

# FELICIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Sandra Milena Cuartas Cuartas<sup>1</sup>, Dora Inés Orozco Quintero<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> médica y Cirujana General, Estudiante de Especialización en SST, gerencia y control de riesgos, Universidad Libre, Avenida las Américas # 96-102, Pereira, Colombia. Correo electrónico: sandram-cuartasc@unilibre.edu.co

<sup>2</sup> administradora de empresas, Estudiante de Especialización en SST, gerencia y control de riesgos, Universidad Libre, Avenida las Américas # 96-102, Pereira, Colombia. Correo electrónico: dorai-orozcoq@unilibre.edu.co

**RESUMEN:** El estado de bienestar laboral es un concepto que permite darle a los trabajadores un margen de felicidad y confort, convirtiéndose en marco fundamental para conservar la salud y mejorar la productividad en el trabajo. Debido a esto se han realizado estudios centrados en conocer los elementos que generan la condición de felicidad laboral. Conllevando a mejorar la actividad y aumentar los márgenes de satisfacción en el trabajo, con el fin de hacer las actividades laborales diarias de los seres humanos un estado de felicidad.

Esto con lleva, a poder disfrutar de lo que se realiza laboralmente en búsqueda de ser productivo y permitir alcanzar un nivel de felicidad, La búsqueda de esta combinación es un reto que se pretende con este artículo de reflexión, que permitirá que los colaboradores de las empresas mejoren en su producción.

Pero, no todo el camino ha sido perfecto en la praxis, se pueden evidenciar las alteraciones graves como el aumento del cambio del estado del ánimo asociados a la labor realizada, la disminución de la productividad por ausentismo y patologías diagnosticadas por causa directa a la inconformidad laboral. Situaciones que abordan la prevalencia de los trastornos mentales y pocos se enfocan en dar un diagnóstico del estado de ánimo laboral.

Ante esta grave problemática debemos en diagnosticar planes efectivos que permitan centrar a la persona en un estado de bienestar que le permita proyectar sus capacidades y encaminar su salud a unas condiciones laborales dignas.

**PALABRAS CLAVE:** Felicidad, Salud, Trabajo, Efectividad

[www.unilibre.edu.co/pereira](http://www.unilibre.edu.co/pereira)

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043

Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081

Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081

Pereira, Risaralda



## **ABSTRACT:**

The concept of workplace well-being allows providing workers with a margin of happiness and comfort, becoming a fundamental framework for preserving health and improving productivity at work. Due to this, studies have been conducted focused on understanding the elements that generate the condition of work happiness, leading to enhancing activity and increasing satisfaction levels in the workplace, with the aim of making daily work activities a state of happiness for individuals.

This entails being able to enjoy what is done professionally in the pursuit of being productive and achieving a level of happiness. The search for this combination is a challenge that is intended with this reflective article, which will allow employees of companies to improve their production.

However, the path has not been perfect in practice, as serious disruptions can be observed, such as an increase in mood swings associated with work, decreased productivity due to absenteeism, and diagnosed pathologies directly caused by job dissatisfaction. These situations address the prevalence of mental disorders, and few focus on diagnosing the state of work mood.

Faced with this serious problem, we must diagnose effective plans that allow individuals to focus on a state of well-being that enables them to project their abilities and steer their health towards dignified work conditions.

**KEYWORDS:** Happiness, Health, Work, Effectiveness

[www.unilibre.edu.co/pereira](http://www.unilibre.edu.co/pereira)

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043

Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081

Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081

Pereira, Risaralda





## INTRODUCCIÓN

Los ambientes laborales han sufrido unos cambios importantes con miras en buscar un enfoque con base en la felicidad, debido a que es un estado de ánimo ideal caracterizado por sensaciones positivas y agradables. Por medio de esto a las personas se les llega a proyectar un bienestar social para el mejoramiento del rendimiento en sus labores, en esta proyección de bienestar influyen múltiples factores genéticos, personales, familiares, las actividades realizadas y el entorno que tiene el individuo<sup>1</sup>.

