
Impacto del estrés en el clima organizacional en una institución de salud



Impact of stress on the organizational climate in a health institution

Impacto do estresse no clima organizacional em uma instituição de saúde

 Amy Arosemena

Universidad de Panamá, Panamá
amy.rosemena@up.ac.pa

 Nancy Córdoba-García

Universidad de Panamá, Panamá
nancy.cordoba@up.ac.pa

Orbis Cognita

vol. 8, núm. 1, p. 52 - 68, 2024
Universidad de Panamá, Panamá
ISSN-E: 2644-3813
Periodicidad: Semestral
revista.orbiscognita@up.ac.pa

Recepción: 25 Mayo 2023
Aprobación: 22 Noviembre 2023

URL: <https://portal.amelica.org/ameli/journal/213/2135157003/>

Resumen: Resumen

Debido a que el estrés es considerado el padecimiento del siglo XXI, el estrés laboral ha tomado relevancia como tema investigativo, pues las repercusiones que desencadena se evidencian en el personal y por ende en las instituciones. Estas no pasan inadvertidas ante una sociedad que cada vez vive más inmersa en las demandas pertinentes a la globalización. En este sentido, esta investigación tiene como objetivo determinar el impacto que tiene el estrés laboral en el clima organizacional de los trabajadores administrativos en una Institución gubernamental de salud en Penonomé, provincia de Coclé, Republica de Panamá. El mismo se enmarca en la modalidad cuantitativa, de diseño no experimental, tipo campo, nivel descriptivo-evaluativo. La población de estudio estuvo constituida por 65 trabajadores y la muestra correspondió a 54 colaboradores de las cuales 26 eran mujeres y 28 representaban a los hombres de la Institución. Para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta con el apoyo instrumental del cuestionario acompañado del test psicológico del perfil de estrés de Kenneth, Escala de Clima Laboral. Se llegó a la conclusión de que los trabajadores presentan estados de estrés bajo debido a que gestionan el estrés a través del afrontamiento y en consecuencia logran tener un buen clima laboral lo cual resulta paradójico en un ambiente de salud.

Palabras clave: Clima organizacional, estrés laboral, psicosocial, redes de apoyo.

Abstract: Because stress is considered the disease of the century, work stress has become relevant as a research topic, since the repercussions it triggers are evident in the personnel and therefore in the institutions. These do not go unnoticed in a society that is increasingly immersed in the demands pertinent to globalization. In this sense, this research aims to determine the impact that work stress has on the organizational climate of administrative workers in a

government health institution in Penonomé. It is part of the quantitative modality, non-experimental design, field type, descriptive-evaluative level. The study population consisted of 65 workers and the sample corresponded to 54 collaborators, of which 26 were women and 28 represented the men of the Institution. For the collection of information, the survey technique was used with the instrumental support of the questionnaire accompanied by the psychological test of Kenneth's stress profile, Work Climate Scale. It was concluded that workers have low stress states despite the complexity of the job and this is mainly because they have a stable and optimal work environment, which is paradoxical in a health environment where there are few resources and controversies with patients seeking medical attention predominate.

Keywords: Organizational climate, work stress, psychosocial, support networks.

Resumo: Resumo

Sendo o stress considerado a doença do século, o stress laboral tornou-se relevante como tema de investigação, uma vez que as repercussões que desencadeia são evidentes nos funcionários e, portanto, nas instituições. Estas não passam despercebidas numa sociedade cada vez mais imersa nas exigências relacionadas com a globalização. Nesse sentido, esta pesquisa tem como objetivo determinar o impacto que o estresse laboral tem no clima organizacional dos trabalhadores administrativos de uma instituição governamental de saúde em Penonomé. Enquadra-se na modalidade quantitativa, desenho não experimental, tipo campo, nível descritivo-avaliativo. A população do estudo foi composta por 65 trabalhadores e a amostra correspondeu a 54 colaboradores, dos quais 26 eram mulheres e 28 representavam os homens da Instituição. Para a coleta de informações, utilizou-se a técnica de pesquisa com apoio instrumental do questionário acompanhado do teste psicológico do perfil de estresse de Kenneth, Escala de Clima de Trabalho. Concluiu-se que os trabalhadores apresentam estados de baixo estresse porque gerenciam o estresse por meio do coping e conseqüentemente conseguem ter um bom ambiente de trabalho, o que é paradoxal em um ambiente de saúde onde os recursos são escassos e predominam as polêmicas com pacientes que procuram atendimento médico. Palavras-chave: Clima organizacional, estresse no trabalho, psicossocial, redes de apoio.

