

LOS PLANES DE BIENESTAR Y LAS ORGANIZACIONES SALUDABLES

**VERA CRISTINA RAMÍREZ LÓPEZ
GLADYS JIMÉNEZ ARISTIZÁBAL
SANDRA JULIET ECHAVARRÍA QUICENO**

**UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA
PRODUCTIVIDAD
MEDELLÍN
2013**

LOS PLANES DE BIENESTAR Y LAS ORGANIZACIONES SALUDABLES

**VERA CRISTINA RAMÍREZ LÓPEZ
GLADYS JIMÉNEZ ARISTIZÁBAL
SANDRA JULIET ECHAVARRÍA QUICENO**

Trabajo de Grado para Optar al Título de Especialista en Gestión del Talento Humano y la Productividad.

**Asesor Temático
Henry Ospina Jiménez**

**Asesor Metodológico
Luis Fernando Atehortúa Correa**

**UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA
PRODUCTIVIDAD
MEDELLÍN
2013**

TABLA DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS	3
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
2. JUSTIFICACIÓN	15
3. OBJETIVOS	17
3.1. OBJETIVO GENERAL	17
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
4. ALCANCE	18
5. MARCO METODOLÓGICO	19
5.1 METODOLOGÍA	19
5.2 MÉTODO	19
6. MARCO REFERENCIAL	20
6.1 MARCO CONCEPTUAL	20
6.2 MARCO CONTEXTUAL	21
6.3 MARCO TEÓRICO	26
6.4 MARCO NORMATIVO	36
7. ELEMENTOS QUE CONTIENE EL ENFOQUE DE ORGANIZACIÓN SALUDABLE EN LA FORMULACIÓN DE LOS PLANES DE BIENESTAR LABORAL	39
7.1 Enfoque VIDA	39
7.1.1 Objetivos del enfoque para organización saludable	39
7.2 Variables del enfoque VIDA: Organización Saludable	40
7.2.1 Vitalidad	40
7.2.2 Integralidad	40
7.2.3 Dirección	41
7.2.4 Armonía	41
8. RUTA DE ACCIÓN PARA APLICACIÓN DEL ENFOQUE	43
8.1. Autodiagnóstico	43
8.2. Plan para la acción	43
8.3. Seguimiento y monitoreo	43

9.	INSTRUMENTO VIDA PARA DIAGNÓSTICO Y MONITOREO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE	44
10.	INSTRUCTIVO PARA EL USO DEL INSTRUMENTO VIDA	46
11.	CONCLUSIONES	47
	BIBLIOGRAFÍA	48

LOS PLANES DE BIENESTAR Y LAS ORGANIZACIONES SALUDABLES

**VERA CRISTINA RAMÍREZ LÓPEZ
GLADYS JIMÉNEZ ARISTIZÁBAL
SANDRA JULIET ECHAVARRÍA QUICENO**

**ESPECIALISTAS EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA
PRODUCTIVIDAD**

Asesor Temático

Henry Ospina Jiménez

Asesor Metodológico

Luis Fernando Atehortúa Correa

**ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA
PRODUCTIVIDAD**

MEDELLÍN

2013

RESUMEN

Siguiendo el concepto de organizaciones saludables y la importancia de la aplicación de éste en los procesos de la gestión humana, se buscó información acerca de las variables a considerar a la hora de poner en práctica políticas que favorezcan el logro de los objetivos organizacionales y al mismo tiempo propicien el bienestar de los empleados.

Con la búsqueda de información, se encontró que la promoción de la salud en los lugares de trabajo está sustentada teóricamente en las diferentes estrategias propuestas por organizaciones internacionales, sin embargo, la realidad de la aplicación de la estrategia en los lugares de trabajo, es limitada y existen pocos estudios que aborden la temática de forma integral.

Colombia ha impulsado la estrategia de Entornos Saludables como mecanismo para contribuir a la seguridad humana y al bienestar de las personas en los diferentes entornos en los que los humanos se desenvuelven; para abordar el tema y abarcar los elementos necesarios, como herramienta de gestión, se define el enfoque "VIDA" como propuesta a las organizaciones para hacer de los planes de bienestar un sistema de acciones, en las que, bajo el concepto de salud, encamina sus recursos en la generación de entornos saludables, en un espacio con VIDA, donde se desarrollen los aspectos de la vitalidad, integralidad, dirección y armonía, llevando la organización al camino de convertirse en una "Organización Saludable".

Palabras claves: organizaciones saludables, bienestar laboral, entorno saludable.

ABSTRACT

Following the concept of healthy organizations and the importance of implementing it in the processes of human management, information was sought about the variables to consider when implementing policies that favor the achievement of organizational objectives and at the same time conducive to the welfare of employees.

With the search for information, it was found that the promotion of health in the workplace is supported theoretically in the different strategies proposed by international organizations, however, the reality of the implementation of the strategy at work places is limited and there are few studies that address the issue comprehensively.

Colombia has promoted the Healthy Settings strategy as a means to contribute to human security and well-being of people in the different environments in which humans operate, to address and include the necessary elements, as a management tool, is defines the approach "LIFE" as a proposal to organizations for welfare plans a set of actions, which, under the concept of health, directs its resources in creating healthy environments in a LIFE space, where develop aspects of the vitality, integrity, leadership and harmony, leading the organization to the path of becoming a "Healthy Organization".

Keywords: healthy organizations, labor welfare, healthy environment.

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano significa conquistar y mantener personas dentro de la organización que trabajen y den lo máximo de sí mismos con actitud positiva y favorable para lograr los objetivos y metas de la empresa, esto requiere de un esfuerzo coordinado para optimizar el Talento Humano, su conocimiento, experiencia, motivación, intereses, aptitudes, habilidades, potencialidades, salud, entre otras. Toma años reclutar, capacitar, y desarrollar el personal necesario para la formación de grupos de trabajo competitivos, es por ello que las organizaciones han comenzado a considerar el talento humano como su capital más importante y la administración de este como una de las tareas más decisivas en la organización.

Por considerarse un capital de gran importancia, empieza a surgir la necesidad de propiciar espacios acordes para su desarrollo, bienestar y salud, por ello se ha avanzado de la generación de políticas internacionales al respecto. La política de Entornos Saludables, parte de que la salud de las personas no depende sólo del acceso o no a los servicios de salud, sino también de las acciones individuales y colectivas que se realizan para conservarla y mejorarla. Por lo tanto, las organizaciones deben involucrar en su accionar la promoción de entornos saludables a través del desarrollo de políticas saludables; debe fomentar el cuidado de la salud entre todos sus miembros y debe ser un polo de desarrollo de lineamientos que promuevan hábitos de vida saludables, prevengan la aparición de enfermedad y se generen cambios en la actitud de las personas hacia el ambiente. Trascendiendo esto los Sistemas integrales de salud ocupacional y medio ambiente -SISOMA- y los demás sistemas que se configuran como obligaciones de las organizaciones.

El concepto de salud a que se refiere el presente trabajo, va más allá de la ausencia de la enfermedad, integra todos los elementos que intervienen y que se deben considerar para determinar y configurar un completo estado de bienestar de las personas.

El énfasis de la metodología propuesta, está en construir ambientes físicos, psicológicos y sociales que influyan en mejorar la calidad de vida de los empleados, desarrollando una cultura organizacional orientada por los valores y los principios asociados a la promoción de la salud.

Así, es necesario que las organizaciones se conviertan en espacios vitales y saludables, que coadyuven a desarrollar las potencialidades humanas, físicas, sociales e intelectuales de sus integrantes, a través de la implementación de espacios de trabajo saludables generadores de salud, convivencia, seguridad y

esto es posible, entre otras estrategias, mediante la implementación de programas de bienestar que tengan un alcance mayor, del que hasta la fecha han tenido. Implica reconceptualizar los propósitos de las actividades de tales programas que contribuyan a que quienes laboran en las organizaciones de distinto tipo sean productivos mientras mantienen su salud.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Históricamente las organizaciones asignan importantes recursos en la implementación de beneficios laborales para sus colaboradores, no obstante, las personas que las integran pueden ser cambiantes y además son heterogéneos, por lo tanto requieren de estímulos diferenciados para sentirse retribuidos y reconocidos. Estas estrategias que se han creado por hacer sentir bien a los empleados, han generado para las organizaciones obligaciones adicionales y gastos de los que no siempre se ve el retorno de la manera que la organización espera que lo haga.

En la actualidad, las organizaciones cuentan, en su concepción directiva, con un área de Gestión Humana, que se dedica a pensar en el personal como el capital humano que potencia la acción empresarial y como el principal actor en el logro de los objetivos, de la misión organizacional y coautores del éxito que se tenga.

Las personas llegan a la organización y se instauran en ellas con sus condiciones innatas, naturales, genéticas, educativas, por ejemplo, y desarrollan su labor en entornos específicos determinados por las particularidades de cada organización. La combinación de estos factores pudiera significar, de alguna manera, resultados o impactos en la salud de cada persona. Entender esta mezcla y la importancia de ellos, es una tarea que las áreas de Gestión Humana están llamadas a entender, para permitir una gestión que aborde al individuo y su entorno con las especificidades necesarias para propiciar un mejoramiento en la calidad de vida.

Los procesos de gestión humana entonces, son actores que influyen en la generación de espacios y acciones que pretenden preservar al empleado y cuidar de su salud; sin embargo, el concepto de salud, entendido no solo como la ausencia de la enfermedad, está aún ausente en las organizaciones y en la concepción de los planes de bienestar laboral.

Por ello, plantear una metodología de trabajo bajo el concepto de salud, para la gestión del talento humano permite concebir las organizaciones como espacios que propenden por el mejoramiento de sus aliados, puede otorgar impactos positivos en la percepción que los colaboradores tengan de las acciones realizadas, en productividad, y calidad de vida de sus colaboradores; facilitaría contar con empleados motivados, saludables y, esto a su vez, se revertiría en el ambiente laboral, la cultura organizacional y la motivación.

Definir un plan de Bienestar laboral, exige un reconocimiento del contexto organizacional y esa es responsabilidad del área de Gestión Humana como

encargada de reenfozar las políticas de cara al bienestar de sus colaboradores. Hacerlo requiere lecturas muy objetivas del contexto actual y capacidad de integrarlas a la visión a la que está guiando la organización.

