

TRABAJAN POR SATISFACCION O POR NECESIDAD, UNA REALIDAD ACTUAL EN COLOMBIA

María Camila Solarte Fernández

Fundación universitaria católica lumen Gentium

Resumen

El estrés, es un tema de interés en la actualidad, considerado un problema de salud que genera una incapacidad en el organismo para poder desempeñar el cumplimiento de los deberes laborales, teniendo en cuenta que también es causante de la inestabilidad de una persona, un efecto que se desarrolla durante las horas laborales. Uno de los causantes del estrés laboral es trabajar excesivamente, caso existente en Colombia, dado que muchas de las organizaciones se han preocupado por el éxito de la empresa y no por el bienestar del trabajador. Por otro lado, también se encuentra el desempleo de los colombianos, factor que ha generado que las mismas personas emprendan en su propio negocio como una estrategia o solución para así poder suplir sus necesidades.

Palabras clave: Desempleo, estrés laboral, satisfacción laboral, clima organizacional

Abstract

Stress is a current topic of interest, it is considered a health problem that generates an inability in the organism to perform the fulfillment of labor duties taking into account that it is also the cause of a person's instability, an effect that develops during business hours. One of the causes of work stress is to work excessively, an existing case in Colombia, given that many of the organizations have been concerned about the success of the company and not about the well-being of the employee. On the other hand, there is also the unemployment situation of Colombians, a factor that has generated society to start opening their own businesses as a strategy or solution in order to meet their needs.

Keywords: unemployment, Occupational stress, work satisfaction, organizational climate.

1. INTRODUCCION

En Colombia se ha considerado el trabajo como una mejora para la calidad de vida de las personas, convirtiendo el empleo como una necesidad para poder subsistir, esto mismo lo plantea Fraiman J (2014) según la teoría de Karl Marx “el trabajo es el sacrificio que debe “ofrecer” todo ser humano para sobrevivir o poder vivir de manera más comfortable.”(p.237). según esta cita plantea que no existe ninguna otra forma mas que trabajar para poder sobrevivir, pero el punto esta en volver la carga laboral en una satisfacción diaria por trabajar.

Lo anterior lleva a analizar que las empresas y los empleados han olvidado la satisfacción que puede generar la realización de los deberes laborales. Dentro de este país, existen innumerables empresas que están altamente calificadas y con un excelente servicio en funcionalidad y en sus mismos productos, efecto que no se recrimina, el problema está en que con el paso del tiempo se ha ido generando más empresas convirtiendo esto en una competencia, esto es un factor que se debe recalcar, dado que, por el afán de ser la compañía número uno a nivel

nacional e internacional, les exigen más de la cuenta para poder que trabajen el doble.

En la actualidad, las organizaciones se preocupan mas por encontrar personas acordes con capacidades que puedan brindarle un aumento financiero a la empresa para que esta llegue al éxito, sin tener en cuenta que lo esencial es tratar al individuo adecuadamente para que el mismo trabajador cree un ambiente comfortable en la empresa, y se sienta pleno en su lugar de trabajo.

De tal manera, aíslan al empleado sin vida social lo que genera una desmotivación a nivel personal o profesional, no es un secreto que la vida social de una persona es sumamente importante para que pueda tener un buen clima laboral dentro de una organización, pero para esto necesita tener un trabajo que le permita tener interacción con el otro, es decir, poder compartir con los hijos, familiares y amigos, cuya situación se ve reflejada en Colombia, de este modo, se toma como base indagar la problemática que tiene las empresas y la desmotivación que genera el trabajar.

Por consiguiente, desde la psicología organizacional se realiza el recuento de artículos leídos acerca de la relevancia que tiene el hecho de trabajar por una necesidad desde el contexto colombiano, ya que, como se dijo anteriormente en Colombia existe un exceso laboral que consiste en aumentar las demandas de trabajo y dar horas extras a los empleados dejando atrás su satisfacción laboral.

2. Sobrevivir en Colombia por medio del trabajo

A partir de la teoría de Karl Marx la autora Isorni M, (2012), plantea que, el hombre es considerado en dos acepciones, es decir la persona que es de carne y hueso y como un resultado de la historia económica del país donde se encuentre. Para Marx la misma economía lo que hace es empobrecer al trabajador creándole una idea falsa de la realidad.

En otras palabras, los individuos actúan según la economía del país y se realiza según las necesidades que tenga, para la sociedad

cada persona debe de tener un lugar y un trabajo, y de esta manera podrá crecer y superarse así mismo.

