

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

**INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS EN LAS PYMES COLOMBIANAS.
UNA REVISIÓN DOCUMENTAL**

PRESENTADO POR:

GLORIA YANETH LOPEZ BARRERA

VICTOR MANUEL PINILLA GARIBELLO

ASESOR

JULIETHA OVIEDO CORREA

UNIVERSIDAD ECCI

DIRECCION DE POSGRADOS

ESPECIALIZACION GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL

TRABAJO

BOGOTA D.C. 2021

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

**INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS EN LAS PYMES COLOMBIANAS.
UNA REVISIÓN DOCUMENTAL**

GLORIA YANETH LOPEZ BARRERA 89207

VICTOR MANUEL PINILLA GARIBELLO 88606

**Trabajo de grado para optar por el título de especialista en Gerencia de la Seguridad
y Salud en el Trabajo.**

ASESOR

JULIETHA OVIEDO CORREA

UNIVERSIDAD ECCI

DIRECCION DE POSGRADOS

ESPECIALIZACION GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL

TRABAJO

BOGOTA D.C. 2021

Contenido

RESUMEN	5
ABSTRAC	6
1. INTRODUCCIÓN	7
2 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	9
2.1. Descripción del problema	9
2.2. Formulación del Problema de investigación.....	10
3. OBJETIVOS	12
3.1. Objetivo General.....	12
3.2. Objetivos Específicos	12
4. JUSTIFICACIÓN	13
5. MARCOS DE REFERENCIA	15
5.1. Estado del arte.....	15
5.2. Marco Teórico.....	27
5.3. Marco legal	41
6. MARCO METODOLÓGICO	44
7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	50
8. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	51
9. DISCUSIÓN	60

10. CONCLUSIONES 63

11. BIBLIOGRAFÍA 65

Resumen

El presente documento, tiene como objetivo analizar las situaciones que se pueden encontrar en un ambiente laboral, donde se puede colocar como tema de estudio, con la siguiente pregunta ¿Cómo un entorno laboral saludable, puede influir en la productividad de los empleados?

El cual lo hemos tomado, para generar un estudio de las diferentes condiciones, que se pueden presentar al interior de las empresas y así lograr determinar estrategias, que sirvan para realizar seguimiento, control y evaluación, a las diferentes políticas que se están llevando a cabo, en el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para esto hemos consultado documentos de algunos autores y analistas, en los cuales, resaltan que el tener un entorno laboral saludable en los puestos de trabajo, hace que el rendimiento y productividad, aumente considerablemente, debido a que, los empleados desempeñan sus labores con entusiasmo y dinamismo, con un alto deseo de cumplir con sus funciones de una manera eficiente, convencidos que su labor está contribuyendo a alcanzar los objetivos y metas propuestos, por la dirección de la empresa.

Palabras claves: entorno saludable, productividad. PYME Pequeña y mediana empresa.

Key words: Healthy environment, productivity. SMB Small Medium Business.

Abstrac

In this document, we aimed to analyze the situations that can be found in a work environment, where it can be placed as a subject of study, with the following question: ¿How can a healthy work environment influence the productivity of employees?

Which we have taken, to generate a study of the different conditions, which can be presented within companies and thus determine strategies, which serve to monitor, control and evaluate the different policies that are being carried out, in the Occupational Health and Safety program.

For this we have consulted documents of some authors and analysts, in which, they emphasize that having a healthy work environment in the jobs, makes the performance and productivity, increase considerably, because, the employees perform their tasks with enthusiasm and dynamism, with a high desire to fulfill its functions in an efficient way, convinced that its work is contributing to achieve the objectives and goals proposed, by the direction of the company.

1. Introducción

El siglo XXI se ha caracterizado por un sinnúmero de cambios acelerados en todos los aspectos de la vida diaria incluyendo la tecnología y en los ambientes laborales.

En los últimos años la Seguridad y Salud en el trabajo ha cobrado gran importancia poniendo como protagonista al recurso humano trabajador para que goce de una carga de trabajo organizada y justa, capacitación permanente, bienestar laboral y social, promoviendo estilos de vida saludables, en fin, creando las mejores condiciones dentro y fuera de la empresa para el desempeño de sus actividades laborales con el fin de aumentar su calidad de vida y su productividad.

En toda empresa sin importar su actividad económica, ni su tamaño, el personal directivo, debe tener en cuenta que lo más importante, es el talento humano y que, debido a su alto valor, se debe cuidar y proteger este importante recurso, por eso es muy significativo, velar por la seguridad, la salud mental y física y el bienestar en general de los empleados. Por eso es tan necesario crear, implementar, controlar y evaluar el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y así lograr detectar cualquier afección que puedan sufrir los empleados, ya que estos factores, pueden originar, enfermedades laborales, que generan incapacidades temporales o permanentes, ocasionando una baja significativa, en la productividad, del empleado, área o en general de la empresa.

Actualmente se han humanizado los procesos de trabajo, conduciendo a una relación más estrecha entre los trabajadores y las organizaciones.

Este trabajo es un estudio de tipo exploratorio cualitativo, en donde se realiza una revisión de literatura enmarcado en la definición de entornos saludables para el trabajador,

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

la relación que existe entre satisfacción laboral, productividad y ambiente laboral saludable, y aplicación de modelos de entornos saludable (OMS, 2016).

La revisión literaria se realizó por medio de artículos científicos que aplican modelos de entornos saludables y verifican su impacto positivo en los trabajadores. Adicionalmente, es fundamentado por tesis nacionales e internacionales que confirman que un entorno laboral saludable influye en la productividad y compromiso de los trabajadores con las empresas para las cuales trabajan.

2 Problema de investigación

2.1. Descripción del problema

Dentro de las organizaciones, se presenta un clima organizacional, el cual será diferente para cada una de ellas. Son varios los factores que formarán o debilitarán este clima dentro de una empresa, uno de ellos es la cultura organizacional, entendiéndose como “el conjunto de valores, necesidades, expectativas, creencias, políticas y normas aceptadas y practicadas por los miembros” (Mendez,2006).

A través de la historia ha existido un desequilibrio entre la satisfacción de los trabajadores y la producción, debido a que las empresas se enfocan solamente en la productividad y no en quienes producen (Martínez-Galindo-Miranda 2017)

F. Restrepo 2016 muestra en su estudio que las variables más relevantes son las condiciones de trabajo, clima organizacional y valores personales y no hay diferencia entre hombres y mujeres ni en el tipo de contrato.

Para crear con éxito el entorno laboral saludable, una empresa debe seguir un proceso que involucra la mejora continua, un abordaje de sistemas de dirección, y el cual incorpore la transferencia de conocimiento y componentes de investigación – acción.

La OMS 2010 nos presenta un modelo para crear ambientes laborales saludables donde intervienen El entorno físico del trabajo, El entorno psicosocial del trabajo, Los recursos personales de salud en el espacio de trabajo y La participación de la empresa en la comunidad.

En este trabajo queremos mostrar la influencia que tiene un entorno laboral saludable, en la productividad de los empleados en empresas colombianas, analizando que estas tienen

aspectos en común tales como el trabajo en equipo, ofrecer oportunidades de capacitación continua y entrenamiento, promover supervisores, revisar los puestos de trabajo, buscar el equilibrio entre las personas y los puestos de trabajo, comprender riesgos, motivación, orden y organización, comités participativos, incentivos para la producción, entre otros (Vargas & Aguilar, 2010) que permiten alcanzar un mismo objetivo.

2.2. Formulación del Problema de investigación

En Colombia, en los últimos 20 años las tres ramas del poder público, se han tomado la tarea, de conocer el porqué, en los trabajadores se presentan tantas afecciones de salud, ya sean físicas, mentales o que afectan el entorno laboral como las sociales. Dada esta problemática que, con el transcurrir de los años, se ha hecho más evidente y que ha dejado muchas demandas laborales o en algunas ocasiones más avanzadas, como el caso de presentarse muertes; es por esta razón, que se han creado una serie de normas, en todos los niveles, para asegurar desde la parte legal, que se proteja la salud, bienestar e integridad de los trabajadores, además esta legislación, no solo aplica para el ámbito nacional sino que hay políticas internacionales que buscan proteger al trabajador.

Por esto cada empresa legalmente constituida, debe tener su programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de dar cumplimiento a las normas y actuar sobre los cuatro puntos principales que afectan a los trabajadores los cuales son: 1) El entorno físico del trabajo, 2) el entorno psicosocial del trabajo, 3) los recursos de salud en el trabajo y 4) La participación de la empresa en la comunidad donde desarrolla la actividad. (2)

Teniendo en cuenta los puntos anteriores se pueden satisfacer las necesidades y expectativas de los trabajadores brindando un entorno saludable y tranquilo, manteniendo al

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

trabajador motivado todo el tiempo para que quiera hacer su trabajo y hacerlo bien, comprometiéndose con la empresa y con sus compañeros logrando un objetivo en común.

Nuestra función como especialistas en gerencia en la seguridad y salud en el trabajo, es lograr que estos programas laborales, sean eficientes y efectivos, implementando las pausas activas, programas de vigilancia epidemiológica, siempre preservando el bienestar de los trabajadores, con esto se reducen pérdidas económicas importantes al interior de las empresas, disminuye el ausentismo laboral y se aumenta la productividad individual y colectiva.

Con el anterior análisis podemos dar respuesta a nuestra pregunta principal ¿Los entornos saludables influyen en la productividad de los trabajadores en las PYMES colombianas?

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Determinar mediante una revisión documental, la influencia de un entorno laboral saludable en la productividad de los empleados en las pymes colombianas.

3.2. Objetivos Específicos

Describir las variables que componen un entorno laboral saludable y que influyen en la productividad de los trabajadores.

Analizar la información nacional e internacional de la forma en que un entorno laboral saludable influye en la productividad de los empleados.

Establecer las estrategias para mejorar la calidad de vida y el entorno laboral de los empleados.

Determinar la influencia de un entorno laboral en la productividad de los empleados de las pymes Colombianas

4. Justificación

En los últimos tiempos la vida de los seres humanos se ha visto afectada por la tecnología, el cambio social, económico y político; todo esto hace que el estilo de vida y la mentalidad de las personas cambien, afectando también la parte laboral.

La organización panamericana de la salud considera el ambiente de trabajo como un sitio primordial para promover la salud debido a que las personas pasan casi un tercio de su vida en los lugares de trabajo (OMS, 2000).

En cualquier empresa, uno de los recursos más valiosos es el talento humano, de este recurso depende el éxito de una organización ya que es directamente proporcional el rendimiento y la productividad de los trabajadores con el ambiente laboral en el que se encuentran.

El entorno laboral es el sitio de trabajo donde se ofrece un bienestar físico, psicosocial y de relación con los compañeros y se promueve el bienestar familiar y social (Barrios Casas&, Paravic Klijn,2006 pág. 137).

Un ambiente laboral no solamente se refiere a la infraestructura física de una empresa, también incluye la cultura organizacional, el clima laboral y la relación con los compañeros de trabajo.