Se ha observado que muchas organizaciones cuentan con programas anacrónicos, con falta de sintonía con realidades culturales, personales y sociales de sus colaboradores y en muchas ocasiones son copia o suma desarticulada de prácticas que se tienen en diferentes organizaciones. Los planes de bienestar tradicionales, incluyen programas simplesⁱ para mejorar la calidad de vida y de acciones aisladas, que terminan por convertirse en parte del paisaje, sin lograr un impacto real y positivo para los empleados, su productividad y el logro de los objetivos organizacionales. En contraste, los planes de bienestar que contribuyen a las organizaciones saludables, involucran su concepción de bienestar en los diferentes ámbitos organizacionales, “hacen esfuerzos sistemáticos, planificados, y proactivos para mejorar la salud de sus empleados, y los procesos y resultados de la organización”ⁱⁱⁱ

Se puede inferir que no existen políticas organizacionales para la formulación de este tipo de planes, debido, por ejemplo, al hecho de que inicialmente las prácticas de bienestar se enfocaron en programas sociales, luego fueron proyectos que buscaban modificar las condiciones de trabajo u oferta de prestaciones extralegales, y a continuación buscaban compromiso de los colaboradores con la estrategia y en la actualidad se enfocan a mejorar la calidad de vida, estos planes han venido dando respuesta a las tendencias, desarticulados de los objetivos organizacionalesⁱⁱⁱ.

Esta ausencia ha generado que las actividades que se desarrollen no estén orientadas bajo la misma línea y por lo tanto no son acciones que aportan a la construcción de una organización saludable. Así mismo, los indicadores que exhiben los resultados de este ejercicio, son mediciones igualmente superficiales, que no muestran los impactos realmente generados, pues dentro de lo observado en nuestra experiencia laboral, generalmente se entregan indicadores de cobertura, de presupuestos ejecutados, sin medir el resultado sobre variables organizacionales o sin establecer relaciones de causalidad con fenómenos como el ausentismo laboral por ejemplo.

Con esta perspectiva, se hace evidente la necesidad de desarrollar herramientas efectivas que articulen: el concepto de organización saludable, las exigencias legales, las necesidades de los colaboradores y las dinámicas organizacionales, para definir y estructurar planes de bienestar que sean respuesta a las reales necesidades de cada entidad y con la concepción clara de lo que significa ser una organización saludable.

El creciente interés por estudiar y teorizar sobre el tema de organizaciones saludables, no ha tenido su *boom* en Colombia, por lo que se presentan grandes retos a quienes expiden las normas y a los profesionales que se encargan de ponerlas en práctica, como son:

- 1) Validar en el contexto colombiano los modelos e instrumentos ya aprobados en otros países. (..)
- 2) Validar o desarrollar instrumentos y técnicas que puedan ponerse a disposición de los profesionales para facilitar su trabajo, haciéndolo más competente, riguroso y eficaz.
- 3) Elaborar mapas con los riesgos más comunes discriminados por ocupaciones, sectores, géneros, etcétera. Este reto significa, además, identificar y acordar con otros investigadores y profesionales prioridades de investigación por grupos ocupacionales en nuestro medio.
- 4) Investigar más las condiciones psicosociales del trabajo no asalariado y sus efectos en la salud, por cuanto es la mayor proporción de trabajadores en la composición de nuestra fuerza laboral.
- 5) Investigar las relaciones entre riesgos y consecuencias en diversas problemáticas y niveles del funcionamiento humano, contemplando factores moderados y contextuales.
- 6) Desarrollar y evaluar modelos de prevención e intervención, tanto individuales, como organizacionales.
- 7) Fortalecer la formación de investigación y profesionales para la comprensión y el manejo profesional de estas temáticas.
- 8) Mejorar el sistema de producción y de socialización de los conocimientos obtenidos en la investigación, facilitando su conocimiento por parte de otros investigadores y de los profesionales de la salud.
- 9) Incrementar los espacios de discusión entre investigadores y entre éstos y los profesionales.
- 10) Trabajar en generar impacto de la investigación y sus resultados sobre la sociedad, en especial sobre los responsables de formular y desarrollar políticas, agentes sociales, empresarios, etcétera.
- 11) Crear y fortalecer redes (nacionales e internacionales)^{iv}.

La proposición de estos retos refuerza la necesidad en Colombia de instrumentos, protocolos, procedimientos para impactar positivamente, los índices de calidad de vida laboral, sin detrimento de la productividad de las organizaciones, a través de un componente de prácticas saludables en los puestos y ambientes de trabajo y en desarrollo del concepto de organizaciones saludables. “Una organización

saludable maneja de forma activa la promoción y la conservación del más alto nivel de bienestar físico, mental y social de su personal”^v.

1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Frente a la realidad de programas de Bienestar laboral desarticulados de la visión organizacional y en ocasiones asistencialistas, surge la necesidad de contar con una visión de organización saludable que integre variables relacionadas con la salud como un estado de bienestar psicológico y físico y que permitan a las organizaciones revisar sus enfoques de la Gestión Humana para redireccionarlos en virtud de lograr un mayor impacto en sus colaboradores y tener factor diferenciador en la gestión de su capital humano.

2. JUSTIFICACIÓN

La Gestión Humana es el conjunto de procesos necesarios para dirigir a las personas dentro de una empresa, partiendo del reclutamiento, la selección, la capacitación, la evaluación del desempeño, las recompensas, la salud ocupacional y el bienestar general de los trabajadores.

Dentro de los aspectos de la Gestión Humana, cobra especial relevancia todo lo que concierne al Bienestar Laboral, pues es la clave de retención del talento formado en la organización. Desarrollar en la práctica beneficios diferenciadores, pareciera una labor simple: referenciar cómo se hace en otra parte y buscar y destinar recursos para lograr estas metas. Allí surge la inquietud acerca de el por qué los programas de bienestar no son en muchas ocasiones más que beneficios aislados, que comienzan a ser poco representativos y que van incluso dejando de ser atractivos para el talento de la organización, y por otro lado, hemos encontrado en la experiencia laboral que no van alineados con las tendencias de entornos saludables, que poco ofrecen en la línea de llevar la organización a convertirse en una empresa saludable.

En el ámbito internacional y nacional se han planteado estrategias de desarrollo, adhesiones a pactos universales y se ha reglamentado la necesidad de considerar la prevención en salud como elementos relevantes e inherentes al desarrollo de las organizaciones, no obstante esto aún muchas organizaciones tienen programas desarticulados.

En la bibliografía consultada, se hace referencia a programas que apuntan a la nutrición, a la actividad física a la prevención y atención del estrés, pero no se encontraron programas que integren todas las variables de la salud, situación que puede deberse a la falta de herramientas que integren todas las variables de análisis.

En este sentido, se propone un cuestionario que indaga sobre los componentes que, de acuerdo a la revisión hecha, dan cuenta que una organización es saludable, estos elementos son los que nos dan cuenta de la conservación y enfoque al cuidado de la VIDA. Los componentes que una organización debe observar para establecer programas de bienestar enfocados al concepto de organización saludable son: Vitalidad, Integralidad, Dirección y Armonía. Se plantea un cuestionario de variables descriptoras de cada componente con el fin de diagnosticar y centrar la atención de intervención en cada uno de ellos.

Para facilitar la gestión organizacional, se pensó en una guía bajo la concepción de “organización saludable” como enfoque rector de las acciones que se adelanten en pro del bienestar de los empleados; y a través de una herramienta, realizar un diagnóstico para proponer acciones de mejora y posteriormente evaluar dichas acciones para retroalimentar el programa de bienestar que deberá incluir los elementos planteados en la herramienta.

El enfoque VIDA permite, de manera objetiva, llegar al entendimiento de cada contexto organizacional y a la definición clara de un plan y programa de bienestar de impacto y éxito no solo para los fines de la organización, sino y principalmente, para los beneficiarios del mismo: los colaboradores. Afianzar una herramienta diagnóstica, facilita, a la vez, que cada programa se vaya logrando por etapas, por pasos, que se vaya evolucionando a otro nivel de impacto una vez se hayan cumplido los objetivos planteados.

La aplicación del enfoque pone de manifiesto la importancia que las organizaciones interesadas le dan al ser humano, con lo cual se genera bienestar integral, mayores niveles de satisfacción, sentido de pertenencia y disposición física y psicosocial para contribuir con el logro de los objetivos de la organización, traduciéndose en mayor productividad.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Plantear el enfoque de Organizaciones saludables en la formulación de planes de bienestar laboral, con el propósito de permitir desarrollar los componentes del enfoque a la conservación de la VIDA.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar los elementos que contiene el enfoque de organización saludable en la formulación de los planes de bienestar laboral.
- Definir una ruta de trabajo para la implementación del enfoque y mostrar las bondades de su aplicación.
- Diseñar un instrumento de seguimiento y monitoreo a la aplicación del enfoque de organización saludable en los planes de bienestar laboral.

4. ALCANCE

Este trabajo investigativo se realiza en el siguiente contexto:

- **Geográficos:** El estudio se desarrolla en Medellín, no se centra en una población u organización específica, pues por medio de revisión bibliográfica, se llega a una propuesta de concepción que sirve de aplicación a todo tipo de empresas que deseen involucrar en su actuación el concepto de organización saludable.
- **Conceptual:** Enmarcado en los conceptos de organizaciones saludables, entornos saludables, relación salud-trabajo, se avanza en la descripción de elementos que podrían contemplarse en la formulación de planes de bienestar laboral, como valor agregado para favorecer la salud de los empleados y los resultados de la organización.
- **Tiempo:** este trabajo se desarrolla entre Noviembre del 2012 hasta Agosto 2013.

5. MARCO METODOLÓGICO

5.1 METODOLOGÍA

Con base en la revisión bibliográfica, se realizó el análisis de los elementos que impactan a las personas en su vida laboral y la relación salud-trabajo. A través del método deductivo y, fundamentados en el concepto de salud, entornos saludables, trabajo, salud en el trabajo y organizaciones saludables, se propone un enfoque que pretende que las organizaciones reconozcan la importancia de instaurar entornos saludables que favorezcan las condiciones de bienestar en el lugar de trabajo.

Los elementos que contiene la herramienta de gestión se consignaron en un instrumento que servirá de base para las organizaciones interesadas en aplicar esta concepción en sus planes de bienestar, realizar un diagnóstico, y posteriormente un seguimiento y evaluación a las acciones que se ejecuten como contribución al mejoramiento de la calidad de vida de sus empleados, convirtiendo sus empresas en organizaciones saludables que propician espacios para bienestar, la salud y productividad, siendo esta visión un aporte para el desarrollo integral de los colaboradores.