Esta teoría es primordial tenerla presente dado que, para Marx el individuo posee una capacidad de desarrollo ilimitado, a su vez realiza una crítica, propone que las personas en vez de ser una maquina de trabajo pueden lograr las formas mas altas de la creatividad, el pensamiento y la acción. Siendo así, cada individuo estaría en la capacidad de tener su propia empresa y dirigir a un personal en vez de acatar órdenes, pero se ha plasmado la idea de que el hombre se hace en relación con el otro, por eso, siempre esta dispuesto a recibir las ordenes de los demás.

Para comenzar, En el Artículo 21 de la ley 50 de 1990 congreso de Colombia (1990) plantea que las empresas con más de cincuenta trabajadores que tengan que trabajar cuarenta y ocho horas a la semana, tendrán el derecho de dos horas en el día a que se dedique solo a tareas recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, de igual manera, el articulo 22 plantea que las horas extras no deben de pasar el límite de dos horas. (Ley 2663,1950)

Se puede evidenciar que es demasiado tiempo para laborar, sin tener en cuenta las horas extras que le demanda la empresa. Para nadie es un secreto que en Colombia es muy difícil conseguir un empleo donde el salario sea bueno y los deberes laborales no sean tan exigentes y menos mientras en el país haya una problemática de economía, por esto es muchísimo más difícil encontrar un trabajo en una organización sino se tiene una educación superior, la edad y la experiencia. (Gracia, 2000; Chaparro & Uribe (2007))

Desde un punto de vista subjetivo, para obtener un buen empleo en Colombia hay que tener en cuenta que todas las compañías aceptan empleados si obtienen una calificación alta en la selección del personal, es decir, que tengan características de productividad en sus actividades y con motivación para innovar, pero al ser rechazados en la empresa que desean genera una desmotivación y un alto índice necesidad en el país.

Por otro lado, los trabajadores del gobierno y de algunas ramas del sector

de servicios se muestran en los niveles promedio de calidad más altos. Esto se debe principalmente a las normas que rigen el sector colombiano público y a ciertas condiciones favorables en los trabajos del sector servicios (tales como contratos, salarios más altos y el acceso a las prestaciones sociales). (Gómez, Galvis-Aponte & Royuela, (2015),p.14)

Como se muestra la anterior cita, se evidencia que existen empleos con buenos salarios que pueden brindarle a los individuos la posibilidad de tener una calidad de vida adecuada, pero siempre y cuando sean personas capacitadas para este, como se dijo anteriormente, con experiencia y una educación superior, de lo contrario las personas estarán obligadas a trabajar en pequeños negocios para sobrevivir, partiendo de esto, la crítica que se plantea en este texto es que las empresas de Colombia no admiten a todas los jóvenes sin experiencia y menos a los que ya están pasados en años, sin tener en

cuenta si tienen las capacidades que ellos necesitan.

Ahora bien, por la falta de empleo las personas buscan la manera de conseguir su dinero para poder vivir, entre una de las herramientas más común en el 2019 son las ventas online, que ayudan a los y lo mejor aún desde la comodidad de su hogar, de esta manera, están forzando a los empleados a crear su propio negocio, de emprender para poder lograr sus deseos. Por consiguiente, el emprendimiento se convierte en la salvación de muchas familias en un momento de crisis y poder mejorar la calidad de vida.

Ahora bien, ¿que tanto han enseñado a las personas de Colombia a tener una mirada de emprendimiento, dado que, este país ha sido incentivado por los avances internacionales?

Las universidades de esta nación se encargan en la formación empresarial con el fin de que los empresarios ayuden al desarrollo económico del país, y poder dar solución a posibles problemas del entorno. (Saldarriaga & Guzman, 2018; Galvez, Guauña & Perez, 2018; Arboleda, 2011)

Con las anteriores referencias se puede decir que lo único que se rescata en las universidades de Colombia, es que crean al individuo con un espíritu emprendedor para su proyecto de vida, crea la capacidad de análisis del entorno y herramientas adecuadas para la planeación y puesta en marcha de su propia empresa.

Entrando a otro punto, el hecho de trabajar ayuda al individuo no solo para suplir las necesidades sino también, para la realización como profesional y personal, por lo tanto, se puede decir que el trabajar genera no solo aspectos negativos sino positivos, siempre y cuando las organizaciones puedan ayudar a aportar y generar un bienestar a las personas y no lo contrario. (Torres-López, Acosta-Fernández & Parra Osorio, 2019; Ceballos, Vilchez-Barbosa & Valemzuela-Suazo, 2016)

Hay que tener en cuenta, que en la sociedad el hecho de trabajar genera un crecimiento personal, dado que, ayuda a la persona a un aprendizaje de responsabilidades cumpliendo normas y valores que le exige la compañía,

otro aspecto positivo es el crecimiento profesional que puede adquirir durante su labor, debido a que, en el momento de ejercer su trabajo podrá lograr metas y habilidades en su profesión.

