

**EMPRESA SALUDABLE, SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD  
REVISIÓN DOCUMENTAL 2006-2016**

**LUIS FERNANDO MARTÍNEZ NAVARRO  
NATHALY GALINDO TÉLLEZ  
ADRIANA MIRANDA BUTRAGO**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA ÁREA ANDINA  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SISTEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD  
EN EL TRABAJO  
BOGOTÁ  
2017**

**EMPRESA SALUDABLE, SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD  
REVISIÓN DOCUMENTAL 2006-2016**

**NOMBRE DE LOS ESTUDIANTES:**

**LUIS FERNANDO MARTÍNEZ NAVARRO**

**NATHALY GALINDO TÉLLEZ**

**ADRIANA MIRANDA BUITRAGO**

**TRABAJO DE GRADO**

**REQUISITO PARA OPTAR AL TÍTULO DE GERENCIA EN SISTEMAS DE  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**ASESOR: SAMARA SANDOVAL**

**FUNDACIÓN ÁREA ANDINA**

**PROGRAMA DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**BOGOTÁ**

**2017**

---

---

---

---

---

---

---

**Presidente del Jurado**

---

**Jurado**

---

**Jurado**

---

**Bogotá, D.C. Fecha**

## **Dedicatoria**

Los resultados de este trabajo de monografía está dedicado en primera medida a Dios, por brindarnos la dicha de la salud, el bienestar físico, espiritual y la sabiduría desde el inicio hasta el final de este trabajo monográfico

A nuestros padres y familiares, como agradecimiento a su esfuerzo, amor y apoyo incondicional, durante nuestra formación tanto personal como profesional

A todas aquellas personas que, de alguna forma, son parte de su culminación de este trabajo y fueron parte de este logro

Y de manera muy especial a nuestros docentes y tutora Yolly Samara Sandoval Jaimes de la Fundación Universitaria del Área Andina, por brindarnos su guía, conocimientos, motivación, dedicación y paciencia en el desarrollo de este trabajo de monografía

# Tabla de contenido

Introducción.....	8
Capítulo I.....	9
1.1. Descripción del Problema .....	9
1.2. Justificación .....	12
1.3. Objetivos .....	14
1.3.1. Objetivo General.....	14
1.3.2. Objetivos Específicos .....	14
1.4. Métodos .....	15
Capítulo II: Entornos de Trabajo Saludable .....	20
2.1. Influencia de espacio físico de trabajo, medio psicosocial, recursos personales y participación de la empresa y Relaciones Interpersonales en los Entornos Laborales Saludables .....	26
2.1.1. Entorno físico de trabajo .....	27
2.1.2. Entorno Psicosocial .....	28
2.1.3. Recursos Personales de la Salud y participación de la empresa en la comunidad.....	30
Capítulo III: Ambiente laboral saludable y satisfacción laboral.....	31
3.1. Calidad de Vida Saludable en el Trabajo.....	32
3.2. Creación de Ambiente Laboral Saludable dentro de las Organizaciones .....	34
3.3. Satisfacción Laboral producto de un ambiente de trabajo saludable. ....	38
Capítulo IV: Empresa saludable y la productividad laboral.....	42
Capítulo V: Modelos propuestos para la creación de entornos de trabajo saludables.....	46
Discusión.....	61
Conclusión.....	65
Bibliografía.....	66

## **TABLAS**

Tabla 1. Bases de datos consultadas .....	17
---	----

## **ILUSTRACIONES**

Ilustración 1. Modelo de accidente traumático .....	21
Ilustración 2. Problemática de espacios no saludables .....	23
Ilustración 3. Áreas de influencia en los entornos laborales saludables.....	26
Ilustración 4. Esquema de empresa saludable .....	45
Ilustración 5. Pasos para el desarrollo de lugares de trabajo saludable.....	48
Ilustración 6. Modelo de entorno saludable propuesto por OMS .....	50
Ilustración 7. Modelo Hero .....	57

