carrera profesional, como seguridad en el trabajo, transición en la organización y oportunidades para la promoción.

Peiró también considera estresores asociados con las nuevas tecnologías, como la adaptación a los cambios y las demandas del trabajo con ordenador. Finalmente, señala la importancia de las fuentes extra organizacionales, especialmente las relaciones trabajo-familia, como una fuente significativa de estrés en el entorno laboral.

El estrés laboral puede ser desencadenado por una serie de factores que afectan la dinámica, el ambiente y las demandas del trabajo. Algunos de los desencadenantes más comunes incluyen:

Carga de trabajo elevada: tener demasiadas responsabilidades, plazos ajustados, tareas complejas o una carga excesiva de trabajo puede generar estrés. La sensación de estar abrumado por la cantidad de trabajo puede ser agotadora.

Presión y expectativas: las expectativas poco realistas, la presión para alcanzar metas específicas o el miedo al fracaso pueden generar estrés. Esto es común en entornos donde se espera un alto rendimiento constante.

Ambiente laboral.

Relaciones laborales conflictivas: problemas con colegas, superiores o subordinados pueden aumentar el estrés.

Clima organizacional negativo: un entorno laboral tóxico, falta de apoyo o falta de reconocimiento puede desencadenar estrés.

Falta de control: sentirse incapaz de tomar decisiones o tener poco control sobre el trabajo o las condiciones laborales puede generar estrés.

Inseguridad laboral: la preocupación por la estabilidad laboral, miedo al despido, contratos temporales o reestructuraciones en la empresa pueden desencadenar estrés.

Desafíos de conciliación: dificultad para equilibrar la vida laboral y personal, especialmente si hay largas jornadas laborales, turnos rotativos o falta de apoyo para la vida familiar.

Ambiente físico: condiciones laborales inseguras, ruidos constantes, iluminación deficiente, temperaturas extremas, etc., pueden contribuir al estrés.

Demandas emocionales: tratar con situaciones emocionalmente intensas, como tratar a pacientes en el ámbito de la salud o manejar clientes estresados, puede agotar emocionalmente y ser un desencadenante de estrés.

falta de reconocimiento y recompensa: la falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho o la ausencia de incentivos adecuados puede generar estrés y desmotivación.

Cambios constantes: los cambios frecuentes en las responsabilidades laborales, la estructura organizativa o la tecnología pueden ser desencadenantes de estrés, ya que requieren adaptación continua. precisamente estos han sido los escenarios que han elevado las cifras en el país, según un estudio de Mercer-Marsh. Cerca al Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se registró que Colombia ocupa el primer lugar en estrés laboral con un 56% en América Latina, de hecho, cifras de la última encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo reveló que al menos entre un 20% y un 33% de los trabajadores colombianos padece de niveles de estrés muy elevados.

Los datos no terminan, según estudios han señalado que 3 de cada 5 trabajadores en Colombia se sienten agobiados por temas relacionados con su trabajo. Lo que más preocupa no solo son las condiciones laborales a las que se enfrentan millones de colombianos en el territorio nacional, sino que solo un 26% de los afectados con este tipo de estrés, va a consulta con un especialista. El análisis de los factores de estrés laboral y sus impactos en la salud se ha abordado de manera exhaustiva en el estudio de Velásquez (2021). El autor explora dos modelos ampliamente reconocidos, el "modelo desbalance esfuerzo-recompensa" y el "modelo demanda-control", ofreciendo una perspectiva esclarecedora sobre cómo estos factores afectan la salud de los trabajadores. En su investigación, Velásquez destaca la importancia de comprender la dinámica entre la carga laboral, las recompensas percibidas y el control sobre las tareas, proporcionando valiosos insights que contribuyen al entendimiento de la compleja relación entre el entorno laboral y el bienestar de los individuos (Velásquez, 2021, p. 5).

El papel del talento humano en la gestión del estrés en el área de la salud es fundamental para garantizar un entorno laboral saludable y promover el bienestar de los profesionales médicos. Aquí hay varios roles clave que el departamento de recursos humanos puede desempeñar en la gestión del estrés en la atención médica.

Implementar programas de bienestar: el departamento de recursos humanos puede diseñar e implementar programas de bienestar que aborden el estrés laboral. Esto puede incluir sesiones de mindfulness, actividades físicas, asesoramiento, programas de apoyo emocional y talleres sobre gestión del estrés.

Formación y capacitación: proporcionar formación y recursos sobre técnicas de manejo del estrés, habilidades de afrontamiento y resiliencia puede ser clave. El departamento de recursos humanos puede organizar talleres, seminarios o proporcionar materiales educativos para ayudar a los profesionales de la salud a enfrentar el estrés.

Apoyo psicológico y asesoramiento: coordinar servicios de asesoramiento y apoyo psicológico para el personal de salud que pueda estar experimentando altos niveles de estrés. Esto podría incluir acceso a terapeutas, psicólogos o consejeros especializados.

El Inventario Burnout de Maslach, también conocido como el cuestionario "quemado", constituye una herramienta fundamental para evaluar el entorno laboral. Su enfoque se centra en el "síndrome de Burnout" o desgaste ocupacional, que se manifiesta como un estrés crónico resultado de tareas laborales pesadas y rutinarias. Este síndrome suele revelarse a través de un cambio de actitud negativa hacia el entorno laboral.

Originalmente concebido por Christina Maslach y Susan Jackson en 1981 para evaluar el agotamiento laboral en trabajadores de servicios humanos, el cuestionario ha evolucionado, dando lugar a diversas versiones adaptadas para evaluar profesionales en campos educativos y otras ocupaciones específicas.