3. Daño en la salud mental por exceso de trabajo

Una problemática que abarca mucho en Colombia ha sido el estrés laboral, dado que, es un estudio que lo han abarcado la biomedicina, la psicología y la psiquiatría, el cual las tres disciplinas lo han denominado malestar con síntomas físicos y estados emocionales, del cual como mujeres y hombres pueden llegar a padecerlo. Según Ramirez J (2019), plantea que el origen del estrés está referido a lo externo de la persona, es decir, a las relaciones sociales que tiene el individuo.

Lo que esta autora quiere decir es que depende que significado le de a cualquier situación que este afrontando, todo depende que tan importante sea para el la situación, esto a su vez hace que para otra persona no sea relevante. Por consiguiente, se puede decir que, si el trabajador posee las habilidades de resistencia, tolerancia, o la

capacidad para reducir la carga, no se sentirá en una situación adversa y por ende no tendrá estrés laboral.

De acuerdo a esto, dentro de una organización existen un sin número de labores que debe de realizarse, una de esas son los posibles problemas que aparecen sin avisar y que necesitan darle una solución de inmediato, sobre todo, con un ritmo acelerado y prolongado, todo esto lleva a que en el individuo tenga una carga excesiva por todos sus deberes, generando un daño en la salud mental. Según Muñoz, Orellano y Hernández plantean que:

Se ha demostrado la predisposición a consecuencias inmediatas de los riesgos a los que los trabajadores están expuestos a corto, mediano y largo plazo, tales como: físicos, químicos, biológicos, entre otros. Lo anterior acarrea enfermedades y accidentes, algunas veces mortales y otras graves. (Muñoz, Orellano y Hernández, (2018), p,534).

En Colombia existe una palabra que es muy popular en estos tiempos llamada “estrés”, cual se refiere a la respuesta del

organismo a diversos factores que la persona experimenta a nivel externo, de esta manera mientras más extenso sea el estímulo así el organismo responderá ante esto.

Cuando la persona se encuentra en una sobrecarga laboral el organismo entra en un estado de alarma y dado esto, lo que busca es volver a un estado de equilibrio, en otras palabras, los síntomas que tiene el cuerpo son causantes de la tensión cuando el organismo trata de ajustarse, sin embargo, existen casos que esto se vuelve crónico por el motivo de que la persona no puede volver al estado inicial (normalidad), y este hecho lleva a que la productividad de las personas no sea igual, causando el mal funcionamiento de la empresa, pero también por la incapacidad de resolución de conflictos. (Osorio & Cardenas, 2017; Ramirez 2019; Orgambidez-Ramos, Moreno & borrego, 2015)

Es fundamental tener en cuenta que el estrés también se puede causar no solo por la cantidad de demandas que exige la organización sino también, por la incapacidad que puede llegar a tener el individuo al resolver un problema, ya que no todos los individuos toman las situaciones de

la misma manera. Esto se debe a que cada uno de los trabajadores tienen diferentes capacidades cognoscitivas que le ayuda amortiguar, modelar y tolerar para poder responder a las demandas, la red de apoyo que pueda tener la persona ante momentos de dificultad, son también un moderador que podrá mitigar la tensión que requiere el resolver una problemática.

Existen cantidad de empresas que son los causantes del estrés laboral, por el motivo de que tienen mayor exigencia para las personas que otras compañías, por otro lado, otra causa es la falta de formación profesional que tiene la persona para poder ejercer. (Cardin, et.. 2019)

4. ¿Bienestar de los trabajadores o el crecimiento de la empresa?

No es un secreto que en Colombia hay Empresas de mucho éxito, su funcionamiento es óptimo y de igual manera sus productos, pero la pregunta que aborda este apartado es, ¿las organizaciones realmente se preocupan por el bienestar de los trabajadores o en el crecimiento de la empresa?, esto se da a

pensar por el hecho de la cantidad de horas que debe cumplir el trabajador y porque se tiene la consigna de que para el éxito de la empresa hay que trabajar exhaustivamente.