Introducción

En el mundo actual las diversas empresas y organizaciones, tanto públicas como privadas están sumidas en un medio muy inestable y a la vez muy competitivo debido a un sinnúmero de factores que influyen directamente con su capacidad de producción y resolución de problemas, entre ellos están, el rápido desarrollo de la tecnología, la expansión y los rápidos cambios sociales, económicos y políticos. Según cálculos de la psiquiatra Juana Herrera directora del Instituto de Salud Mental, entre el 5% y 10% de la población a nivel nacional, sufre de estrés. Señala que el estrés es la enfermedad mental que más padecen los panameños.

Los estudios sobre el estrés en el ambiente laboral se han incrementado desde los años 90, y en especial en lo concerniente al impacto del estrés relacionado con el trabajo y la salud de los colaboradores de cada empresa y cómo influye en el clima laboral de cada uno de ellos. Se ha prestado cada vez más atención por todos los estamentos encargados de velar por la salud y seguridad de los trabajadores, se procura más ver los efectos de los factores de riesgo psicosocial del estrés relacionado con el trabajo, y estos a su vez incorporan políticas y prácticas, que buscan siempre el bienestar social.

Según la OIT citado por (Patlan, 2019) el estrés laboral puede definirse como 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 de afrontar la situación. Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y

colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales.

Asimismo, una encuesta de 2009 realizada en Argentina mostró que un 26.7% de los trabajadores reportaron estrés mental debido a lo que ellos consideraron que tenían una excesiva carga de trabajo. En Brasil, un estudio que evaluó el ausentismo por accidentes y enfermedades ocupacionales reveló que el 14% de los servicios de salud utilizados por año están relacionados con enfermedades mentales. Y una encuesta realizada en Chile en el 2011 encontró que el 27.9% de los trabajadores y el 13,8% de los empleadores reportaron estrés y depresión en sus empresas. (OPC/OMS, 2016) .

En esta misma línea en una encuesta sobre condiciones de trabajo y la salud realizada en 2012 en América Central, se encontró que más del 10% de los encuestados reportaron haberse sentido constantemente bajo estrés o tensión, tristes o deprimidos, o con pérdida de sueño debido a sus preocupaciones por las condiciones de trabajo. (OPC/OMS, 2016). De igual manera, (Guardamino y Steve, 2017) realizaron un estudio sobre estrés laboral y clima organizacional en el personal del Hospital Distrital de Chancay. Esta tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores de estrés laboral y clima organizacional en el personal de una institución de salud pública del distrito de Chancay, lo cual se evidencio en los resultados que existía una correlación inversa alta y significativa entre el estrés laboral y clima organizacional, concluyendo que si existía relación entre ambas variables en los trabajadores del establecimiento de salud pública de Chancay.

De esta misma manera, la Estrella de Panamá (2016), en una entrevista que le hizo a la doctora Gutiérrez del Centro Médico Paitilla sobre el estrés señaló “el estrés laboral provoca problemas de salud física y mental, absentismo, desinterés por laborar, reducción de

productividad y baja autoestima". (Gutierrez, 2016). Por consiguiente, el trabajo puede tener efectos positivos o negativos para la salud del trabajador. Un trabajo satisfactorio, desafiante y justo, da a la persona motivación, aumenta la capacidad para el trabajo, mejora y mantiene la salud; pero un trabajo que sobrepase las capacidades personales y con un ambiente negativo genera ansiedad, agresividad y cambios bioquímicos que pueden enfermar a la persona, incrementa la posibilidad de que ocurran accidentes, afecta el rendimiento y el ambiente de trabajo en general.

Lo que indica que en las organizaciones debe proporcionarse un buen clima laboral, este es el mejor promotor de un buen desempeño laboral ya que ofrece a sus colaboradores las mejores condiciones para el desarrollo de sus funciones. Estos resultados muestran la necesidad de implementar estrategias que promuevan un mejor clima laboral en las organizaciones, mediante el reconocimiento de elementos que lo limitan.