Se definió el enfoque que consagra la propuesta de organizaciones saludables, siendo este, el concepto de salud en las organizaciones como eje principal para la gestión humana. A partir de las lecturas, se propone un instrumento para el diagnóstico y seguimiento de los planes de bienestar laboral.

5.2 MÉTODO

La propuesta se logra a través de un método descriptivo simple, que mediante la utilización de un instrumento pretende guiar la gestión organizacional para conseguir incorporar en sus planes, el concepto de organización saludable, obteniendo el cumplimiento de los objetivos organizacionales al mismo tiempo que favorece el bienestar de sus empleados.

ⁱ Bejarano Roncancio, JJ; Diaz Beltran M. Alimentación laboral una estrategia para la promoción de la salud del trabajador. Revista facultad de medicina. 2012, 60. Pag 87-97

ⁱⁱ Salanova, Marisa. Et al. / Intervenciones Positivas en Organizaciones Positivas. España: Universitat Jaume, 2013.

ⁱⁱⁱ Gregorio Calderón Hernández, Sandra Milena Murillo Galvis, Karen Yohana Torres Narváez. Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de administración, vol. 16, núm. 25, enero-junio, 2003, pp. 109-137, Pontificia Universidad Javeriana. Colombia

^{iv} Schhall Peter L, Dobson Marnie, Roskan Ellen. Trabajo no saludable causas, consecuencias, curas. Bogotá: Ediciones Uniandes. 2011.

^v Seminario: La calidad de vida laboral en la gestión humana (Medellín, Colombia , 2009). Organizaciones Saludables– Universidad Pontificia Bolivariana 2009 comienzo de siglo. Santiago, Chile, Naciones Unidas – CEPAL, 1999. 451 publicado en Carrión, López y Tous (2007) Colección de psicología de salud ocupacional. Vol. 1: evaluación e intervención psicosocial.

6. MARCO REFERENCIAL

6.1 MARCO CONCEPTUAL

Los escenarios para la salud son el lugar o contexto social en que las personas desarrollan las actividades diarias y en el cual interactúan factores ambientales, organizativos y personales que afectan la salud y el bienestar. Los escenarios normalmente pueden identificarse por tener límites físicos, una serie de personas con papeles definidos y una estructura organizativa.

Como uno de los escenarios principales en los que se desenvuelve el hombre, es su lugar de trabajo, de allí que las organizaciones internacionales le impriman la relevancia actual para abordar el tema de “Entornos laborales saludables”.

“Un Entorno de Trabajo Saludable, es un lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar un 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 jefe y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices.”ⁱ

De este concepto se desprende la idea de organizaciones saludables, las cuales buscan adaptar sus procesos para fomentar bienestar y convertirse en espacios de desarrollo personal y organizacional.

“Las organizaciones saludables son aquellas donde la estructura, los procesos, el liderazgo y las personas (con sus componentes cognitivos, afectivos, emocionales y trascendente) mantienen o aumentan el bienestar físico, psicológico individual o grupal y no solo previenen la enfermedad, contribuyendo al logro de la estrategia, creando valor para las partes involucradas y esperanza para la humanidad. Ospina 2012”ⁱⁱⁱ.

Entendiendo que según la OMS, la salud es “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad”, se pone un reto interesante para los territorios y a todas las organizaciones como espacios en los que las personas se desarrollan.

Algunas empresas como valor agregado a su gestión, cuentan con planes de bienestar laboral, entendido como un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los empleados, el mejoramiento de su nivel de vida; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofreceⁱⁱⁱ.

6.2 MARCO CONTEXTUAL

Considerando que las políticas de las instituciones y compañías influyen en la calidad de vida de las personas y que dan como resultado que la subsistencia tenga los elementos que condicionan la tranquilidad y satisfacción humana; las organizaciones adquieren parte de la responsabilidad por la salud integral de sus colaboradores y entorno. Este principio sugeriría que las políticas organizacionales en materia de bienestar laboral, debieran dictarse con un ánimo integrador e incluyente de todo el universo que compone cada organización enfocándose en el individuo que labora, considerando el trabajo en una doble vía tal como sugiere Newell^{iv} (2002): como un ejercicio de rendimiento eficaz en una tarea y fuente de calidad de vida.

El enfoque integrador del entorno organizacional, exige reconocer que cada compañía tiene unos componentes diferentes y diferenciadores, pues cada uno obedece a la dinámica interna de la organización. Las empresas pueden parecerse en sus objetos, partes interesadas, estructuras organizacionales, e incluso principios, pero están habitadas por personas diferentes, con vivencias, motivos, expectativas diferentes, que la enriquecen y nutren. Es en esta medida que los planes y programas que se gesten, especialmente desde el área de Talento Humano, deben idearse cuidando favorecer la idiosincrasia de cada organización y fortaleciendo el concepto de individuo, de individuo saludable.

La labor que tradicionalmente hace un área de bienestar laboral, se ha concentrado en mantener el sistema de afiliación, satisfacción, motivación y el sentido de pertenencia del trabajador con la organización a través de programas que propenden por el mejoramiento de las condiciones socioeconómicas del empleado y algunas veces de su familia.^v Pero, si el objetivo es que mediante el trabajo se mejore la calidad de vida del trabajador, el enfoque debe estar en construir ambientes físicos, psicológicos y sociales que influyan de manera integral en la consecución de estilos de vida que permitan el logro de este objetivo. Así, es necesario que las empresas se conviertan en unos espacios generadores condiciones favorables para el bienestar y el desarrollo humano.

Para entender el concepto de salud en el trabajo, es necesario entender cómo este fue evolucionando y que la concepción que tenemos actualmente es una construcción relativamente reciente, de finales del siglo XX. En la época de los romanos, no trabajar era virtuoso, pues solo se le daba valor a las tareas intelectuales.

Con la aparición de la revolución industrial, se empezó a dar relevancia al trabajo y a teorizar al respecto con autores sobresalientes como Taylor en el año 1911¹. A raíz de los análisis de productividad que se realizaban constantemente en las empresas, se inició una experimentación en la que se incluían cambios en variables como desplazamientos, herramientas, descansos, y condiciones de trabajo para identificar el impacto de estos cambios y permitir la toma de decisiones que representara mejores métodos para el trabajo y mayor productividad a las empresas. Lo evidente es la visión limitada de las necesidades del ser humano y su motivación⁷.

Posteriormente, Max Weber en 1947¹, continuó con la idea del mejoramiento de la productividad y de los métodos, argumentando que si el colaborador escribe detalladamente una tarea realizada, otra persona que requiera realizarla, siguiendo las especificaciones lograría desarrollarla con éxito.

En los inicios del siglo XX, se crearon el Instituto Nacional de Psicología Industrial y el Consejo para el estudio de la fatiga en la industria en el Reino Unido, ambos adelantaron estudios para mejorar la productividad; fue el inicio de reconocer que el trabajo generaba un impacto en el individuo. Estos estudios fueron posteriores a la segunda guerra mundial, cuya consecuencia fue el auge de la necesidad de producir y esto se lograba trabajando más tiempo. Sin embargo tales estudios demostraron que trabajar más horas no representaba mayor productividad y se comenzaron a introducir conceptos como fatiga mental y física; monotonía de la labor y la importancia de las relaciones humanas en el trabajo. Podría decirse que estos estudios demostraron cómo el tipo y organización del trabajo afectaban la salud de los trabajadores.

Entre 1924 y 1932, la Western Electric Company, promovió con la universidad de Harvard unas investigaciones para demostrar la importancia de los factores sociales en la interacción laboral⁷. Introdujeron de manera sistemática varios cambios que incluían: iluminación, alimentación, variaciones en la remuneración, entre otros. Lo novedoso es que siempre se produjo incremento de la productividad, por lo que se concluyó que lo que producía esta situación eran los aspectos sociales del trabajo, resaltando principalmente: que las personas evaluadas se sentían especiales por ser parte de una investigación; había fuerte cooperación pues pudieron elegir las personas con que trabajar; el supervisor fue siempre amable con ellos; y se les consultaba antes de cualquier cambio. Esta

investigación introdujo elementos como la importancia de reconocer y validar el modo de pensar de los trabajadores, la comunicación, la amabilidad de la supervisión y la oportunidad de participar. El estudio pasó por varias etapas para finalmente concluir, de manera general, que el trabajador es más sensible a la participación social que a incentivos económicos. Esta investigación de cierta manera demostró como algunas de las actividades de bienestar pueden contribuir a la productividad en un contexto saludable.

Las anteriores investigaciones llevaron a introducir la idea de la satisfacción con el trabajo y por ende del bienestar, como un elemento de comprensión del aspecto humano e inicialmente se enfocaron en orientar a los directivos sobre como motivar a sus colaboradores. Estos estudios dieron origen a algunas teorías sobre la motivación humana en el trabajo.

A modo de evolución del concepto de satisfacción y motivación laboral surgen las teorías de Mc Gregor en 1960, llamada teoría X y Y. La primera considera que a las personas les desagrada trabajar y solo pueden aumentar su producción mediante amenazas o incentivos; deben ser controladas y supervisadas. La teoría Y, plantea que si a una persona se le asigna el trabajo adecuado, disfrutará de su labor y que los directivos deben establecer objetivos claros. Este pensamiento lleva a poner de relieve la necesidad del cambio organizacional que incluya aspectos como ampliación del trabajo, liderazgo, participación y descentralización.

Los conceptos de satisfacción y motivación laboral siguen creciendo y aparecen en escena pensadores como Argyris en 1957, quien afirma que los colaboradores no están realizados porque el trabajo llega en un momento de la vida donde ya se ha evolucionado de un estado de dependencia a otro de independencia y entrar a la organización conlleva que en ocasiones no se cuenta con la información o posibilidad de actuar como adulto responsable. Esta pérdida de independencia genera conflicto pues ya han aparecido expectativas de responsabilidad, por lo tanto la insatisfacción no es consecuencia del trabajo sino una respuesta de frustración.

Así, se ha pasado de pensar que el trabajo satisface unas necesidades "generales" a todos los individuos, para entender que las necesidades van cambiando en el curso de la vida. Newell¹ concluye que estas diferencias en el nivel de satisfacción ponen de manifiesto la incapacidad de la organización para adaptarse a las necesidades de los colaboradores.

Mowday en 1979⁶ da otro paso adelante y comienza a plantear el tema de evolucionar de la satisfacción laboral, al compromiso organizacional, entendido como la identificación de un individuo con los objetivos de la organización y una

férrea voluntad de esforzarse en favor de la compañía. Tener colaboradores comprometidos no necesariamente afecta el rendimiento. Cada organización desea que sus colaboradores sean comprometidos, pero funcionan bajo la premisa de que ellas no pueden ofrecer carreras a largo plazo pues deben ser capaces de responder a las necesidades del medio, así, el compromiso organizacional es unidireccional.

