



**Del Agotamiento Al Bienestar: Estrategias de Desarrollo Humano para la Gestión del
Estrés Laboral**

Maira Alejandra Puello Batista

Margel Parra

Facultad de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades

Esp. en Desarrollo Humano y Organizacional

Barranquilla

04 de julio de 2026



**Del Agotamiento Al Bienestar: Estrategias de Desarrollo Humano para la Gestión del
Estrés Laboral**

Ensayo como prerrequisito para la obtención del título de:

Especialista en Desarrollo Humano y Organizacional

Maira Alejandra Puello Batista

Asesor

Margel Parra

Facultad de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades

Esp. en Desarrollo Humano y Organizacional

Barranquilla

04 de julio de 2026

Nota de aceptación

Evaluador 1

Evaluador 2

Asesor

Tabla de contenido

1. Resumen.....	5
2. Introducción.....	7
3. Desarrollo	8
4. Conclusion	10
5. Referencias.....	12

Resumen

El estrés laboral se ha consolidado como una de las problemáticas más críticas en las organizaciones modernas, con consecuencias directas en la salud integral de los trabajadores y en la sostenibilidad organizacional. Este ensayo analiza el estrés laboral como un fenómeno que conduce del compromiso al agotamiento cuando no es gestionado de manera adecuada, afectando el desempeño, la motivación y el clima laboral. Desde un punto de vista centrado en el desarrollo humano y de una experiencia aplicada en una organización del sector de servicios, se logra identificar las principales causas del estrés laboral en la empresa y se proponen estrategias orientadas a la gestión del tiempo, el fortalecimiento de redes de apoyo, la promoción del bienestar y el uso ético de la tecnología. El análisis se basa en principios que priorizan la dignidad humana y definen la gestión del estrés como una responsabilidad ética y estratégica de las organizaciones. En conclusión, pasar del agotamiento al bienestar es posible cuando se implementan acciones que equilibran la productividad, salud mental y el desarrollo organizacional.

Palabras clave: Estrés laboral, desarrollo humano, bienestar organizacional, salud mental, gestión del talento humano.

Abstract

Workplace stress has emerged as one of the most critical issues facing modern organizations, with direct consequences for workers' overall well-being and organizational sustainability. This essay examines workplace stress as a phenomenon that shifts engagement toward burnout when not properly managed, thereby affecting performance, motivation, and the work environment. Drawing on a human-development perspective and practical experience within a service-sector organization, the study identifies the primary causes of workplace stress and proposes strategies focused on time management, the strengthening of support networks, the promotion of well-being, and the ethical use of technology. The analysis is grounded in principles that prioritize human dignity and define stress management as both an ethical and strategic organizational responsibility. In conclusion, transitioning from burnout to well-being is achievable through the implementation of measures that balance productivity, mental health, and organizational development.

Keywords: Work-related stress, human development, organizational well-being, mental health, and human talent management.

Introducción

El estrés laboral se ha consolidado como una de las principales problemáticas en las organizaciones modernas. Devorando lentamente la productividad y aumentando el deterioro del bienestar físico, emocional y social de los trabajadores. Este evento ocurre silenciosamente. Los colaboradores van del compromiso al agotamiento, evidenciando la necesidad de replantear los modelos tradicionales de gestión que están centrados exclusivamente en el rendimiento. Por eso se hace necesario buscar enfoques que se centren en el bienestar integral de los trabajadores.