Según Devotto y Wechsler (2019), las organizaciones no se detienen a pensar que entre más a gusto este un trabajador laborando será más eficaz en sus tareas laborales, y entre más insatisfecho y presionado habrá muchas perdidas para las empresas. Para esto cada una de las empresas deben de conocer a los miembros que trabajan, y así, conocer las percepciones que tienen de la organización donde permanecen gran parte de su diario vivir.

Muchas veces la gran preocupación que tienen las empresas es la necesidad de encontrar personas que estén sumamente calificadas para poder que generen riqueza y avanzar más que la competencia. Nunca tienen en cuenta que la misma empresa debe de ayudar a las personas no solo para que crezca a nivel personal sino también a nivel profesional, dado que, al enfocarse en el bienestar del individuo hará que se desprenda en ellos un buen desarrollo profesional durante la práctica para seguir en un proceso individual, profesional y personal.

Tomando el concepto anterior de las competencias que existen entre organizaciones, esa actitud de buscar la forma de superarlos e innovar para la supervivencia de éste crea un aumento en la carga laboral para los empleados, y sin hablar de la presión que generan para que trabajen eficientemente, por ende, vuelven necesaria las intervenciones psicológicas para minimizar la carga que se les producen. Pero la idea a estas intervenciones sería ayudar a la misma organización a que cree una buena selección de personal y herramientas adecuadas para minimizar la carga laboral. (Ramirez, D´aubeterre & Alvarez, 2010; Torres, 2017)

Por el motivo de la ley 50 del artículo 22, algunas empresas colombianas brindan actividades diarias para los trabajadores y poder incentivar la motivación en la organización creando un buen desempeño laboral, entre estas actividades están: el deporte, celebraciones de cumpleaños o alguna fecha en especial como amor y amistad y día de la madre, todo esto, con el motivo de dar a entender que cada uno de los

miembros de la organización y sus familiares son también importantes.

Por otro lado, las familias también se consideran un motor para el trabajador, ayudan a nivel emocional, generando más motivación en su trabajo y conectándolo con su rol de trabajador. (ArceEspinosa, 2015; Besarez, jimenez &Riquelme, 2014).

Ahora bien, ¿realmente son actividades para el bienestar del trabajador o simplemente es una imagen de preocupación y de ayuda para todos los miembros de la organización?, o aun peor, ¿las empresas se encuentran obligadas a realizar las actividades para el personal solo por la ley 50?

Según las teorías planteadas en la ciudad de Panamá, el bienestar de los empleados y el crecimiento de la empresa pueden ir de la mano siempre y cuando activen la inteligencia colectiva, en otras palabras, se debe estar preparados ante eventos que suceden a diario para manejar el conflicto, siempre formando un equipo, de esta manera el bienestar del empleado no se

vera afectado y la empresa podrá salir intacto ante la situación. Una herramienta a utilizar es la POLA, parar, observar, piensa, luego, actúa (Quality Leadership University, QLU, 2019)

La empresa debe de realizar encuestas o cuestionarios para un análisis de satisfacción laboral de todos los empleados, y poder tener en cuenta las posibles fallas que existan y de esta manera cambiar para mejorar. Las técnicas más eficaces para la recopilación de datos son: observación, entrevistas individuales, discusión en grupos pequeños, técnicas proyectivas, análisis de documentos y dramatización. (Quality Leadership University, QLU, 2019)

Lo anterior se pudo evidenciar en la visita a la organización SANOFI de Panamá, dado que ellos anualmente realizan su respectiva evaluación y así poder seguir progresando no solo para el bienestar de los empleados sino también para la empresa.

En la universidad, planteaban que para ayudar a la organización primero se debe crecer profesionalmente (mirarse el ombligo)

es decir, que el cambio esta en enfocarse en una sola cosa, desarrollarla y saber guiarla, de esta manera, en el momento que la persona haya evolucionado podrá ofrecerle a la empresa.

5. Factores que inciden a la satisfacción laboral en los miembros de las organizaciones

El empleado con un grado de satisfacción elevado por trabajar tiende a contribuirle a su contexto laboral, generando en él una responsabilidad que inconscientemente se desenvuelve de una manera óptima en sus tareas laborales, cuando el trabajador este motivado o con un alto gusto a lo que hace puede tener más persistencia, intensidad y concentración. Según Lupano & Waisman, (2018), “muchos estudios han encontrado que está fuertemente asociado a la satisfacción laboral al dar cuenta de que el estado psicológico de presencia en un rol facilita la sensación de bienestar en el trabajo” (p.79).