## **RESUMEN**

En este estudio se presentan estudios e impactos sobre entorno laboral saludable, y su implementación, siendo este tema la principal temática. La metodología trabajada es la revisión teórica para lo cual se estudiaron 30 artículos principales de organismos nacionales e internacionales y de las bases de datos, enmarcados en ejes temáticos, para la cual se hizo una selección, organización, sistematización y análisis que comprendieran este tema. Dentro de los resultados encontrados, está la importancia de hacer cambios internos a nivel de las organizaciones y a nivel intersectorial para mejorar el bienestar de los trabajadores y su entorno laboral sabiendo que esto se reflejará en su salud, compromiso e identidad con la empresa, e incrementa la productividad de las organizaciones.

## **ABSTRACT**

This study presents studies and impacts on healthy working environment, and its implementation, I feel this theme the main theme. The methodology used is the theoretical revision for which 30 main articles of national and international organisms and databases were studied, framed in thematic axes, for which a selection, organization, systematization and analysis was made that included this theme. Within the results found, it is important to make internal changes at the level of organizations and at the intersectoral level to improve the well-being of workers and their work environment knowing that this will be reflected in their health, commitment and identity with the company, and increases the productivity of organizations

## **Introducción**

La seguridad y salud en los trabajadores es de suma importancia, debido a que representa el bienestar en las personas, ayudando a crear ambientes productivos, competitivos y sostenibles.

Según estadísticas, quinientos hombres y mujeres mueren en Colombia anualmente por accidentes de trabajo y enfermedades generados por los espacios de trabajo, además existe una tasa de accidentalidad promedio de 7,3 (Fasecolda, 2011). Adicionalmente, el ocho por ciento de la tasa global de trastornos depresivos se relaciona actualmente con riesgos ocupacionales (OMS & ILO, 2016). Se calcula que anualmente se producen 160 millones de casos nuevos relacionados con el trabajo. Toda esta tasa de mortalidad, genera altos costos en las empresas, falta de productividad por los empleados, pérdidas de personal a largo plazo ocasionado por ambientes laborales no saludables, por esta razón es importante que las organizaciones tomen acciones para crear entornos saludables, que permitan el crecimiento laboral y personal del trabajador, logrando óptimos resultados.

Este documento es un estudio de tipo exploratorio, en donde se hace revisión de literatura enmarcado en la definición de entornos saludables para el trabajador, 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 aplicaban modelos de entornos saludables y verificaban su impacto positivo en los trabajadores. Adicionalmente, es fundamentado por el seminario internacional realizado por la OMS en Ginebra del 2009.

## Capítulo I

### 1.1. Descripción del Problema

Desde años atrás hay una ruptura al interior de la empresa o un desequilibrio en lo correspondiente a la satisfacción de los trabajadores y como esto se refleja en la producción, puesto que, las empresas enmarcan sus esfuerzos solo en producción y no en quien produce.

No hay una concientización por buscar la satisfacción laboral ni mucho menos en cambiar el concepto de empresa esclavizadora a empresa saludable.

Encontramos algunos autores que han aportado conceptos que muestran una idea clara de lo que deben buscar las empresas hoy por hoy para mejorar la vida laboral de los trabajadores en el que definen los entornos saludables tal como se menciona a continuación:

Entorno 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 (Barrio Casas & Paravic Klijn, 2007, pág. 139).

Si se quiere mejorar la productividad en la empresa no es a la fuerza que se va lograr, sino realizando una transformación al interior de la empresa en todo sentido de la palabra

comenzando por políticas motivadoras e incentivos o buenos ambientes de trabajo interpersonales, que permitan impulsar la productividad y buscar la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es una actitud proveniente de la motivación laboral, y esta última se define como a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las posibles consecuencias que se derivan de él (OMS, 2016).

Se muestra en el párrafo anterior la importancia de motivar a los trabajadores como parte importante para buscar la satisfacción laboral, puesto que teniendo trabajadores contentos en su puesto de trabajo se crea más sentido de pertenencia e identidad por parte de ellos.