Así mismos los factores asociados al estrés laboral juegan un rol preponderante en el clima organizacional que se vive a diario en la empresa. La presión en el ambiente, carencia de objetivos claros, ausencia de trabajo en equipo, excesiva carga administrativa, malas relaciones con los colegas, remuneración insuficiente y excesivo número de horas de trabajo, actuarían como desencadenantes de la sintomatología de estrés en los empleados. Esto constituye la base de la influencia que mantiene el estrés laboral en el clima organizacional ya que todos estos factores contribuyen a que exista una relación negativa entre el empleado y la empresa, trayendo consigo pérdidas económicas, reducción en el rendimiento y producción.

En Panamá a pesar de los pocos estudios realizados al respecto, las autoridades han hecho énfasis en mejorar las condiciones del clima laboral para así reducir el estrés laboral. En el Congreso Panameño de Seguridad Ocupacional y Psicología que se llevó a cabo con el lema 'El estrés laboral, un reto colectivo', (2016), la viceministra de Trabajo y Desarrollo Laboral (Mitradel), Zulphy Santamaría, en su participación sobre el tema del estrés señaló que en el ministerio históricamente se ha procurado preservar el consenso y la paz social gestionando a través de las vías de comunicación una interacción constante entre trabajador y empleadores para la consecución de metas comunes, siendo la primera de ellas el cumplimiento de los deberes y derechos de los trabajadores; en segundo lugar, la productividad de las empresas y en tercer lugar, la preservación de la salud mental de los trabajadores y la desaparición o reducción del estrés negativo. (Santamaria, 2016).

De allí la importancia de esta investigación que pretende determinar el impacto del estrés en el clima organizacional de los trabajadores administrativos en una Institución gubernamental de salud en Penonomé en la cual presentan en su contexto de trabajo largas jornadas laborales, falta de apoyo de sus superiores, riesgos biológicos, escasos de material que contribuyen a crear vulnerabilidad, haciendo de estos profesionales un blanco factible para el estrés laboral, causando un clima disfuncional que actúa de manera negativa en los esfuerzos que la organización dedica a alcanzar sus objetivos, sin embargo, hacen el esfuerzo realizando capacitaciones y programas que van orientados al logro del manejo del estrés.

Materiales y Métodos

Esta investigación se enmarca en la modalidad cuantitativa, de diseño no experimental, tipo campo, nivel descriptivo-evaluativo que nos permite explorar y describir los diversos estilos de vidas y conductas relacionadas con la salud que puedan contribuir a la presencia

de enfermedades que se vinculan con el estrés. Se realiza un análisis del estrés laboral y su impacto en el clima organizacional de los trabajadores administrativos en una institución gubernamental de salud en Penonomé. La población fue de sesenta y cinco

(65) colaboradores y la muestra correspondió a cincuenta y cuatro (54). Las mujeres representaron un 48.15% (26) de la muestra y los hombres un 51.85% que equivalían a (28).

Para la recolección de la información se utilizó la entrevista semiestructurada, el test psicológico del perfil del estrés de Kenneth y la Escala de Clima Laboral.

El test psicológico del perfil del estrés de Kenneth brinda información a los clínicos y a las propias personas acerca de los factores psicosociales que intervienen en la relación entre estrés y enfermedad. Este consta de 123 reactivos y evalúa 15 áreas relacionadas con el estrés y el riesgo para la salud de las personas. Estos son: Hábitos de salud, Ejercicio, Descanso/Sueño, Alimentación/Nutrición, Prevención, Red de apoyo social, Fuerza cognitiva, Valoración positiva, Minimización de la amenaza, Concentración en el problema, Bienestar psicológico.

Áreas evaluadas por cada reactivo: Estrés: salud, trabajo, finanza, hábitos de salud: (Ejercicio: Actividad física), Descanso:(Llevado más allá del agotamiento), Alimentación: (Comidas balanceadas), Prevención: (Contacto con alguien enfermo), Red de apoyo: (Apoyo ofrecido por los miembros), Conducta Tipo A: (Apresuramiento), Fuerza cognitiva: (Involucramiento en actividades no laborales).

Estilo de afrontamiento: (Valoración positiva: Centrarse en lo positivo. Valoración Negativa: Culpa y autocrítica), (Minimización de la amenaza: Minimización con humor. Concentración en el problema: Búsqueda del consejo). Bienestar psicológico: (Felicidad y satisfacción).