Este síndrome, con una incidencia notablemente alta, puede representar una amenaza significativa para la salud de los individuos, especialmente debido a la disminución del rendimiento laboral en el caso de profesionales de la salud. Desde el año 2000, la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo ha clasificado como una "Enfermedad de riesgo laboral que causa detrimento del bienestar mental". La atención y comprensión

de esta condición son esenciales para salvaguardar la salud mental y laboral de los afectados, especialmente en el ámbito de la atención médica.

Promover una cultura de apoyo: el departamento de recursos humanos puede fomentar una cultura organizacional que promueva el apoyo mutuo entre colegas, el reconocimiento del trabajo bien hecho y la importancia del autocuidado.

Gestión de la carga laboral: trabajar en colaboración con los líderes de equipo para equilibrar la carga de trabajo y distribuir las responsabilidades de manera equitativa puede ayudar a reducir el estrés entre el personal.

Comunicación efectiva: facilitar la comunicación abierta y transparente para que los empleados puedan expresar sus preocupaciones con respecto a sus niveles de estrés y así buscar soluciones conjuntas.

Flexibilidad laboral: promover políticas de flexibilidad laboral, como horarios ajustados, turnos rotativos equitativos y oportunidades de trabajo desde casa, puede ayudar a reducir la presión sobre el personal de salud.

Seguimiento y evaluación: realizar evaluaciones periódicas para identificar y abordar las fuentes de estrés, así como evaluar la efectividad de las estrategias implementadas para gestionar el estrés en el área de la salud.

El manejo del estrés laboral representa un desafío tanto para los trabajadores como para las organizaciones, ya que sus efectos pueden afectar significativamente el rendimiento y la productividad empresarial. Reconocer el estrés laboral como un indicador crucial de la salud organizacional es fundamental para abordar eficazmente este problema.

A pesar de la aparente dificultad de combatir el estrés laboral, la manera en que abordamos este desafío define nuestra capacidad para liderar equipos y alcanzar resultados excepcionales en el entorno laboral. Es imperativo implementar estrategias efectivas para gestionar el estrés, promoviendo así un ambiente laboral saludable y maximizando el potencial de los equipos.

Cuando los colaboradores experimentan estrés, su desempeño profesional se ve significativamente afectado, dando lugar a lo que se conoce como "desgaste profesional". Este estado se caracteriza por un agotamiento constante, tanto físico como emocional, y una disminución en la calidad del trabajo. Es crucial reconocer que el desgaste profesional no solo impacta a los colaboradores individualmente, sino que también actúa como un síntoma revelador de la necesidad de atención y cambio dentro de la empresa. La investigación realizada por Delgado Espinoza, Calvinapón Alva y Cárdenas Rodríguez (2020) arroja luz sobre la interrelación entre el estrés y el desempeño laboral en colaboradores de una red de salud. Sus hallazgos son particularmente pertinentes al abordar la relación entre el estrés y el "desgaste profesional". Según estos autores, cuando los colaboradores experimentan estrés, este fenómeno conduce a un estado de agotamiento constante, tanto físico como emocional, resultando en una disminución apreciable en la calidad del trabajo. Esta conexión entre estrés y desempeño laboral resalta la importancia de considerar el bienestar de los empleados como un componente crucial para mantener un rendimiento profesional óptimo. El estudio, disponible en la Revista Eugenio Espejo (Delgado Espinoza et al., 2020), ofrece valiosas perspectivas para comprender y abordar los desafíos asociados con el estrés en el entorno laboral de la salud.

En relación con este tema, Felipe Cuadra, Co-Founder & CXO de Rankmi, destaca que las causas del estrés laboral tienen repercusiones a corto, mediano y largo plazo en la gestión del talento

Relacionado con lo anterior, existen algunas industrias donde la misma naturaleza de sus labores puede desencadenar situaciones de estrés laboral. Por esto, tomar medidas especiales de cuidado a los colaboradores es de vital importancia.

El análisis del informe de Benchmark Clima (2022), analizaron las mediciones de clima por industrias y hallamos que las peores evaluadas fueron salud (16.89%), servicios (12.24%), construcción e inmobiliaria (10.09%), industria y manufactura (9.49%) y logística (8.31%).

Estrategias de gestión del estrés en el área de la salud

La gestión del estrés en el área de la salud es crucial para preservar el bienestar de los profesionales y garantizar la calidad de la atención que brindan a los pacientes. Aquí tienes algunas estrategias efectivas para manejar el estrés en este entorno:

Técnicas de manejo del estrés: enseñar y promover técnicas de relajación, como la respiración profunda, la meditación, el yoga o la visualización, puede ayudar a reducir el estrés.

Apoyo social: fomentar un ambiente de apoyo entre compañeros de trabajo y promover la comunicación abierta para que el personal pueda compartir sus preocupaciones y recibir ayuda de los demás.

Programas de bienestar: implementar programas integrales de bienestar que incluyan actividades físicas, sesiones de mindfulness, acceso a asesoramiento psicológico y talleres sobre manejo del estrés.

Equilibrio trabajo-vida: fomentar la importancia de un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, apoyando horarios flexibles, turnos equitativos y permitiendo el tiempo suficiente para el descanso y la recuperación.

Formación en resiliencia: ofrecer capacitación y talleres para desarrollar habilidades de resiliencia, permitiendo a los profesionales de la salud adaptarse mejor a situaciones estresantes.