Por eso se viene proyectando una iniciativa en todos los actores laborales para que asuman con vital importancia, la utilización de herramientas de bienestar social en las empresas con el objetivo de lograr una preocupación por la salud mental de los trabajadores, Es por esto, que los organismo internacionales de salud como la OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental, se estima que cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, lo que acarrea una perdida en la economía mundial de casi un billón de dólares.

Con esta afectación a la población, la OMS público que de los mil millones de personas que viven con un trastorno mental en el año 2019, el 15% son adultos en edad de trabajar, siendo la depresión la más común de las enfermedades mentales. Ha sido diagnosticada en aproximadamente el 40% de los pacientes que acuden a consulta de psiquiatría, siendo la causa de múltiples incapacidades<sup>2</sup>, solo en Inglaterra el 8,8% de la población tiene diagnostico depresión o ansiedad, siendo más frecuente en mujeres<sup>3</sup>.

En 2022 Ramírez y Riaño de la Universidad Nacional de Colombia realizaron una revisión sistemática del equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones y concluyeron que los estudios se centran en los síntomas de la enfermedad y no hay consenso en los resultados por género, de los 43 estudios solo uno estudia las condiciones de trabajo<sup>4</sup>.

En Brasil, Ramírez-García, C. Perea y col realizaron la validación de un instrumento para medir la Felicidad en el trabajo en 262 empresas de la provincia de Sevilla (España), la escala propone exponer factores determinantes de la felicidad del trabajador con un enfoque estructural y confirmatorio. La validez de los ítems propuestos refleja que en la escala hay dos dimensiones importantes que son los factores del puesto de trabajo y los factores del trabajador, las cuales añaden al balance de experiencias vitales positivas y negativas acumuladas y la consecución de objetivos personales logrados también en el trabajo. Al mismo tiempo, consideran tanto las características individuales como el efecto de los factores organizacionales, siguiendo la corriente que estudia cómo manejar el conjunto de la relación trabajador-entorno; Dichas dimensiones son coherentes acerca de que la

[www.unilibre.edu.co/pereira](http://www.unilibre.edu.co/pereira)

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043

Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081

Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081

Pereira, Risaralda





felicidad en el trabajo implica interacción entre las experiencias del empleado individualmente y las experiencias organizacionales. Se concreta en tres niveles la medición de la felicidad en el trabajo (el trabajo en sí mismo, las características contextuales del trabajo y la organización en su conjunto), la escala aquí presentada diferencia por un lado las características del entorno (que recoge tanto el trabajo como el contexto y la organización) y por otro las características del trabajador<sup>5</sup>.

El trabajador tiene muchos factores que lo afectan y tener un equilibrio para el adecuado funcionamiento de las empresas es fundamental por esto la revista Poliantea. Realizo un análisis documental entre el Equilibrio trabajo-persona-familia y su influencia en la calidad de vida laboral. Se consultaron 30 documentos la mayoría en inglés y una temporalidad de los últimos 5 años. Los hallazgos mostraron que existe un desequilibrio en la calidad de vida laboral, las personas pueden presentar ansiedad, depresión, estrés, síndrome de burnout, baja satisfacción laboral, conflicto en el trabajo y conflicto con la familia<sup>6</sup>.

Este desequilibrio determino que las alteraciones mentales tienen un porcentaje de incidencia en el ambiente laboral. A pesar de que la falta de felicidad afecta a tantos trabajadores en el mundo y cada vez es más frecuente que las personas tengan enfermedades mentales no se han tomado las medidas necesarias para garantizar que los empleados con problemas de salud mental se sientan protegidos y apoyados<sup>7</sup>.