Por otro lado, la no satisfacción laboral afecta todos los niveles de la organización causando ausentismo dentro de la empresa, en la mayoría de veces por casos de estrés ocupacional o renuncias por causa de la insatisfacción con su lugar de trabajo o por los peligros con los diariamente tiene que convivir.

"Muchos están expuestos a condiciones de trabajo peligrosas que pueden ir desde exposiciones a agentes químicos, físicos, biológicos, estresores ergonómicos y psicológicos, hasta condiciones inseguras". A nivel mundial hay casi 140 millones de casos nuevos al año de enfermedades profesionales u ocupacionales. (Organización Mundial de la Salud, 2015)

Los empleados perciben en muchas organizaciones la falta de interés por mejorar todas esas condiciones a las que diariamente están expuestos y generan insatisfacción al desempeñar su labor perdiendo así la identidad por la empresa.

Desde Ottawa se ha planteado que "el modo en que la sociedad organiza el trabajo debe de contribuir a la creación de una sociedad saludable" y que "la promoción de la salud genera condiciones de trabajo y de vida gratificantes, agradables, seguras y estimulantes". (García, 2009)

En este documento queremos mostrar la relación que hay entre empresa saludable, satisfacción laboral y productividad, analizando que estas tienen aspectos en común tales como el trabajo en equipo, ofrecer oportunidades de 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. (Aspectos en común: Trabajo en equipo, ofrecer oportunidades de 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)

### **Pregunta problema**

¿Cuál es la relación existente entre empresa saludable, satisfacción laboral y productividad a la luz de la literatura?

## **1.2. Justificación**

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) considera al lugar de trabajo como un entorno prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI. La salud en el trabajo y los entornos laborales saludables se cuentan entre los bienes más preciados de personas, comunidades y países. (Barrio Casas & Paravic Klijn, 2007)

Existe una preocupación a nivel laboral en el sector público y privado que ha venido generando inquietud por mejorar el entorno laboral y en la búsqueda de establecer un modelo de empresa llamado así "Empresa Saludable" buscando la satisfacción laboral y productividad (Procuraduría General de la Nación, 2007).

En Colombia ha comenzado a tomar auge el concepto de empresa saludable a partir de varios factores que influyen en la vida comercial de las empresas:

Uno de los factores que influye en esto es la implementación de la nueva normatividad colombiana que ha venido cambiando en los últimos años. Entre esos está el Decreto 1072/15 que contiene un sin número de requerimientos para las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo con la finalidad de estandarizar a todas las empresas del país e ir poniendo sanciones a los que no cumplen, lo que va a beneficiar la ejecución de actividades de bienestar y promoción y prevención que no se hacían.

La promoción de la salud en los espacios laborales, tienen como objetivo ayudar a reforzar los esfuerzos de los empresarios, trabajadores y la sociedad con el fin de mejorar el bienestar en las personas y su medio de trabajo. Esto se alcanza mediante actividades

encaminadas a mejorar a mejorar la organización y fomento del desarrollo individual. (García, 2009).

En América Latina, por ejemplo, una conferencia de expertos reunidos por el Banco Interamericano de Desarrollo en el año 2000 indicó que "la falta de conciencia y la escasa observancia de la legislación sobre seguridad en el trabajo exponía a hasta un 80 por ciento de la mano de obra en rápido aumento en América Latina de más de 200 millones de personas a accidentes de trabajo y consecuencias para la salud con un costo anual aproximado de 76 mil millones, de acuerdo con los cálculos realizados.