En la prueba de Escala de Clima Laboral se consideraron los siguientes aspectos: Percepción del Puesto de Trabajo, Salario, Organización Laboral, Autonomía y Participación, Horarios y Conciliación Vida Personas, Condiciones Físicas del Puesto, Relación con los compañeros y Relaciones con los jefes.

Se utilizó además una entrevista que alternaba preguntas estructuradas y preguntas espontáneas. Las respuestas de los funcionarios en los instrumentos utilizados permitieron encontrar hallazgos significativos sobre el impacto del estrés en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de esta institución gubernamental de salud de Penonomé.

Resultados

Tabla 1

Nivel promedio de estrés según áreas administrativas de una institución gubernamental de salud en Penonomé.

Departamento	Estrés	
	Media	N
Administración	17.14	14
Recurso humano	14.33	6

59

Almacén	14.67	3
Secretaria/trabajo social/enfermería	8.67	3
Mantenimiento	13.60	5
Aseo	17.00	6
Seguridad	15.75	8
Orientación	14.25	4
Transporte	11.50	2
Secretaria de farmacia	16.00	3
Total	15.19	54

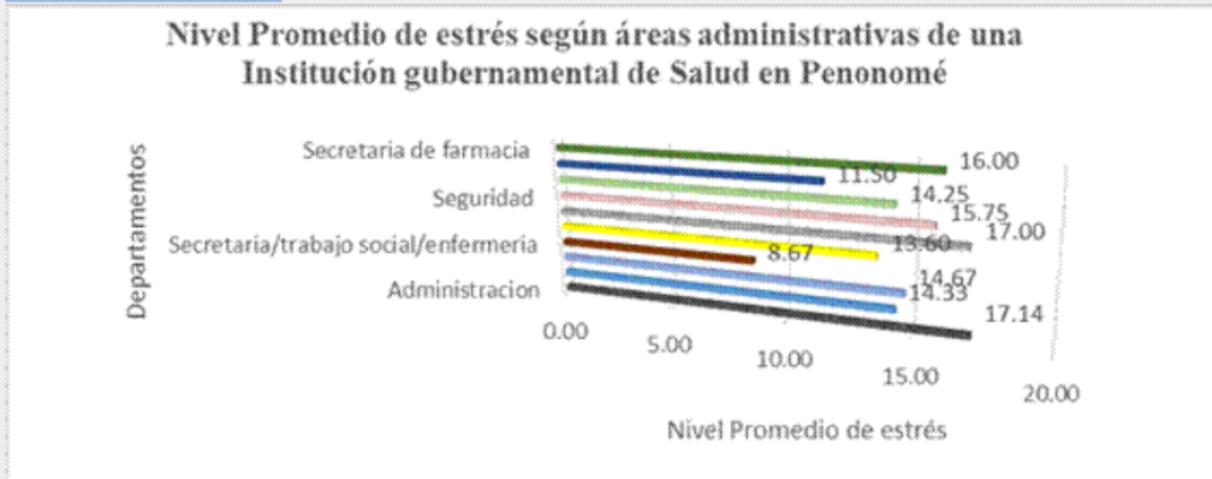
Tabla 1

Nivel promedio de estrés según áreas administrativas de una institución gubernamental de salud en Penonomé.

sf

Figura 1

Promedio de estrés según áreas administrativas de una institución gubernamental de salud en Penonomé.



Fuente: Resultados arrojados del perfil de Estrés de Kenneth, escala de clima laboral