Aunado a esto, cuando una persona es capaz de utilizar todo su potencial físico y

mental puede llegar a resolver conflictos en su trabajo y a producir mejor sus tareas dentro de la empresa, generando que, con el tiempo, el sujeto esté preparado para desafíos nuevos que se puedan llegar a presentar de imprevisto dentro de la empresa. (Lupano & wisman, 2018; Betancur, Moreno & Mendez, 2013).

Teniendo en cuenta lo anterior y al bienestar de los individuos, se tiene en cuenta que la satisfacción laboral es sumamente importante no solo para la empresa sino también para la salud de los miembros que la conforman, debido a que, mientras los trabajadores estén conformes con su lugar de trabajo el éxito de la empresa será verídico.

Por lo tanto, se encuentra la psicología positiva que se caracteriza por el estudio de los procesos del funcionamiento óptimo de los individuos, grupos e instituciones, el cual, los psicólogos que trabajan con la psicología positiva lo que hacen es mejorar la forma de pensar, sentir y comportarse de las personas, en otras palabras, desarrollan las fortalezas humanas para que avance en el futuro. (Uribe, Ide-

Olivero & Catro-Caro, 2014; sanford, Ayres, Rodríguez, Hutz, 2018)

Igualmente, la psicología organizacional positiva lo que hace es buscar que el individuo mejore la eficiencia y la salud estudiando las experiencias del trabajador en las empresas ayudando no solo para su proceso profesional sino también a nivel personal. Esto es un tema fundamental para las empresas, debido a que, deben de tener en cuenta que al desarrollar las fortalezas de cada uno de los trabajadores será un avance significativo para sus funciones laborales.

Las empresas deben de tener una la relación entre individuo y empresa, estrechamente relacional, teniendo en cuenta que las organizaciones lo que deben de hacer es buscar que el individuo se sienta en un clima organizacional favorable para que de esta manera él se pueda sentir comfortable.

A sí mismo, Ferrari, Cardoso, Baptista y Marín, (2017) plantean que, la autoeficacia en una persona tiene mucho que

ver con la motivación que tiene el individuo a la hora de laborar, dado que la persona que tenga autoeficacia se compromete más y tiene más confianza en sí, trabaja más satisfactoriamente en equipo y puede afrontar cualquier situación que se les presente en el trabajo. La eficacia en los miembros de las empresas puede autoevaluarse sobre sus capacidades para ejecutar y desempeñarse de una buena manera en la labor.

Del mismo modo, el desempeño en el trabajo puede llegar a convertirse en una pasión para una persona y todo gracias a la autodeterminación que tenga, como por ejemplo estando apasionadamente por su trabajo tendrá la capacidad para desempeñar diversos roles.

Salessi, Omar, & Vaamonde, (2017), hablan de la satisfacción laboral como una pasión y está la dividen en pasión armoniosa y la pasión obsesiva. La pasión armoniosa es aquella que sucede de manera autónoma, esto quiere decir que el individuo tiende hacer las cosas más libremente, su trabajo es escogido por él y de esta manera lo disfruta más haciendo que se creen emociones positivas y sentimientos de autonomía, y la segunda es la

pasión obsesiva que solo ocurre cuando el individuo fuerza la pasión o la controla, es decir, siempre mantiene una actitud negativa como temor e inseguridad y se siente totalmente obligado a laborar en la organización.

Según las referencias anteriores existen un sin número de definiciones acerca de la satisfacción laboral, pero independiente de eso, todas van direccionadas a buscar la motivación en el individuo para que su salud mental y física no se vea afectada mientras labora en la empresa.

Además, el clima laboral es la forma que experimentan los trabajadores de una empresa el ambiente de la organización, es decir, que entre más elevada este el clima laboral el individuo podrá ejecutar eficazmente sus deberes, en otras palabras, se ha podido evidenciar que el éxito de toda empresa tienen personas que son felices, les gusta trabajar en la organización, y piensan que su lugar de trabajo es adecuado para ellos, tienen buen trato y aparte siempre les ha brindado un apoyo cuando han tenido situaciones de emergencia. (Alvarez-Santos, Alvarez-Lopez & Miguel-Guzman, 2017).

Otro factor que ayuda al aumento de clima laboral, es la experiencia que lleva el individuo realizando sus deberes, ya que tienen desarrollada su técnica y esto hace que su motivación crezca junto con el clima organizacional. (Juárez-Adauta, 2012; Jimenez, Rivera & Gaibao, 2019; Fernandes, Mourao & Gondim 2019).