En cuanto a la infraestructura se debe ofrecer un sitio de trabajo cómodo, iluminado y seguro. Los líderes de las empresas juegan un papel importante en la promoción de entornos saludables relacionándose positivamente con el equipo de trabajo para crear una cultura organizacional que tenga en cuenta las necesidades de cada trabajador. La relación

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

con los compañeros se fortalece promoviendo el trabajo en equipo y el cumplimiento de objetivos comunes.

En la investigación de Forero, Correa, Pazmiño (2019) mencionan un estudio realizado por la empresa Delivering Happiness donde concluyen que Las organizaciones que dan importancia a la satisfacción de los trabajadores en sus labores diarias incrementan sus ventas en un 37%, innovación en un 300% y productividad en un 31%

Hay estudios que afirman que cuando un trabajador satisface sus necesidades materiales y psicológicas realiza mejor su trabajo orientándolo a las metas empresariales y teniendo mayor sentido de pertenencia por la institución.

Este trabajo es importante debido a que revisamos y recopilamos los estudios que se han realizado en los últimos 20 años, con el fin de proponer estrategias para aumentar el número de empresas saludables en Colombia, aumentar la autoestima en los trabajadores, disminuir los accidentes y el ausentismo laboral y mejorar cada día la calidad de vida de los empleados. Lo anterior conlleva a mayor satisfacción de los trabajadores, menos rotación de personal y mayor productividad en la empresa.

5. Marcos de referencia

5.1. Estado del arte

Esta parte del trabajo contiene estudios internacionales realizados sobre clima organizacional, satisfacción laboral, entorno de vida saludable y productividad. Así mismo consultamos artículos recientes realizados sobre dichos temas en empresas de diferentes ciudades de Colombia.

Algunas de estas investigaciones son las siguientes:

Montoya Pamela et.al (2017) en su estudio Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena cuyo objetivo fue Determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior de Chile; utilizando un método cuantitativo correlacional en 166 trabajadores de la universidad, Después de aplicar las encuestas y de acuerdo con la tabulación de las respuestas, los autores concluyen que los funcionarios más satisfechos fueron los del grupo entre 35 a 49 años, que no son los más viejos ni los más jóvenes. Este resultado difiere con otros estudios sobre el tema que dicen que a mayor edad mayor satisfacción laboral.

En el estudio Promoción de la salud y un entorno saludable de Casas y Paravic (2006) los autores realizaron una revisión de bibliografía publicada en los últimos 10 años sobre los diferentes conceptos acerca de un entorno laboral saludable y cómo la generación de estilos de vida saludables y la promoción de la salud hacen que cada vez cobre más importancia la salud de los trabajadores, su aumento en la calidad de vida y la incidencia económica en las empresas.

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

Brancato y Juri (2011) en su trabajo “¿PUEDE INFLUIR EL CLIMA LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD?” realizado en Mendoza (Argentina), lleva a cabo una revisión del clima organizacional, sus componentes, la importancia de mantener un buen ambiente laboral, las diferentes clases de clima organizacional y de que forma medir el clima laboral en una empresa. Estos autores concluyen que un buen clima laboral es fundamental en el éxito de una empresa porque este determina la actitud que tienen los empleados hacia el trabajo y hacia la consecución de objetivos comunes.

Solorzano, Parra, Espinoza, Macias (2020) realizaron una investigación en una empresa de Ecuador con el objetivo de Analizar el clima laboral y su influencia en el desempeño de las actividades laborales, este estudio lo realizaron de forma descriptiva correlacional aplicando una encuesta a 27 funcionarios de la empresa, los datos los analizaron con el diagrama de Ishikawa, los autores concluyeron que el deficiente clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores y está asociado a carga horaria, baja remuneración, comunicación y trabajo en equipo limitado, entre otros.

En la Tesis” EMPRESA SALUDABLE, SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD REVISIÓN DOCUMENTAL 2006-2016” realizada por Martinez, Galindo Miranda en la universidad del área Andina en el año 2017 donde analizaron la literatura de 30 artículos en cuanto a la relación existente entre empresa saludable, satisfacción laboral y productividad en un periodo de 10 años; Los autores concluyeron que las empresas que implementan programas de entornos laborales saludables y se preocupan por mantener un buen clima laboral tienen trabajadores más motivados y comprometidos con la empresa.

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

En el año 2016 el Ministerio de Salud y protección social publicó un programa de ENTORNO LABORAL SALUDABLE COMO INCENTIVO AL TALENTO HUMANO EN SALUD destacando la importancia de motivar a los empleados. En este estudio el Ministerio hace énfasis en la teoría motivacional en el trabajo de Herzberg como estrategia para que las empresas puedan suplir las necesidades físicas y psicológicas de los trabajadores manteniendo la motivación y el compromiso con el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

El artículo “CALIDAD DE VIDA LABORAL: HISTORIA, DIMENSIONES Y BENEFICIOS” escrito en el año 2011 trata de la historia de la calidad de vida laboral y la evolución que este concepto ha tenido hasta nuestros días. Hablan de las dos dimensiones de la calidad de vida laboral y por ultimo listan los beneficios de mejorar la calidad de vida laboral y abordarla como un todo, no solamente la parte física sino también teniendo en cuenta la parte psicosocial.

Leal y rojas en su tesis realizada en la Universidad del rosario en el año 2012 llamada “CONDICIONES DE TRABAJO SALUDABLES. ANÁLISIS DE LOS ESTUDIOS REALIZADOS EN COLOMBIA Y EUROPA EN EL PERIODO 2002-2012”, por medio de una revisión documental entre el 2002 y el 2012 analizan las publicaciones realizadas para medir el avance en el mejoramiento del clima laboral y como las empresas generan estrategias y aplican los modelos propuestos por otros autores con el fin de ofrecer condiciones físicas y psicosociales que mejoren el clima organizacional. La metodología utilizada en este trabajo fue investigación, consolidación y sistematización de la literatura relacionada con el tema de investigación. De este trabajo los autores concluyeron que la implementación de un buen clima laboral saludable es responsabilidad de las empresas, los

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

trabajadores y la sociedad en general con el fin de mejorar el bienestar de los trabajadores y la competitividad económica de las empresas.

Jiménez y Moyano en su trabajo Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia realizado en 2008 hacen una comparación de la opinión de varios autores que han investigado sobre la influencia de la familia y del entorno en las actividades laborales dado que en Chile pasan un gran número de horas en el trabajo, más que en otros países. Después del análisis de la literatura los autores concluyen que si es posible que las empresas promuevan el equilibrio entre la familia y el trabajo. En este trabajo se plantea un reto en el siglo XXI para todas las organizaciones en cuanto a implementar estrategias que aumenten el bienestar de los trabajadores y sus familias.

Camelo, Piñeros y Chaves con su investigación FOMENTO DE ALIMENTACIÓN LABORAL SALUDABLE EN AMÉRICA DEL SUR realizaron la revisión documental de 7 artículos científicos escritos entre el 2010 y el 2019 en donde hablan de la alimentación en el trabajo en Brasil, Paraguay y Chile. Los autores evidencian que no se encuentran muchos estudios sobre este tema en Sur América, pero las pocas experiencias que encontraron en la literatura destacan que la alimentación de los trabajadores es fundamental en su rendimiento y bienestar dado que se presentan muchas enfermedades relacionadas con la alimentación como obesidad, diabetes y dislipidemias entre otras. Además, concluyen que las empresas que implementan programas de educación en alimentación saludable, actividad física y autocuidado mejoran en el consumo de frutas, verduras y frutos secos contribuyendo a una mejor salud de los trabajadores.

En el artículo Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia escrito por Nader, Peña y Sánchez en el 2014 aplicaron

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

un metodología exploratoria descriptiva, no experimental con una muestra de 240 trabajadores de la ciudad de Ibagué a quienes se les aplicaron instrumentos para la clasificación sociodemográfica y para medir la percepción y bienestar laboral y poder desarrollar los modelos propuestos por Kelloway y Day (2005) y por Davis (2009). La descripción de los autores es “Se diseñaron 2 modelos teóricos, uno de ellos con efectos directos del clima social y la descripción del trabajo sobre la satisfacción y el bienestar, y otro con la variable flow como mediadora, estimados mediante ecuaciones estructurales. Los resultados mostraron que la percepción del clima social es un buen predictor de satisfacción en las organizaciones. Asimismo, el flow predice de manera precisa y amplia el sentirse satisfecho en el trabajo.”

En la monografía realizada por Ballesteros Fernando en el 2020 en la universidad de Córdoba cuyo objetivo es “determinar la importancia de la promoción de la salud como estrategia generadora de entornos laborales saludables en las organizaciones y/o instituciones prestadoras de servicio salud, que permita a los gerentes y administradores orientaciones que favorezca positivamente las condiciones de vida de los trabajadores.”

La metodología utilizada para el cumplimiento de los objetivos de esta investigación fue una revisión, consolidación y análisis documental. El autor destaca la importancia de generar estrategias para la promoción de la salud de los trabajadores en las empresas y cómo la implementación de programas de bienestar laboral hace a una empresa exitosa. También considera que falta mucha investigación basada en la evidencia sobre el mejoramiento del bienestar laboral en las empresas colombianas.

La Doctora Alba Muñoz en su artículo “Promoción de la salud en los lugares de trabajo: teoría y realidad” (2010), En la primera parte del artículo resalta las conferencias

internacionales sobre la creación de ambientes de trabajo saludables que se han desarrollado a través del tiempo desde la primera que fue la de Ottawa en 1986. En la segunda parte describe la revisión bibliográfica que realizó sobre el tema en la plataforma Scielo, tomando como base para esta revisión 21 artículos que trataban específicamente de la promoción de la salud.

La autora concluye que en los últimos años se ha avanzado en la documentación de la estrategia de promoción de la salud en las empresas, pero no hay estudios que operativicen estas estrategias para evaluar realmente el impacto que podrían producir en el bienestar de los trabajadores y en el éxito de las empresas. Por lo tanto, sugiere realizar un trabajo conjunto entre la academia, las empresas y los trabajadores para crear estudios de investigación que documenten la aplicabilidad de los modelos de bienestar laboral.

En el artículo “Promoción de hábitos saludables en el trabajo para el bienestar de la población trabajadora” la fundación colombiana del corazón describe su programa de estilo de vida saludable llamado Corazones Responsables, la justificación de este programa radica en disminuir los factores de riesgo de obesidad, diabetes y enfermedades cardiovasculares y aumentar la productividad de los empleados, para mejorar la imagen institucional y moderar los costos de asistencia médica.

Debido a que las personas permanecen más de un tercio del tiempo en el trabajo, las actividades que se desarrollen pueden influir en la familia y en la sociedad en general; este programa se basa en intervenir no solamente los factores de riesgo de los trabajadores enfermos sino también de los trabajadores sanos para promover el cambio voluntario de hábitos mediante la comunicación efectiva y la educación en autocuidado.