Figura 1

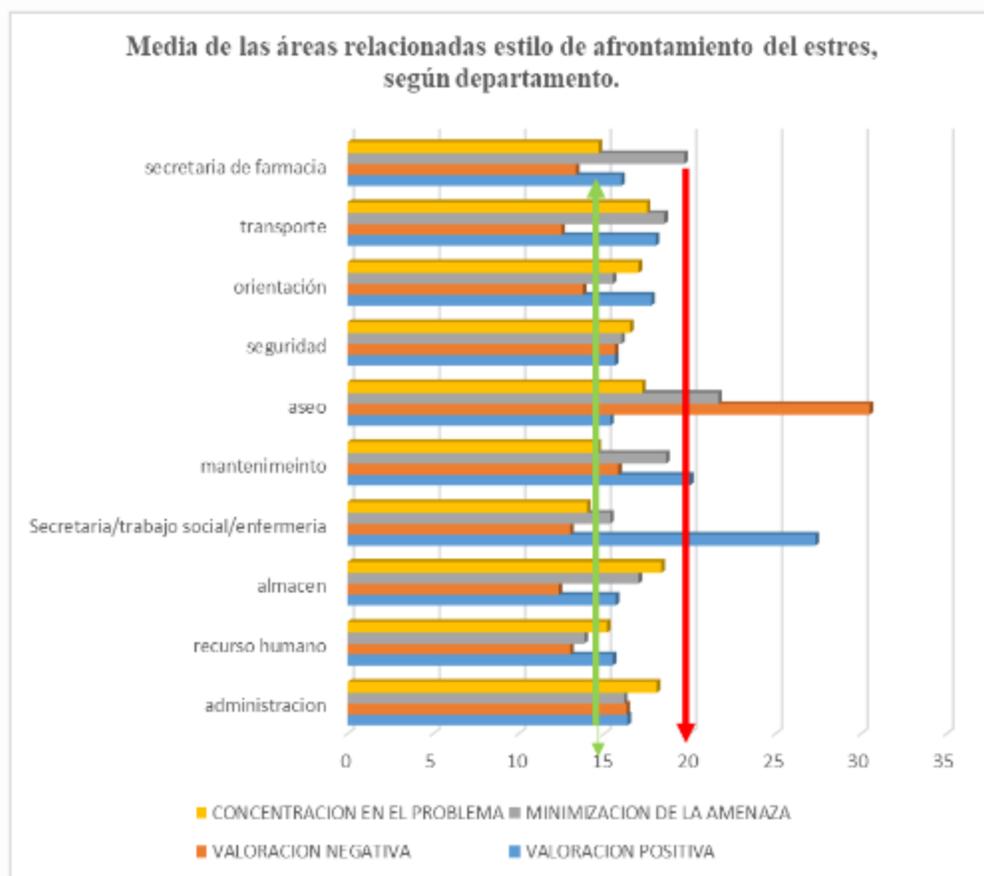
Promedio de estrés según áreas administrativas de una institución gubernamental de salud en Penonomé.

Fuente: Resultados arrojados del perfil de Estrés de Kenneth, escala de clima laboral

Igual que se observa en la tabla 1, en la figura 1 observamos que los promedios más altos arrojados en los resultados de la media equivalen a 17, 16 y 15.75 por lo que esto indica niveles de estrés bajos según el Perfil de Estrés de Kenneth, Escala de Clima Laboral (puntuaciones más alta son indicadores de nivel de estrés bajo), esto puede deberse a que los trabajadores han aprendido a manejar el estrés en su entorno laboral mediante diferentes formas de gestionarlo como capacitaciones y autocuidado personal.

Figura 2
Estilo de afrontamiento en el estrés.

60



Fuente: Resultados arrojados del perfil de Estrés de Kenneth, escala de clima laboral.

Figura 2
Estilo de afrontamiento en el estrés.
Fuente: Resultados arrojados del perfil de Estrés de Kenneth, escala de clima laboral

De acuerdo con el Perfil de Estrés de Kenneth, Escala de Clima Laboral observamos en la figura 2 que los trabajadores de las diferentes áreas administrativas tienen formas positivas de afrontamiento del estrés, es decir minimizan las amenazas del entorno laboral y logran manejar mejor el estrés. A pesar de que el personal de aseo presenta en sus resultados un promedio de 30 en los niveles de afrontamiento de estrés según esta escala, este es aceptable. Es notable que todos los trabajadores minimizan los problemas cotidianos, quizás puede deberse a que el mismo contexto laboral de acuerdo con sus respuestas resulta motivador y llena sus expectativas.

