

**TRABAJO REALIZADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL TÍTULO DE
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA**

**MODALIDAD SEMINARIO DE GRADO EN:
Gerencia Estratégica del Talento Humano**

**TÍTULO DEL TRABAJO
FELICIDAD EN EL TRABAJO COMO ESTRATEGIA PARA DISMINUIR EL ESTRÉS
LABORAL**

Realizado por:

**Yuly Alexandra Meza López – 30.396.197
César Augusto Vélez Pereira - 1.036.606.097**

Asesora:

Claudia Milena Castaño Zuluaga – 30.396.962

Mayo-2024

FELICIDAD EN EL TRABAJO COMO ESTRATEGIA PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL

1. Introducción.

El tema "Felicidad en el trabajo como estrategia para disminuir el estrés laboral" se aborda teniendo presente los referentes organizacionales en el sentido de prestar importancia en generar ambientes laborales sanos, que susciten en primera instancia la satisfacción y de relevancia en el bienestar emocional de los empleados como un mecanismo para reducir el estrés relacionado con el trabajo, con el fin de no afecte lo laboral, lo familiar ni lo social, entre otros. Este modelo o enfoque reconoce que la felicidad y la satisfacción laboral no solo son ansiadas en sí mismas, sino que también representa un impacto positivo en la productividad, la salud mental y la calidad de vida de los trabajadores. Las organizaciones pueden implementar prácticas y políticas orientadas a fomentar la felicidad en el trabajo, con el motivo de aminorar el estrés laboral conllevando a promover un entorno laboral más saludable y productivo.

El objetivo propuesto para la realización del trabajo es el de estudiar las concepciones del tema abordado, con el fin de contribuir con buenas y nuevas estrategias, mejores prácticas y/o recomendaciones para que las organizaciones puedan aplicar este modelo de gestión de la felicidad de manera efectiva, es decir, con buenos resultados.

Al establecer este objetivo, se busca no solo describir los conceptos, sino también comprender su impacto en la salud emocional de los trabajadores y ofrecer pautas prácticas para su implementación en el ámbito laboral.

2. Planteamiento Temático

¿Cómo se puede disminuir el estrés laboral aplicando el modelo de gestión de la felicidad?

3. Metodología de búsqueda de información

La búsqueda de pesquisa para los temas abordados como El Estrés Laboral y Gestión de la Felicidad, se basó principalmente en la metodología mediante un enfoque exploratorio, donde se recopiló información selectiva y relevante en repositorios, artículos investigativos, periodísticos y analíticos para un acercamiento de la temática.

➤ ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral, también conocido como estrés ocupacional, es la respuesta física y emocional que una persona experimenta cuando las exigencias del trabajo superan sus habilidades, recursos o necesidades. *“El concepto de estrés se remonta a la década de 1930, cuando un joven austriaco de 20 años, estudiante de segundo año de la carrera de Medicina en la Universidad de Praga, Hans Selye, hijo del cirujano austriaco Hugo Selye, observó que todos los enfermos quienes estudiaban, indistintamente de la enfermedad que padecían, presentaban síntomas comunes y generales: cansancio, pérdida del apetito, baja de peso, astenia, etc.; Selye, quien lo denominó el Síndrome de estar enfermo”* (SÁNCHEZ, 2010).

Por lo anterior suscitado, podemos entender que el estrés y en específico el laboral puede ser causado por varios factores externos, que afectan el buen funcionamiento tanto físico como mental de las personas, estos factores externos pueden ser la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre las tareas asignadas, el ambiente laboral negativo, los conflictos interpersonales, la inseguridad laboral, entre otros. A largo plazo, el estrés laboral puede contribuir al desarrollo de enfermedades cardiovasculares, trastornos mentales como la ansiedad y la depresión, así como afectar la calidad de vida en general.

Además, el Licenciado Juan Manuel Sánchez en su escrito hace una exploración para acercarnos en una evaluación de la presencia y grado de los factores sobre los colaboradores de la entidad, la cual *“Existen diferentes técnicas para medir el estrés,*

tales como: medición de las variaciones de la frecuencia cardíaca, monitoreo de la presión sanguínea o de la frecuencia respiratoria, evaluación del gasto energético, medición de la productividad, registro estadístico de la fatiga, electroencefalograma y medición de los niveles sanguíneos de catecolaminas; también, la cuantificación de otros neurotransmisores por espectrofotometría, fluorometría, cromatografía, radioisótopos o procedimientos enzimáticos” (SÁNCHEZ, 2010).

Entonces, es importante identificar, evaluar y abordar el estrés laboral a nivel individual como organizacional, ejecutando medidas de prevención y promoción de ambientes laborales saludables. Esto puede incluir programas de bienestar, apoyo psicológico, flexibilidad laboral, entre otras iniciativas.