En la contemporaneidad, estamos ante tres corrientes fuertes en cuanto a la conceptualización del trabajo y el individuo que trabaja. En primer lugar se puede resaltar el concepto de empoderamiento que Hammer y Champy propusieron en 1993¹: la concesión de responsabilidades es considerado como el enfoque que hará que mejore la experiencia laboral de los empleados. Entregar al colaborador la discreción por las acciones que comprenden su labor, exige que se pase de la supervisión a la autodisciplina, esta práctica podrá mantenerse si el colaborador logra los mejores resultados posibles.

En segunda instancia, está el auge de las TIC que obviamente modifica todas las estructuras organizacionales y la forma de laborar e interactuar. Zuboff⁷ en 1986 plantea que hay dos enfoques: uno de automatización que propende por ir eliminando al hombre en la medida en que va automatizando el trabajo, y la segunda la informatización, que busca que haya mayor responsabilidad en el trabajo pues provee al individuo toda la información que requiera para tomar decisiones.

En tercer y último lugar está la evolución de trabajo virtual, el cual consiste en llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al empleo. Esta nueva corriente ha tenido detractores y personas que la apoyan, quienes señalan desventajas y ventajas de su adopción, sin embargo lo que si es cierto es que puede ser una forma de ver el trabajo como fuente de calidad de vida siempre que se implemente de manera adecuada, realizando un proceso fino de diseño de trabajo y de las nuevas realidades organizacionales y que se beneficien de estas metodologías personas que requieran flexibilidad en sus horarios, funciones, modo de cumplir los objetivos, favoreciendo con esto la armonía y el equilibrio con otras esferas como la familiar, personal, académica, entre otras.

Hasta aquí, hemos observado como el trabajo ha cambiado de su concepción mecanicista a una idea más intelectual provista de sentido y generadora de calidad de vida y de desarrollo humano, en la que se conjugan la satisfacción personal acompañada de un sentido de trascendencia y que le da un gran valor social. No obstante, no existe coherencia entre ese asunto de gran valor en la sociedad y las consecuencias adversas y de afectación a la salud que se pueden generar en las personas a raíz del trabajo.

Estas consecuencias negativas del trabajo, pueden ser efectos o enfermedades de diferentes índoles y han puesto a las empresas en retos para realizar gestiones que les permitan mitigar los aspectos que puedan ser generadores de riesgo, y propiciar espacios y entornos que faciliten la salud de los empleados, es decir de evolucionar hacia organizaciones saludables.

La necesidad de generar ambientes y entornos favorables para el bienestar y la salud de las personas, es un tema del que se han preocupado los organismos internacionales, quienes a través de lineamientos y políticas han intentado guiar el actuar de las naciones para el mejoramiento de la calidad de vida.

En Colombia, por ejemplo, con la promulgación de los objetivos de desarrollo en la Declaración del Milenio (ODM), se han elaborado marcos estratégicos para la formulación e implementación de instrumentos de política pública para el logro de estos objetivos. Los ODM son definidos como un esfuerzo global contra la pobreza, en el que se integran las medidas tendientes a mejorar la producción, el empleo y el ingreso, junto con medidas de protección social en los campos de salud, educación y mejoramiento general de las condiciones de vida^{vi}.

Una de las herramientas utilizadas en nuestro País, fue el nacimiento de la Estrategia de Municipios Saludables en 1992, inspirada en el movimiento europeo de ciudades sanas; nació con las políticas de promoción de la salud y se desarrolló en el marco coyuntural de la Constitución Política de 1991, apoyada en el proceso de descentralización, como instrumento para la transformación de los sistemas municipales de salud, así como para estimular la cooperación, el compromiso y la participación de todos los sectores y la comunidad en mantener ambientes de vida y de trabajo saludables.

Bajo estos retos y en armonía con los principios de Atención Primaria de Salud, los componentes de la Promoción de la Salud y las recomendaciones del informe de la Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud (OMS, 2008), Colombia ha venido impulsando la Estrategia de Entornos Saludables (EES) como mecanismo para contribuir a la seguridad humana, el desarrollo humano sustentable y la equidad en salud, mediante acciones que influyan sobre los determinantes de la salud bajo esquemas operativos participativos organizados alrededor de entornos específicos, y bajo enfoques que privilegian a la familia y la comunidad. En el 2007, adquirió en Colombia el carácter de política pública nacional, a través de la promulgación del Decreto 3039 de 2007 (Plan Nacional de Salud Pública 2007-2010), en el cual se enmarca ésta como estrategia para mejorar la seguridad en el trabajo y disminuir las enfermedades de origen laboral y para mejorar la seguridad sanitaria y ambiental, lo cual constituye un hito para el país y para la región de América Latina y el Caribe⁴.

Partiendo de la base de que un entorno saludable potencia y maximiza la salud de las personas y contribuye al desarrollo social, la creación de entornos sanos se constituyó en una política de acción para el Gobierno Nacional que propone desarrollar en forma integral políticas, planes, programas y proyectos orientados a disminuir la vulnerabilidad y a mejorar las condiciones de vida de los colombianos, especialmente de los más desprotegidos⁴.

En este panorama, el deber ser es que cada organización realice sus programas y plantee sus políticas de una manera no sólo realista y que responda a las particularidades que tiene, sino además debe ser dinámica y por lo tanto cambiante, que responda a la creación de entornos saludables propicios para el desarrollo humano, en uno de los escenarios en los que las personas se desenvuelven y siguiendo lineamientos nacionales e internacionales que se han promulgado desde la Organización Mundial de la Salud (OMS).

6.3 MARCO TEÓRICO

Las teorías, ideas y corrientes de pensamiento alrededor del tema del desarrollo, tradicionalmente se han orientado al progreso de los Países, políticas y nociones de crecimiento social con un enfoque predominantemente económico y mecanicista. Hoy, el concepto de desarrollo se entiende de una manera más amplia, con una perspectiva que abarca necesidades humanas, autodependencia y articulación orgánica de los seres humanos con la naturaleza y la tecnología; una concepción que transforma la idea de persona-objeto en persona-sujeto del desarrollo^{vi}.

Esta visión, del desarrollo a escala humana, permite identificar la necesidad de una transdisciplinariedad para entender las necesidades humanas en el desarrollo. La persona es un ser con necesidades múltiples e interdependientes, por ello deben entenderse como un sistema en el que las mismas interactúan.

Tal como lo afirma Max Neef⁵, “las necesidades humanas fundamentales son finitas, pocas y clasificables. Son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos; lo que cambia, a través del tiempo y de las culturas, es la manera o medios utilizados para la satisfacción de las necesidades”.

Entendiendo los postulados del desarrollo a escala humana, es el trabajo como elemento satisfactor de varias necesidades fundamentales, como son, la subsistencia, protección, creación, participación, entre otros. Ese trabajo que proporciona satisfacción, debe desarrollarse en condiciones favorables para lograr

su objetivo como satisfactor y al mismo tiempo propiciar a la persona, oportunidades para satisfacer otras necesidades fundamentales.

“El trabajo es uno de los aspectos más importantes de la vida, ha permitido la existencia de los seres humanos y el desarrollo de la sociedad hasta niveles nunca antes imaginados. Por medio del trabajo se transforma la naturaleza y se obtienen los bienes necesarios para la reproducción del ser humano, permitiendo el desarrollo de múltiples capacidades físicas y mentales”^{viii}. Además, es una característica del hombre como ser social, al que le dedica gran parte de su tiempo y genera significado a la vida humana.

En el desarrollo histórico de la sociedad han surgido diferentes formas de trabajo y diferentes ubicaciones del hombre en el proceso productivo. El trabajo es algo inseparable del ser humano y resulta la importancia de entender la relación salud-trabajo, pues de las diferentes formas de trabajo pueden surgir las diferentes formas de enfermar y morir⁷.

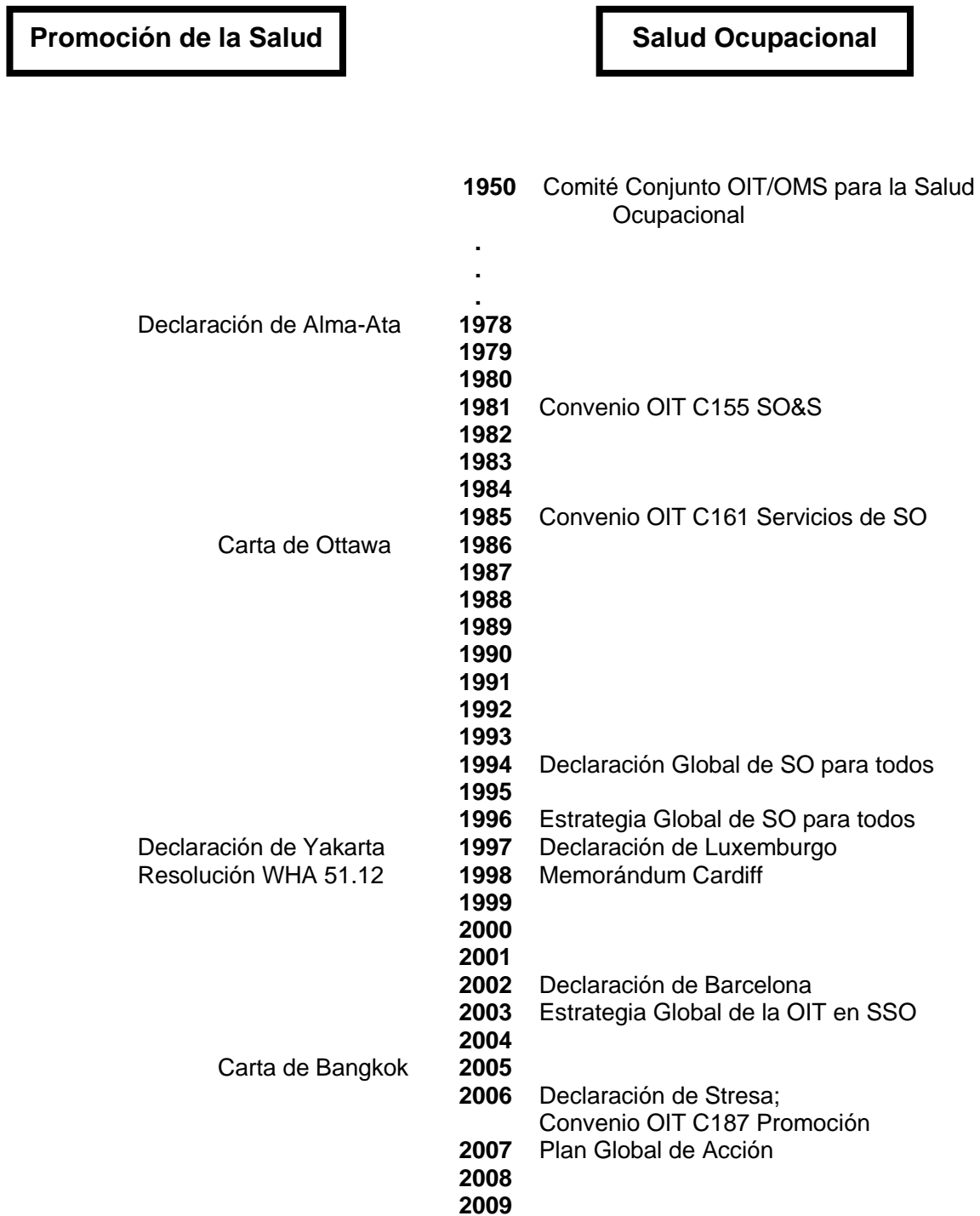
El hecho de que casi la mitad de la población mundial sea trabajadora, hace que pensar en la relación salud-trabajo, sea de gran importancia^{ix}. La Unión Europea resalta que la falta de salud y seguridad en el trabajo no solo tiene una considerable dimensión humana sino también un gran impacto en la economía. Los costos económicos de los problemas asociados con la seguridad y la salud en el trabajo, reducen la competitividad de las empresas e inhiben el crecimiento económico⁹. Por ello las empresas en la actualidad deben procurar el bienestar de sus empleados y guiar su accionar bajo el concepto de salud.