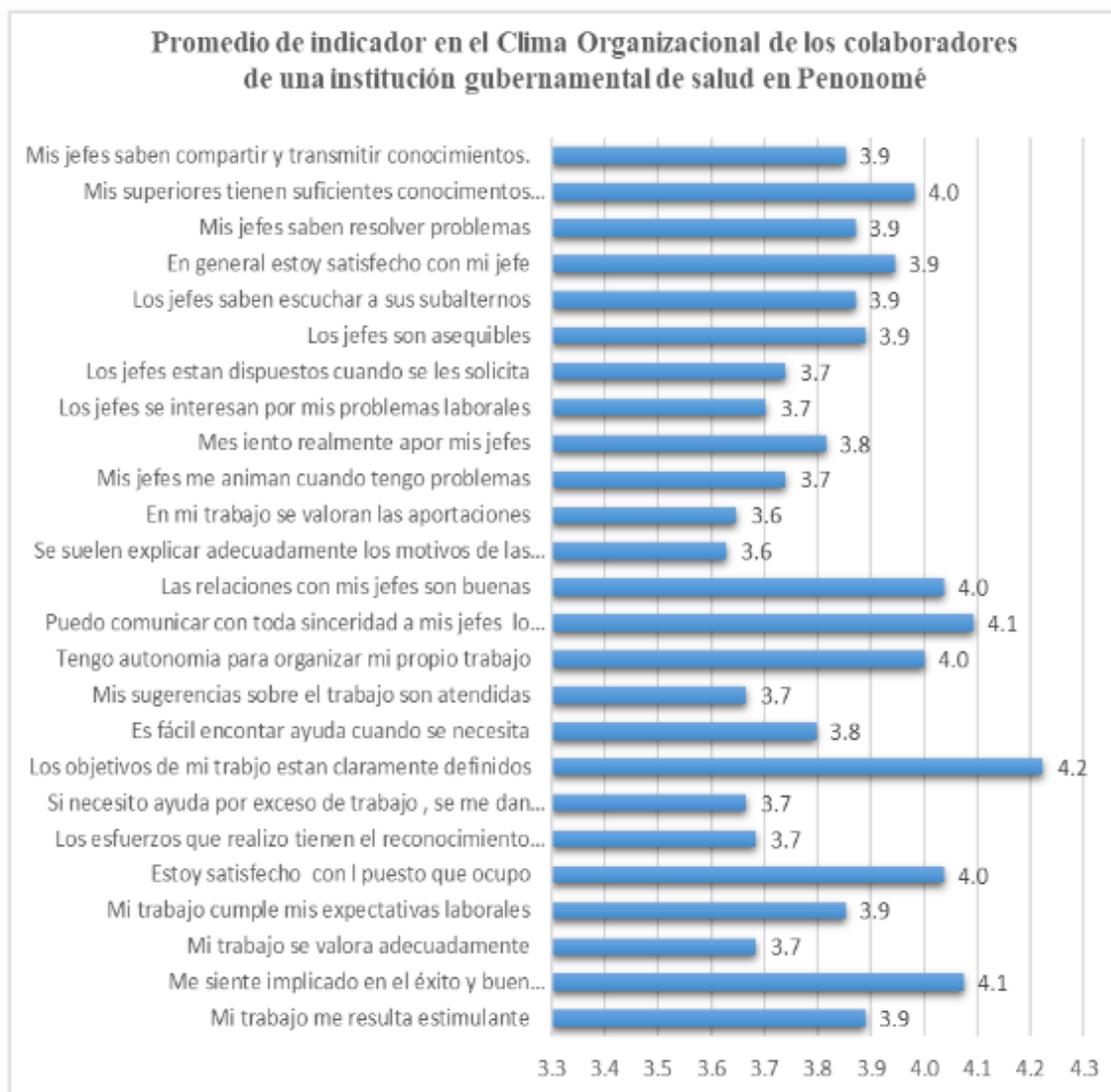
Promedio de indicador en el clima organizacional de los colaboradores de una institución gubernamental de salud en Penonomé.

Test de Escala de Clima Laboral	Media	Percentil10
Ítems		
Mi trabajo me resulta estimulante	3.9	3
Me siento implicado en el éxito y buen funcionamiento del servicio	4.1	3
Mi trabajo se valora adecuadamente	3.7	2
Mi trabajo cumple mis expectativas laborales	3.9	2
Estoy satisfecho con el puesto que ocupo	4.0	2
Los esfuerzos que realizo tienen el reconocimiento que se merecen	3.7	2
Los objetivos de mi trabajo están claramente definidos	4.8	2.5
Es fácil encontrar ayuda cuando se necesita	3.8	2
Mis sugerencias sobre el trabajo son atendidas	3.7	2
Tengo autonomía para organizar mi propio trabajo	4.0	2.5
Puedo comunicar con toda sinceridad a mis jefes lo que pienso sobre el trabajo	4.1	2.5
Las relaciones con mis jefes son buenas	4.0	3
Se suelen explicar adecuadamente los motivos de las decisiones que se valoran	3.6	2
En mi trabajo se valoran las aportaciones	4.0	2
Mis jefes me animan cuando tengo problemas	3.6	2
Me siento realmente apoyado por mis jefes	3.6	2
Los jefes se interesan por mis problemas laborales	3.7	2
Los jefes están dispuestos cuando se les solicita	3.7	2
Los jefes son accesibles	3.9	2.5
Los jefes saben escuchar a sus subordinados	3.9	2.5
En general estoy satisfecho con mi jefe	3.9	2
Mis jefes saben resolver problemas	3.9	2
Mis superiores tienen suficientes conocimientos sobre la labor que desempeñan	4.0	2.5
Mis jefes saben compartir y transmitir conocimientos.	3.9	2