Apoyo emocional: proporcionar servicios de asesoramiento psicológico y terapia para ayudar al personal a manejar el estrés, la ansiedad y las situaciones emocionalmente intensas.

Gestión de la carga laboral: evaluar y redistribuir las cargas de trabajo de manera equitativa, y garantizar que el personal no esté abrumado por una carga excesiva de tareas.

Entrenamiento en habilidades de comunicación: capacitar al personal en habilidades de comunicación efectiva, tanto con los pacientes como entre colegas, para mejorar la interacción y reducir la tensión en situaciones estresantes.

Promoción de un entorno saludable: establecer políticas y prácticas que fomenten un ambiente laboral seguro, respetuoso y que valore el bienestar del personal.

Estrategias de afrontamiento personal: ayudar a los profesionales de la salud a identificar y adoptar estrategias de afrontamiento personal efectivas, como establecer límites, mantener actividades recreativas y prácticas de autocuidado.

Es importante que estas estrategias sean implementadas de manera integral y sostenible, y no solo como respuestas momentáneas a situaciones de estrés. La prevención y el cuidado continuo del bienestar del personal son fundamentales para mantener un entorno laboral saludable en el área de la salud.

La obra de Buitrago-Orjuela, Barrera-Verdugo, Plazas-Serrano y Chaparro-Penagos (2021) proporciona una base esencial para comprender las dinámicas del estrés laboral, destacando las causas, consecuencias y estrategias de prevención en el entorno laboral. Su revisión exhaustiva alimenta la comprensión de la complejidad del estrés en el ámbito laboral y subraya la necesidad de enfoques preventivos. En consonancia con esta perspectiva, resulta imperativo reconocer que las estrategias para abordar el estrés deben ser implementadas de manera integral y sostenible. Este enfoque continuo y holístico no solo responde a situaciones de estrés de manera momentánea, sino que también contribuye a la creación y mantenimiento de un entorno laboral saludable en el área de la salud. La obra de Buitrago-Orjuela et al. (2021) es, por lo tanto, un recurso valioso que respalda la importancia de estrategias de prevención sostenibles para el bienestar del personal en contextos laborales exigentes como el sector de la salud.

El estrés laboral en el área de la salud puede tener consecuencias significativas, tanto para los profesionales de la salud como para la calidad de la atención médica que brindan. Algunas de las repercusiones del estrés laboral en este sector incluyen:

Problemas de salud del personal sanitario: el estrés laboral crónico puede provocar problemas de salud física y mental en los trabajadores de la salud, como agotamiento,

fatiga, trastornos del sueño, ansiedad, depresión y un mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares.

Errores médicos y seguridad del paciente: el estrés puede afectar la capacidad de los profesionales de la salud para tomar decisiones precisas y puede llevar a errores en el diagnóstico, la prescripción de medicamentos o los tratamientos, lo que afecta la seguridad y la calidad de la atención al paciente.

Disminución en la calidad de la atención: los altos niveles de estrés pueden reducir la capacidad de concentración, empatía y respuesta efectiva a las necesidades de los pacientes, lo que puede impactar en la calidad de la atención médica.

Aumento de la rotación de personal: el estrés crónico en el trabajo puede provocar un aumento en la rotación de personal en el sector de la salud, lo que a su vez puede afectar la continuidad y la consistencia en la atención al paciente.

Ausentismo laboral: el estrés puede llevar al ausentismo del personal de la salud, lo que puede poner una mayor carga de trabajo en el personal restante y afectar la eficiencia y la calidad de la atención. El estudio realizado por Ceballos Cortes, Maca Gómez y Marín Hermosa (2023) sobre el ausentismo causado por el estrés laboral en pequeñas empresas de Colombia aporta una perspectiva valiosa para comprender las implicaciones del estrés en el ámbito laboral. En el contexto de la salud, se ha observado que el estrés puede ser un factor significativo que contribuye al ausentismo del personal. Este fenómeno, cuando ocurre en el sector de la salud, no solo aumenta la carga de trabajo para el personal restante, sino que también impacta negativamente en la eficiencia y la calidad de la atención proporcionada. Las investigaciones de Ceballos Cortes et al. (2023) subrayan la

importancia de abordar el estrés laboral como un elemento crítico en la gestión de recursos humanos en el sector de la salud, destacando la necesidad de estrategias preventivas y de apoyo para preservar la salud y el rendimiento del personal.

Deterioro de la salud mental de los profesionales de la salud: el constante contacto con situaciones estresantes, pacientes en condiciones críticas o emocionalmente desafiantes puede tener un impacto significativo en la salud mental de los profesionales de la salud.

Satisfacción laboral y desgaste profesional: el estrés sostenido puede disminuir la satisfacción laboral y aumentar el agotamiento entre los trabajadores de la salud, lo que a su vez puede influir en la calidad de su desempeño.

Abordar el estrés laboral en el área de la salud es esencial para mantener la calidad de la atención médica. Esto implica implementar estrategias de gestión del estrés, brindar apoyo psicológico, promover un ambiente de trabajo saludable y equilibrar la carga laboral para preservar la salud y el bienestar de los profesionales de la salud, así como la seguridad y calidad de la atención al paciente.