Por eso es necesario articular unos planes con felicidad en los empleados, esto reviste vital importancia en todos los países, porque para mejorar la productividad, los trabajadores deben tener un adecuado estado de bienestar, “el trabajo no solo es visto como una fuente de generación de ingresos sino también como una forma de realización profesional y personal”<sup>8</sup>. Aunque la felicidad es una palabra tan amplia, cuando la enfocamos al entorno laboral se simplifica, se canaliza porque ya solo se basa en el desarrollo de labores diarias, generalmente rutinarias que no deberían volverse molestas, pero que se vuelven, deberían las empresas interesarse más en dinamizar y estimular a los trabajadores para que realicen sus actividades con amor y llenos de alegría, las emociones son contagiosas y si lo que se contagia es positivo el sitio de trabajo será lleno de buenas energías.

Este artículo tiene como objetivo examinar las dificultades para medir la felicidad, enseñar a los trabajadores a disfrutar de lo que hacen y a los empleadores a vigilar la salud mental y a darle la importancia que merece.

[www.unilibre.edu.co/pereira](http://www.unilibre.edu.co/pereira)

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043

Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081

Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081

Pereira, Risaralda





## FELICIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### La Salud mental

La felicidad se ha convertido en un objetivo colectivo, es lo que todas las personas desean alcanzar en algún momento de la vida, por eso la felicidad se convierte en una meta difícil de alcanzar por múltiples situaciones como: enfermedades, problemas familiares, obligaciones, situaciones que aumentan cuando alguien adquiere un trabajo, lo hace en un gran porcentaje por razones de necesidad, no por satisfacción personal, lo que se convierte en un factor para suplir necesidades y ganar dinero, sin pensar en un bienestar emocional.

La felicidad se ve afectada por situaciones emocionales como la depresión que tienen en muchas ocasiones desencadenantes como las obligaciones económicas, personales, familiares, las pérdidas de seres queridos, la sensación de soledad, frustración o algunas enfermedades físicas.

Debido a que “Los trastornos depresivos no son causados por una debilidad personal, un fallo de carácter o como consecuencia de una inmadurez psicológica latente. Una compleja combinación de factores biológicos, psicológicos y ambientales contribuye y desempeña una función determinante en la aparición, la consolidación y el desarrollo de los síntomas característicos de la depresión”<sup>9</sup>. Situaciones de alteración mental que pueden ocurrir en el ambiente laboral.

Es por esto por lo que se requiere una línea estratégica para esta problemática. Es la felicidad al ser el pilar para una adecuada salud mental, y esta a su vez es un factor muy importante para el bienestar físico, sentirse bien emocionalmente ayuda a que el sistema inmune este bien y contribuye a que los órganos funcionen adecuadamente. Presentar, por ejemplo, un episodio depresivo ocasiona no solo alteraciones emocionales, sino que está asociado a la aparición de afecciones biológicas como cáncer, demencia, gastritis, migraña, entre muchas otras patologías. Las personas que se encuentran deprimidas tienen síntomas que no pueden controlar, no es un deseo voluntario por estar triste, es un desequilibrio de neurotransmisores que para ser regulados requieren de tratamiento farmacológico y psicoterapia, requieren ayuda familiar y del entorno para poder superar la depresión. Si los pacientes se les explica que no están solos y tienen apoyo a su alrededor, podrán superar de manera adecuada la crisis y cumplir con la meta que es la felicidad, si las personas son felices mejoran la calidad de tiempo en productividad, además hacen que en su entorno se viva un ambiente de tranquilidad resaltando un dicho popular: “La tranquilidad no tiene precio”, el objetivo es

[www.unilibre.edu.co/pereira](http://www.unilibre.edu.co/pereira)

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043

Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081

Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081

Pereira, Risaralda





apuntarle a la felicidad para todos los colaboradores de las empresas, al igual que para sus familias.

La felicidad conlleva a tener una Salud mental estable convirtiéndose en un factor fundamental al buscar el adecuado funcionamiento de una empresa, evitando las alteraciones del ánimo como es la depresión o la ansiedad en los trabajadores en donde disminuirá la productividad y puede aumentar el riesgo de accidentes laborales por falta de concentración y de compromiso, porque esto implica un inadecuado funcionamiento en las labores de la persona afectada y los compañeros de trabajo al ver este comportamiento también resultaran afectados de manera indirecta, un colaborador tiene una actitud de tristeza o ira esto contagiará a los demás, provocando una disminución del rendimiento en sus labores, en contagio con sus compañeros afectando el funcionamiento de la empresa, indispondrá a los compañeros y pondrá en riesgo la salud física y mental de los demás.