La definición de salud de la OMS es la guía básica para entender que la salud no es un asunto meramente clínico que dependa exclusivamente del acceso a los servicios de salud. La salud se es un elemento determinante en el establecimiento de los índices de desarrollo de los territorios y en un asunto de competitividad y desarrollo que ha traspasado las fronteras dejando de ser una responsabilidad única del estado, permeando los intereses de los diferentes sectores productivos e impactando fuertemente a las organizaciones.

Es por ello que la Organización Mundial de la Salud (OMS) de la mano con entidades como el Instituto Europeo de Salud y Bienestar Social y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) vienen liderando a nivel mundial la promoción e instalación en las organizaciones de prácticas, procesos y estilos gerenciales conducentes a “Organizaciones Saludables” como un nuevo paradigma de la productividad, el éxito y la permanencia de las organizaciones en escenarios competitivos.

Los esfuerzos mundiales por promover entornos laborales saludables, han marcado una ruta para todos los países con el fin de lograr que las organizaciones adelanten acciones que propendan por la conservación, protección y mejoramiento de la salud de sus trabajadores, convirtiéndolas en Organizaciones Saludables. Para ello, la OMS, la Organización Internacional del trabajo (OIT), organizaciones y redes y uniones de diferentes Países han promulgado diversas políticas, argumentos, sustentos teóricos y bases para lograrlo. (Ver figura 1)

Figura 1. Línea de tiempo de la evolución global de la Salud en el Espacio de Trabajo⁷.



La Carta de Ottawa en 1986, promulgó que la promoción de la salud consiste en proporcionar a los pueblos los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma. Para alcanzar un estado adecuado de bienestar físico, mental y social, un individuo o grupo debe ser capaz de identificar y realizar sus aspiraciones, de satisfacer sus necesidades y de cambiar o adaptarse al medio ambiente^x.

La salud se percibe pues, no como el objetivo, sino como la fuente de riqueza de la vida cotidiana. Se trata por tanto de un concepto positivo que acentúa los recursos sociales y personales así como las aptitudes físicas. Por consiguiente, dado que el concepto de salud como bienestar trasciende la idea de formas de vida sana, la promoción de la salud no concierne exclusivamente al sector sanitario⁵, por lo tanto es un conjunto de procesos de mediación entre las personas y su entorno, sintetizando la elección personal y la responsabilidad social en salud para crear un futuro más saludable^{xi}. Las cinco estrategias de trabajo de la promoción de la salud, son: entornos saludables, políticas saludables, empoderamiento comunitario, estilos de vida saludables y re-orientación de los servicios de salud; estas estrategias se abordan en la propuesta de intervención que se plantea en el presente trabajo.

Las acciones para promover la salud a menudo consisten en algún tipo de modificación organizativa, incluido el cambio del entorno físico, de la estructura de la organización, de la administración y de la gestión^{xii} de forma que ayuden a conservar y también a aumentar la salud.

Entonces, una organización saludable es el contexto social y físico en el cual se produce salud y calidad de vida. Los entornos son el marco para identificar los factores protectores (físicos y sociales) y comprender como estos contribuyen a la salud, a la calidad de vida y al desarrollo sostenible y contemplan aspectos físicos, ambientales, ecológicos y psicosociales, entre otros.^{xiii}. Esta concepción si bien tiene un enfoque de salud pública, también tiene relación directa con el interés que tienen las organizaciones sobre productividad, enfatizando el concepto de organizaciones saludables.

Una vez se comienza a evidenciar la magnitud y alcance de una organización saludable, se debe enfatizar en los elementos que estructuran su concepto. Así lo hace la OMS y la OPS, al reseñar en sus instrumentos internacionales que diversos factores como los políticos, económicos, sociales, culturales, ambientales y biológicos pueden favorecer o dañar la salud de los trabajadores pero, si el entorno laboral es saludable, se habrá avanzado en la conquista de espacios que permitan el desarrollo y promoción de la salud^{xiv}. En este sentido, la organización Saludable constituye un ámbito prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI. Este se establece como un bien que potenciará el desarrollo de personas,

comunidades y países, constituyéndose en un elemento central de la calidad de vida general.^{xv}

La dinámica organizacional actual, a nivel mundial, requiere esfuerzos empresariales para conservar la posición en este mundo globalizado. Si bien los procesos productivos y ambientes de trabajo por sí mismos, presentan una gran variedad de factores de riesgo ocupacionales, los cuales pueden producir, dependiendo de una serie de condiciones, efectos nocivos para la salud de los trabajadores expuestos^{xvi}, la presión por subsistir en el mercado, en la actualidad, es mayor y con ello se incrementan los riesgos (físico, químico, ergonómico o psicosocial), y estos pueden generar pérdida de salud. El aumento de los riesgos psicosociales, estrés, síndrome de burnout, depresiones, entre otros, son ejemplo de enfermedades que aquejan a la población trabajadora.

Actualmente, el estrés es considerado una enfermedad asociada al trabajo, pues se refiere a situaciones en las cuales el individuo se enfrenta a algo que percibe como amenazador y para lo cual considera no tiene los elementos necesarios para hacer frente; su consecuencia es la tensión mental o física que, sostenida por un largo periodo se convierte en enfermedad y debilita al individuo.

El estrés produce una serie de respuestas, que de acuerdo a la teoría de Eysenck (1982), se da en dos niveles: uno automático y de respuestas fisiológicas, como la sudoración y el incremento de los latidos del corazón y respuestas cognitivas relacionadas con el incremento de la preocupación y un nivel de control, es decir, un sistema de respuestas del individuo que intenta hacer frente a la situación, y es en este sistema de respuestas que se origina realmente el malestar⁴.

Ahora bien, aunque los programas de bienestar laboral apuntan a disminuir estas situaciones estresantes (desde el individuo y desde la misma empresa como fuente), la ausencia de estrés no es en sí misma una evidencia de buena salud mental, ni personal ni de la organización.

En este orden de ideas los programas de bienestar deben ir más allá de la mejoría de estos síntomas y deben buscar la calidad de vida del colaborador. Sin embargo, es un hecho cierto que reducir las fuentes de estrés aporta considerablemente al bienestar integral del individuo. En todo caso, cabe destacar que de acuerdo a la definición de estrés que inicialmente planteamos, no es el trabajo el causante del mismo, sino el modo como cada individuo valora las exigencias de su trabajo versus su capacidad para resolverlas.

La capacidad de resolución percibida, esta además sustentada en elementos más objetivos como lo son los recursos que la empresa pone al servicio del trabajador para hacer más fácil la consecución de los objetivos. Karasek (1979), llama a esto control de la demanda y significa que el riesgo de enfermedad aumenta si el trabajador tiene poca capacidad de control de su ambiente y pocos recursos para asegurar el logro⁴.

La percepción que tenga el sujeto sobre la tarea realizada, incide en de calidad de vida en el trabajo y por lo tanto en la calidad de vida como concepto general.

Para abordar el concepto de Calidad de vida laboral, debe hacerse una distinción teórica, entre dos aspectos que lo integran:

El “Welfare”, o sea el Estado Benefactor; y el “Well-being”, que conforma la condición de la persona, e incluye aspectos de capacidad, oportunidades, ventajas y elementos subjetivos de cada individuo. Se trata de un estado deseable frente a un estado de bienestar producto de la satisfacción de preferencias^{xvii}. Esta distinción reafirma que al considerar los elementos de medición de la calidad de vida no sólo se debe considerar aspectos generales u objetivos, también debe incluir actividades, condiciones, hechos y estados mentales donde la persona, como individuo, se sienta satisfecha.

En torno al concepto de calidad de vida laboral, hay una creciente producción bibliográfica, que no obedece solo a un interés disciplinar, también a la incidencia de la calidad de vida laboral en los indicadores de productividad. Algunas de las razones del aumento de producción académica respecto a este tema son:

- a) Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo.
- b) Posible relación entre la satisfacción y ausentismo.
- c) Relación posible entre satisfacción y clima organizativo.
- d) Creciente sensibilidad de la dirección de la organización con respecto a la importancia de las actitudes y los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización.^{xviii}

Para el presente trabajo, se tomará la definición de calidad de vida propuesta por Ruben Ardila: “la calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida”^{xix}.

El concepto de calidad de vida se encuentra implícito en el enfoque de organización saludable, pues las acciones que se desarrollan en la empresa, repercuten en las condiciones que determinan la calidad de vida de sus empleados. Una empresa saludable es aquella que tiene entre sus objetivos, ayudar a sus miembros a tener un tono vital corporal y mental sano. Son prácticas que a medio y largo plazo aumentan la productividad de los empleados”^{xx}

A partir del concepto de organizaciones saludables se pueden integrar diversos elementos del ambiente, de la persona, de la comunicación y de las normas o políticas que afectan a las empresas para articular los esfuerzos que de manera independiente se gestionan, para lograr un impacto mayor y positivo en los colaboradores y en los resultados de la organización.