Una mala salud mental es también una baja para la industria, pensado en términos económicos y productivos, pues se observará, como consecuencias personales, según la psiquiatra, otras situaciones como baja productividad, riesgo de aumento de accidentes laborales, alta rotación, entre otros. La investigación de Pachacama Ríos (2023) sobre la relación entre factores de riesgos psicosociales intralaborales y el estrés laboral en profesionales de la salud del hospital general Macas arroja luz sobre una problemática

crucial en el ámbito laboral de la salud. La relevancia de esta investigación se manifiesta en la comprensión de cómo los factores psicosociales intralaborales pueden influir en la salud mental de los profesionales de la salud. En el contexto de la industria, la salud mental no solo es una preocupación desde el punto de vista humano, sino que también tiene repercusiones económicas y productivas sustanciales.

Considerando la investigación de Pachacama Ríos, se puede destacar que una mala salud mental entre los profesionales de la salud puede resultar en consecuencias negativas para la industria en términos económicos y productivos. Estas consecuencias pueden incluir una baja productividad, un mayor riesgo de accidentes laborales y una alta rotación de personal, entre otros desafíos. Este enfoque no solo resalta la importancia de abordar el estrés laboral desde una perspectiva de bienestar y salud mental, sino que también destaca la conexión directa entre el estado de salud mental de los trabajadores y el rendimiento general y la estabilidad de la industria.

Parte de esto fue confirmado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que indicó que los accidentes laborales y el estrés inciden también en el Producto Interno Bruto (PIB) global, con pérdidas anuales que pueden equivaler al 4%.

Tratar y prevenir el estrés laboral es posible

La consulta médica debe ser el primer paso luego de reconocer los síntomas, preferiblemente en sus primeras apariciones. entre ellos están: malestar estomacal, dolores de cabeza que se presentan con frecuencia, problemas para conciliar el sueño, sentimientos

de descontento, agobio, mayor sensibilidad emocional, ira, entre otros. La monografía exhaustiva de Barrera Buitrago y Cantor Vanegas (2020) sobre el estado del arte de las investigaciones de estrés laboral en el personal de enfermería en Colombia entre los años 2008 y 2018 ofrece una perspectiva valiosa para comprender la complejidad de este fenómeno en el contexto específico de la salud. Sus hallazgos contribuyen significativamente al conocimiento sobre cómo el estrés afecta al personal de enfermería en el país. Considerando esta investigación, es imperativo que los profesionales de la salud, particularmente aquellos en el campo de la enfermería, reconozcan los síntomas tempranos de estrés. Malestar estomacal, dolores de cabeza frecuentes, problemas para conciliar el sueño, sentimientos de descontento, agobio, mayor sensibilidad emocional e ira son indicadores críticos que no deben ser subestimados. En este contexto, la consulta médica emerge como el primer paso esencial después de reconocer estos síntomas, subrayando la importancia de la atención temprana para salvaguardar la salud física y mental del personal de enfermería.

Alcances desde la Perspectiva del Talento Humano:

✓ Análisis y evaluación del estrés laboral

De acuerdo con Steiler y Rosnet, a fin de medir el estrés laboral debe considerarse una perspectiva de abordaje sin dejar de considerar dos aspectos centrales: a) el estrés es individual y depende, principalmente, de cómo los trabajadores se ajustan y afrontan situaciones laborales; y b) el estrés es un proceso continuo y podrá variar en el tiempo, por lo que una sola medición no es suficiente. Estos autores recomiendan que es

necesario, a fin de medir y evaluar el estrés laboral, decidirse por un modelo teórico y una perspectiva de abordaje del estrés; sin embargo, el instrumento de medición que se elija tendrá las limitaciones de su modelo teórico de referencia, por lo que los profesionales de la salud ocupacional deben analizar cuidadosamente las perspectivas de abordaje del estrés laboral.

✓ **Desarrollo de estrategias específicas para manejar y reducir el estrés laboral**

Para abordar eficazmente el estrés laboral, es esencial contar con estrategias prácticas y efectivas. Il (2020) ofrece valiosas aportaciones al respecto, destacando en su blog "10 estrategias para reducir el estrés laboral". En la compleja realidad del entorno laboral, donde el estrés puede manifestarse de diversas formas, desde pequeños contratiempos como problemas con la fotocopidora hasta desafíos más significativos como la insatisfacción laboral y conflictos interpersonales, estas estrategias adquieren una relevancia crucial. La capacidad de implementar herramientas prácticas para reducir el estrés es esencial para mejorar la calidad de vida laboral y preservar la salud mental en el ámbito profesional.

✓ **Formación y sensibilización**

La evaluación del estrés laboral, como destaca Vega (2018) en su artículo sobre este tema, implica considerar diversos factores cruciales. Los estresores potenciales en la organización, que abarcan condiciones físicas y psicosociales del trabajo, interactúan con características individuales que pueden percibirse como amenazas al bienestar

laboral. Este análisis es vital para comprender cómo dichas condiciones pueden afectar la seguridad y el desarrollo laboral de los empleados. Además, los efectos del estrés, según Vega, se manifiestan en formas tangibles como la disminución de la productividad, el aumento de la rotación, el absentismo, los accidentes laborales y los costos asociados a la pérdida de salud. En este contexto, la evaluación del estrés laboral se convierte en una herramienta fundamental para las organizaciones que buscan mantener ambientes laborales saludables y productivos.