El empleador debe ser un vigilante de las situaciones emocionales de sus trabajadores con el fin de crear un ambiente laboral en su empresa, que le permita lograr una proyección de rendimiento en sus trabajadores.

### **Detectar fallas en el sitio de trabajo**

Las fallas en el sitio del trabajo son alteraciones laborales proclives al desordenamiento del orden común, ante situaciones de los trabajadores, estas fallas ocurren en la mayoría de los casos por situaciones emocionales en un mal ambiente laboral.

Es por ello que el empleador debe evidenciar las fallas por medio de “Crear conciencia y comprensión sobre la salud mental en los trabajadores es importante para reducir el estigma contra las personas con problemas de salud mental y crear una cultura laboral de apoyo que valore la diversidad de los trabajadores y los proteja contra la intimidación, el acoso o la exclusión”<sup>10</sup>. Porque cuando se detecten cambios en el estado de ánimo en un compañero de trabajo se debe analizar si esta persona está pasando por algún problema o necesita ayuda, las afecciones emocionales se dejan avanzar pueden causar patologías psiquiátricas serias como episodios depresivos con psicosis, gestos suicidas o la muerte. Actualmente es muy frecuente que busquen la felicidad con el uso de sustancias psicoactivas, cada vez es más grande el número de personas que consumen licor u otras sustancias que afectan el sistema nervioso, causan dependencia, abstinencia y alteran el comportamiento; por esto debemos estar alertas en el trabajo y la familia.

La clave para manejar a tiempo las patologías que arrebatan la tranquilidad y la felicidad como son la depresión, la ansiedad, el consumo de sustancias psicoactivas entre muchas otras es mantener vigilantes y entender que estas enfermedades no

[www.unilibre.edu.co/pereira](http://www.unilibre.edu.co/pereira)

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043

Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081

Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081

Pereira, Risaralda





son de un comportamiento psiquiátrico, que puede afectar a todas las personas, se debe buscar un diagnóstico temprano para evitar que progresen a un estado de deterioro de su funcionalidad, además con el fin de no comprometer la productividad en el trabajo ni las relaciones en el ámbito laboral y personal.

Las fallas en los sitios de trabajo deben ser reportadas, con miras en buscar los riesgos y llevar un adecuado sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para prevenir y minimizar los daños no solo físicos sino también emocionales. La alteración del ánimo en el trabajo debe ser objeto de estudio, para encontrar el centro del problema y las posibles soluciones.

Estas soluciones deben ir encaminadas en la creación de una estructura de seguridad y salud en el trabajo de carácter mental, “creando una cultura de prevención en favor de la salud mental en el trabajo, en donde se reforme el entorno laboral para acabar con el estigma, la exclusión social, y garantizar que los empleados con problemas de salud mental se sientan protegidos y apoyados”<sup>11</sup>.

Los trabajadores pasan mucho tiempo en el sitio de trabajo, frente a un computador, preocupados por informes o cumpliendo con tareas con el fin de tener productividad, tratando de estar bien y aparentando lo que no es, por satisfacer al jefe o no perder un trabajo, en las empresas deberían sacar tiempo para conocer a los compañeros, saber que les gusta, donde estudiaron, que hacen en el tiempo libre, miedos, temores o problemas. Compartir un algo en una tarde, sin tantas preocupaciones para contar historias graciosas o compartir fotos familiares, si se hiciera eso al menos una vez cada mes o tres veces por año los compañeros empezarán a sentirse más en confianza, podrían conocer facetas de la vida del otro que no se imaginaban, sería ver con otros ojos con los que comparte durante la mayor parte del día, podrían formar lazos familiares, de solidaridad, no de competencia. Mejorar el nivel de confianza para poder contar si se siente mal y desahogarse a tiempo cuando alguna situación le esté afectando la tranquilidad y le quite la felicidad.