En Colombia, según reporte del concejo colombiano de seguridad 2014, a pesar que a nivel mundial, la tasa de accidentalidad está entre el 8 y 12, mientras que Colombia en 2013 la cerró en 6,4 y para el primer semestre del año 2014 estaba en 3 y la mortalidad laboral ha disminuido durante este año, pasando de 752 en 2013 a 479 reportados entre enero y noviembre de 2014, la cantidad de accidentes laborales sigue en aumento. Para el 2013 se reportaron a Fasecolda un total de 542.406 accidentes de trabajo, lo que significó aproximadamente 1.486 accidentes por día. En lo corrido de este año se han reportado 615.156 accidentes laborales, es decir 1.842 accidentes diarios, lo que representa un aumento del 24% en la accidentalidad laboral diaria frente al año anterior. (Consejo Colombiano de Seguridad , 2014)

En este sentido debemos pensar en que para hacer intervención de riesgos laborales se debe tener presente que la finalidad debe ser la satisfacción laboral en todo sentido.

(Quintero Isaza , Biela, Barrera, & Campo Arias, 2008)

Por esta razón para el estudio es primordial realizar una investigación desde el punto de vista socio-laboral, porque, así identificamos cuales son las variables y factores que condicionan la satisfacción y el clima laboral. Además, se analizará y describirá la relación que existe entre empresa saludable, satisfacción laboral y productividad, de esta manera identificar modelos propuestos para la creación de entornos de trabajo saludables.

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Analizar a la luz de la literatura, la relación existente entre empresa saludable, satisfacción laboral y productividad.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Definir los entornos de trabajo saludables.
- Establecer la relación entre ambiente laboral saludable y satisfacción laboral.
- Determinar el vínculo existente entre la empresa saludable y la productividad laboral.
- Identificar los modelos propuestos para la creación de entornos de trabajo saludables.

## **1.4. Métodos**

La presente monografía es la recopilación y revisión de literatura que va relacionado en unos ejes temáticos específicos, enfocados en el tema de Empresas Saludables. El estudio muestra situaciones, modelos, formas y hecho, cuyo objeto fundamental es la descripción de la relación existente entre empresa saludable, satisfacción laboral y productividad, detallando las características del objeto de estudio en este caso.

Este estudio es de tipo exploratorio, donde se utilizó el diseño No experimental – Transversal, de tipo Correlacional, el cual, se orienta a determinar el grado de relación existente entre dos o más variables que influyen en que se dé la satisfacción laboral. Los estudios de tipo Descriptivo: Sirven para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes, ya que, permiten detallar el fenómeno estudiado básicamente a través de los artículos recopilados (Hidalgo, 2017). Y los estudios de tipo Correlacional: Se orientan a determinar el grado de relación existente entre dos o más variables de un mismo tema (Ferrer, 2017).

La revisión literaria que se realizó para el estudio, se hizo mediante treinta artículos los cuales fueron veinte en español y diez en inglés. Estos artículos se encontraban en bases de datos científicas, académicas y documentos técnicos emitidos por el sector de la salud.

Esta revisión se hizo siguiendo las siguientes Fases:

### **Fase Heurística**

Consiste en la búsqueda de información mediante palabras claves, descriptores tales como:

- Tesoros: Es vocabulario formado por descriptores, lo que permitió ordenar los artículos de revistas científicas.

Los Tesoros usados dentro de la revisión literaria fueron MeSH – Medical Subject Headings y DeCS – Descriptores en Ciencias de la Salud.

- Descriptores: Son términos simples o compuestos que como lo mencionan (2016) Su función en la revisión fue describir con precisión los ejes temáticos que eran: Entornos de Trabajo Saludable, Ambiente laboral saludable y bienestar laboral, Productividad y Empresa Saludable, Modelo Empresa Saludable que iban en relación al cumplimiento con los objetivos de la presente investigación.

Los artículos fueron seleccionados basados la relación estrecha que tuvieran con los objetivos y los ejes temáticos anteriormente mencionados.