✓ **Implementación de políticas de apoyo al empleado**

Implementar un plan de beneficios para empleados es una práctica de Recursos Humanos que ofrece ventajas tanto para la empresa como para sus profesionales. La aplicación de este complemento retributivo fomenta la motivación y ayuda a la retención de talento puesto que el personal siente que la organización se preocupa por su bienestar y se interesa por satisfacerlo. En la actualidad, algunos de los retos más importantes a los que han de enfrentarse las empresas son la atracción y la retención de talento, muy relacionados con el fomento de la motivación, el compromiso y la productividad. La importancia de las condiciones laborales favorables y la conciliación entre la vida laboral y personal se ha vuelto cada vez más relevante para los profesionales, especialmente entre las generaciones más jóvenes. De acuerdo con las preferencias actuales de los empleados, las compensaciones retributivas van más allá del salario y abarcan aspectos clave del entorno laboral. Según una fuente de la American Heart Association (2023), se identifican 9 políticas que las empresas

deberían implementar para reducir el desgaste profesional, destacando la necesidad de enfoques proactivos para preservar el bienestar de los empleados. Estas políticas emergen como elementos esenciales para abordar las expectativas cambiantes de los trabajadores y fomentar un ambiente laboral sostenible y saludable.

✓ **Evaluación continua y adaptación de estrategias**

Es fundamental para el éxito de cualquier programa en el lugar de trabajo sobre el control de estrés, que el proceso de prevención de este esté vinculado a la evaluación de riesgos. Es aconsejable contar con una política de prevención de estrés en el lugar de trabajo, integrada en la política general de prevención de la empresa.

Una dificultad importante en la evaluación de riesgos es la multitud de factores que pueden desencadenar una situación de estrés laboral (origen multifactorial), entre ellos la personalidad de cada trabajador que le llevará a una mayor o menor capacidad para afrontar la exposición a agentes estresores.

Así, la identificación de una situación de estrés ligado al trabajo como parte de la evaluación de riesgos, debe conllevar el análisis de esa variedad de factores, tales como la organización del trabajo y los procesos (acuerdos de tiempo de trabajo, grado de autonomía, adecuación de las capacidades del trabajador a las necesidades del trabajo, cantidad de trabajo etc.), las condiciones y el entorno de trabajo (exposición a comportamientos abusivos, ruido, temperatura, sustancias peligrosas, etc.), la comunicación (incertidumbre respecto a lo que se espera en el trabajo, perspectivas de empleo, próximos cambios, etc.), así como factores subjetivos (presiones emocionales

y sociales, sentimiento de no ser capaz de hacer frente, impresión de no ser apoyado, etc.).

Por tanto, se hace necesario elegir un método adecuado de valoración de esos factores para el logro de una protección eficaz, adaptado a las circunstancias de la empresa o sector empresarial, sobre la base de modelos de identificación y medida de los factores de riesgo psicosocial.

El INSST contempla la posibilidad de combinar métodos que analicen las distintas condiciones de trabajo como factores de riesgo psicosocial (valoración de la magnitud de las fuentes de estrés) y, de forma complementaria, evaluar su impacto analizando los efectos sobre la salud de los trabajadores (por ejemplo, a través del Cuestionario de Salud General-General Health Questionnaire GHQ); Cuando se aborda la evaluación del estrés laboral, es esencial contar con enfoques integrales y diversas herramientas para comprender plenamente el impacto en el entorno laboral. El Gobierno de Canarias (s.f.) proporciona recursos valiosos y orientación sobre la evaluación del estrés laboral, disponible en <https://www.gobiernodecanarias.org/trabajo/icasel/psicosociales/estres-laboral/evaluacion-estres-laboral/>. Este recurso ofrece una base sólida para llevar a cabo evaluaciones efectivas, y sugiere que además de utilizar métodos convencionales, como cuestionarios, se pueden emplear otros instrumentos de recopilación y análisis de información. Entre ellos se incluyen datos administrativos sobre bajas y absentismo, entrevistas a personas afectadas e informantes clave, mediciones psicofisiológicas, entre otros. Esta diversidad de métodos fortalece la capacidad de obtener una visión completa y precisa del impacto del estrés laboral en el ámbito laboral.

✓ **Promoción de una cultura organizacional saludable**

Se hace mucho más relevante tener en cuenta los entornos laborales, como un ámbito fundamental para la promoción de la salud, no solo con miras a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, sino también para incrementar su satisfacción laboral, su motivación por el trabajo y su productividad, debido al tiempo que debe dedicar el trabajador diariamente al desempeño de sus tareas. Sumado a estas circunstancias, es importante tener en cuenta a los trabajadores que están expuestos a múltiples factores de riesgo que son potencialmente modificables (tabaquismo, hipertensión arterial, obesidad, sedentarismo, estrés, entre otras), ya que las enfermedades desencadenadas por hábitos inadecuados se traducen en un alto costo para los empleadores en términos de ausentismo, rotación de personal, discapacidad y productividad en el corto y largo plazo; es así como la promoción de la salud en el ámbito organizacional y laboral se convierte en uno de los focos principales de inversión en el talento humano, ayudando a los trabajadores a potencializar su desarrollo laboral; permitiendo así, estar más saludables en el tiempo e impactar en su esfera biopsicosocial. Aun teniendo en cuenta todos los beneficios comprobados que traen consigo los entornos laborales saludables, en la actualidad no son una realidad para los trabajadores y mucho menos en las modalidades de trabajo de tipo extramural, debido a la falta de apropiación e implementación de programas de promoción de la salud por parte de las mismas organizaciones y empleadores. La investigación realizada por Machaca Machaca de Quispe y Sayas Poma (2023) sobre el estrés laboral y el desarrollo organizacional en

profesionales de la salud del área de Covid-19 en el Hospital Regional de Huacho en 2021, proporciona una perspectiva esencial para comprender la intersección entre el bienestar laboral y el desempeño organizacional en un contexto de atención crítica. Esta investigación se alinea con la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre un entorno laboral saludable, donde la colaboración entre trabajadores y empleadores es fundamental para implementar un proceso de mejora continua. Esta colaboración tiene como objetivo proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como garantizar la sostenibilidad del lugar de trabajo.