Es por esto, que “La felicidad es un tópico de la realidad empresarial subvalorado y poco medible, asociado a las condiciones personales de los individuos fuera del su entorno laboral”<sup>12</sup> Es frecuente ver que en los sitios de trabajo vigilan y evalúan la luz, el ruido, la vibración, la ergonomía, pero poco evalúan si los colaboradores se sienten bien, si duermen bien, si se sienten cómodos y felices con lo que hacen, si desean desempeñar otra labor o hay algún cambio que desean que les hagan en su sitio de trabajo, sería solo elaborar encuestas de tipo “satisfacción” para poder hacer algunas mejoras. Estos cambios pueden ser poco costosos y se verán reflejados en productividad y buen entorno laboral.

Estas situaciones se deberían aplicar como poder tomar un café con los compañeros o realizar un compartir, conocer un poco más de la vida y la problemática de los colaboradores de trabajo con los que comparto gran parte del

[www.unilibre.edu.co/pereira](http://www.unilibre.edu.co/pereira)

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043

Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081

Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081

Pereira, Risaralda





día. Hará que todos se sientan más a gusto para trabajar y puedan realizar las labores más rápido y de mejor manera, además que podrán disfrutar que es el objetivo final del trabajo, poder hacer las tareas bien, producir y ser felices mientras se realicen, para que dicha producción o atención sea hecha con amor, para poder sonreír si se atiende a alguien o poder sentir satisfacción si se hace algo bien, pensando en el bienestar propio y de los demás, esto hará de las empresas o entidades donde el colaborador trabaje un servicio exitoso, un ambiente agradable y las horas de trabajo pasaran más rápido, al ir a trabajar el funcionario desea poder cumplir bien y a gusto con las labores y lo que quiera que le toque hacer quedara bien hecho.

Por medio de un “ informe afectivo de felicidad refleja las condiciones de vida, por ejemplo: el tiempo libre”<sup>13</sup> con esto los empleadores se preocupan porque los trabajadores de las empresas realicen actividad física en su tiempo libre y los capacitan sobre la importancia del ejercicio, incentivan con bonos para ir a cine con la familia al menos en vacaciones, estos comportamientos se verán reflejado en el sentido de pertenencia por la empresa, si las personas están agradecidas por un buen trato por parte de sus contratantes no sentirán pereza al ir a trabajar o si tienen que trabajar un poco más duro a ratos lo hacen con todo gusto, colaboradores agradecidos hablan bien del sitio donde trabajan y se sienten felices y orgullosos de pertenecer a ese lugar. Al personal se les debe mantener informados del funcionamiento de la empresa, de los logros y felicitarlos si algo sale bien, hacer reuniones de retroalimentación para mejorar algunos procesos, nadie más indicado para detectar a tiempo fallas o alteraciones en el funcionamiento del sitio de trabajo que las personas que todo el tiempo están ahí, de los protagonistas de este artículo: los trabajadores o colaboradores a los que deberían de tratar de felicitar por su labor, porque si bien se sabe que es su trabajo, de que lo hagan bien depende que todo funcione en la organización.

### **Calidad de vida laboral (cvi)**

Durante el entono de felicidad se debe medir la calidad de vida laboral y con ello existen tres definiciones que se integran en tres grupos:

Las enfocadas al trabajador, donde predomina la satisfacción laboral, experiencias en la organización, motivación por el trabajo y el proceso de humanización de necesidades personales. Las enfocadas en la organización, en la dinámica organizacional, participación en solución de problemas, toma de decisiones, bienestar de los trabajadores, estrategias para incrementar niveles de productividad y satisfacción laboral, aspectos operativos y relaciones de trabajo. Las recientes, que se caracterizan por ver la calidad de vida laboral con la satisfacción que el

[www.unilibre.edu.co/pereira](http://www.unilibre.edu.co/pereira)

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043

Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081

Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081

Pereira, Risaralda



Vigilada Mineducación



empleo genera al trabajador y qué derivado de las nuevas formas de gestionar el recurso humano, otorga un papel importante a las organizaciones<sup>13</sup>.