Por consiguiente, es sumamente importante que las organizaciones tengan en cuenta que para el éxito de la empresa se debe tener en cuenta el bienestar del individuo, este a gusto en lo que hace, un buen trato por parte de la empresa, ya con estos dos factores no será necesario exprimir a los miembros, ellos solos podrán con sus deberes y su trabajo será óptimo para la empresa, y de paso el clima organizacional será excelente.

En este orden de ideas, la universidad Quality Leadership University, brindo información acerca de la inteligencia emocional, teoría que abarca perfectamente a la satisfacción laboral, por la razón que una persona que tenga inteligencia emocional es exitosa no solo dentro de la empresa sino también en su diario vivir, por lo cual es

capaz de regular sus emociones especialmente la ansiedad, y la capacidad de empatía. Para empezar, se estructura las necesidades de las personas de acuerdo a su nivel de personalidad, es decir, los individuos actúan a partir de sus necesidades las cuales son: alimentarse y reproducirse. Quality Leadership University, QLU, 2019)

Según esto, se plantea que las personas deben de progresar en la vida, no solo en quedarse en satisfacer sus necesidades sino también en crecer y aprender de cada situación en la vida, teniendo en cuenta que situaciones son relevantes y cuales no. Esto lleva a la teoría del termómetro de calamidades de Carlos Amezcua (2006) el cual plantea que:

Se debe imaginar que se tiene un termómetro y en cada escalón de este se debe organizar las diferentes situaciones en la vida, cada escalón tiene un significado, a continuación, se platearan de menor a mayor:

1. cotidiano
2. relevante
3. considerable
4. difícil

5. grave
6. irremediable

Esto ayudara a priorizar las situaciones que aparecen en la empresa. Por consiguiente, se puede decir, que esta es una herramienta fundamental para que los trabajadores de cada empresa puedan definir claramente y organizar sus funciones, esto ayudara a una disminución de estrés y carga laboral, ayudando al clima organizacional.

Un aspecto que es totalmente relevante para que haya satisfacción laboral, es iniciando desde el mismo individuo, es decir, el empleado debe de trabajar en si mismo, para ayudar al clima organizacional, estimulando los cuatro neurotransmisores de la felicidad que son: dopamina, serotonina, oxitocina y endorfina. Quality Leadership University, QLU, 2019)

Para la psicología los neurotransmisores son primordiales en los miembros de las empresas, dado que, estos son llamados las hormonas de la felicidad y llevan al comportamiento de las personas con motivación y efectividad.

Otro factor que puede influir en la satisfacción laboral es el ambiente en el que trabaja las personas, teniendo en cuenta que, si su lugar de trabajo es confortable, con sillas cómodas, aire acondicionado, entre otras, el trabajador realizará sus deberes cómodamente y esto influirá en su eficacia. (Lopez B, Garcia E, 2005)

Lo que López y Garcia quieren decir es que el entorno es una preocupación para la psicología ambiental, dado que, el ambiente determina y afecta la conducta del individuo, y al estar alrededor de los trabajadores lo que hace es influir todo el tiempo en ellos y puede ser negativo si este no es tratado acorde para el lugar de trabajo.

6. Conclusiones

Dentro del análisis expuesto, es posible concluir que, existen herramientas que puedan posibilitar el éxito de la empresa junto con el bienestar del trabajador. Dentro de las teorías planteadas una fundamental es el concepto del estrés laboral, el cual, es una problemática más común en los trabajadores.

En consecuencia, si las organizaciones lo desean puede llegar a disminuir o inclusive evitar que aparezca el estrés en los trabajadores, utilizando estrategias adecuadas.

Un ejemplo que se pudo observar a partir de la visita que se realizó en la organización SANOFI en la ciudad de Panamá, es la importancia que le dan a la opinión y salud de cada uno de los trabajadores, acorde a esto, la compañía tiene instalaciones adecuadas pensando en el bienestar y satisfacción laboral, por ejemplo, el lugar de descanso, cafetería, área con un panorama del paisaje exterior, espacios para dormir, o hablar privadamente por teléfono.

Para guiar a la persona, Utilizan comics para la inducción o para decirle alguna situación que haya hecho mal, de esta manera, es divertido y aprenden más de sus tareas a realizar en la empresa.

La idea que tiene SANOFI es beneficiarse por parte y parte, es decir, si la persona necesita aprender algún idioma, la empresa le brinda la ayuda necesaria para que lo haga, a su vez, debe de trabajar como mediador cuando se necesite a una persona que hable un idioma diferente, esto es una estrategia para ayudarse mutuamente, de esta manera, no solo gana el personal con su crecimiento profesional sino también la empresa.