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

En la actualidad la permanencia exitosa de las organizaciones en el mercado, alcanzando los estándares de calidad que se les exige en estos tiempos, depende del desarrollo de múltiples estrategias que orienten el comportamiento de las personas en coherencia con los objetivos organizacionales.

Un elemento, que constituye una herramienta fundamental para la gestión del recurso humano y el desarrollo de la empresa contemporánea es el clima organizacional. El crecimiento acelerado de las organizaciones y las exigencias provenientes de un entorno cada vez más cambiante fueron marcando serias transformaciones en el comportamiento individual, grupal y organizacional. De esta forma se establecieron bases psicológicas en la búsqueda de la efectividad organizacional.

Desde muy temprano, algunos teóricos e investigadores dispusieron sus conocimientos para estudiar un fenómeno al que algunos denominaron atmosfera psicológica y que hoy se conoce ampliamente como: clima organizacional.

La organización colombiana está expuesta a los dilemas que propone la organización moderna en términos de desarrollo del talento humano, como también de competitividad y productividad en el marco del desarrollo de su objeto social.

Sin embargo, no puede desconocerse que existen falencias en la promoción del desarrollo humano que le dificulta a la organización colombiana potencializar su talento humano, en el marco del cumplimiento de sus objetivos organizacionales y la competitividad que propone la economía moderna (Hernández; Naranjo & Álvarez, 2007).

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

En este párrafo documental, los autores, con sus estudios y análisis, involucran de una manera importante y fundamental el talento humano, el cual debe ser calificado en conocimiento, destrezas, experiencia y armonía social con su entorno laboral.

Las organizaciones en el mundo han hecho de sus valores o principios organizacionales, directrices de gestión organizacional, enfatizando en la necesidad de que las personas que son parte de la organización o comienzan a ser parte de la organización, los acojan como normas orientadoras sobre las cuales desarrollar su actividad. La importancia y éxito de los valores organizacionales, radica en la interiorización por parte de los integrantes, de tal manera que logren generar una identidad que conlleven a un sentido de pertenencia para con la organización (Gabel-Shemuelia, Yamadaa y Dolanb, 2013).

En la Constitución Política de 1.991, en su artículo 25, explica las condiciones dignas y seguras que debe tener un trabajo, aparte que es un derecho fundamental, debe estar vigilado muy atentamente por parte del Estado colombiano, por este motivo, se crearon normas para su regulación, de igual manera con el derecho a las salud de las personas consagrado en el artículo 49, es de entender que los gobiernos de turno, no han querido hacerlo por iniciativa propia, sino por el contrario, las directrices internacionales de organismos de alto nivel, las han impulsado, como es el caso de la Organización mundial de la Salud OMS, Organización Mundial del Trabajo OIT, Organización de Naciones Unidas ONU, entre otras y los Estados que se encuentran vinculados a través de tratados internacionales, deben seguir estos lineamientos, para seguir formando parte de ellas. Uno de estos muy importante, es el trabajo armonizado para lograr llevar a cabo son los Objetivos de Desarrollo Sostenible, pertenecientes al Plan de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, los cuales se han preocupado de una significativa manera, para lograr un

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

desarrollo en los países de menos recursos. En este tema se pueden resaltar el 3. Salud y Bienestar, 8. Trabajo decente y crecimiento económico y a nivel empresarial el 9. Industria, Innovación e Infraestructura.

Todo este gran esfuerzo se debe principalmente a la globalización de los mercados, la tecnología, salud, etc. Todos los países desde sus gobiernos deben sumar esfuerzos para avanzar en sus políticas internas y no estancarse ni cerrarse a esta realidad absoluta.

Estas políticas de las que se mencionan deben ser transversales e involucrar todo el aparato estatal, para lograr ser efectivas, principalmente los ministerios como son: Interior, Salud y Protección Social, Trabajo, Hacienda y Crédito público, Relaciones Exteriores, etc.

Por mencionar una de esas políticas, es la del Sistema General de Seguridad Social en Salud, con los programas de prevención de enfermedades como sedentarismo, cáncer, diabetes, enfermedades cardiovasculares, etc. Esto hace que el sistema de salud siempre se encuentre colapsado con una alta demanda de pacientes, sí a esta problemática, se suma las enfermedades que se están generando a causas laborales, por malas prácticas y posturas, movimientos repetitivos, exceso de levantamiento de cargas, etc. Estas están produciendo muchas incapacidades y ausentismo laboral y algunas ocasiones más graves incapacidades permanentes y muerte. Por estas razones el gobierno se vio obligado a implementar programas exclusivos en la prevención de enfermedades y sus acompañantes de incidentes y accidentes laborales.

Da origen a la salud ocupacional, que ha ido evolucionando con el pasar de los años, para ser más efectiva y eficaz en su tarea principal. Ahora se conoce como el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST,

Tabla 1: Proporción de muertes por enfermedad (1.985-2.014)

Hombres							
Grupo de diagnóstico	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2014	
Cardiovasculares	22%	22%	24%	24%	26%	28%	
Por efectos adversos/mal definidas	11%	7%	4%	2%	2%	2%	
Perinatales	5%	4%	5%	5%	4%	3%	
Endocrinas y nutricionales	3%	3%	3%	4%	4%	4%	
Infecciosas	4%	4%	4%	4%	4%	3%	
De la piel	0%	0%	0%	1%	1%	1%	
Pulmonares	7%	7%	8%	8%	9%	10%	
Renales y genitourinarias	2%	1%	1%	2%	2%	3%	
Del sistema digestivo	3%	3%	3%	4%	4%	5%	
Del sistema nervioso, ojos y oídos	2%	1%	1%	1%	1%	2%	
Por trauma	31%	37%	35%	34%	26%	23%	
Tumorales	10%	10%	12%	13%	15%	16%	

Mujeres							
Grupo de diagnóstico	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2014	
Cardiovasculares	31%	34%	34%	34%	34%	34%	
Por efectos adversos/mal definidas	15%	10%	5%	2%	2%	2%	
Del embarazo y perinatales	6%	5%	6%	6%	5%	4%	
Endocrinas y nutricionales	5%	5%	6%	8%	7%	6%	
Infecciosas	5%	4%	4%	3%	3%	2%	
De la piel	1%	1%	1%	2%	2%	2%	
Pulmonares	8%	9%	10%	10%	11%	12%	
Renales y genitourinarias	2%	2%	2%	2%	3%	3%	
Del sistema digestivo	3%	4%	4%	5%	5%	5%	
Del sistema nervioso, ojos y oídos	2%	1%	1%	2%	2%	2%	
Por trauma	7%	8%	8%	8%	6%	5%	
Tumorales	15%	17%	18%	20%	21%	22%	

Tabla 1. fuente: (Principales causas de la mortalidad en Colombia, Claudia Marcela Rojas, profesional de Actuaría, Wilson Mayorga, director de Vida y Actuaría Fasecolda, p. 31).

En esta tabla realizada por los autores del documento, se puede observar las principales causas de muerte en la población colombiana, en diferentes épocas, las cuales no están incluidas las que se consideran en el Sistema General de Riesgos Profesionales que se creó con el Decreto 1295 de 1.994, el cuál fue el inicio en este tema, con las modificaciones normativas que se han hecho, actualmente se tiene el Decreto 1477 de 2.014, que establece la tabla de enfermedades laborales, lo que cambiaría notablemente los valores y porcentajes, ya que como se puede analizar en la estadística suministrada, con el pasar de los años los índices tienen tendencia a la baja, eso indica que los programas de atención y prevención se han fortalecido y están dando resultados positivos.

Modelos de clima organizacional

En un contexto de clima laboral al interior de las empresas, se deben considerar múltiples variantes, ya que es un trabajo en equipo, que incluye el talento humano, el liderazgo de la dirección, la disposición personal, voluntad, innovación, tecnología y recursos económicos que tenga a disposición la empresa, que impulse los cambios con motivación de las partes involucradas. Con la convicción de que todos hacemos parte del cambio.

Para esto se tienen en cuenta algunos modelos de clima organizacional, que autores de varias partes del mundo, han plasmado en sus documentos, luego de estudios serios y profundos, basándose en varios puntos de vista. Para nombrar algunos se citaron los siguientes.

- Dentro de una organización existen tres estrategias para medir el clima organizacional; la primera es observar el comportamiento y desarrollo de sus trabajadores, la segunda, es hacer entrevistas directas a los trabajadores, la tercera y más utilizada, es realizar una encuesta a todos los empleados a través de una de las encuestas diseñadas para ello. (García y Bedoya citados por García (2009) y Molino y Corena (2014). (Wilches, 2018, p.47)

Por ejemplo, en este fragmento propone tres tipos de estrategias para obtener información, que sea relevante y de confiabilidad para otorgar resultados, con los que, se pueda diseñar una política interna, para mejorar la productividad de los trabajadores, al interior de las empresas, situación que, por obvias razones, se verá reflejada en el exterior de esta.

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

- Desarrollaron una encuesta de carácter experimental con el fin de identificar las percepciones de los individuos y como estas afectan su comportamiento en el ámbito de la organización fundamentado en la teoría de la motivación de McClelland y Atkinson. La encuesta tiene 50 ítems, con escala de rangos que va desde "completamente de acuerdo" hasta "completamente en desacuerdo". (Litwin y Stringer (2006) citados por Molino y Corena (2014). (Wilches, 2.018, p.48)

Al conocer y lograr implementar este modelo, se puede obtener información dividida en varias categorías, por la característica que tiene rangos de medición, los cuales se puede clasificar de una manera diferente la información.

- Establecen que hay que tener en cuenta el desarrollo de una encuesta con el fin de medir las características y atributos de la organización, analizando factores importantes como: el liderazgo, el clima organizacional y la satisfacción. Las dimensiones utilizadas son: apertura a los cambios tecnológicos, talento humano, comunicación, motivación y toma de decisiones. (Bowers y Taylor citados por Méndez (2006) y Molino y Corena (2014). (Wilches, 2.018, p.48)

Con la propuesta de la encuesta, tiene la posibilidad de alcanzar una muestra importante o la totalidad de los empleados, según sea el criterio utilizado a la hora de realizarla, menciona diversas condiciones que se pueden considerar, para que la información recolectada sea más amplia y así recibir de los mismos empleados que disposición tienen para generar un cambio en aspectos diferentes.

- Resalta que en el caso de Colombia se ha trabajado con el modelo inspirado en la teoría de Rensis Likert, es decir, se considera que el clima organizacional es

producto de los estilos de dirección y que está relacionado con las variables, objetivos, procesos de liderazgo, comunicaciones, toma de decisiones, control, relaciones interpersonales, motivación, capacitación y entrenamiento. (Méndez (2006) citado por Molino y Corena (2014). (Wilches, 2.018, p.49)

En este modelo, incorpora variables diferentes, que permite recibir la percepción que tienen los empleados en los diversos niveles de administración, operación y de talento humano, relaciona la capacitación y el entrenamiento, que pueden ser un factor decisivo en cumplir los objetivos que tiene plasmada la empresa, puede ser que no existan o que sí, pero los empleados no los conocen. Con la recolección de esta información se pueden despejar muchas dudas y conducir más fácilmente la compañía.