La calidad de vida laboral (CVL), es un factor muy importante y determinante en la vida y continuidad de la empresa en el tiempo. Afortunadamente, en este siglo se le está dando la importancia que realmente merece, ya que, el talento humano es el principal y más importante recurso de una empresa, así pues la CVL es un compendio de muchos factores que rodean la vida de nuestros colaboradores y es necesario tenerlos en cuenta para así crear una cohesión entre lo que es importante para alcanzar la realización del trabajador, entre los que cabe mencionar el equilibrio entre trabajo-familia, ya que, cuando éstos son compatibles producen estabilidad, motivación, seguridad, productividad; permitiendo así tener ingresos acordes con sus expectativas. Lo anterior se logra cuando la empresa ofrece la oportunidad de aprender y mejorar sus capacidades permitiendo hacer carrera con posibilidades de ascenso dentro de la organización, motivando así a sus empleados a alcanzar sus metas personales y profesionales, creando un entorno de bienestar en sus labores. Al mismo tiempo debemos tener en cuenta la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, lo que permite instaurar un ambiente adecuado con todas las normas de seguridad para proteger su salud, su bienestar físico y mental.

Igualmente, es de suma importancia mantener un nivel de comunicación en ambas direcciones con sus compañeros y superiores creando vínculos de apoyo y confianza mutua, dando paso a una retroalimentación que permita evaluar la eficiencia y la productividad en su desempeño. Logrando que el trabajador sienta autonomía en el desarrollo de sus labores, ser tenido en cuenta en la toma de decisiones concernientes a su puesto de trabajo, asegurando así un trato justo, posibilitando un manejo de horario de trabajo, si tenemos en cuenta que trabajar muchas horas puede llegar a ser perjudicial para la salud, siendo esto consecuencia de un buen desempeño en el trabajo, logrando ser reconocido por sus logros profesionales y personales, asegurando así una estabilidad laboral que permita mejorar el nivel de vida de la familia, con esto quiero decir que para un trabajador es demasiado difícil separar su parte familiar de su parte laboral, ya que, si el colaborador tiene la percepción de que a través de su trabajo puede suplir las necesidades de su familia, esto le permitirá tener buena calidad de vida laboral y familiar, esto se ve reflejado en su compromiso, sentido de pertenencia y productividad, permitiendo así lograr un beneficio no solo para el sino para sus empleadores.

Las personas económicamente activas pasan aproximadamente una tercera parte de su tiempo en el lugar de trabajo. Las condiciones de empleo tienen efectos considerables en materia de salud, si éstas son adecuadas, su labor le puede proporcionar protección y posición social, oportunidades de desarrollo personal y protección contra riesgos físicos y psicosociales. También pueden mejorar las relaciones sociales y autoestima de los empleados y producir efectos positivos para

[www.unilibre.edu.co/pereira](http://www.unilibre.edu.co/pereira)

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043

Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081

Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081

Pereira, Risaralda



Vigilada Mineducación



la salud, requisito previo esencial para los ingresos familiares, la productividad y el desarrollo económico<sup>14</sup>.

## Trabajador

Un trabajador es una persona que realiza una actividad en una empresa o por cuenta propia a cambio de una remuneración. El trabajo es parte fundamental en la vida de las personas, ya que, no solo permite tener realización personal, satisfacción, relaciones interpersonales, desarrollo profesional, oportunidad de crecimiento y obtención de recursos económicos.