### **Fase Hermenéutica:**

En el momento de seleccionar los artículos se tuvieron en cuenta criterios de inclusión y exclusión, estos fueron:

#### **Criterios de Inclusión:**

- ✓ Estudios que describen las ventajas y beneficios dados en un ambiente saludable y la manera como mejora los riesgos presentes en el trabajo.
- ✓ Estudios que evalúan la importancia de la implementación de modelos saludables dentro de las organizaciones, y el impacto positivo que trae en la productividad laboral.
- ✓ Estudios publicados durante el periodo 2006 – 2016 y que su idioma fuera inglés o español.

## Criterios de exclusión

- ✓ Artículos que estuvieran enfocados en la implementación de dietas en las empresas.
- ✓ Opiniones personales de autores que no están apoyados en la evidencia
- ✓ Documentos que no hicieran énfasis en los modelos de empresas saludables.

La búsqueda de la literatura incluyó las siguientes bases de datos y websites:

*Tabla 1. Bases de datos consultadas*

<b>Base de Datos (Revistas Electrónicas)</b>	<b>Búsqueda de términos</b>
PUBMED	Entorno trabajo saludable
Scielo	Creación ambiente laboral saludable
Redalyc	Entorno laboral saludable
Minsalud	Bienestar laboral
Proquest	Ambiente Laboral Saludable
	Empresa Saludable
PUBMED	Healthy work environment
Science Direct	"Healthy Worker Effect
	Creating healthy work environment
	Creating healthy work environment company
<b>Websites</b>	

Organización Panamericana de la Salud	Entorno de trabajo saludable
Organización mundial de la salud	Creación ambiente laboral saludable
Ministerio de la Salud	

*Fuente. Propia*

Para el análisis de la información se tuvo en cuenta que estuvieran relacionados con los ejes temáticos y los objetivos de la investigación.

### **Fase de Consolidación:**

Esta fase tuvo en cuenta que los artículos aportaran gran valor literario a la problemática, para el desarrollo de los objetivos del presente estudio, con el fin de evaluarlos y procesarlos.

Cada uno de los artículos fue revisado con el fin de que aportaran en el desarrollo los objetivos del presente estudio. También se evaluaron aquellos que, aunque indirectamente tenían relación no iban acorde a la pregunta problema.

Para esto se consolidó una matriz, donde se detalló los siguientes datos:

- Datos bibliográficos: Autor, año, revista de publicación
- Tipo de investigación: Tipo de estudio, población a quien se le realiza la muestra y metodología aplicada.
- Se realizó una síntesis del documento en donde se describiera el objetivo del artículo, los resultados y las conclusiones.

### **Fase de Validación e integración:**

Finalmente, los artículos científicos y documentos técnicos seleccionados fueron evaluados mediante los siguientes criterios:

- Se clasificaron por categorías o subtemas que tuvieran relación con los ejes temáticos del estudio.
- Se analiza las semejanzas o coincidencias respecto a los objetivos y ejes temáticos de la investigación.
- Se determinan las diferencias o aspectos divergentes de los artículos con relación a los ejes temáticos del estudio.
- Se analiza el artículo teniendo en cuenta los derechos de autor, haciendo las referencias necesarias.
- Por último se hace la respectiva conclusión, tratando la relación existente entre el artículo científico consultado y los ejes temáticos del presente documento.

### **Consideraciones Éticas**

Partiendo de la base que el presente proyecto responde a una metodología que recurre a fuentes secundarias y que no pretende generar nuevo conocimiento en la temática abordada, sino identificar las construcciones realizadas por los teóricos alrededor de ésta; se utilizarán las normas requeridas para reconocer la autoría de los diferentes autores, en este caso específico, el documento se acogerá a las normas de citación APA (American Psychological Association) en su sexta edición.

## Capítulo II: Entornos de Trabajo Saludable

La promoción en salud en los lugares de trabajo, tiene como fin mejorar la salud y el bienestar de las personas en el trabajo con la participación de todos los actores involucrados (empleadores, trabajadores, sociedad) (FACTS, 2010).