Tabla 3

Promedio de indicador en el clima organizacional de los colaboradores de una institución gubernamental de salud en Penonomé.

sf



Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento escala del Clima Organizacional

Figura 3

Promedio de indicador en el clima organizacional de los colaboradores de una institución gubernamental de salud en Penonomé.

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento escala del Clima Organizacional

De acuerdo con el indicador del clima organizacional las puntuaciones que oscilan entre 3.5 a 5 son el reflejo de un clima laboral aceptable a muy bueno. De esta manera, se observa en la tabla 3 y la figura 3 que los trabajadores expresaron sentirse bien en su área de trabajo. De esta forma, el puntaje de 4.2 explica de manera significativa que los colaboradores tienen bien definidos los objetivos de su labor profesional, igualmente los puntajes 4.1 en respuesta a los ítems me siento implicado en el éxito y buen manejo de mis habilidades profesionales y puedo comunicar con toda sinceridad a mis superiores las

dificultades que se me presentan en mi lugar en búsqueda de soluciones, son indicadores del sentido de pertenencia y compromiso aunado a la buena comunicación con los superiores, estos resultado son los que permiten explicar por qué existe en estos colaboradores niveles muy bajos de estrés a pesar de las dificultades que se les pueda presentar en su ambiente laboral.

Discusión

Los hallazgos encontrados en esta investigación sobre el impacto que puede tener el estrés en el clima organizacional han demostrado que los individuos pueden manejar adecuadamente el estrés aun en condiciones laborales en donde las presiones y exigencias laborales pongan a prueba sus capacidades y habilidades. El estrés es un factor que generalmente está presente en las personas al realizar un trabajo, este puede aumentar dependiendo de la complejidad de las tareas que tenga que realizar. Sin embargo, no todos los trabajadores tienen la capacidad de afrontar las exigencias del trabajo, si estas se sobrepasan y no igualan sus capacidades puede presentar reacciones físicas y emocional nocivas produciéndose el estrés.

No obstante, este estudio demostró que cuando se identifican y atienden factores estresantes resulta más fácil gestionar el estrés y el ambiente de trabajo se torna saludable. Para esto es necesario que todos los trabajadores y empleadores acuerden encontrar los elementos que causan el estrés y busquen soluciones para bajar los niveles del estrés.

La aplicación de las pruebas sobre el clima organizacional y el test sobre el estrés contribuyeron a explicar por qué estos trabajadores de la salud objeto de estudio, a pesar de estar en un ambiente laboral que produce estrés, sus niveles son bajos, En la figura 2 sobre el afrontamiento del estrés se observa que, en los departamentos evaluados según

los resultados los trabajadores tienen bajos niveles de estrés. Ellos expresaron que afrontan el estrés de manera positiva tratando de minimizar las amenazas de su entorno laboral ya que el trabajo que realizan llena sus expectativas y les resulta motivador. Además de ello, las capacitaciones constantes acerca de cómo manejar el estrés ha contribuido a prevenir y controlar el estrés. Reconocen que quien no lo hace, puede poner en peligro su salud y su tranquilidad, mientras que quien conoce y pone en práctica acciones adecuadas para prevenirlo y afrontarlo puede disfrutar de un estilo de vida más sano y satisfactorio.

Por otro lado, los hallazgos en la prueba del clima organizacional demostraron que existe un buen clima laboral debido a que los estresores del ambiente son manejados con prontitud. Es decir, la comunicación, confianza, reconocimiento de la labor, conocimientos de los superiores, apoyo en las labores, la escucha de sus problemas por parte de los jefes entre otros, ayudan a crear un ambiente laboral de satisfacción que repercute positivamente en sus expectativas y motivación.