Estos elementos tienen que ver con variables como: Infraestructura, ecología y gestión ambiental, hábitos saludables, seguridad, manejo del estrés, promoción de la salud y prevención de la enfermedad. Estas variables pueden abordarse a través de los planes de bienestar laboral, los cuales en la mayoría de los casos, tienen escasa esta concepción.

Los planes de Bienestar laboral, corresponden a la programación de actividades enmarcadas en un programa institucional que responden a la satisfacción de unas necesidades de los colaboradores, estas necesidades trascienden las obligaciones básicas legales del empleador con sus trabajadores, en esta medida son un plus o una ventaja que se espera sea competitiva y sostenible.

Bajo esta premisa, muchas empresas visualizan las necesidades a la luz de unos supuestos que podríamos llamar culturales, por ejemplo que las personas en sus puestos de trabajo requieren autonomía y la posibilidad de manejar su tiempo y ritmos de trabajo, esta es una forma occidental y moderna de ver una relación laboral, pues existen culturas y momentos históricos que ubican una relación laboral con otras necesidades de mayor control.

Los planes pues, responden a un programa que a su vez resuelve una visión del área de Gestión Humana que indiscutiblemente está alineada a la visión y planeación estratégica de la empresa. Los mismos, se desenvuelven en el marco de una relación entre la empresa y el colaborador, en esta se tejen elementos y situaciones que pueden representar una fuente de disconfort en alguna de las partes involucradas: en las personas, una presión por hacer las cosas de acuerdo a unos estándares y en las empresas una búsqueda permanente de mejorar la rentabilidad.

Los planes de bienestar se enfocan a la subsanación de esta situación y buscan reducir el impacto negativo de la organización en las personas a la vez que se promueve el crecimiento y desarrollo positivo de ellas. Como consecuencia natural se espera que la empresa se convierta en un sitio ideal para el trabajo y recoja los frutos de la mejor productividad.

Los planes de bienestar responden a la necesidad de implementar una estrategia de promoción de la salud en los sitios laborales, se piensa en estos temas puesto que alcanzar o mantener un óptimo estado de salud constituye una condición deseada para todo ser humano y la organización constituye un escenario clave para las acciones en bienestar sobre si se tiene en cuenta que la población adulta pasa un buen porcentaje de su vida laborando, y en el desarrollo de las actividades diarias se pueden lograr efectos de largo alcance en materia de prevención¹.

Estos programas, han venido estructurándose cada vez más y en los últimos tiempos se puede decir que se han reglamentado: en el ámbito internacional la ONU ha formulado los objetivos de desarrollo del milenio y en lo concerniente al tema local, Colombia adquirió compromisos en la carta de Bangkok en el año 2005, donde se acuerda que la promoción de la salud es un requisito de buenas prácticas empresariales. Lo anterior se sustenta así mismo, en el hecho de que el sector empresarial tiene efecto directo en la salud de la gente y en los factores que la causan, en razón de su influencia en la situación local, la cultura nacional, el ambiente y la distribución de la riqueza¹.

Las empresas son hoy protagonistas del progreso social, el mismo solo se puede sostener en la capacidad organizacional de reconocer los derechos humanos y de comprometerse con acciones para que se cumplan los principios de la declaración universal de los derechos humanos: “toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado, que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica, y los servicios sociales necesarios”^{xxi}

El concepto de bienestar es en muchos contextos equiparado con felicidad, salud, satisfacción y calidad de vida, por mencionar los más afines^{xxii}. Se entenderá en este sentido, que se trata de un conjunto de juicios de valor y reacciones emocionales respecto al grado en el cual la propia experiencia se considera, agradable y positiva^{xxiii}.

En este sentido, los planes de Bienestar, tienen un impacto “individual”, esto implica que se piensan para un colectivo de colaboradores, pero la percepción de

los mismos es un asunto que compete a cada individuo. No obstante, de acuerdo a lo revisado y citado a lo largo de este trabajo, los elementos sobre los cuales ya se han hecho acuerdos internacionales, son aspectos casi que obligados para plantear programas que resuenen en todos los individuos que se afectan por una empresa y que vayan en la dirección de crear organizaciones saludables y rentables.

Los programas de Bienestar han venido en proceso de evolución y son de variada naturaleza, de programas paternalistas y asistencialistas, donde se busca la retribución al colaborador por el esfuerzo del que lucra la organización; se pasa a planes que van más allá y buscan compromiso de los colaboradores con la visión y los valores organizacionales, para llegar a unos programas donde se busca una trascendencia y que el programa vaya en la dirección de un desarrollo humano integral de cada colaborador y de la organización³.

Dado que el enfoque de estos programas es al bienestar, el cual es un estado asociado a la salud y que se busca, de manera universal que el esfuerzo sea hacia la prevención, el tema del bienestar debe incluir elementos que ayuden a la disminución de la ocurrencia de enfermedades, a generar un estado de confort psicológico, por lo tanto áreas como los estilos de vida saludables: buena alimentación, actividad física regular^{xxiv}, espacios libres de humo; espacios de participación abierta; comunicación bidireccional, compromiso de la dirección en el fomento de relaciones de equidad, como componentes que deben contemplarse en los planes de bienestar, pues busca preservar y mejorar la vida en el ambiente organizacional sano.

6.4 MARCO NORMATIVO

La generación del enfoque de organizaciones saludables, se enmarca también en el interés de cumplir con las normas existentes en materia laboral, de salud ocupacional y de bienestar. A continuación se relacionan algunas importantes que involucran estos temas:

Tabla 1. Normas relacionadas

Normas Nacionales	
Norma	Contenido
Constitución Política	Todas las personas tienen derecho a gozar de un ambiente sano.
Ley 3743 de 1950 por el cual se expide el Código Sustantivo del Trabajo.	<ul style="list-style-type: none">• Salario• Hora extras• Jornada de Trabajo• Reglamento Interno de Trabajo• Vacaciones• Descanso Dominical Remunerado• Prima de Servicios• Auxilio de Transporte• Calzados y Overol (Dotación)• Subsidio Familiar
Resolución 2400 de 1979	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad aplicables a todos los establecimientos de trabajo, con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, para lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades.
Decreto 614 de 1984	Bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
Resolución 1016 de 1989	Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Ley 50 de 1990, Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.	Fundamento legal de Auxilio de Cesantías e Intereses a las Cesantías
Acuerdo 049 de 1990	Régimen de transición, Fundamento legal de Pensiones
Ley 100 de 1993	Sistema de seguridad social integral
Decreto 1295 de 1994	Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 361 de 1997 Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación	Fundamento legal sobre la Protección a los discapacitados
Decreto 16 de 1997	Por el cual se reglamenta la integración, el funcionamiento y la red de los comités nacional, seccional y local de salud ocupacional.
Ley 1010 DE 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Resolución 2646 de 2008	Establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Ley 1468 de 2011 la cual se modifica los artículos 236, 239, 57, 58 del Código sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.	Protección a la maternidad y Protección a la paternidad
Ley 1562 de 2012	Modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud.
Normas Internacionales	
Norma	Contenido
<ul style="list-style-type: none"> • OSHA – 59 /94 Indoor Air Quality • EPA – Guías de Calidad de Aire 62/138 CFR 40 • Norma VDI 6022 Estándares Higiénicos Oficinas y Mantenimiento Sistemas de Ventilación y Climatización. 	Diferentes organizaciones internacionales, han establecido normas y directrices sobre los entornos laborales saludables, el trabajo digno, la exposición a contaminantes, la exposición a riesgos, calidad del aire, entre otros.

<ul style="list-style-type: none"> • ISO – 11201 y 3744 Medición de ruidos en el ambiente. ○ INSHT – Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 289 – SEE Factores de riesgo. ○ Guía técnica sobre lugares de trabajo. <p>NTP 211 – Iluminación en los centros de trabajo.</p>	<p>Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Consejo Internacional de Investigación de Edificios (International Council of Building Research, CIBC), Organización Internacional del Trabajo OIT, organizaciones privadas como la ASHRAE, países como Estados Unidos y Canadá entre otros</p>
---	--

ⁱ OMS. Directrices regionales para el desarrollo de lugares de trabajo saludables. Oficina Regional del Pacífico Oeste: 1999.

ⁱⁱ Disponible en:
<http://talentimetria.com/images/stories/talentimetria/PRESENTACION-CONFERENCIA-COLPATRIA-CES.pdf>

ⁱⁱⁱ Ministerio de Educación Nacional. Guía para Diseño Programa de Bienestar Laboral Sector Docente. Disponible en:
http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf

^{iv} Newell, Sue. Creando organizaciones saludables. España: Thomson, 2002.

^v Palacio Escobar, Jaime. Al final de cuentas, ¿Qué hacemos en gestión humana? Medellín : Digital Express, 2008

^{vi} Ministerio de Protección Social, Ops Colombia. Entornos Saludables y Desarrollo Territorial en Colombia: Impulso al Logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio con Equidad. Bogotá: 2009.

^{vii} Max Neef, Manfred. Desarrollo a escala humana. Montevideo: Nordan comunidad, 1993.

^{viii} Betancourt, Oscar. La salud y el trabajo. Ecuador: OPS (Organización Panamericana de la Salud), 1995.

^{ix} Organización Mundial de la Salud. Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS, 2010.

^x López Arango, Yolanda, et al. Programa Facultad Nacional de Salud Pública Saludable. Universidad de Antioquia. Medellín 2012.

^{xi} EPP, J, Lograr la salud para todos: un marco para la promoción de la salud. En Promoción de la Salud: una antología. Organización Panamericana de la Salud, publicación científica No. 557. 1996.

^{xii} Lange I y Vio F. Guía para universidades saludables. Chile: OPS, Pontificia Universidad Católica y otros. 2006, p9

^{xiii} OMS, OPS. Estrategia de Promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe: Anexo N° 6

^{xiv} OMS. Declaración de Bangkok. Conferencia Internacional sobre Promoción de Salud en un mundo globalizado. Bangkok. (Tailandia): Organización Mundial de la Salud; 2005.

^{xv} Barrios Sara; Paravic, Tatiana. "Promoción de la salud y un entorno laboral saludable" Revista Latino-Americana de Enfermería. Vol 14, No 1, enero-febrero de 2006.