En este contexto, la investigación de Machaca Machaca de Quispe y Sayas Poma destaca la importancia de comprender y abordar el estrés laboral en el ámbito de la salud, especialmente en circunstancias tan desafiantes como la pandemia de COVID-19. La conexión entre el estrés laboral, el desarrollo organizacional y la promoción de un entorno laboral saludable se vuelve crucial para garantizar tanto la salud mental de los profesionales de la salud como la efectividad y la sostenibilidad de la atención médica en situaciones críticas. La OMS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de la guía SOLVE (4) buscan integrar la promoción de la salud en las políticas de SST asumiendo el compromiso de promover y apoyar las acciones y las medidas que adopten los países para implementar lugares de trabajo saludables

Se realizó un estudio analítico de corte transversal. La población correspondió a 156 enfermeras y enfermeros de los servicios de Urgencia, Hospitalización, UCI Adulto,

Cirugía, Consulta Externa de dos hospitales de la ciudad de Cartagena. Para la recolección de información se utilizó la versión española del instrumento "The Nursing Stress Scale" (NSS), que valora siete factores relacionados con el ambiente físico, el ambiente psicológico y dos relacionados con el ambiente social en el hospital. Para el análisis de los datos se aplicó estadística descriptiva, se realizó análisis bivariado utilizando la probabilidad Kruskal Wallis y U Mann Whitney para estimar diferencias significativas de promedios entre variables.

La investigación de Castillo Avila, Torres Llanos, Ahumada Gomez, Cárdenas Tapias y Licon Castro (2014) ofrece una valiosa contribución al entendimiento del estrés laboral en enfermería, específicamente en Cartagena (Colombia). Su estudio involucró a 156 enfermeras y enfermeros de dos hospitales en la ciudad, revelando datos significativos. Con un promedio de edad de 33.2 años y una mayoría femenina (94.2%), el estudio identificó que el 33.9% de los participantes experimentaban un nivel alto de estrés. Además, se identificaron variables asociadas al estrés, como ser menor de 30 años, tener pareja, tener más de un hijo, laborar en la consulta externa, tener un contrato a término fijo, estar vinculado a la empresa por más de dos años y tener más de cinco años de experiencia en el cargo. Estos hallazgos resaltan la complejidad y la diversidad de factores que contribuyen al estrés laboral en el sector de la enfermería, proporcionando una base crucial para desarrollar intervenciones y políticas destinadas a mejorar el bienestar de estos profesionales de la salud.

Análisis de la Información

Dentro de los factores que más contribuyen al estrés laboral en el área de la salud son la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo social y la falta de control sobre el trabajo. Los síntomas más comunes del estrés laboral en los trabajadores de la salud son la fatiga, la irritabilidad y la dificultad para concentrarse, según como lo indicaba Peiró (1992) identifica diversos factores que pueden actuar como estresores en el entorno laboral. Estos incluyen elementos del ambiente físico como ruido, vibración, iluminación, temperatura, higiene, toxicidad y espacio físico. Además, destaca factores relacionados con las demandas laborales, como horas de trabajo, trabajo nocturno, trabajo por turnos y sobrecarga de trabajo.

En cuanto a los síntomas del estrés laboral, los trabajadores de la salud experimentan una variedad de síntomas físicos, emocionales y cognitivos. Los síntomas físicos más comunes son la fatiga, el dolor de cabeza y el insomnio. Los síntomas emocionales incluyen la irritabilidad, la ansiedad y la depresión. Los síntomas cognitivos incluyen la dificultad para concentrarse y la disminución de la memoria a corto plazo; estos síntomas pueden afectar negativamente la calidad de vida de los trabajadores de la salud y su capacidad para brindar atención de calidad a los pacientes.

Es importante destacar que el estrés laboral en el área de la salud no solo afecta a los trabajadores, sino que también puede tener un impacto negativo en la calidad de atención que se brinda a los pacientes. Los trabajadores de la salud que experimentan estrés

laboral pueden estar más propensos a cometer errores, tener menos paciencia con los pacientes y tener una menor capacidad para tomar decisiones críticas.

Desde una perspectiva más amplia, es tarea de las instituciones de salud y los gobiernos abordar activamente este problema. La implementación de políticas que fomenten un equilibrio adecuado entre trabajo y vida, la asignación de recursos adecuados y el apoyo a la salud mental son esenciales. Además, una cultura organizacional que valora y reconoce el arduo trabajo de los profesionales de la salud puede marcar la diferencia en la retención y satisfacción de los empleados.

Como lo indica en lo anterior Buitrago-Orjuela, M. F., Barrera-Verdugo, L. N., Plazas-Serrano, M., & Chaparro-Penagos, M. (2021). Su revisión exhaustiva alimenta la comprensión de la complejidad del estrés en el ámbito laboral y subraya la necesidad de enfoques preventivos. En consonancia con esta perspectiva, resulta imperativo reconocer que las estrategias para abordar el estrés deben ser implementadas de manera integral y sostenible.

Esta reflexión sobre el estrés laboral en el área de la salud nos lleva a la conclusión que el cuidado de aquellos que cuidan es una responsabilidad compartida. La salud y el bienestar de los profesionales de la salud no solo son cruciales para su propia calidad de vida, sino que también son determinantes para la salud general de la sociedad que depende de sus servicios.