Un entorno laboral saludable promueve la salud en los ambientes laborales, a través de la de definición de políticas e implementación de actividades que permitan el control, mejora y mantenimiento de la salud y bienestar de los trabajadores en pro de una mejor calidad de vida, mayor productividad, satisfacción en el trabajo, mayor motivación laboral, factores que favorecen la competitividad empresarial (World Health Organization, 2010).

Dentro de los peligros y amenazas a nivel físico que están expuestos los trabajadores se destacan los riesgos mecánicos/por máquinas, riesgos eléctricos, deslizamientos o caídas de alturas, riesgos ergonómicos tales como movimientos repetitivos, posiciones forzadas y esfuerzo excesivo o riesgo de accidentes en vehículo automotor a causa del trabajo. Además de los riesgos físicos, existen los riesgos psicosociales que afecta la seguridad física de los trabajadores (Guerrero, 2006). Un claro ejemplo de esto, es la sobrecarga de trabajo que va relacionado 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
- 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.

*Ilustración 1. Modelo de accidente traumático*



*Fuente: John Kamp (1994) p. 32*

Por otra parte, es importante aclarar que los hábitos personales del trabajador es un factor determinante para el desempeño laboral que desempeñe y realice, puesto que, su estado de salud está expuesto a riesgos que pueden afectar la seguridad de las personas en su área laboral, lo cual, es importante conocer si el trabajo tiene una dieta nutritiva, el trabajo consume y/o tiene problemas con alguna droga psicoactiva y realiza actividades físicas siendo estos determinantes para su buen o bajo rendimiento laboral (Castellanos, 2006).

El problema radica si el ambiente laboral está provocando que los trabajadores tengan este tipo de conductas. Según la Organización Mundial de la Salud los lugares de trabajo libres de tabaco están asociados con un consumo diario más bajo entre los empleados y una menor prevalencia del fumar (Raaijmakers & Den, 2006); y que por el contrario, el incremento en el estrés en el espacio laboral lleva a incrementar el consumo de cigarrillos (Benach J). De esta forma, queda claro que el espacio de trabajo afecta la conducta de los trabajadores e influye su salud personal. Adicionalmente como lo afirma la OMS, tener largas horas de trabajo está asociado negativamente con la actividad física en el tiempo libre y la alimentación que ofrece los lugares de trabajo está relacionada a una buena o mala nutrición para el trabajador.

Si el ambiente laboral es estresante provoca que el trabajador tenga poco tiempo para alimentarse correctamente y busque alternativas de comida rápida, es decir, “comida chatarra”, haciendo que estos hábitos se vuelvan algo común en su estilo de vida. Por esta razón el ambiente laboral influye directamente con las elecciones personales sobre la salud del trabajador, provocando un aumento en riesgo para enfermedades crónicas (OMS, 2010).

Revisando la problemática mencionada, podemos concluir que implementar entornos laborales saludables a nivel empresarial es una acción inteligente, debido a que este tipo de actividades enfoca dinero y economía (World Health Organization, 2010). A continuación se muestra un diagrama donde plasma la problemática de un espacio no saludable y porqué a nivel empresarial es rentable promover actividades saludables.

Ilustración 2. Problemática de espacios no saludables



Fuente. World Health Organization

Adundado a lo anterior, es importante inferir la importancia de los ambientes laborales para que el trabajador pueda lograr el éxito y aumento del rendimiento y productividad laboral, por ende, es pertinente que se aseguren de contar con trabajadores psico-físicos saludables a través de la promoción y protección a la salud (World Health Organization, 2017).

Una vez conocida el porqué de un entorno saludable, es importante conocer la definición de salud, por lo cual, traemos a colación lo expresado por la Organización Mundial de la Salud, que la define como “Un estado donde existe completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad” (Worl Health Organization, 2017).

De otra forma, la definición mencionada anteriormente ha evolucionado con el pasar del tiempo, debido a que también toman aspectos de ambiente físico del trabajo tales como la

seguridad ocupacional y los riesgos físicos, biológicos, ergonómicos y químicos, así mismo, los hábitos de la salud relacionados intrínsecamente con los estilos de vida y los factores psicosociales que generan efectos en la salud del empleado (World Health Organization, 2017).