Como cierre de este tema se incluye el aporte realizado, en un documento, El Clima Organizacional es consecuencia de las disímiles esencias y condiciones objetivas que caracterizan la organización, como la estructura y los procesos, así como también de los aspectos psicológicos y de comportamiento de los trabajadores. (Organización Panamericana de la salud. Colectivo de Autores, 2000)

5.2. Marco Teórico

Los conceptos de Clima organizacional, Entorno laboral saludable y bienestar laboral han evolucionado rápidamente en los últimos 50 años.

Vamos a revisar la historia del clima organizacional para adentrarnos en el panorama actual y la importancia que ha cobrado la salud y bienestar de los trabajadores.

Clima organizacional desde la escuela de las relaciones humanas (1930)

El principal promotor de esta escuela es Elton Mayo, un estudio realizado entre 1924 y 1933 en la planta de Hawthorne de la Western Electric Company en Chicago (Estados Unidos) comprobó el aumento de la productividad de los trabajadores, aumentando o disminuyendo la iluminación ambiental (Hellriegel, Jackson y Slocum 2002:55).

Esta escuela se originó aplicando las ciencias del comportamiento, considerando al individuo como un ser socio psicológico y las tareas a las que se enfrenta un líder van desde comprender y conseguir los mejores esfuerzos de parte de un empleado al satisfacer sus necesidades psicológicas, hasta entender toda la gama de comportamiento psicológico de los grupos que representan la totalidad de la administración.

Este enfoque revolucionó la teoría administrativa existente de los clásicos, pues el énfasis estaba en las tareas diarias y en la estructura organizacional, pero ahora se hace en las personas que trabajan en la empresa. En la administración Humanística, los conceptos y el método de trabajo se cambian por la preocupación por el hombre y su grupo social, donde los aspectos técnicos y formales, ceden ante los aspectos psicológicos y sociológicos.

La teoría de las relaciones humanas estudia la empresa como grupo de personas, se inspira en sistemas de psicología, autonomía en el trabajador, confianza y apertura y dinámica grupal e interpersonal.

Clima organizacional en la escuela estructuralista (1950)

Esta etapa de la administración aparece por la baja productividad en las organizaciones. Su objetivo es dar mayor importancia a los aspectos estructurales dentro de las empresas,

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

analizando básicamente conceptos ligados con la autoridad, determinación de reglas y normas, la burocratización, teniendo como columna vertebral la visualización de organización de manera conjunta y no separada. El desarrollo de esta escuela es mérito de Max Weber, sociólogo alemán que estudió el funcionamiento de las empresas basado en la burocracia, democracia, autoridad y comportamiento. Vale la pena resaltar que esta escuela clasifica a la sociedad en tres tipos:

a) Las tradicionales b) Las carismáticas c) Las legales

Sin lugar a duda Weber para esta escuela desarrolló grandes aportaciones como fue la de teoría de estructuras de autoridad, así mismo hace énfasis a las actividades de la organización con base en las relaciones de autoridad. Así mismo describió un modelo ideal de organización a la cual llamó burocracia, principalmente caracterizada por la división del trabajo, definición clara de la autoridad, reglas y normas dentro de la organización. Perera Guemes (s.f.)

En esta escuela se preocuparon por el concepto de hombre organizacional, es decir el concepto del hombre que desempeña tareas de manera simultaneas en diversas organizaciones. Para Chiavenato (2011:56) esta escuela habla que en la sociedad en que vivimos, formada por organizaciones, cada persona representa un papel diferente y el hombre es un apéndice de las organizaciones y no vive fuera de ella, pues las necesita para obtener la satisfacción de todas sus necesidades primarias y secundarias. En la escuela estructuralista no dejan de ver la producción, pero la abordan desde el punto de vista social, no imaginan a las empresas como entes aislados sino como parte fundamental de un sistema social en donde de manera permanente se mantienen relaciones continuas con entorno como son las variables políticas, culturales, sociales, económicas, etc.

Clima organizacional en la escuela conductista (1960)

Esta escuela analiza a cada individuo que hace parte de una organización estudiando en ellos su comportamiento poniendo especial énfasis en sus emociones, atenciones, estímulos, entre otros. Arano, Escudero y Delfín (2016) aseguran que en esta escuela es donde nace el clima organizacional, estos autores refieren que Chiavenato (2014:240) en su libro menciona a la teoría conductista como parte de la conducta individual de las personas para explicar la de las organizaciones.

El aportante más representativo de esta escuela es Abraham Maslow quien creó la teoría que afirma que las necesidades del ser humano se presentan en niveles jerarquizados por orden de importancia e influencia en donde describe lo siguiente:

1. Necesidades fisiológicas
2. Necesidades de seguridad
3. Necesidades sociales
4. Necesidades de estima
5. Necesidades de autorrealización.

En la actualidad las empresas dan la suficiente importancia a cubrir las necesidades y expectativas de los trabajadores con el fin de crear un ambiente laboral estable y tranquilo, lo cual se ve reflejado en la imagen de la empresa y en el compromiso de los trabajadores con su entorno laboral.

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

Fase de diagnóstico.

Entorno Laboral Saludable

La definición de Entorno laboral saludable ha evolucionado demasiado en las últimas décadas, pero cualquiera que sea la interpretación de este espacio debe ajustarse a la definición de la OMS (2010) que define un entorno de trabajo saludable de la siguiente manera:

Un Entorno de Trabajo Saludable, es un lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad. Esto proporciona a todos los miembros de la fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad. Esto permite a los jefes y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices.

Cuando se trata en temas laborales, se deben tener en cuenta varios parámetros, por citar algunos, espacio, iluminación, ventilación, comodidad, etc. Estos lugares de trabajo deben ser acogedores y que generen una especie de armonía entre el lugar, la acción a desarrollar y el empleado, cuando estos elementos son tenidos en cuenta a la hora del diseño de un puesto de trabajo, se puede pensar que se está desarrollando un entorno laboral saludable para los empleados. En esto se van a considerar unas definiciones o conceptos de algunos actores que profundizan en este importante tema.

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

El entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores, pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. (Casas, 2006). (Ángel, s. f.)

Fase de investigación

En la definición de Entorno Laboral Saludable de la OMS Existen tres elementos claros dentro de esta pequeña muestra de definiciones de entorno de trabajo saludable, y que aparecen también en otras definiciones que se encuentran en la literatura publicada:

1. La salud del empleado se incorpora generalmente a la definición de salud (física, mental y social) de la OMS y va más allá de la ausencia de afectación física;
2. Un entorno de trabajo saludable, en el sentido extenso del término es también una organización próspera desde el punto de vista de su funcionamiento y de cómo consigue sus objetivos.
3. La salud de la empresa y la del empleado están estrechamente vinculadas.

Debemos tener en cuenta que las actividades que promueven el bienestar laboral no solamente abarcan un buen ambiente físico, sino que también se debe tener en cuenta el bienestar psicológico, familiar y social.

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

Casas y Klijn (2006) afirman que un entorno laboral saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general.

Entorno Físico

Un sitio de trabajo a nivel de infraestructura debe ser agradable y minimizar los riesgos físicos que se deriven de la labor diaria. Los riesgos físicos a los que están expuestos los trabajadores son entre otros, riesgos mecánicos, riesgos eléctricos, riesgos ergonómicos que incluyen movimientos repetitivos, posiciones forzadas y esfuerzos excesivos. A nivel físico también se pueden presentar caídas de alturas y accidentes con sustancias químicas.

Para disminuir los accidentes de trabajo a nivel físico la literatura menciona algunas medidas de intervención que ayudan a promover la salud en el lugar de trabajo dentro de las cuales se recomiendan las siguientes:

Construcción de políticas públicas de trabajo saludable.

Fortalecimiento de la organización y participación de la comunidad trabajadora y general a través de comités o comisiones de seguridad y salud.

Desarrollo de habilidades y responsabilidades personales y colectivas, relacionadas con la gestión de la salud, la seguridad, el autocuidado y el desarrollo personal de los trabajadores.

Considerando el entorno laboral saludable como un espacio físico los trabajadores pueden ser partícipes en el cumplimiento de objetivos comunes dentro de las

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

organizaciones ya que a través de la promoción en salud se crean ambientes laborales con buenas prácticas y relaciones personales que al final de cuentas contribuyen a la salud emocional del trabajador.

Para la OMS y la OPS (OMS, 2010), la promoción de la salud en el lugar de trabajo incluye la realización de una serie de políticas y actividades en los lugares de trabajo, diseñadas para ayudar a los empleadores y trabajadores en todos los niveles a aumentar el control sobre su salud y a mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas y contribuyendo al desarrollo económico y social de los países.

Las actividades de promoción de la salud, el autocuidado y la prevención de la enfermedad no garantizan que el trabajador cuente con una excelente salud, también hay que tener en cuenta los hábitos personales como si es fumador, si tiene una alimentación nutritiva y saludable, realiza ejercicio periódicamente, etc.

Entorno Psicosocial

Existen los riesgos psicosociales que afectan la seguridad física de los trabajadores (Guerrero, 2006). Un ejemplo de lo anterior, es la sobrecarga de trabajo que va relacionada con los accidentes de los trabajadores.

Dentro de los efectos que causan un riesgo psicosocial en un trabajador, la Organización Mundial de la Salud (2010, pág. 26) ha afirmado que son los siguientes:

- Dormir mal

- Estrés laboral

- Depresión

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

- Ansiedad, irritabilidad y nervios
- Intolerancia y enojo constante

Todo esto puede causar que el trabajador manifieste conductas emocionales, tales como: distracción con facilidad, aumento de estrés en su ambiente laboral, torpeza en actividades normales que requieran algún tipo de coordinación (J., 2011). El Instituto de Americano del Estrés muestra la manera en que un trabajador puede ocasionarse un Accidente traumático.

Los desórdenes mentales atribuidos al estrés laboral se originan por la imposibilidad de controlar todos los factores que intervienen en la incertidumbre. Los principales factores de inseguridad en el trabajo es perder el empleo o el miedo a perderlo.

Es importante que las organizaciones adopten políticas e implementen programas para promover la salud mental con el fin de disminuir agentes causales encontrados dentro de la literatura e investigaciones en estrés laboral como son:

- Condiciones laborales.
- Relaciones interpersonales
- Ciertas características de personalidad
- El tipo de organización y liderazgo
- El contexto social y económico
- Ciertas características del diseño de la tarea son algunos de los factores más estudiados hasta el momento.

En este sentido, la sobrecarga de trabajo, la ausencia de descansos, largas horas de trabajo, tareas rutinarias y la no utilización de las habilidades del trabajador son algunas de

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

las características del diseño de la tarea que mayores niveles de estrés generan en el trabajador (Minsalud,2016)

Las empresas deben tener programas de intervención para la prevención del riesgo Psicosocial mejorando la comunicación entre Líder y trabajador para aumentar la confianza, seguridad y motivación, disminuyendo la tensión y el estrés en el trabajo.