La sociedad, a menudo, no es completamente consciente de la magnitud del estrés laboral en el área de la salud. La imagen pública del profesional de la salud a menudo se centra en la idea del héroe incansable, dejando de lado las luchas diarias y las cargas

emocionales que ellos puedan llegar a enfrentar. Es importante que reconozcamos y respetemos la dedicación y sacrificio que estos individuos realizan a diario, y que trabajemos como sociedad para brindar el apoyo necesario.

En cuanto a la hipótesis planteada, los autores presentan evidencia que respalda la idea de que el estrés laboral puede tener un impacto negativo en la salud física y mental de los trabajadores de la salud. En particular, señalan que el estrés laboral puede contribuir a una serie de problemas de salud, como dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, trastornos del sueño, ansiedad y depresión.

Además, destacan que el estrés laboral en el área de la salud es un problema global que puede afectar la calidad de atención médica y el bienestar de los profesionales de la salud, es por esto que el estudio, disponible en la Revista Eugenio Espejo (Delgado Espinoza et al., 2020), ofrece valiosas perspectivas para comprender y abordar los desafíos asociados con el estrés en el entorno laboral de la salud.

En cuanto a las medidas pueden tomar las empresas para reducir el estrés laboral, los autores antes mencionados nos sugieren una serie de estrategias, como la implementación de programas de bienestar para los empleados, la mejora de las condiciones laborales y la promoción de un ambiente laboral saludable y positivo.

También sugieren que las empresas pueden proporcionar capacitación y recursos para ayudar a los trabajadores a manejar el estrés y mejorar su capacidad para afrontar situaciones estresantes.

En cuanto a nuestro punto de vista, es cierto que el manejo de las emociones y la capacidad de afrontar situaciones estresantes son habilidades importantes para cualquier persona, incluidos los trabajadores de la salud, sin embargo, es importante tener en cuenta que el estrés laboral puede ser causado por factores que están fuera del control de los trabajadores, como la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos y el ambiente laboral tóxico, en estos casos, puede ser difícil para los trabajadores manejar el estrés por sí solos y puede ser necesario que las empresas tomen medidas para reducir el estrés laboral y mejorar la calidad de vida de sus empleados.

Es hora de abordar este desafío de frente, reconociendo que cuidar de quienes cuidan es esencial para construir un sistema de salud sostenible y efectivo.

Conclusión

En conclusión, el estrés laboral representa un desafío considerable en el ámbito de la salud en Colombia, con consecuencias directas en la salud y bienestar de los trabajadores, así como en la calidad de atención a los pacientes. Los resultados de este estudio en dos hospitales de Cartagena resaltan la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo social y la ausencia de control sobre las tareas laborales como los principales contribuyentes al estrés laboral en este sector.

Los impactos del estrés laboral en los profesionales de la salud se manifiestan a través de síntomas físicos, emocionales y cognitivos, afectando tanto la calidad de vida personal como la capacidad para proporcionar atención de calidad a los pacientes. Ante este panorama, es esencial que las empresas del sector tomen medidas proactivas para mitigar el estrés laboral, como la implementación de programas de apoyo emocional y psicológico, la mejora de las condiciones laborales y la promoción de ambientes laborales saludables y colaborativos.

La necesidad de continuar investigando sobre el estrés laboral en el ámbito de la salud en Colombia es imperativa. Esta investigación debe abordar factores contextuales específicos y evaluar la efectividad de las medidas implementadas para reducir el estrés laboral. Además, es crucial proporcionar información y recursos a los trabajadores de la salud para que estén conscientes de los riesgos del estrés laboral y tengan acceso a los apoyos necesarios para su gestión.

En términos generales, la atención al estrés laboral debe ser una prioridad en el área de la salud en Colombia, no solo para mejorar la calidad de vida de los profesionales, sino también para garantizar una atención de calidad a los pacientes. La conciencia, la investigación continua y el acceso a recursos y apoyo son elementos fundamentales para abordar este desafío de manera efectiva.

Recomendaciones

En cuanto a las medidas que pueden tomar las empresas para reducir el estrés laboral en el área de la salud, se sugiere la implementación de programas de apoyo emocional y psicológico para los trabajadores, la mejora de las condiciones laborales y la promoción de un ambiente laboral saludable y colaborativo. Los programas de apoyo emocional y psicológico pueden incluir terapia individual o grupal, capacitación en técnicas de manejo del estrés y programas de bienestar en el lugar de trabajo. La mejora de las condiciones laborales puede incluir la reducción de la sobrecarga de trabajo, la mejora de la comunicación y la promoción de un equilibrio entre la vida laboral y personal.

Es crucial establecer un entorno laboral donde los empleados puedan trabajar sin sentirse oprimidos por exigencias inalcanzables, fomentando la resolución positiva de conflictos y promoviendo la armonía en las interacciones. Además, para garantizar un ambiente propicio y evitar el estrés laboral, es esencial proporcionar espacios diseñados para el descanso y la relajación. Esto podría lograrse mediante la incorporación de elementos como sillones cómodos, paredes que reduzcan el ruido, áreas de juegos o distracciones, así como decoraciones armoniosas, como plantas y cuadros que generen tranquilidad. Proporcionar a los empleados un lugar donde puedan aliviar el estrés laboral contribuirá significativamente a un ambiente de trabajo positivo y productivo.