^{xvi} Programa Red de Comités Paritarios de Salud Ocupacional. Factores de riesgo psicosociales. Colombia: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

^{xvii} Navarrete Báez Francisco; “Calidad de vida laboral” Revista Univa No 51, enero-abril, 2005, p. <http://revista.univa.mx/n51/Art.Francisco.html>

^{xviii} Caballero Rodríguez Catia; “El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza” [publicación periódica en línea] 2002 <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>

^{xix} Ardila, Rubén. Calidad de vida: una definición integradora. Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 35, núm. 2, 2003, pp. 161-164,

^{xx} García Lombardía Pilar, Peiro Barra Andreu. Productividad y Empresa Saludable Investigación. Centro Internacional de Investigación de Organizaciones (IRCO) IESE Business School. Universidad de Navarra. Disponible en: <http://blog.iese.edu/joseramonpin/files/2013/05/Productividad-y-empresa-saludable.pdf>

^{xxi} Organización de las naciones unidas. Declaración Universal de los derechos humanos. Artículo 25. Ginebra: 1948

^{xxii} Haydée Cuadra L., Ramón Florenzano U. El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva

Revista de Psicología, vol. 12, núm. 1, 2003, pp. 83-96, Universidad de Chile. Chile

^{xxiii} Josep M. Blanch, Miguel Sahagún, Leonor Cantera, Genís Cervantes. Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 26, núm. 2, agosto, 2010, pp. 157-170, Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. España Revista

^{xxiv} Jesús María de Miguel Calvo, Inge Schweiger Gallo, Oscar de las Mozas Majano, José Manuel Hernández López. Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar. Revista de Psicología del Deporte, vol. 20, núm. 2, 2011, pp. 589-604, Universitat de les Illes Balears. España.

7. ELEMENTOS QUE CONTIENE EL ENFOQUE DE ORGANIZACIÓN SALUDABLE EN LA FORMULACIÓN DE LOS PLANES DE BIENESTAR LABORAL

Las organizaciones que gestionan su capital humano, desarrollan diferentes actividades para generarles mejores condiciones laborales, mayor satisfacción y beneficios para sus empleados. En muchas ocasiones, el tipo de actividades que se adelantan no se realizan de manera articulada ni con un objetivo claro para impactar integralmente el bienestar de sus colaboradores. Este trabajo pretende mostrar el concepto que se propone para encaminar las tareas aisladas, buscando un objetivo común: Contribuir a la creación de una Organización Saludable, para ello se define el enfoque VIDA.

El enfoque VIDA, como producto de este trabajo, es una propuesta para activar el interés de las organizaciones hacia la idea de hacer de sus planes y programas de bienestar, un sistema de acciones, en las que, bajo el concepto de salud, encamina sus recursos en la generación de entornos saludables, en un espacio con VIDA, donde se desarrollen los aspectos de la vitalidad, integralidad, dirección y armonía, llevando la organización al camino de convertirse en una “Organización Saludable”.

7.1 Enfoque VIDA

Propósito

Articular las acciones desarrolladas en materia de bienestar laboral, gestión del talento humano, salud ocupacional, gestión ambiental y seguridad, para el trabajo conjunto en pro de una organización Saludable.

7.1.1 Objetivos del enfoque para organización saludable

- Propender por el desarrollo humano integral de los colaboradores.
- Aplicar las políticas organizacionales y las normativas que favorezcan el desarrollo de la política de Organización Saludable.
- Promover ambientes saludables en procura de espacios laborales confortables con sana convivencia y mutuo apoyo.
- Fomentar hábitos y estilos de vida saludables, el autocuidado y el bienestar personal y colectivo.

- Promover la salud, la prevención de la enfermedad y la seguridad humana, mediante las actividades enmarcadas en los programas de bienestar laboral, Salud ocupacional y gestión del talento humano.

7.2 Variables del enfoque VIDA: Organización Saludable

ENFOQUE VIDA:

V: Vitalidad

I: Integralidad

D: Dirección

A: Armonía

7.2.1 Vitalidad

Seguendo la definición del Manual de la lengua española, la vitalidad es la energía y actividad para vivir o desarrollarseⁱ, es la fuerza interna que permite obrar a quien la posee. En este sentido, esta variable hace referencia a aquellas actividades que pretenden dinamizar al empleado, buscando darle energía y vigor a su vida. Para lograrlo, la empresa puede fomentar en el empleado hábitos que le faciliten impulsar mejores condiciones de salud.

Así, las acciones a que se refiere este componente, están encaminadas al fomento y formación de hábitos y habilidades saludables, el autocuidado y el bienestar personal y colectivo. Acciones que promuevan la salud, la prevención de la enfermedad, el diagnóstico temprano de conductas de riesgo o de signos de enfermedad para orientar al acceso de servicios de salud de manera oportuna.

7.2.2 Integralidad

En la lógica del término, esta variable consiste en considerar los elementos que intervienen en el entorno y realizar un conjunto articulado y continuo de acciones preventivas y de mejoramiento para ver la organización como un todo sistémico y no como la suma aislada de las partes.

En este sentido, acogiendo la definición de Organización Saludable de Ospina (2012), esta variable de integralidad involucra el ambiente en que se desarrollan las actividades de la organización, los procesos que se desarrollan, la estructura que facilita la aplicación del concepto de organización saludable y el liderazgo que se ejerce para favorecerlo.

Así, esta variable contempla: espacios físicos, estructuralmente adecuados con condiciones de iluminación y ventilación, disponibilidad de servicios sanitarios, disponibilidad de espacios para recreación y deporte, espacios seguros que promuevan la prevención de accidentes, espacios favorecedores de la movilidad, aspectos ambientales y ecológicos con las condiciones que el cuidado del ambiente y las políticas relacionadas con su uso, espacios libres de humo.

7.2.3 Dirección

Es un proceso continuo encaminado a gestionar los recursos para alcanzar los objetivos y asegurar el cumplimiento de las disposiciones de la empresa. La variable de dirección hace referencia a las normas que debe cumplir la organización y que contribuyen a la organización saludable y adicionalmente a las políticas internas que instaure la empresa con el fin de articular sus acciones y cobijar las demás variables del enfoque, para darle VIDA a su organización.

7.2.4 Armonía

En esta variable, se concibe la necesidad de contar con un entorno laboral equilibrado, propicio para una sana convivencia y desarrollo individual y colectivo.

En este componente, se contempla el fortalecimiento de espacios efectivos y concretos donde se reconoce la necesidad de concertación y el diálogo entre las partes, equidad en el trato y posibilidad de participación de los colaboradores independiente de su posición en el nivel jerárquico, con espacios seguros, libres de agresión y violencia verbal, emocional o física, con calidez de las relaciones e interacciones personales entre los miembros de la organización, formas de comunicación y de resolución de los conflictos⁵

Adicionalmente, puede contemplar programas destinados a mejorar la percepción y manejo del estrés, para hacerle más resistente a las presiones del trabajo o de otros lugares; programas de formación de líderes para generar capacidad de identificar los primeros signos de estrés y actuar antes de que la enfermedad empiece a afectar el rendimiento⁷.

Tabla 2: Enfoque VIDA

ENFOQUE VIDA		
Variable	Definición	Indicadores
V: Vitalidad	Energía y actividad para vivir o desarrollarse. Actividades que pretenden dinamizar al empleado, buscando darle energía y vigor a su vida. Para lograrlo, la empresa puede fomentar en el empleado hábitos que le faciliten impulsar mejores condiciones de salud.	Fomento de hábitos alimenticios saludables. Fomento de la actividad física. Promoción de espacios para pausas activas. Prevención y disminución de consumo de tabaco y alcohol. Programas de prevención de la enfermedad y localización de los primeros signos de enfermedad para tratamientos oportunos y modificación de estilos de vida.
I: Integralidad	Involucra el ambiente en que se desarrollan las actividades de la organización, los procesos, la estructura que facilita la aplicación del concepto de organización saludable y el liderazgo que se ejerce para favorecerlo.	Ambiente sano Manejo de residuos Concepto ecología: Manejo adecuado del agua, energía, papel y recursos en general Fomento de espacios libres de humo Zonas de esparcimiento Espacios locativos adecuados y saludables.
D: Dirección	Normas que debe cumplir la organización y que contribuyen a la organización saludable y adicionalmente a las políticas internas que instaure la empresa con el fin de articular sus acciones y cobijar las demás variables del enfoque.	Articulación de las diferentes políticas bajo el marco de la concepción de organización saludable.
A: Armonía	Entorno laboral equilibrado, propicio para una sana convivencia y desarrollo individual y colectivo. Equidad en el trato y posibilidad de participación independiente de la posición en el nivel jerárquico.	Espacios efectivos y concretos de concertación y el diálogo Sanas relaciones interpersonales Convivencia

Fuente: Creación Propia

ⁱ Diccionario Manual de la Lengua Española Vox. © 2007 Larousse Editorial, S.L

³¹ Muñoz Sánchez, Alba Idaly. Promoción de la salud en los lugares de trabajo: teoría y realidad. Med. segur. trab. [online]. 2010, vol.56, n.220, pp. 220-225. ISSN 0465-546X.

8. RUTA DE ACCIÓN PARA APLICACIÓN DEL ENFOQUE:

8.1. Autodiagnóstico

A través del instrumento de diagnóstico y seguimiento, la organización puede identificar el estado de sus programas y la contribución a la consecución de una organización saludable, como herramienta para la toma de decisiones y planeación para las acciones de mejora.

- Identificar los programas que a la fecha ejecuta la organización, en materia de salud ocupacional, seguridad, gestión humana y gestión ambiental.
- Diagnóstico a través del instrumento VIDA.
- Identificación de resultados
- Identificación de alternativas de mejoramiento.

8.2. Plan para la acción

Diseñar las actuaciones dirigidas a fortalecer los puntos críticos identificados en el diagnóstico e implementar esas actuaciones a través de programas continuos con responsables y asignación de los recursos necesarios para la consecución de los objetivos.

8.3. Seguimiento y monitoreo

Realizar seguimiento y monitoreo a las acciones implementadas y el impacto de estas en el logro de una organización saludable. Se aplica nuevamente el instrumento VIDA para conocer el efecto de las acciones implementadas. Los resultados de la evaluación mostrarán la VIDA que tiene la organización y qué tan cerca se encuentra de ser una organización saludable.

9. INSTRUMENTO VIDA PARA DIAGNÓSTICO Y MONITOREO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE

Fecha: _____

Nombre organización: _____

El instrumento a continuación pretende identificar los elementos con que cuenta su empresa que le permiten convertirse en una organización saludable, por ello cada respuesta debe basarse en los elementos que conoce y desarrolla específicamente por influencia de la compañía.