Diferentes estudios muestran cifras significativas en donde los trabajadores manifiestan altos niveles de estrés laboral, dos de cada tres indicaban sentir un aumento significativo de sobrecarga de trabajo, y un 36% un menor apoyo por parte de compañeros y supervisores. Además, uno de cada cinco no informaba sobre su alto nivel de estrés y un 48% evitaba cogerse días de baja por enfermedad, ambos por miedo al despido (Minsalud, Urrego 2016).

Casas y Klijn en su artículo publicado en 2006 concluyen que un entorno de trabajo saludable debe cumplir con ciertas características tales como promover la participación de los empleadores, trabajadores y otros actores sociales interesados en el cumplimiento de objetivos comunes para controlar, mejorar y mantener la salud y el bienestar de los trabajadores; y la realización de procesos orientados a lograr el empoderamiento de empleados y empleadores. Un ambiente laboral saludable asegura la salud de los trabajadores y mejora las condiciones de la productividad, por lo tanto, la calidad de vida de toda la población.

Un estímulo necesario por no decir que imprescindible para lograr un entorno de trabajo saludable es la Motivación que hace que los trabajadores actúen de acuerdo a la filosofía y valores de la empresa influyendo en su satisfacción laboral y mostrando un aumento en la productividad y desempeño (Minsalud,2016).

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

La literatura tiene numerosas teorías de la motivación, aunque no siempre precisas (Adler & Gundersen, 2008). Existen tres perspectivas históricas de la motivación: (a) el enfoque tradicional, el cual asume que los empleados están motivados principalmente por el dinero; (b) el enfoque de relaciones humanas, el cual sugiere que las actitudes favorables de los empleados resultan en una motivación para trabajar en forma ardua; y (c) el enfoque de recursos humanos, el cual asume que las personas quieren contribuir y tienen la capacidad de hacer contribuciones genuinas (Griffin & Moorhead, 2010).

La teoría de motivación más conocida es la de los dos factores también conocida como de motivación-Higiene propuesta por Frederick Herzberg. Esta teoría de motivación propone la creencia de que los motivadores pueden ser categorizados en dos grupos:

Factores de Higiene: Se enfocan principalmente en el contexto en el que se produce el trabajo y pueden desmotivar cuando no están presentes, estos factores son el salario y beneficios, relaciones con los compañeros de trabajo, ambiente físico, buenas relaciones con el jefe y compañeros de trabajo, seguridad laboral.

Factores de motivación:

Se refieren al contenido del cargo, a las tareas y a los deberes relacionados con el cargo. Son los factores motivacionales que producen efecto duradero de satisfacción y de aumento de productividad en niveles de excelencia. Dentro de estos factores se encuentran los ascensos, la libertad de decidir cómo realizar un trabajo, reconocimientos, logros.

Productividad

Ahora ya teniendo claro cómo se logra un entorno laboral saludable, vamos a explicar que es una PYME y que características debe tener en Colombia y posteriormente vamos a

entrar en el tema de la productividad, donde se va a ver reflejado, todo lo que se ha tratado anteriormente.

Pymes: según la Ley 905 de 2004, dice en el Artículo 2o. Definiciones. Para todos los efectos, se entiende por micro incluidas las Famiempresas pequeña y mediana empresa, toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rural o urbana. (http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0905_2004.html) En Colombia, las PYMES se clasifican así:

- Microempresa: Personal no superior a 10 trabajadores. Activos totales inferiores a 501 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- Pequeña Empresa: Personal entre 11 y 50 trabajadores. Activos totales mayores a 501 y menores a 5.001 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- Mediana: Personal entre 51 y 200 trabajadores. Activos totales entre 5.001 y 15.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

El aporte de la micro, pequeña y mediana empresa industrial se refleja en estos indicadores: La Encuesta Anual Manufacturera nos permite valorar la incidencia de la MIPYME en el panorama empresarial colombiano. Representan el 96.4% de los establecimientos, aproximadamente el 63% del empleo; el 45% de la producción manufacturera, el 40% de los salarios y el 37% del valor agregado. Son más de 650.000 empresarios cotizando en el sistema de seguridad social.

En cuanto a productividad no se tienen datos en ACOPI. La distribución geográfica de las unidades, establece que la PYME en términos generales sigue la misma tendencia del

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

total de la industria manufacturera y reúne prácticamente el 70% en los cuatro (4)

principales centros productivos: Cundinamarca–Bogotá, Antioquia, Valle y Atlántico.

Primero tenemos que tener claro el concepto de productividad, luego saber cómo, se mide y saber sí, realmente la empresa es competitiva en el mercado donde tiene incursión, local, regional, nacional o mundial.

La productividad se define como la tasa de un volumen de medida del producto con relación a un volumen de medida de uso de factores productivos. (Padilla, 2006)

Se puede hacer referencia a:

- Productividad de la mano de obra.
- Productividad del capital.
- Productividad total de factores.
- La productividad refleja la incorporación de tecnología (proceso y producto), la mejora de la calidad, la introducción de bienes de capital, la eficiencia productiva, etc.
- Los cambios en productividad son un mejor indicador de competitividad.

(Padilla, 2006).

Una industria es competitiva si:

- a) La productividad total de factores es igual o mayor que la de sus competidores.
- b) Si los costos unitarios promedio son iguales o menores que los de sus competidores.

(Markusen, 1.992).

Comercio internacional y participación de mercado: Una industria gana competitividad sí, aumenta su participación de mercado en las exportaciones hacia un mercado específico (Markusen, 1992). Índice de ventaja comparativa revelada (Porter, 1990). (Padilla, 2006).

Diagnostico resultado del análisis documental. (análisis de resultados)

Con estos conceptos técnicos que se recopilaron, sabemos a nivel directivo si nuestra empresa es competitiva, en los aspectos que menciona Ramón Padilla en el documento del análisis que Él realiza de la CEPAL “Instrumentos de medición de la competitividad” en el año 2.006, en ciudad de México.

Se puede entender entonces, que una empresa eleva su productividad, cuando mejora los procesos de elaboración de los productos a los cuales comercializa, esta puede ser, en menor tiempo de fabricación, menor coste de producción, mejora la calidad, sumando estas tres características y observando una estadística en los tres temas abordados, nos tiene que dar un mejor indicador.

Cuando los empleados se sienten a gusto trabajando, mejoran su desempeño laboral, personal, social, psicológico, esto crea un clima laboral saludable.

Las Pymes, que son el objeto del diagnóstico documental y su fuerza laboral, se evidencia un crecimiento importante, en su productividad y en la participación en el mercado, con respecto a las grandes marcas que acaparan un alto volumen de comercialización.

Este fenómeno se observa muy fácil a diario, en la compra de productos económicos, que ofrecen una calidad muy aceptable, con respecto a su precio y a marcas reconocidas y competidoras.

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

Son empresas que poco a poco, gracias a incluir el bienestar de sus trabajadores, tecnología, innovación, explorar nuevos mercados y que al final están dando un producto final de buena calidad a un mejor precio.

Las políticas creadas por el Estado, en Seguridad y Salud en el Trabajo, hace que todas las empresas, sin importar el tamaño, actividad económica o cantidad de empleados, genere programas internos, que ayuden a mejorar la salud de los trabajadores, como eje principal de todo.

Son tantos detalles grandes al inicio, pero vitales, para encaminar en una mejora continua, en todo lo que se realice en la empresa, ya sea en la parte directiva, gerencial o en la operativa o de producción.

En la actualidad los empresarios son conscientes que deben crear bienestar laboral a los trabajadores para lograr aumentar y mantener la productividad de las organizaciones con el fin de perpetuar su empresa a través del tiempo, también los entes gubernamentales están reglamentando la seguridad y la salud en los sitios de trabajo, mejorando cada día su calidad de vida y su desempeño laboral.

5.3. Marco legal

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. (Constitución Política de Colombia, 1991, Artículo 25).

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (Constitución Política de Colombia, 1991, artículo 53).

En nuestra Constitución, está consagrado el derecho al trabajo como fundamental, esto hace referencia a que, toda persona que habite en el territorio nacional, podrá desempeñar cualquier labor, según sus capacidades, físicas y mentales, sin perjuicio que contradiga la Ley.

Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

trabajadores en misión. (Decreto 1443 de 2014, art. 1), (Decreto 1072 de 2.015, Cap. 6, Artículo 2.2.4.6.1).

Después de varias luchas sindicales obreras, se han ido obteniendo beneficios laborales, como jornada, división del trabajo, puestos de trabajo acordes a la función a desempeñar, aspectos que, tal vez, parezcan mínimos como iluminación y/o ventilación de los mismos, seguridad industrial, dotaciones, capacitación, entre otros, ahora en el presente se ha visto reflejado todo esto, ya que al trabajador se la ofrecen mejores garantías en seguridad y ambiente laboral.

Seguridad y salud en el trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Decreto 1443 de 2014, art. 3), (Decreto 1072 de 2.015, Artículo 2.2.4.6.3.).

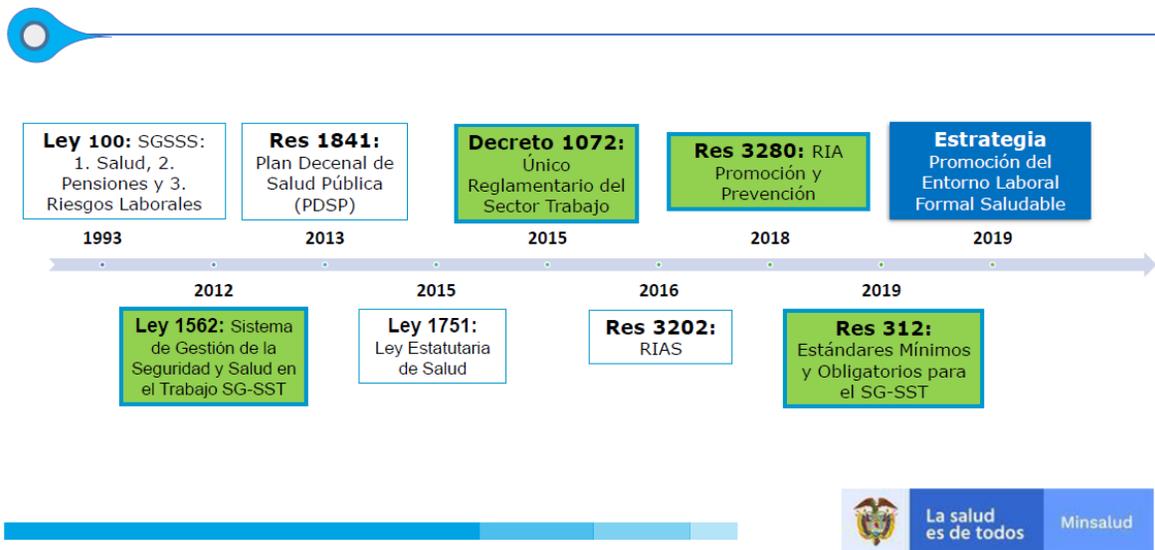
Gracias a este sistema, la seguridad de los trabajadores se convirtió en una política laboral transversal, ya que involucra varias características, que has sido más exigentes para las empresas y a su vez a los empleados, comprometidos en que la seguridad, involucra a todas las partes.