➤ **FELICIDAD LABORAL VS FELICIDAD EN EL TRABAJO**

A continuación, se hace mención del axioma de ambas percepciones para comprender el rol que juega cada una dentro de la organización, como es la Felicidad en el Trabajo y la Felicidad Laboral, según los define la Universidad de la Rioja y el autor Mauricio Álvarez, a saber:

- La felicidad laboral la define la Universidad de la Rioja, como un término tan subjetivo como la felicidad en sí misma, ya que cada trabajador establecerá sus propios parámetros para alcanzar este estado. Algunos pondrán su listón en un gran salario, mientras que otros valorarán más el reconocimiento de sus superiores o la flexibilidad horaria. También indica que un ambiente saludable y seguro es condición *sine qua non* para que empresa y trabajadores convivan en armonía (Rioja, Universidad Internacional UNIR, 2022).
- La felicidad en el trabajo es la percepción individual que genera y ha formado cada colaborador sobre lo que es o debería ser bienestar, crecimiento, desarrollo o clima laboral, entre otros. El reto está entonces, en lograr alinear las expectativas o lo que un colaborador considera como felicidad en el trabajo junto con la felicidad

laboral de cada compañía para alcanzar un equilibrio efectivo (Álvarez, 2022).

Actualmente, se piensa que el salario juega un constituyente primordial y único, pero éste solo, no compensa la satisfacción total del ser humano en el trabajo; con ello, se pretende reconocer e identificar que se tienen mecanismos y modelos en el cual se brindan oportunidades de bienestar, de crecimiento, de un buen ambiente laboral, reflejando así un factor de realización personal y organizacional.

Se puede llegar a ultimar, que la felicidad laboral y la felicidad en el trabajo se encuentran articuladas, tanto la organización como los colaboradores retribuyen en las posibilidades de mejora y equilibrio o balance motivacional, toda vez que se trata de retribución proactiva y de un buen clima laboral. Con lo descrito, se llega a indicar que un equipo de trabajo feliz genera en primera instancia un buen ambiente, pero también se refleja que se llega a aumentar el rendimiento y productividad de una organización, y se convierte así en un modelo estratégico y a la vez en una ventaja competitiva.

➤ **GESTIÓN DE LA FELICIDAD CORPORATIVA REALIZADA POR NUEVE EMPRESAS DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN de Gloria Patricia Arboleda Posada**

Cómo líderes Especialistas en Alta Gerencia, debemos conocer las estrategias utilizadas en nuestro país que ayuden a combatir el estrés laboral en nuestras entidades. La investigación de Gloria Patricia Arboleda Posada se caracteriza porque son los líderes directos que desarrollan el proceso en el que se incluye el tema de bienestar, calidad de vida o felicidad corporativa.

En ella se establece que al promover “*la gestión de la felicidad y la psicología positiva, se puede contribuir a crear un entorno laboral más satisfactorio y motivador*” (Arboleda Posada, 2020), en el que se pueda transformar emociones internas y externas del individuo, además de analizar sus competencias y comportamientos a través de varias

acciones que reducen el estrés y aumenta el compromiso de los empleados como:

- **Emociones Positivas** en las diversas estrategias, planes o programas diseñados a la medida y manifestados por los líderes, se conoce que no solo se tienen en cuenta actividades estructuradas sino también simples y sencillas del día a día, además de tener en cuenta beneficios e incentivos económicos, cuentan con beneficios emocionales, ya que precisamente es lo que despierta en los colaboradores emociones positivas duraderas y frecuentes en su ambiente laboral (Arboleda Posada, 2020).

-**Gestión del Conocimiento** a través de estudios, los líderes de las empresas identificaron que uno de los temas que más potencializa el estrés laboral, es cuando se les asignan tareas a los colaboradores que no saben manejar herramientas digitales para ejecutarlas o no tienen experiencia en la tarea, por ende, se han creado estrategias para gestionar el conocimiento y el aprendizaje organizacional, que les ayude a estar al nivel educativo actualizado para este nuevo cambio tecnológico que estamos viviendo.

-**Compromiso y Pertenencia** desarrollar estos valores en la empresa es importante para fomentar un ambiente laboral positivo y productivo, puesto que *“el colaborador siente o percibe que es importante para el empleador, despierta emociones de agradecimiento, amor, además de valores de responsabilidad y por supuesto el compromiso”* (Arboleda Posada, 2020).

-**Relacionamiento** “Esta categoría lo que encierra en sí, son comportamientos enfocados a la cultura organizacional y aquí vuelve a surgir el tema de desarrollo del liderazgo como estrategia de gestión. Se trabaja en el reforzamiento de valores, comportamientos éticos y el desarrollo de competencias, en el acompañamiento y apoyo de los sistemas de comunicación, buscando que sean de doble vía y a diferentes niveles de la organización” (Arboleda Posada, 2020).