Para responder las preguntas que contienen el concepto de organización saludable, tenga en cuenta que éste se refiere a las acciones que desarrolla la empresa donde la estructura, los procesos, el liderazgo y las personas mantienen o aumentan el bienestar físico, psicológico individual o grupal.

Marque con una X en el lugar indicado, según corresponda.

Completamente de acuerdo: **5** De acuerdo: **4** Parcialmente de acuerdo: **3**
En desacuerdo: **2** Completamente en desacuerdo: **1**

N	Ítems para evaluar a la organización	5	4	3	2	1
1	En esta organización se realizan actividades para fomentar la alimentación saludable					
2	En esta organización se realizan actividades de promoción y/o fomento del deporte					
3	En esta organización se promueven pausas activas durante la jornada laboral					
4	En esta organización se realizan programas para desestimular el consumo del tabaco					
5	En la empresa se planean y ejecutan programas de prevención de la enfermedad (común y profesional)					
6	Desarrolla esta empresa programas de educación y promoción de la salud					
7	En esta organización se ejecutan actividades para fomentar estilos de vida saludables					
8	Al interior de la empresa se plantean actividades para el manejo del estrés					
9	La empresa conoce los riesgos a que están expuestos sus colaboradores					
10	Los riesgos que se conocen, ¿se gestionan con el fin de					

	mitigarlos o eliminarlos?					
11	La edificación cuenta con espacios de trabajo seguros					
12	Los lugares de trabajo son confortables para sus empleados					
13	Las oficinas cuentan con los servicios sanitarios suficientes para el personal que alberga					
14	La organización cuenta con actividades y/o zonas de esparcimiento					
15	Existen dentro de la empresa programas para el manejo adecuado de los residuos					
16	La empresa tiene diseñadas campañas para el manejo adecuado de los recursos naturales (agua, energía, papel)					
17	Ejecuta acciones para mantener los espacios libres de humo					
18	Cuenta con políticas de organizaciones saludables					
19	La dirección hace seguimiento a las políticas de organización saludable					
20	Las personas de la organización conocen las políticas saludables					
21	Las políticas internas con que cuenta la organización tienen inmerso el concepto de organización saludable					
22	Establece y promueve horarios para el descanso y la alimentación.					
23	Se destinan recursos y se participa por parte de la dirección en las actividades del programa de bienestar.					
24	Hay estrategias claras de retroalimentación entre la dirección y los colaboradores					
25	La dirección de la organización favorece o facilita espacios de diálogo o concertación entre las partes que entran en conflicto					
26	Se fomentan las sanas relaciones interpersonales					
27	El colaborador cuenta con la posibilidad de gestionar su carga de trabajo					
28	Se desarrollan actividades de integración y sociales para facilitar la interacción.					
29	Hay intervención alrededor de los diagnósticos de clima laboral.					

10. INSTRUCTIVO PARA EL USO DEL INSTRUMENTO VIDA

El instrumento VIDA es una revisión de variables que permite establecer que tan enfocada al concepto de organización saludable se encuentra la empresa evaluada. Es recomendable aplicar el instrumento a varios niveles de la organización, de manera que puedan tabularse desde diferentes perspectivas.

Cada ítem indaga por aspectos que describen uno de los componentes que hacen parte de alguna de las variables del enfoque: Vitalidad, Integralidad, Dirección y Armonía.

Es una escala Likert, donde cada ítem se puntúa con un valor de 1 a 5, de acuerdo a la siguiente clave:

Completamente de acuerdo: 5

De acuerdo: 4

Parcialmente de acuerdo: 3

En desacuerdo: 2

Completamente en desacuerdo: 1

Se deben sumar los ítems de cada variable y se promedia para definir qué tan saludable es el enfoque de la organización en la variable. Con esta información se definen las áreas y temas que la organización debe intervenir para establecer un trabajo en la dirección de la organización saludable.

Es recomendable aplicar el instrumento al momento de definir los planes del área de Bienestar laboral y saber cómo para priorizar las acciones, esfuerzos e inversión con la intención de mejorar la disposición organizacional hacia la salud integral. Así mismo, se realiza una nueva aplicación una vez se hayan ejecutado los planes y programas con enfoque a la organización saludable.

10. CONCLUSIONES

- Los planes de bienestar responden a uno de los procesos de la gestión humana. Se argumenta la necesidad de implementar una estrategia de promoción de entornos saludables en los sitios laborales, como herramienta para facilitar a los empleados condiciones de seguridad y salud.
- El énfasis de la estrategia está en construir ambientes físicos, psíquicos y sociales que influyan en mejorar la calidad de vida de los empleados.
- Fundamentados en el concepto de salud, entornos saludables, trabajo, salud en el trabajo y organizaciones saludables, se propone un enfoque que pretende que las organizaciones reconozcan la importancia de instaurar entornos saludables que favorezcan las condiciones de bienestar en el lugar de trabajo
- Se propone un enfoque que coadyuve a desarrollar espacios favorables para las condiciones físicas, sociales e intelectuales de los empleados, a través de la implementación de entornos saludables generadores de salud, bienestar, convivencia y seguridad.
- El enfoque VIDA, pretende abarcar los elementos en que una organización puede trabajar para convertirse en una organización saludable.

BIBLIOGRAFÍA

1. Bejarano Roncancio, JJ; Diaz Beltran M. Alimentación laboral una estrategia para la promoción de la salud del trabajador. Revista facultad de medicina. 2012, 60. Pag 87-97
2. Salanova, Marisa. Et al. / Intervenciones Positivas en Organizaciones Positivas. España: Universitat Jaume, 2013.
3. Gregorio Calderón Hernández, Sandra Milena Murillo Galvis, Karen Yohana Torres Narváez. Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de administración, vol. 16, núm. 25, enero-junio, 2003, pp. 109-137, Pontificia Universidad Javeriana. Colombia
4. Schhall Peter L, Dobson Marnie, Roskan Ellen. Trabajo no saludable causas, consecuencias, curas. Bogotá: Ediciones Uniandes. 2011.
5. Seminario: La calidad de vida laboral en la gestión humana (Medellín, Colombia , 2009). Organizaciones Saludables– Universidad Pontificia Bolivariana 2009 comienzo de siglo. Santiago, Chile, Naciones Unidas – CEPAL, 1999. 451 publicado en Carrión, López y Tous (2007) Colección de psicología de salud ocupacional. Vol. 1: evaluación e intervención psicosocial.
6. OMS. Directrices regionales para el desarrollo de lugares de trabajo saludables. Oficina Regional del Pacífico Oeste: 1999.
7. Disponible en:
<http://talentimetria.com/images/stories/talentimetria/PRESENTACION-CONFERENCIA-COLPATRIA-CES.pdf>
8. Ministerio de Educación Nacional. Guía para Diseño Programa de Bienestar Laboral Sector Docente. Disponible en:
http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf
9. Newell, Sue. Creando organizaciones saludables. España: Thomson, 2002.
10. Palacio Escobar, Jaime. Al final de cuentas, ¿Qué hacemos en gestión humana? Medellín : Digital Express, 2008
11. Ministerio de Protección Social, Ops Colombia. Entornos Saludables y Desarrollo Territorial en Colombia: Impulso al Logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio con Equidad. Bogotá: 2009.
12. Max Neef, Manfred. Desarrollo a escala humana. Montevideo: Nordan comunidad, 1993.
13. Betancourt, Oscar. La salud y el trabajo. Ecuador: OPS (Organización Panamericana de la Salud), 1995.

14. Organización Mundial de la Salud. Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS, 2010.
15. López Arango, Yolanda, et al. Programa Facultad Nacional de Salud Pública Saludable. Universidad de Antioquia. Medellín 2012.
16. EPP, J, Lograr la salud para todos: un marco para la promoción de la salud. En Promoción de la Salud: una antología. Organización Panamericana de la Salud, publicación científica No. 557. 1996.
17. Lange I y Vio F. Guía para universidades saludables. Chile: OPS, Pontificia Universidad Católica y otros. 2006, p9
- 18.¹ OMS, OPS. Estrategia de Promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe: Anexo N° 6
- 19.¹ OMS. Declaración de Bangkok. Conferencia Internacional sobre Promoción de Salud en un mundo globalizado. Bangkok. (Tailandia): Organización Mundial de la Salud; 2005.
20. Barrios, Sara; Paravic, Tatiana. "Promoción de la salud y un entorno laboral saludable" Revista Latino-Americana de Enfermería. Vol 14, No 1, enero-febrero de 2006.
21. Programa Red de Comités Paritarios de Salud Ocupacional. Factores de riesgo psicosociales. Colombia: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
22. Navarrete Báez Francisco; "Calidad de vida laboral" Revista Univa No 51, enero-abril, 2005, p. <http://revista.univa.mx/n51/Art.Francisco.html>
23. Caballero Rodríguez Catia; "El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza" [publicación periódica en línea] 2002 <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
24. Ardila, Rubén. Calidad de vida: una definición integradora. Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 35, núm. 2, 2003, pp. 161-164,
25. García Lombardía, Pilar; Peiro Barra Andreu. Productividad y Empresa Saludable Investigación. Centro Internacional de Investigación de Organizaciones (IRCO) IESE Business School. Universidad de Navarra. Disponible en: <http://blog.iese.edu/joseramonpin/files/2013/05/Productividad-y-empresa-saludable.pdf>
26. Organización de las naciones unidas. Declaración Universal de los derechos humanos. Artículo 25. Ginebra: 1948
27. Haydée Cuadra L., Ramón Florenzano U. El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva
28. Revista de Psicología, vol. 12, núm. 1, 2003, pp. 83-96, Universidad de Chile. Chile
29. Josep M. Blanch, Miguel Sahagún, Leonor Cantera, Genís Cervantes. Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones,

vol. 26, núm. 2, agosto, 2010, pp. 157-170, Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. España Revista

30. Jesús María de Miguel Calvo, Inge Schweiger Gallo, Oscar de las Mozas Majano, José Manuel Hernández López. Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar. Revista de Psicología del Deporte, vol. 20, núm. 2, 2011, pp. 589-604, Universitat de les Illes Balears. España.
31. Diccionario Manual de la Lengua Española Vox. © 2007 Larousse Editorial, S.L
32. Muñoz Sánchez, Alba Idaly. Promoción de la salud en los lugares de trabajo: teoría y realidad. Med. segur. trab. [online]. 2010, vol.56, n.220, pp. 220-225. ISSN 0465-546X.