Volviendo la mirada hacia la expresado por la doctora (Santamaria, 2016), viceministra del trabajo, una de las consideraciones importantes durante su gestión era asegurarse que los trabajadores de esa institución pudieran prevenir y controlar el estrés para que su ambiente de trabajo fuera satisfactorio.

Sobre la base de estas ideas expuestas, las pruebas que se aplicaron a los trabajadores mostraron resultados claros sobre la ventaja que puede existir sí en la organización se identifican los estresores que limitan el desempeño, la satisfacción laboral y un buen ambiente laboral. Identificados los aspectos estresantes en equipo se realiza la gestión que lo disminuya y, en secuencia, conseguir un ambiente laboral saludable.

Conclusiones

Los hallazgos encontrados en esta investigación a través de las respuestas emitidas los trabajadores de una institución gubernamental de salud en Penonomé, en el test Perfil de Estrés de Kenneth y Escala de Clima Laboral, se pudo determinar que el estrés tiene un impacto positivo lo cual repercute en un clima laboral aceptable. Se evidencio que estos colaboradores tienen sus objetivos claros, comunican a sus superiores las dificultades que se le presentan en el entorno laboral en la búsqueda de soluciones, tienen sentido de pertenencia y autonomía en su contexto laboral, se consideran exitosos y con buenas habilidades profesionales, todos estos aspectos son indicadores de un afrontamiento adecuado del estrés lo que les hace sentirse satisfecho y los conduce a bajar los niveles de estrés.

No obstante, el estrés es uno de los factores que más prevalecen en las organizaciones, debido a que no se ha aprendido a manejarlo. Son diversas las fuentes y estrategias que permiten bajar los niveles de estrés, pero hay que identificarlos. Y es que, el trabajo en equipo el que puede ejercer los controles para minimizarlo, tal como lo hicieron los participantes de este estudio.

De acuerdo con Gattás (2013), al estrés se le ha definido como un estímulo del ambiente que impone, exige y demanda al organismo del individuo situaciones que muchas veces son amenazantes y nocivas haciendo que reaccione utilizando sus recursos adaptativos, psicológicos y fisiológicos con el fin de mantener la estabilidad y evitar deterior su salud

física y mental. Si aplicamos el concepto al ámbito de trabajo de los individuos, podríamos ajustar la definición de estrés como el desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo, sobre esta base y los resultados de la investigación realizada, se puede explicar que los trabajadores de esta institución de salud en Penonomé gestionan el estrés a través del afrontamiento logrando así un clima laboral aceptable.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Calero, P. S. (2017). *Estrés laboral y clima organizacional en el personal del Hospital Distrital de Chancay-2017*. Perú: Universidad Cesar Vallejo, Repositorio digital institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3270>
- Díaz Dávila, F. G. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. *Revista de Investigación y Cultura*, vol.8(1), 31-
- Gattás, P. S. (2013). *ENFERMEDADES LABORALES: Como afectan el entorno laboral*. Universidad Nacional de cuyo. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf
- Gutierrez, A. (28 de 4 de 2016). Salud laboral: El estrés sigue siendo un reto. *La Estrella de Panamá*, pág. s/p. Obtenido de <https://www.laestrella.com.pa/cafe-estrella/salud/160428/salud-sigue-estres-siendo-laboral>
- OPC/OMS. (28 de abril de 2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Obtenido de https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
- Patlan, J. (2019). ¿Qué es el estres laboral y como medirlo? *Revista Scielo*, 35(1), 156- 184. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
- Santamaria, Z. (1 de 5 de 2016). Estrés laboral y producción. Congreso Panameño de Seguridad Ocupacional y Psicología. *Estrella de Panamá*. Obtenido de <https://www.laestrella.com.pa/economia/160501/estres-laboral-produccion>

AmeliCA

Disponible en:

<https://portal.amelica.org/ameli/ameli/journal/213/2135157003/2135157003.pdf>

Cómo citar el artículo

Número completo

Más información del artículo

Página de la revista en redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe,
España y Portugal

Amy Arosemena, Nancy Córdoba-García

Impacto del estrés en el clima organizacional en una institución de salud

Impact of stress on the organizational climate in a health institution

Impacto do estresse no clima organizacional em uma instituição de saúde

Orbis Cognita

vol. 8, núm. 1, p. 52 - 68, 2024

Universidad de Panamá, Panamá

revista.orbiscognita@up.ac.pa

ISSN-E: 2644-3813