Si el personal se encuentra satisfecho al mismo tiempo la empresa tendrá éxito, de esta manera se concluye que, los empleados deben de tener satisfacción laboral para que así puedan rendir eficientemente en sus funciones. Se pueden realizar evaluaciones anualmente como lo hace la empresa SANOFI, cuando encuentran un porcentaje menor al 100 por ciento indagan los motivos

del porque los empleados no están satisfechos, y puesto a esto, trabajan en ello para que en el siguiente año el resultado de la evaluación sea el 100 por ciento de satisfacción laboral.

Respondiendo más al tema central de este artículo, la pregunta es ¿trabajan por necesidad o satisfacción?, en Colombia se trabaja solo por necesidad para poder sobrevivir, debido a que, las personas se desmotivan al tener que pasar por tantos filtros para ser aceptado en una organización, consecuencia que lleva a que trabajen en cualquier cosa.

Referencias

- Álvarez-Santos L, Álvarez-López L, Migue Guzmán M, Variables que inciden en la mejora de la satisfacción laboral en hospitales de Holguín, *Revista trimestra* (23), 1/16 Doi: <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181549596007.pdf>
- Arboleda M, (2011), emprendimiento: una respuesta al desempleo en Colombia, *El emprendimiento. Una respuesta al desempleo en Colombia*, (8) 1/10 Doi: https://www.usbcali.edu.co/sites/default/files/8_desempleo.pdf
- Arce-Espinosa L, (2015), Nivel de satisfacción con su vida de los funcionarios de una universidad estatal de Costa Rica, *Cuadernos de Investigación UNED (ISSN: 1659-4266)*, (7), 1/6 Doi: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-42662015000200131&lang=es
- Avedaño E, Duran I, Ponce G, Rojas N, (2018), trabajo formal en Colombia, *Federacion de Aseguradores*, (26), 1/298 Doi: https://fasecolda.com/files/3615/4160/2393/DOC_-_Trabajo_Formal_en_Colombia.pdf
- Besares F, Jimenez A, Riquelme E, (2014), apoyo organizacional hacia la familia, corresponsabilidad y satisfacción laboral según tipo de políticas organizacionales de equilibrio trabajo-familia* *Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)* (23) 1/11 Doi: <http://www.scielo.org.ar/pdf/tys/n23/n23a12.pdf>
- Betancur M, Montero M, Méndez R, (2013), satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad, *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (40) 1/12 Doi: <file:///C:/Users/user0/Downloads/458-2305-2-PB.pdf>
- Ceballos, P.A., Vílchez-Barboza, V. y Valenzuela-Suazo, S. (2016), Propuesta de enfermería con terapias

- complementarias para el abordaje de riesgos psicosociales a nivel laboral *Rev. Enfermería Actual en Costa Rica*, (30) 1-13. DOI: <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i30.22206>
- Cordionli, Cardin D et al. Occupational stress and engagement in primary health care workers. *Rev. Bras. Enferm.*, (72), 1/8 Doi: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672019000601580&lang=es
- Chaparro R, Uribe C (2007) trabajo digno y decente en Colombia seguimiento y control preventivo a las políticas públicas, *Desarrollo Internacional (USAID)* 1/304 Doi: [https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas\(1\).pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas(1).pdf)
- Devotto R, Wechsler S. (2019). Job Crafting Interventions: Systematic Review. *Trends in Psychology*,
- Ribeirão Preto (27) 1/13 DOI: 10.9788/TP2019.2-06 http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2358-18832019000200371
- Fernandes, H, Mourão, L, Guedes S, (2019). Professional Development: Proposition of a Trans-occupational Model from a Qualitative Study, *Paidéia, Ribeirão Preto* (29) 1/12 <http://dx.doi.org/10.1590/1982-4327e2916>
- Ferrari H, Baptista M, Makilim, Marín F. (2017). Autoeficacia en el trabajo: revisión bibliométrica entre 2004 y 2014 1/15 en la base de datos ebsco - Academic Search. *Psicología desde el Caribe. Barranquilla, Colombia*, (34), 1/15 Doi: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v34n3/2011-7485-psdc-34-03-00204.pdf>
- Fraiman j, (2014), Algunas consideraciones sobre el concepto de trabajo en Karl Marx y el análisis crítico de Jürgen Habermas, - *Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas*