Evaluamos de cerca esta situación mediante un estudio de caso en Manpower Group. Los datos arrojaron detonantes muy claros: exceso de tareas, la imposibilidad real de desconectarse de las pantallas, una comunicación interna deficiente y jefes presionando siempre por resultados inmediatos. Estas presiones hunden la motivación del personal. Frente a este panorama, nuestro trabajo propone una ruta de intervención directa. Sugerimos gestionar mejor las horas, fortalecer el apoyo real entre compañeros y abrir canales de escucha auténtica. Desde el enfoque del desarrollo humano, el trabajo propone un recorrido consciente del agotamiento al bienestar mediante la implementación de estrategias orientadas a la gestión del tiempo, el fortalecimiento de redes de apoyo, la promoción de espacios de escucha activa y el uso ético de la tecnología como herramienta facilitadora y no como fuente adicional de estrés. Estas acciones se fundamentan en principios que reconocen al trabajador como un ser integral y no únicamente como un recurso productivo. La propuesta conecta con los objetivos de desarrollo sostenible, sumando el pensamiento crítico y el cuidado mutuo. Al final, frenar el agotamiento en la oficina no es un truco corporativo para mejorar los reportes. Es una obligación con la dignidad de las personas y la creación de empresas verdaderamente responsables.

Desarrollo

El estrés laboral se define 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 para afrontar la situación" (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019).

El estrés laboral no debería limitarse únicamente a una reacción individual frente a las exigencias del trabajo, sino que es importante entenderse más bien como el resultado de la interacción de múltiples factores organizacionales, que al no ser gestionados adecuadamente pueden afectar el desempeño y la calidad de vida de los trabajadores. Entre estos factores se destacan, la sobrecarga laboral, la falta de comunicación, la presión constante por el cumplimiento de metas o resultados, la escasa autonomía en la toma de decisiones y las malas condiciones del ambiente laboral.

Uno de los aspectos más importantes, es la evidencia obtenida mediante una encuesta aplicada en la empresa Manpower, donde se observa que la mayoría de los trabajadores perciben un incremento en su carga laboral, presentan dificultades para desconectarse de las actividades laborales al finalizar la jornada laboral, dificultad que aumenta al realizar tareas mayormente remotas, y asimismo experimentan una disminución en la motivación para realizar sus funciones diarias. Estos hallazgos reflejan una situación verdaderamente preocupante, ya que el estrés sostenido por mucho tiempo puede originar enfermedades físicas y mentales, ausentismo laboral, disminución en la productividad e incluso el síndrome de Burnout.

Por otro lado, el estrés laboral no solo afecta la vida y el desempeño del trabajador, si no que tiene una repercusión directa en la organización. Si en una empresa predominan el cansancio, la desmotivación y la falta de bienestar laboral, es más probable que esta empresa experimente

mayores costos asociados a la rotación de personal, errores operativos, conflictos laborales y disminución en la calidad del servicio, por lo tanto invertir en el bienestar de los colaboradores no representa un gasto sino una estrategia que fortalece la sostenibilidad y competitividad de la organización.

Frente a esta problemática, las acciones propuestas deben ir dirigidas a prevenir el estrés laboral antes de su aparición y no para apagar incendios como normalmente se ve en las organizaciones.

Entre esas estrategias encontramos la implementación de capacitaciones sobre gestión del tiempo, programas de bienestar que incluyen pausas activas, gestión de redes de apoyo y sensibilización sobre este y otros temas relacionados, también encontramos estrategias para impulsar el uso de la tecnología y la inteligencia artificial como herramientas para organizar las tareas y disminuir la carga operativa. Demostrando así que existen soluciones viables para disminuir los factores que pueden generar el estrés laboral. Por otro lado, es importante reconocer que todas estas acciones implementadas requieren de seguimiento constante y que deben volverse parte de los programas fijos de la organización, generando así continuidad y compromiso organizacional, lo que resulta en la obtención de mejores resultados que sean sostenibles en el tiempo. Las capacitaciones ocasionales pueden generar mejoras temporales, pero el verdadero cambio depende de que las organizaciones integren la gestión de los riesgos psicosociales dentro de su estrategia permanente de talento humano.

Otro elemento importante que se plantea, es que el crecimiento empresarial debe construirse sobre la base del respeto y la dignidad humana, la salud mental y el equilibrio entre la vida laboral y personal, en este sentido la cultura organizacional debe basarse en la comunicación, la empatía, la participación y el reconocimiento del trabajador como activo principal de la empresa.