La resolución 0312 de 2019 emitida por el ministerio de trabajo que establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo y deroga la

resolución 1111 de 2017, Estos estándares se deben cumplir de acuerdo al tamaño de la empresa.

Es de las normas más recientes, en esta clasifica la forma de desarrollar Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, al interior y exterior de las empresas, así mismo, brinda estándares para su aplicabilidad, según el tamaño y actividad económica de las empresas.

Marco Normativo Nacional



6. Marco metodológico

Paradigma.

En esta investigación se va a utilizar el paradigma mixto, donde se van a tener información cualitativa y datos cuantitativos, para lograr tras el análisis de esta información

obtenida, como se encuentra la empresa en la actualidad, según la perspectiva de los mismos empleados.

Método.

Este trabajo es una revisión bibliográfica, que está relacionada específicamente con los objetivos de la investigación y con enfoque en temas de entorno laboral saludable, clima organizacional y productividad de los trabajadores en las pequeñas y medianas empresas.

Se otorgan unas pautas para que, al interior de las empresas se pueda realizar estos análisis periódicamente y así lograr tener información concreta, que pueda ser utilizada, para mejorar los aspectos que, en esta investigación, se han contemplado, como son: entorno laboral, que tan saludable está en la actualidad, clima organizacional, en la parte directiva y operativa y, por último, medir como estos dos factores están influyendo en la productividad de la empresa.

Tipo de Investigación.

La investigación que se está realizando, es de tipo informativa, ya que se realiza búsqueda y análisis de información técnica, ya recolectada y estudiada profundamente por académicos nacionales y extranjeros, los cuales han hecho aportes muy importantes a este tema.

Con esta investigación se piensa lograr, la unificación de criterios que sean los más efectivos y concretos a la hora, que las directivas de las empresas, puedan realizar el análisis a las variables aquí contempladas.

Para la compilación de la información, se ha leído tesis de grado, tanto de especialización, maestría y doctorados, que han sido elaboradas con mucho criterio técnico

y académico, documentos presentados por organizaciones de ámbito mundial, como la Organización Mundial de la Salud OMS, organizaciones de trabajo, Naciones Unidas, etc.

Esto hace que la literatura que se ha tomado como referencia para realizar esta investigación, ha sido de fuentes muy confiables y de reconocimiento nacional e internacional.

Fases de la investigación.

Primera fase: Se realiza búsqueda de información y definiciones sobre los temas que se van a dirigir la investigación, los cuales son: entornos laborales saludables, clima organizacional y como se mide la productividad de las empresas teniendo como referencia estos factores.

Segunda fase: Analizar la información recolectada, para dar inicio a la compilación de criterios técnicos y académicos, métodos recomendados para la recolección de la información obtenida (entrevistas, encuestas, etc.) métodos de consolidación de los datos obtenidos.

Tercera fase: Desarrollo de la investigación, luego de realizar las fases anteriores, se da inicio a la consolidación de la información y dar cuerpo al documento final, con todos los componentes requeridos para la entrega del proyecto de investigación, que se ha elegido hacer.

Cuarta fase: Conclusiones y recomendaciones. Como último paso, se realizan las conclusiones del proyecto, resaltando la importancia, de considerar estos factores al interior de las empresas, lecciones aprendidas con la investigación documental, recomendaciones para las directivas empresariales en adoptar mecanismos permanentes y periódicos para

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

poder medir los aspectos contemplados en este estudio y así encaminar el talento humano y los procesos internos y externos a la mejora continua de todos, para conseguir metas, objetivos y misión de las empresas, de una manera más efectiva.

Todas estas actividades las realizan los dos investigadores por separado, luego entre los dos toman decisiones en que información van a utilizar para desarrollar el proyecto de investigación.

Instrumentos utilizados:

En la compilación de la información, se evidencia notoriamente que la mayoría de los autores de los documentos, coinciden que los métodos para recolectar la información se deben utilizar encuestas y entrevistas, individuales y grupales por áreas de trabajo, para verificar los aspectos que coinciden o son reiterativos, para ser los que más relevancia tienen, así mismo, por áreas de trabajo se puede indagar que cosas funcionan bien y que otras deben ser mejoradas y de qué forma. Posteriormente a esto se consolida toda la información y se convierten en datos estadísticos, que van a hacer parte el informe de la investigación.

Fuentes de información:

Primaria: la suministrada por la directiva de la empresa, que es la oficial. Ya está documentada y es de conocimiento de la parte administrativa.

Secundaria. La que se obtiene con elementos físicos como encuestas o entrevistas, pero en forma general por áreas de trabajo.

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

Terciaria. Que es la obtenida de manera individual, sin importar la función que desempeñe el trabajador. Así documentando toda la información, se vuelve oficial y sirve de base para generar los cambios necesarios para aumentar la productividad de los empleados, mejorando el entorno laboral saludable y el clima organizacional que actualmente se esté desarrollando al interior y exterior de las empresas.

Criterios de inclusión de la bibliografía:

- Artículos que describan que características debe tener un ambiente laboral saludable
- Artículos que proporcionen Información sobre la productividad en empresas colombianas
- Estudios publicados después del año 2000
- Estudios similares que nos ayuden a cumplir con los objetivos del trabajo

Criterios de rechazo de la bibliografía:

- Sitios Web que no contienen información basada en la evidencia
- Estudios publicados antes del año 2000

Bases de datos consultadas:

SCIELO

PUBMED

METABASE

Sitios Web:

www.minsalud.gov.co

<https://www.who.int/es>

<https://www.revistaseguridadminera.com/>

www.gestiopolis.com

Referencias:

Los artículos fueron organizados de acuerdo con el tema a que hace referencia y a la fecha de publicación. Se analizó la bibliografía identificando las características de un entorno laboral saludable, un buen clima organizacional y la relación de estos con la productividad de los trabajadores.

Este trabajo se realizó utilizando la guía Metodológica para el desarrollo de trabajos de grado 2020; Material pedagógico producto del consenso de asesores y jurados para la dirección, seguimiento y evaluación de los trabajos de grados de la dirección de posgrados de la Universidad ECCI y adicionalmente aplicando las normas de citación APA (American Psychological Association) en su sexta edición.

7. Cronograma de actividades

FASE	ACTIVIDAD	MES			
		AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE
1 D I A G N O S T I C O	1.1 Describir las variables que componen un entorno laboral saludable y que influyen en la productividad de los trabajadores	P			
		E			
	1.2 Analizar la información nacional e internacional de la forma en que un entorno laboral saludable influye en la productividad de los empleados.	P			
		E			
	1.3 Establecer las estrategias para determinar la productividad de los empleados de acuerdo a su entorno laboral	P			
		E			
2 I N V E S T I G A C I O N	2.1 Investigar información nacional e internacional (tesis, estado del arte) relacionada con el entorno laboral saludable, clima organizacional y la productividad		P		
			E		
	2.2 Investigar estudios anteriores, documentos, artículos relacionados al tema		P		
			E		
	2.3 Investigar y consultar legislación nacional y tratados internacionales que involucre el tema		P		
			E		
3 R E S U L T A D O S D E	3.1 Realizar revisión bibliográfica de varios artículos sobre el entorno laboral saludable, clima organizacional y productividad			P	
				E	
	3.2 Analizar la información compilada sobre la relación entre el entorno laboral saludable, clima organizacional y la productividad			P	
				E	
	3.3 Contextualizar la normatividad nacional e internacional referentes al tema			P	
				E	
4 P R O P O S I C I O N	4.1 Realizar un informe escrito de la importancia de tener un entorno laboral saludable, clima organizacional, para aumentar la productividad de los trabajadores				P
					E
	4.2 Socializar la información obtenida				P
					E
	4.3 Realizar conclusiones y recomendaciones sobre el tema investigado				P
					E

P: proyectado

E: ejecutado

8. Resultados de la investigación

Entorno laboral saludable, un factor determinante para aumentar la productividad

Después de realizar esta revisión documental no cabe duda que un entorno laboral saludable es un aliado muy importante en el aumento de la productividad de los trabajadores en las empresas colombianas.

Forero, Correa, Pazmiño (2019) en su trabajo analizan la calidad del entorno de trabajo y las variables que más influyen en el nivel de desempeño de los empleados de un restaurante mediante la aplicación de una encuesta. Este estudio reveló que los factores en el entorno de trabajo externo e interno son directamente responsables de la productividad de los empleados. Una de las preguntas más relevantes fue como cree que se puede mejorar la productividad, El 38% respondió mejorando la comunicación con los compañeros, el 14% opina que es necesario mejorar la comunicación con superiores, mientras que la implementación de políticas RSE y las capacitaciones especializadas en su área laboral obtuvieron un 24%.

La calidad de vida laboral depende directamente del nivel de satisfacción del empleado al desempeñar sus actividades en la empresa para la que trabaja, sin embargo, además de las condiciones laborales de la empresa, está sujeta a los diferentes factores individuales de cada trabajador, como su estado de salud y sus expectativas profesionales.

Para Bañuelos (2010), un clima laboral bueno debe estar orientado con los objetivos generales de la empresa, mientras que un mal clima laboral acaba con el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto y de bajo rendimiento laboral.

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

Desde el punto de vista de la psicología organizacional, la productividad está relacionada principalmente con la eficacia y la eficiencia del recurso humano derivado del desarrollo de sus funciones y tareas

Se ha demostrado que el impacto negativo de un entorno laboral baja el rendimiento y la productividad de los empleados; Incluso, el estrés que puede llegar a generar un ambiente inapropiado puede ocasionar enfermedades a los trabajadores que, no solo afectan la salud individual del empleado, sino también a la empresa, debido al ausentismo por incapacidades médicas.

La organización Mundial de la Salud define a la salud como “un estado de bienestar total que incluye el bienestar físico, mental y social, y no solamente ausencia de enfermedad o trastornos”. Por tanto, podemos reconsiderar el enfoque clásico de la Psicología de la Salud Ocupacional, si consideramos que solo incluye el aspecto negativo de la salud organizacional.

Cuando se estudia profundamente los conceptos emitidos por varios académicos, organizaciones públicas o privadas de talla nacional e internacional, se entiende que todos apuntan a una mejora continua de los procesos, disminución de costos de producción, disminución de tiempos de fabricación y entrega del producto, bien o servicio ofrecido por la empresa, además la efectividad de la producción en la mano de obra laboral. Esto genera un crecimiento en todos los sentidos, laboral, infraestructura, nuevos clientes, nuevos productos a ofrecer al mercado. Se vuelven más competitivas.

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

Un entorno laboral saludable, involucra varios aspectos, que, si se tienen en cuenta y son bien aprovechados, crean lugares de trabajo que aumentan el bienestar laboral de los empleados, ya que estos al sentirse felices, agradables y su conexión de persona con su lugar de trabajo, va a ser agradable desempeñar mejor las funciones asignadas. Además, invertir en bienestar, disminuye enfermedades laborales, ausentismo, accidentabilidad y en ocasiones muertes innecesarias.