Las estrategias específicas pueden incluir establecer objetivos realistas, priorizar las tareas, adoptar hábitos saludables, realizar una autoevaluación, utilizar técnicas de manejo del estrés, contar con flexibilidad laboral y recibir apoyo emocional. Además, la implementación de políticas de apoyo al empleado es fundamental para reducir el estrés

laboral y fomentar un entorno de trabajo saludable. En resumen, el estrés laboral es un problema común en el área de la salud, y puede tener efectos negativos en la salud física y mental de los trabajadores. Para abordarlo, es importante realizar una evaluación continua y adaptar las estrategias según las necesidades cambiantes de la organización y su personal, realizando un seguimiento continuo para garantizar así una mejor calidad de vida.

Bibliografía

- Aldana, S. (2023) *Colombia, noveno país que presenta mayores síntomas de estrés laboral en la región*. Diario La República. <https://www.larepublica.co/ocio/colombia-el-noveno-pais-con-mayores-sintomas-de-estres-laboral-en-la-region-3663881>
- American Heart Association. (2023). <https://newsroom.heart.org/news/las-9-politicas-que-las-empresas-deberian-implementar-para-reducir-el-desgaste-profesional-segun-los-empleados>.
- Barrera Buitrago, M. F. & Cantor Vanegas, B. N. (2020). *Monografía estado del arte de las investigaciones de estrés laboral en el personal de enfermería en Colombia en los años 2008 a 2018*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11349/29860>.
- Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). *Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención*. Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá, 8(2), 131-146.
- Castillo Avila, I. Y., Torres Llanos, N., Ahumada Gomez, A., Cárdenas Tapias, K., & Licon Castro, S. (2014). *Estrés laboral en enfermería factores asociados: Cartagena (Colombia)*. Revista Salud Uninorte, 30(1), 34-43.
- Ceballos Cortes, L. M., Maca Gómez, V., & Marín Hermosa, B. A. (2023). *Ausentismo causado por estrés laboral en pequeñas empresas de Colombia*.
- Colombiano, E. (2023). *Preocupante: Colombia es el noveno país con mayor estrés laboral en la región*. Elcolombiano.com. <https://www.elcolombiano.com/tendencias/colombianos-tienen-estres-laboral-segun-un-informe-de-2023-ed21990602>

Chacón, P. (2023). *Estrés laboral: colombianos son quienes más lo padecen en América Latina*. *infobae*. <https://www.infobae.com/colombia/2023/04/29/estres-laboral-colombianos-son-quienes-mas-lo-padecen-en-america-latina/>

Cruzat, F. (2023). *Manejo del estrés laboral: clave en la gestión de personas* | Rank MI. <https://www.rankmi.com/blog/manejo-del-estres-laboral-clave-en-la-gestion-de-personas#:~:text=Cuando%20los%20colaboradores%20sufren%20estr%C3%A9s,la%20calidad%20de%20su%20trabajo.>

Delgado Espinoza, S. K., Calvanapón Alva, F. A., & Cárdenas Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. Recuperado de El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud (senescyt.gob.ec)

El estrés laboral - función pública. (s. f.). https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_sqxafjubsrEu_assetEntryId=28747616&redirect=https%3A%2F%2Fwww.funcionpublica.gov.co%2Fpreguntas-frecuentes%2F%2Fasset_publisher%2FsqxafjubsrEu%2Fcontent%2Fel-estres-laboral%2F28585938%3F_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_sqxafjubsrEu_assetEntryId%3D28747616

Gobierno de Canarias. (s.f.). *La evaluación del estrés laboral*. <https://www.gobiernodecanarias.org/trabajo/icasel/psicosociales/estres-laboral/evaluacion-estres-laboral/>

Instruccionales, P. (2023). *Prevenir el cansancio en el personal de salud*. Gov.Co. Retrieved October 30, 2023, from

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/CA/Prevenir-el-cansancio-personal-salud.pdf>.

Instituto Nacional de Salud pública. (2015). *Los riesgos del estrés laboral para la salud*. Instituto nacional de salud pública. 21 octubre <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>

Il (2020, 2 julio). *10 estrategias para reducir el estrés laboral* - Blog IL3 - UB. Blog IL3 - UB. <https://www.il3.ub.edu/blog/10-estrategias-para-reducir-el-estres-laboral/amp/>

Machaca Machaca de Quispe, N., & Sayas Poma, F. D. (2023). *Estrés laboral y desarrollo organizacional en profesionales de salud del área de Covid-19 en el Hospital Regional de Huacho*, 2021.

Pachacama Ríos, D. C. (2023). *Relación entre factores de riesgos psicosociales intralaborales y el estrés laboral en profesionales de la salud del hospital general Macas* (Master's thesis).

Peiró, J. M., & Salvador, A. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral* (Vol. 2). Madrid: Eudema.

Parapa. (s. f.). *Escala maslach burnout inventory* (MBI). <https://estadisticando.blogspot.com/2016/04/escala-maslach-burnout-inventory-mbi.html#:~:text=El%20inventario%20Burnout%20%E2%80%9Cquemado%E2%80%9D%20de,a%20trabajos%20pesados%20y%20rutinarios.>

Steiler D, Rosnet E. La mesure du stress professionnel. *Différentes méthodologies de recueil*. Rev Sci Gest, Direc Gest. 2011; 251:71-79. doi: <http://dx.doi.org/10.3917/rsg.251.0071>

Velásquez, C. P. M. (2021). *Factores de estrés laboral y efectos en la salud: modelo desbalance esfuerzo recompensa y modelo demanda control*. Centro Sur, 5(2). Volumen 5

Vega, S. (2018). *Evaluación del estrés laboral*. SVS Consultora.

<https://consultorasvs.com/blog/evaluacion-del-estres-laboral/>