- (Caicyt-Conicet), (25) 1/11
Doi:https://www.unse.edu.ar/trabajo_y_sociedad/25%20FRAIMAN%20Trabajo%20en%20Karl%20Marx.pdf
- Gálvez-Albarracín, E, Guauña-Aguilar, R Pérez-Urbe, I (2018). Impacto de la norma social subjetiva en la intención de emprendimiento sostenible: un caso de estudio con estudiantes colombianos. *Revista EAN*, (85) 57-74. DOI: <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n85/0120-8160-ean-85-00057.pdf>
- Gomez G, Royuela V, (2015) calidad de vida laboral en colombia: un índice multidimensional difuso, *centro de estudios economicos regionales (CEER)* 1/57 Doi: http://www.banrep.gov.co/docum/Lectura_finanzas/pdf/dtser_230.pdf
- Gracia O, (2000) una mirada al mercado laboral colombiano, departamento nacional de planeación 3/44 Colombia
Doi:<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/Una%20mirada%20al%20mercado%20laboral%20colombiano.pdf>
- Jiménez-González G, Rivera-Ladino M, Gaibao-Pérez M, (2019). Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector Hotelero. *Revista de Trabajo Social e intervención social*, (28) 1/24
Doi: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0122-12132019000200203&script=sci_abstract&tlng=es
- Juárez-Adauta, Salvador (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, México*, (50) 1/9 Doi: <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>
- Ley 2663 del 5 de agosto de (1950), *Diario Oficial*, (27), 1/190
Doi:<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRABAJO%20concordado.pdf>
- Lopez B, Garcia E, (2005), calidad de vida y medio ambiente. La psicología ambiental, *universidades en linea*

- (30)1/9Doi:<https://www.redalyc.org/pdf/373/37303003.pdf>
- Lupano M., Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *With support by the Coordination for the Improvement of Higher Education Personnel (CAPES)*, (29) 1/12 Doi: https://www.researchgate.net/publication/329381431_Work_engagement_y_su_relacion_con_la_performance_y_la_satisfaccion_laboral
- Muñoz Rojas D, Orellano N, Hernández Palma, H, (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente* (40), 532-544. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Quality Leadership University, (2019) *seminario internacional en gestión del talento humano*, opción de grado pasantía internacional, Panamá
- Ramirez J, (2019), El estrés laboral desde una perspectiva relacional. Un modelo interpretativo, *Revista Colombiana de Antropología*. Bogotá, Colombia, (55) 1/31 DOI: <https://revistas.icanh.gov.co/index.php/rca/article/view/802/674>
- Ramírez T, D'Aubeterre M, Álvarez J, (2010), dimensiones asociados al estrés laboral de los maestros venezolanos, *Investigación y Postgrado* (25) 1/31 Doi: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65822264003>
- Saldarriaga Salazar M, Guzmán González M. (2018). Enseñanza del emprendimiento en la educación superior: ¿Metodología o modelo? *Revista EAN*, (85), 125-142. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n85.2018.2054>
- Sanford L, Rodrigues G, Hutz, C. (2018). Flow and Engagement at Work: A Literature Review. *Psico-USF, Campinas* (40), 1/22 doi: https://scielo.figshare.com/articles/Flow_and_Engagement_at_Work_A_Literature_Review/7419233/1
- Salessi S, Omar A, Vaamonde J, (2017). Consideraciones conceptuales sobre

- la pasión por el trabajo. *Ciencias Psicológicas, Montevideo* (11), 1/14
Doi:
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212017000200165&lang=es
- Torres-López, T, Acosta-Fernández, M, y Parra-Osorio, L. (2019). Dimensiones culturales del empleo y desempleo de jóvenes universitarios de Cali, Colombia. *Psicogente* (41), 1-23.
<https://doi.org/10.17081/psico.22.41.3306>
- Torres S. L, (2017). El bienestar laboral en las empresas como responsabilidad social empresarial en Colombia, *Facultad de Ciencias Empresariales, Medellín*. 1/13 Doi:
http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co:8080/bitstream/10819/4289/1/Bienestar_Laboral_Empresas_Torres_2017.pdf
- Orgambídez-Ramos A, Pérez-Morenoc P, Borrego-Alés Y, (2015), Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo, *Publicado por Elsevier España, S.L.U.* (40) 1/9 Doi:
<http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v31n2/v31n2a02.pdf>
- Osorio J, Cárdenas L. (2017), Estrés laboral estudio de revisión *Diversitas: Perspectivas en Psicología, Bogotá, Colombia*, (13) 1/10 recuperado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>
- Uribe S, Ide-Olivero J, Castro-Caro, (2014), Factores que explican la satisfacción laboral de odontólogos en Chile, *Rev. Clin. Periodoncia Implantol. Rehabil.* (7) 1/8 Doi:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-01072014000300003