Todos estos estudios se pueden aplicar y convertirse en realidad, sí existe una voluntad positiva de las directivas, porque son los primeros obstáculos, que siempre se presentan, ya que, toda inversión financiera que se realice, la ven como un gasto innecesario, que bien puede destinarse a un área más importante. En este momento es vital, hacerle entender a esas directivas, que no son gastos, sino inversión en el bienestar laboral, siempre va a ser reflejado directamente en la productividad de los empleados, promoviendo el desarrollo y crecimiento de las empresas.

Componentes de un entorno laboral saludable

El concepto de calidad de vida laboral en un entorno saludable incluye diversas condiciones laborales que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral (Casas & Co., 2002).

Las dimensiones que componen una buena calidad de vida en el trabajo son dos, la objetiva que se refiere al entorno en donde se realizan las actividades laborales, las condiciones físicas como las contractuales y remuneraciones, hasta las relaciones sociales que se dan tanto entre los trabajadores y entre los empleados y jefes. La segunda dimensión es la subjetiva que tiene que ver con las experiencias psicológicas

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

de los trabajadores, dentro de este componente tenemos las actitudes y los valores de los sujetos y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que derivan de este conjunto de factores.

CONDICIONES OBJETIVAS

En cuanto al entorno donde se desarrolla cualquier tipo de trabajo, ya sea en una fábrica, trabajo de oficina, trabajo dentro de colegios, hospitales o atención al público, se presentan diferentes tipos de *riesgos laborales: riesgos físicos, químicos, biológicos, entre otros*. Las empresas deben velar por la buena *salud* de sus colaboradores.

Estos riesgos que incluyen levantamiento excesivo de cargas, movimientos repetitivos, manejo de sustancias químicas y excesivo trabajo que puede producir estrés, afectan directamente la calidad de vida laboral y generan las enfermedades laborales y los accidentes en el trabajo; igualmente espacios estrechos, sin ventilación o sin iluminación y puestos de trabajo sin los elementos necesarios para desarrollar la labor son causa de la insatisfacción laboral.

Factores como el salario, excesiva carga ya sea de actividades o de horas trabajadas y la estabilidad laboral pueden generar un estado de tensión que impulsa al trabajador a intentar reducir este desequilibrio. Cuando los trabajadores perciben que la relación entre su salario y su rendimiento no es justa se puede producir insatisfacción, absentismo, deseos de abandonar la empresa, bajo rendimiento, falta de dedicación, conflicto de intereses, etc.

Un entorno laboral saludable, no solo logra la salud de los trabajadores sino también hace un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general.

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

Después de revisar las diferentes fuentes bibliográficas, estas refieren ciertas actividades de intervención que promueven un estilo de trabajo saludable como lo son:

- Orden y limpieza
- Buena comunicación
- Capacitación permanente
- Desarrollo de habilidades y responsabilidades personales y colectivas, relacionadas con la gestión de la salud, la seguridad, el autocuidado y el desarrollo personal de los trabajadores.

CONDICIONES SUBJETIVAS

Estas condiciones constituyen la relación entre la condición de vida privada del trabajador y el mundo laboral

Las exigencias del trabajo pueden hacer que el trabajador descuide y deje de lado la parte familiar e incluso la parte social. El entorno Psico-social constituye un componente de incertidumbre que se deriva de la imposibilidad de controlar todos los factores tanto internos como externos.

Los problemas de los trabajadores tales como enfermedad de miembros de familia, problemas de tipo afectivo, necesidad de atención de los hijos constituyen un factor importante que repercute en la calidad de vida laboral generando cuadros de estrés y riesgos en la salud física y mental.

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

Los estudios realizados con relación a la interacción trabajo-familia, tradicionalmente se han centrado en la expectativa del conflicto, asumiendo que las personas asumen diferentes roles, lo que deriva inevitablemente en conflicto y estrés, causando detrimento de su calidad de vida. Sin embargo, recientemente se ha incorporado una perspectiva que propone investigar el equilibrio entre el entorno laboral y el entorno familiar.

Una parte muy importante es la relación entre los compañeros de trabajo que hace que aparezca un grado de confianza, relato de las experiencias de cada uno y apoyo mutuo lo que hace que el grupo esté más motivado y haya menos ausentismo y se logren los objetivos mediante el trabajo en equipo.

Las actividades de intervención para los factores psicosociales están relacionados con:

- Buena comunicación
- Manejo del estrés
- Implementar técnicas de respiración y relajación
- Definir prioridades
- Adoptar estilos de vida saludables

Estrategias para mejorar la calidad de vida y el entorno laboral

Para la OMS un entorno laboral saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos de una empresa gestionan un proceso de mejoramiento continuo con el objetivo de proteger y

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y el sostenimiento del espacio de trabajo.

El modelo presentado por la OMS puede ser implementado en cualquier lugar de trabajo cada empresa debe adaptar estas recomendaciones a su propio espacio de trabajo, su propia cultura y su propio país. (OMS 2010)

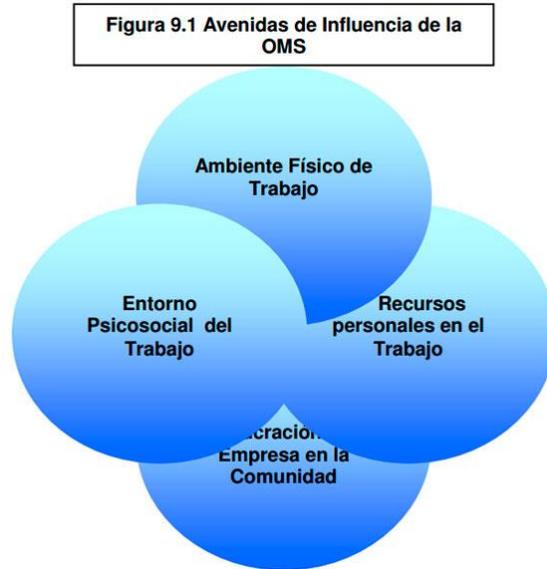
Para crear un espacio laboral que proteja, promueva y apoye el completo bienestar físico, mental y social de los trabajadores, una empresa/organización debe considerar apearse a cuatro “avenidas de influencia” basadas en necesidades identificadas.

Estas cuatro avenidas son:

1. El entorno físico del trabajo.
2. El entorno psicosocial del trabajo.
3. Los recursos personales de salud en el espacio de trabajo.
4. La participación de la empresa en la comunidad

Estas cuatro áreas se refieren al contenido de un programa de entorno laboral saludable, no al proceso. Por lo tanto, las cuatro avenidas no son entidades discretas y separadas. En la práctica cada una se intersecta y traslapa con las demás.

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE



El proceso recomendado por la OMS está basado en la adaptación de los Lineamientos Regionales de la Oficina Regional de la OMS para el Pacífico Oeste. Es un proceso cíclico que continuamente planea, actúa, revisa y mejora las actividades del programa. Está representado gráficamente en la siguiente figura:



La iniciativa de promocionar una organización saludable está determinada por ciertas condiciones que ayuden a los trabajadores a disminuir sus factores de riesgo físico, mental y social.

Algunas actividades que se pueden desarrollar para mejorar la calidad de vida de las personas y de las organizaciones son:

- Mejorar el entorno físico y ambiental adoptando nuevas tecnologías, contar con el espacio y las herramientas necesarias para desempeñar bien el trabajo y en general propiciar un ambiente agradable y seguro hará que los trabajadores se sientan bien y aumente la productividad
- Fomentar la salud y el bienestar de los trabajadores mediante la ejecución de actividad física, alimentación saludable y balanceada, espacios para el descanso y la relajación, pausas activas y autocuidado
- reconocer los logros de los empleados, ya que esta es una de las necesidades básicas de todo ser humano. Este reconocimiento puede ser verbal o acompañado de una

recompensa monetaria, tiempo libre o cubrimiento de alguna necesidad para cumplir las expectativas del trabajador. Estos reconocimientos y recompensas ayudan a aumentar la motivación y a lograr los objetivos empresariales

- Fomentar las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo hacen que se mejore o empeore el ambiente laboral, por lo anterior es importante trabajar en crear equipos de comunicación bidireccional, participar en diferentes grupos y establecer normas de convivencia que se apliquen sin excepción.

9. Discusión

De acuerdo con la Organización Panamericana de la salud (OPS) los lugares de trabajo saludables cuentan como uno de los bienes más preciados para las personas, empresas, comunidades y países ya que de esta forma se puede contribuir al desarrollo de la economía y de la sociedad donde se promuevan (OPS 2000).

El resultado obtenido del análisis y comparación de la literatura científica e investigativa de la influencia de un entorno laboral saludable en la productividad de los trabajadores muestra aspectos importantes en el desarrollo de los objetivos de esta investigación.

El entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores, pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. (Casas, 2006). (Ángel, s. f.).

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

Con estos dos autores, encontramos la similitud en sus apreciaciones, de lo que para ellos es un entorno laboral saludable, a lo cual, en nuestra investigación documental, se puede encontrar, que es una definición muy acertada, entendiéndose que no solo se tiene en cuenta un lugar de trabajo, con todos los componentes que lo encierra, sino también, un aspecto psicosocial, vínculos afectivos con sus compañeros, con sus superiores y subalternos, es decir el trabajador se considera como un ser holístico.

Para trabajar en una organización con una buena calidad de vida es necesario contar con un buen equipo de trabajo para cumplir con las exigencias y metas que se trazan durante la jornada laboral, ya que son remuneradas económicamente y reconocidas como desarrollo personal, es importante contar con actitudes positivas, tener sentido de pertenencia para lo cual la motivación, el esfuerzo y liderazgo hacen parte de los componentes para lograr todo lo requerido por la organización. (Williams, 2013)

Otro componente importante en un buen ambiente laboral son las relaciones interpersonales acompañadas de una buena comunicación bidireccional donde se pueden intercambiar pensamientos, dar ideas, trabajar en equipo y todos los procesamientos para la ejecución de las actividades.

En el trabajo realizado por Solorzano NV et al 2020 cuyo objetivo fue Analizar el clima laboral y su influencia en el desempeño de las actividades laborales de los funcionarios del Registro de la Propiedad de Manta Empresa Pública de Ecuador, los autores concluyeron que el deficiente clima organizacional influye en el desempeño laboral de los funcionarios y está asociado a alta carga horaria, baja remuneración, comunicación y trabajo en equipo limitado.