Sin embargo, se corre el riesgo de sufrir de estrés, aburrimiento, problemas de salud física y mental, si no se cuenta con un entorno laboral estimulante y seguro para desarrollar su potencial y por ende mejorar su vida. En esto influyen factores como la carga de trabajo, el ambiente de trabajo, la calidad en la gestión, un entorno laboral saludable y seguro, que permita desarrollar y potenciar sus capacidades, la flexibilidad, el reconocimiento y recompensa del desempeño, la conciliación entre la vida laboral y personal.

Además, los trabajadores también tienen la responsabilidad de cuidar de su bienestar y salud, buscando apoyo cuando lo necesitan, teniendo hábitos de vida saludables, y tomando medidas para tratar y evitar problemas de salud físicos y mentales relacionados con el trabajo.

## Gerencia de la felicidad

La gerencia de la felicidad es un enfoque empresarial que se centra en la felicidad y bienestar de los empleados como una forma de mejorar la productividad y rendimiento en la empresa. Se basa en la premisa de que un empleado feliz es más productivo, comprometido con su trabajo y más creativo.

La gerencia de la felicidad implica crear un ambiente de trabajo más saludable y positivo que fomente el bienestar de los empleados. Esto incluye la implementación de políticas y prácticas que promuevan el desarrollo personal y profesional, la autonomía, flexibilidad laboral, diversidad e inclusión, comunicación abierta y efectiva, la recompensa y el reconocimiento entre otros.

Además, la gerencia de la felicidad también puede incluir el montaje de programas de actividades y programas que fomenten la salud física y mental de los empleados,

[www.unilibre.edu.co/pereira](http://www.unilibre.edu.co/pereira)

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043

Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081

Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081

Pereira, Risaralda





como acceso a programas de bienestar financiero, clases de yoga, días libres para hacer labor social, etc.

Felicidad, satisfacción y motivación son términos distintos, pero claramente interrelacionados. La Real Academia de la Lengua Española (RAE) define la motivación como el estímulo o interés que determina en parte las acciones de una persona. Y, así, que el empleado se encuentre motivado a realizar su trabajo y a lograr los objetivos fijados, podría considerarse tanto una finalidad, como un instrumento del «Happiness Management». Los estudios que en la última década han relacionado la gerencia de la felicidad en el trabajo con el rendimiento o la productividad, sostienen una asociación, en determinadas condiciones, entre empleados más felices y un mejor resultado laboral<sup>15</sup>.

Los estudios que en la última década han relacionado la gerencia de la felicidad en el trabajo con el rendimiento o la productividad, sostienen una asociación, en determinadas condiciones, entre empleados más felices y un mejor resultado laboral. Ello es especialmente importante en trabajos complejos que necesitan de soluciones creativas<sup>16</sup>.

## CONCLUSIONES:

- El estado de bienestar es un complemento de la felicidad, que busca obtener salud y ayudar a los empleados y a sus familias para que así se logre un mejor entorno laboral y los colaboradores de las empresas estén más funcionales cuando trabajen y tranquilos cuando estén en casa. Pudimos notar que en la praxis se ve deficiencia en los estudios que nos ayudan a cuantificar la felicidad o la satisfacción laboral, lo que se refleja en la poca importancia que se le da a la felicidad como un punto fundamental en el bienestar laboral.
- Las empresas han encontrado en el bienestar una nueva forma de incentivar las relaciones laborales con miras en subir el ánimo, esto permite que se proyecte en la ejecución de sus procesos internos y un producto laboral con mejor resultado, además les agrega un margen a las relaciones con los compañeros de trabajo convirtiéndose en adecuadas, lo que hace que la empresa se sitúe como un lugar armónico donde se proyecta la fraternidad de las personas que la conforman.