Fomentar las emociones positivas en el trabajo, desde el relacionamiento no solo mejora el estado de ánimo de nuestros colaboradores, sino que también puede mejorar

significativamente las relaciones interpersonales y la colaboración entre colegas, fomentando a que los empleados se sientan valiosos y conectados con su trabajo, lo que influye directamente en su nivel de estrés y bienestar. En resumen, estas estrategias vistas en las empresas que investigó Gloria Patricia Arboleda no solo benefician a los empleados individualmente al ayudarles a manejar el estrés laboral, sino que también generan un impacto positivo en la cultura organizacional y en los resultados del negocio.

➤ **COLOMBIA, INFORME 2022 Y 2023. PAÍS CON MÁS PERSONAS QUE SUFREN ESTRÉS LABORAL A NIVEL GLOBAL**

El país se ubica en la cuarta posición del ranking de países con más personas sufriendo de estrés laboral, según la encuesta Health On Demand de Mercer Marsh aplicada a 14.000 empleados en 13 países. El porcentaje de empleados que dijeron sentirse extremadamente, muy o algo estresados a diario en Colombia fue de 54%, lo que sería al equivalente a tres de cada cinco trabajadores. Lo preocupante de este panorama, es que el país superó el promedio a nivel global y de América Latina, que en este caso fue de 50% y 56%, respectivamente (González, 2022).

En Colombia 48% de los cerca de 22,5 millones de personas ocupadas, registradas en mayo, reportaron tener un alto estrés laboral, Gallup Group publicó el informe denominado State of the Global Workplace 2023, en este se evidencia en los países donde sus trabajadores tienen mayor afectación por cuenta de la carga de laboral. Colombia ocupa el puesto 9 dentro del Top de los 10 primeros de Latinoamérica y el Caribe (Cabas, 2023).

Definimos el estrés laboral solamente como una carga o presión laboral, ligado como se ha mencionado al salario no afín con la funcionalidad; en relación con lo abordado en este trabajo son varios los factores que influyen a que no se tenga un buen ambiente laboral causales de estrés laboral, como lo es la falta de comunicación o respeto con los líderes y/o compañeros de trabajo, la injusticia, y otros, que conllevan a la obtención de resultados laborales y de la salud de carácter negativa.

4. Conclusiones y/o Resultados.

- El estrés laboral es un tema que afecta a muchas personas en el ámbito laboral. Como próximos Especialistas en Alta Gerencia, el cual vamos a liderar el talento humano de las empresas, es importante tener una reflexión crítica y reflexiva sobre este tema, tener presente que el estrés laboral no solo afecta la salud y el bienestar de los trabajadores, sino que también tiene un impacto negativo en la productividad y el ambiente laboral en general.

Por ende, es importante que tomemos medidas dinámicas que nos ayuden a identificar, evaluar y abordar el estrés laboral, promoviendo siempre el equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, así como desarrollar programas de apoyo emocional y psicológico para los empleados.

- La gestión de la felicidad en el trabajo es fundamental para combatir el estrés laboral y mejorar el ambiente en las entidades. Fomentar un clima laboral positivo, promover la conciliación entre la vida personal y profesional, y brindar apoyo emocional a los colaboradores son aspectos claves.
- Es relevante implementar la Gestión de la Felicidad en el Trabajo, como estrategia para disminuir el estrés laboral, ejecutando programas de bienestar, fomentar la comunicación abierta y promover un sentido de comunidad y pertenencia pueden contribuir significativamente a crear un entorno laboral más saludable y feliz.

Bibliografía

- Álvarez, M. (2022). Felicidad laboral: Hábitos para ser feliz en el trabajo. *Imaginario. Comunicaciones integradas*.
- Arboleda Posada, G. P. (2020). GESTIÓN DE LA FELICIDAD CORPORATIVA REALIZADA POR NUEVE EMPRESAS DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN. *Universidad Eafit*, 1-16.
- Arias, F. G. (2006). *El Proyecto de Investigación*.
- Cabas, S. A. (2023). Colombia, noveno país que presenta mayores síntomas de estrés laboral en la región. *La República*.
- González, N. G. (2022). Colombia, el cuarto país con más personas que sufren estrés laboral a nivel global. *La República*.
- Rioja, U. I. (2022). La importancia de la felicidad en el trabajo: ¿qué claves debes tener en cuenta para lograrla? *Unir. La Universidad en Internet*.
- SÁNCHEZ, J. M. (2010). ESTRÉS LABORAL. *HIDROGÉNESIS*, 55-63.