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

Promover Espacios de vida laboral saludables es un compromiso de los empresarios, los trabajadores y la sociedad en general para mejorar la calidad de vida de las personas en su sitio de trabajo lo cual representa más que una obligación, una responsabilidad social. Los beneficios que representan tener una calidad de vida laboral saludable consisten en potenciar la salud y el bienestar de los trabajadores, Mejorar la productividad, y en consecuencia se incrementa la competitividad de la empresa, Reducir el ausentismo laboral (Res.312de2019, Art.30), el gasto en salud, y el índice de rotación voluntaria o de intención de retiro, Mejorar el clima laboral lo que lleva a mayor motivación y mejor desempeño de los trabajadores, fortalecer las condiciones físicas, ambientales y culturales que favorecen la salud y el bienestar y promover una cultura organizacional en pro del cuidado de la salud de los trabajadores. (MPS 2016)

10. Conclusiones

Un tema prioritario en el siglo XXI para la promoción de la salud es la implementación de un entorno laboral saludable; este constituye un bien que ayuda al desarrollo económico, social y personal.

Para que exista un entorno de vida saludable se debe contar con características tales como la participación activa de todos los trabajadores; la integración con otras empresas como las EPS, ARL y cajas de compensación; Liderazgo por parte de la dirección hasta convertirse en ejemplo a seguir para los trabajadores; Implementación de estrategias que tengan como objetivo el mejoramiento continuo desarrollando el ciclo de planeación, ejecución, control y evaluación de las actividades; promoción e implementación de hábitos de vida saludables y autocuidado que permitan conservar y proteger la salud de los trabajadores.

Un programa de implementación de un entorno laboral saludable en cualquier empresa se basa en tres pilares fundamentales que son el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, estilo de vida saludable y plan de bienestar social. Estos tres temas del programa de implementación abarcan todas las dimensiones del ser que son la física, espiritual, psicológica y cultural; teniendo en cuenta que los trabajadores son el recurso más importante de todas las empresas.

En la actualidad los mercados son continuamente cambiantes y a su vez, las empresas con todos sus componentes, también deben estar dispuestas a adaptarse y evolucionar; para lo anterior se resalta la importancia que las directivas de las empresas, conozcan el gran valor que tiene la implementación de un entorno laboral saludable, un clima organizacional

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

eficiente y como estos dos factores influyen en la productividad de los empleados. Además generar la conciencia y cambio de actitud, hacia la mejora continua.

Cuando a los empleados se les da la importancia que se merecen y se les hace ver que todos son parte de la empresa y que hacen parte de un gran equipo de trabajo se motivan y hace que se comprometan con su fuerza laboral, para alcanzar las metas y cumplir los objetivos organizacionales.

Cuando las empresas invierten en bienestar laboral, directa e indirectamente, se está invirtiendo en la eficiencia y eficacia para elevar considerablemente la productividad de los empleados y mejorar los procesos internos, los cuales se ven reflejados en la parte externa de las organizaciones. Las directivas pueden investigar la percepción del clima organizacional mediante estudios, encuestas de percepción y mejorando la comunicación con los trabajadores.

Aún falta que las empresas le den mayor importancia a la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad de los trabajadores para lograr un mayor compromiso con el trabajo por parte de los empleados y una mayor competitividad de la empresa en el mercado. Por tanto se evidencia la necesidad de desarrollar más estudios sobre el tema y desarrollar políticas por parte del gobierno nacional y departamental que permitan el acceso a la salud integral de los trabajadores.

11. Bibliografía

Aguilar-Morales, J.E. y Vargas-Mendoza, J. E.(2010) Trabajo en equipo. Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.

Andara Molino, H., & Dimitri Corena, P. (2014). Medición Del Clima Organizacional Del área Administrativa De La Universidad De Sucre Y Propuesta De Mejoramiento. *Revista Pensamiento Gerencial*, (2). <https://doi.org/10.24188/ISSN.v0.n2.2014.136>

Arano, R., Escudero J., Delfín, L. (2016). El Origen Del Clima Organizacional, Desde Una Perspectiva De Las Escuelas De La Administración: Una Aproximación. Instituto de Investigaciones y Estudios de Las Ciencias Administrativas de La Universidad Veracruzana, 11–17. Retrieved from <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02CA201601.pdf>

Ballesteros Cantero J (2020). Promoción de la salud como estrategia generadora de entornos laborales saludables en instituciones prestadoras de servicios de salud (Monografía). Universidad de Córdoba. Loricá.

Brancato B y Juri F. (2011). “¿PUEDE INFLUIR EL CLIMA LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD?” (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza.

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

Camelo-Rojas LV, Piñeros-Carranza G, Chaves-Bazzani L. Fomento de alimentación laboral saludable en América del Sur. Rev Cient Cienc Med 2020; 23 (1): 61-68.

Cañedo Andalia R. Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minería Texas Colombia. Wilches Rubio Niny Yanneth (2.018).

Casas , S., & Klijn , T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. Revista Latino am Enfermagem, 136-141.

Chiavenato Idalberto. (2011). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato Idalberto. (2014). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: Mc Graw Hill

Forero González PF, Correa Sánchez JJ, pazmiño Vallejo VA (2019) análisis del clima laboral y su impacto en la productividad de los empleados del restaurante el sabor paisita de la ciudad de armenia (Quindío, Colombia) entre enero y marzo del año 2019, disponible en: http://uniasturias.edu.co/summa/tesis/tg_03_monograf%c3%adag3_enero2019.pdf

Gabel Shemueli, R., Yamada, G., & Dolan, S. (2013). Lo que vale el trabajo en el sector público: estudio exploratorio del significado de los valores organizacionales en el

sector público en Perú. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones, 29(2). 83-90. Recuperado el 27 de agosto de 2020 de: <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a12>

García M, Bedoya M. Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante en la División de Admisiones y Registro Académico de la Universidad del Valle [tesis]. Cali: Universidad del Valle; 1997.

Granados I. (2011). CALIDAD DE VIDA LABORAL: HISTORIA, DIMENSIONES Y BENEFICIOS. Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM ISSN impresa: 1560 - 909X ISSN electrónica: 1609 - 7445 Vol. 14 - N.º 2 - 2011 pp. 271 – 276

Guerrero Pupo JC, Cañedo Andalia R, Rubio Rodríguez SM, Cutiño Rodríguez M, Fernández Díaz DJ . Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina. Acimed 200 6;14(4). Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_4_06/aci05406.htm Consultado:9/09/2020.

Hellriegel D, Jackson S, Slocum J. Administración: un enfoque basado en competencias.10a ed. México, D.F.: Tomson; 2002. p. 427-31.

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, Icontec. (2008). Norma Técnica Colombiana, NTC 5801: Gestión de la investigación, desarrollo e innovación (I+D+I). Requisitos de un proyecto de I+D+I. Bogotá.

Jiménez Figueroa A., Moyano Diaz E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. Revista UNIVERSUM . N° 23 . Vol. 1 . 2008 . Pp. 116 a 133.

LF Martinez Navarro, N Galindo Tellez, A Miranda Buitrago (2017) Empresa Saludable, Satisfacción Laboral Y Productividad revisión Documental 2006-2016, Fundación Del área Andina

Llamas A. Promoción de hábitos saludables en el trabajo para el bienestar de la población trabajadora. Rev Colomb Cardiol. [Internet]. 2014 [citado 2019 Oct 31]; 21(4):199-201. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rcca/v21n4/v21n4a01.pdf>.

Leal Mejía C, Rojas Farfan P.(2012). Condiciones de trabajo saludables. Análisis de los estudios realizados en Colombia y Europa en el periodo 2002-2012 (Tesis de maestría) U. ROSARIO. Bogotá.

Magda Gabriela, Sánchez Trujillo, y Maria De Lourdes E. García Vargas. «Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio». *Job satisfaction in work settings. A qualitative approach for study*. 22, n.º 2 (junio de 2017): 161-66.

Markusen, J. (1992), *Productivity, Competitiveness, Trade Performance and Real Income: The Nexus Among Four Components*, Supply and Services Canada, Ottawa.

Martín Nader, Sandra Patricia Pena Bernate y Emilio Sánchez Santa-Bárbara. (2014). PREDICCIÓN DE LA SATISFACCIÓN Y EL BIENESTAR EN EL TRABAJO: HACIA UN MODELO DE ORGANIZACIÓN SALUDABLE EN COLOMBIA. *Estudios Gerenciales* 30 (2014) 31–39.

Martinez, Galindo, Miranda (2017) *empresa saludable, satisfacción laboral y productividad revisión documental 2006-2016 (Tesis especialización)*. Fundación Universitaria del área Andina. Bogotá.

Méndez Álvarez, C. E. (2006b) *Clima Organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Centro Editorial universidad del Rosario. ISBN: 9588225876 v. págs. 143

Montoya Cáceres, Pamela, Beïio-Escamlila, Natalia, Bermúdez Jara, Nikol, Burgos Ríos, Felicinda, Fuentealba Sandoval, María, & Padilla Pérez, Alejandro. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-33. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

Morales Heidy, Torres Ana, Zapata Edna. (2017). Clima laboral dirigido a docentes del colegio Luis Carlos Galán Sarmiento de Inírida – Guainía. Universidad cooperativa de Colombia, Bogotá.

OMS & OPS. (2000). Estrategia de Promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe. San José de Costa Rica: Organización Mundial de la Salud y Organización Panamericana de la Salud.

OMS. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*. Ginebra, Suiza: Organización Mundial de la Salud.

OMS. (2016, Enero). Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS. Retrieved from <http://www.who.int/whr/es/>

Padilla, R., & Juárez, M. (2006). Efectos de la capacitación en la competitividad de la industria manufacturera. CEPAL, Sede Subregional de la CEPAL en México. México D.F.: Naciones Unidas.

Rojas, C. M., & Mayorga, W. (2018). Principales causas de la mortalidad en Colombia. *Revista Fasecolda*, (171), 27-35. Recuperado a partir de <https://revista.fasecolda.com/index.php/revfasecolda/article/view/453>

INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

Salazar Estrada JG, Guerrero Pupo JC, Machado Rodríguez YB, Salinas Oscar Javier. (2020, agosto 9). *Claves para mejorar el desempeño laboral*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/claves-para-mejorar-el-desempeno-laboral/>

Sánchez, Flor, Tatiana Suárez, y Amparo Caballero. 2011. «Mentiras en el Entorno Laboral: Efectos sobre la Confianza y el Clima Relacional y Afectivo». *Lying in the Workplace: Effects on trust, Relationships, and Emotional Experience*. 27 (3): 191-203. <https://doi.org/10.5093/tr2011v27n3a3>.

Sánchez-Toledo Ledesma, Agustín. «Modelo de empresa saludable: proteger y promover la salud en el lugar de trabajo de una manera sistemática». *Capital Humano* 26, n.º 280 (octubre de 2013): 94-98.

Solorzano, Parra, Espinoza, Macias (2020) Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta – EP. – Manabí. Polo del conocimiento. (Edición núm. 43) Vol. 5, No 03 Marzo 2020, pp. 541-553 ISSN: 2550 - 682X DOI: 10.23857/pc.v5i3.1351

Urrego Angel P. (2016) ENTORNO LABORAL SALUDABLE COMO INCENTIVO AL TALENTO HUMANO EN SALUD. Minsalud, Coordinación Grupo Ejercicio y Desempeño de Talento Humano en Salud.