[www.unilibre.edu.co/pereira](http://www.unilibre.edu.co/pereira)

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043

Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081

Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081

Pereira, Risaralda





- El modelo felicidad como un bienestar ha logrado ver la salud mental de los trabajadores como una prioridad, los empleadores deben estar pendiente de los problemas que afecten la tranquilidad de los miembros de una empresa, supervisar el entorno laboral y hacer actividades que fortalezcan el bienestar de los trabajadores, el compañerismo y la tranquilidad de las personas que hacen que la empresa funcione, convirtiéndose en una tarea de la empresa y de los que la conforman.
- El bienestar laboral ha sido proyectado como un factor de incentivación en las empresas con miras a lograr mejores resultados, que les permita alcanzar mejores capacidades empresariales, pero también dignificar el trabajo por medio de un acompañamiento integral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. Casadiegos, E. M. I., Mogollón, J. M. G., & León, R. B. Percepción de la felicidad de los trabajadores de algunos restaurantes de Acodres Capítulo Norte de Santander. *Conocimiento global*, 6(1), 2021; 246-265. Disponible en: <https://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/158>
2. Organización Mundial de la Salud. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. comunicado de prensa. Ginebra. 28 de septiembre de 2022. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
3. Basan K, Ian T. *Psychiatry An Evidence-based text*. London, Hodder Arnold;2010
4. Ramírez-Ángel, L. M., & Riaño-Casallas, M. I. Equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: una revisión sistemática. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 2022; (92). Disponible en: <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/3335>



5. Ramírez-García, C. Perea, J. G. Á. D. & Junco J. G. D. La felicidad en el trabajo: validación de una escala de medida. *Revista de Administración Empresas*, 2019; 59, 327-340. Disponible en:  
<https://www.scielo.br/j/rae/a/9RRDJ3T5wDwnPD8xLwp6FLK/?format=pdf&lang=es>
6. Ordóñez, CCO. Análisis Documental Del Equilibrio En Trabajo Persona Familia Y Su Influencia En La Calidad De Vida Laboral. *Poliantea*. 2021; 16 (2):29, 49-58. Disponible en:  
<https://journal.poligran.edu.co/index.php/poliantea/article/view/2899/3057>
7. World Health Organization, Mental health at work: policy brief. Suiza; 2022. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>
8. Aedo, J., Oñate, E., Jaime, M., & Salazar, C. Capital social y bienestar subjetivo: un estudio del rol de la participación en organizaciones sociales en la satisfacción con la vida y felicidad en ciudades chilenas. *Revista de análisis económico*, 35(1), 2020; 55-74. Disponible en:  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-8702020000100055&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-8702020000100055&script=sci_arttext)
9. Ignacio Zarragoitía A. Depresión, generalidades y particularidades. La Habana, ECIMED: Editorial ciencias médicas; 2011
10. Fernández, M. P. V. El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2019; 119-142. Disponible en:  
<https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/1244/1056>
11. Mingote Adán, J. C., Pino Cuadrado, P. D., Sánchez Alaejos, R., Gálvez Herrer, M., & Gutiérrez García, M. El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 2011; 188-205. Disponible en:  
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion10.pdf>
12. Devinsó JS, Leonardo PS, Marta CM, Mario LM. Índice de felicidad laboral en las pequeñas y medianas empresas de Santa Marta, Colombia. *CA*. 2021 citado diciembre 2021;15(30):719–727. Disponible en:  
<https://doi.org/10.21676/23897848.4531>



13. Baptista, A., Camilo, C., Santos, I., de Almeida Brites, J., Rosa, J. B., & Fernández-Abascal, E. G. What are people saying when they report they are happy or life satisfied. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 32(3),2016; 803-809. Disponible en:  
[https://apps.who.int/mediacentre/news/releases/2013/trauma\\_mental\\_health\\_20130806/es/](https://apps.who.int/mediacentre/news/releases/2013/trauma_mental_health_20130806/es/)
14. Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 118-128. Disponible en:  
<http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
15. Foncubierta-Rodríguez, M. J., & Sánchez-Montero, J. M. Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 2019; 9(18), 239-257. Disponible en:  
<http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/retos/v9n18/1390-6291-Retos-9-18-000239.pdf>
16. Chávez Comas, S., & Ortiz Ocampo, A. Evolución teórica del concepto de gerencia de la felicidad en la literatura académica, 2021. Disponible en:  
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/15964>