Conclusiones

Mediante este análisis sobre el estrés laboral, podemos observar cómo esta problemática representa uno de los desafíos principales para las empresas modernas. Sus efectos trascienden la salud de los trabajadores e impactan directamente en la productividad de toda la organización, el clima organizacional, la motivación y la sostenibilidad empresarial, por lo cual resulta indispensable que las empresas adopten políticas preventivas que promuevan el bienestar físico y emocional de todos sus colaboradores.

El estrés laboral es una realidad que afecta a muchos trabajadores y que puede tener un impacto significativo tanto en el rendimiento como en la salud física y emocional. Sabemos que el estrés puede afectar de diferentes maneras a cada persona, ya sea que lo exprese o no, o si simplemente lo asumen de manera silenciosa, generalmente cuando las personas están estresadas por el trabajo suelen estar cada vez más angustiadas e irritables, tener más dificultades para relajarse o concentrarse lo que puede resultar en amenazas para el buen desarrollo de sus funciones y el cumplimiento de los resultados esperados por la organización.

Las estrategias contempladas en este ensayo, evidencian que es posible gestionar el estrés laboral en las organizaciones con inversiones bajas pero que tienen un impacto significativo en la organización, teniendo en cuenta un enfoque integral y el compromiso con los objetivos de desarrollo sostenible, que permiten comprender que una empresa verdaderamente exitosa puede alcanzar sus metas sin necesidad de sacrificar la salud y bienestar de sus colaboradores, quienes son el pilar fundamental de toda organización.

Finalmente, el principal aprendizaje que nos deja este análisis, es que el bienestar de los colaboradores puede convertirse en un eje estratégico de la gestión empresarial. Las organizaciones que invierten en la prevención de temas como el estrés laboral no solo mejoran su competitividad y productividad sino que también construyen entornos de trabajo más éticos, resilientes y sostenibles, donde el desarrollo humano y organizacional avanzan de la mano, de manera conjunta e integral.

Referencias

Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial data*, 4(2), 25-36.

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/37805685/Estres_laboral-libre.pdf?1433259658=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEstres_laboral.pdf&Expires=

Brianna Chu ; Komal Marwaha ; Terrence Sanvictores ; Ayoola O. Awosika ; Derek Ayers. 7 de mayo de 2024. Estrés laboral. National Center for Biotechnology Information.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK541120/>

Cigna Group Intellectual Property, Inc Cigna. 2026. Efectos del estrés y su impacto en la salud.

<https://www.cigna.com/es-us/knowledge-center/effects-of-stress-and-their-impact-on-your-health>

Dr, Francisco Javier Bonilla. MedlinePlus. 23 de julio de 2024. Manejo del estrés laboral.

Biblioteca Nacional de Medicina de los EE. UU.

<https://medlineplus.gov/spanish/ency/patientinstructions/000884.htm>

Gobierno de España. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (s.f.).

Estrés laboral. Ministerio de Trabajo y Economía Social de España.

<https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>

Organización Mundial de la Salud. (2019). Salud mental en el lugar de trabajo. 38 Recuperado el 6 de septiembre de 2024, de Este informe de la OMS proporciona información relevante

sobre la importancia de la salud mental en el entorno laboral.

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-in-the-workplace>

Oriol Güell, Instituto de Formación Continua IL3 - Universidad de Barcelona. 16 de julio de

2016. 10 estrategias para reducir el estrés laboral. <https://www.il3.ub.edu/blog/10>

[estrategias-para-reducir-el-estres-laboral/](https://www.il3.ub.edu/blog/10-estrategias-para-reducir-el-estres-laboral/)

Patlán Pérez, J. U. A. N. A. (2019). ¿ Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522019000100156&script=sci_arttext

Rodríguez Carvajal, Raquel, & Rivas Hermosilla, Sara de. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 72-88.

<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>

Suárez-Duarte, R. J., Campos-Sequeira, L. Y., del Socorro Villanueva, J., & Mendoza-Castro, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista electrónica de conocimientos, saberes y prácticas*, 3(1), 104-119.

<https://doi.org/https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>