En el momento que una organización decide implementar este tipo de entornos, logra crear estrategias encaminadas a una buena comunicación que lleva a cumplimiento de objetivos, metas y resultados en sus áreas laborales y en esencia coordinadores con espíritu de emprendimiento y liderazgo en los servicios de salud que se logran gracias a un excelente clima laboral para trabajar interdisciplinariamente fomentando confianza de grupo, desarrollo de capacidades de trabajo, participación activa de todos los miembros del área que lleva a un equipo productivo y con un buen desempeño laboral en las tareas ejecutadas. (Murillo, Vàsquez, & Gherman, 2011).

Adicionalmente, existen otras estrategias que se pueden implementar en el entorno laboral, como es el “Incentivo a los empleados” que se refleja a través de autonomía laboral e influye directamente en la mejora de la satisfacción laboral. Además de esto, se ha demostrado que las organizaciones que tienen entornos enfocados en climas laborales saludables logra que los empleados sientan motivación a trabajar y desempeñar sus labores encaminadas a la prestación del servicio con calidad, ya que una buena relación con el jefe y compañero de trabajo permite una mejor comunicación para fines de laborales, y una mejora en la Humanización de los servicios (Àngel, 2016).

En síntesis, los beneficios más destacados de la implementación de estos tipos de entornos son:

- Mantenimiento y mejoramiento de la salud del trabajador
- Bienestar del trabajador
- Favorece el relacionamiento interpersonal y cohesión social
- Aumento de la productividad
- Reducción del gasto en salud
- Reducción del ausentismo laboral
- Mejor imagen de la empresa
- Favorece el desarrollo de las personas (Campo, 2014)

Por otra parte, una empresa puede verificar la sustentabilidad de sus entornos laborales, para conocer si realmente se protege la salud del empleado a través de indicadores que se describen a continuación:

1. La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.
2. La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo.
3. Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo,
4. Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad (World Health Organization, 2010).

## **2.1. Influencia de espacio físico de trabajo, medio psicosocial, recursos personales y participación de la empresa y Relaciones Interpersonales en los Entornos Laborales Saludables**

Según la OMS (2010) existen cuatro áreas que influyen directamente con un entorno laboral saludable que son:

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

*Ilustración 3. Áreas de influencia en los entornos laborales saludables*



*Fuente. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y*

*Literatura de Apoyo. Organización Mundial de la Salud, año 2010.*

### **2.1.1. Entorno físico de trabajo**

Es el espacio de trabajo que puede detectarse mediante monitoreos específicos, tal como lo afirma el Instituto de Salud Pública (como se cito en OMS, 2010) se debe incluir la estructura física del lugar y entorno de trabajo, las máquinas y equipos utilizados, los productos químicos, insumos, materiales, y los procesos que interactúan directamente con estos, etc.

Dentro del ámbito laboral, el entorno físico del lugar de trabajo va a impactar directamente en la salud y seguridad de los trabajadores, tales como, los puestos de trabajo teniendo una relación intrínseca con las características ambientales de los mismos, es decir, el frío, el calor, el ruido y la iluminación (Àngel, 2016)

Según la OPS, el espacio de trabajo es un entorno prioritario para la promoción de la salud. Un entorno laboral saludable, no solo logra 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.

El Ministerio de Trabajo en Colombia, determinó varias actividades que se practican en un entorno físico que promueve la salud dentro de la organización, dentro de ellos están:

- 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 (Vidarte, Álvarez, Cuellar, & Alfonso, 2011).
- Crear ambientes favorables en el sitio de trabajo, logrando una mejor comunicación con los empleados, brindar soluciones para el control de riesgos. (Casas S. B., 2006).
- Hacer partícipe con los trabajadores en el cumplimiento de las metas de la compañía, lo cual influye en la salud emocional del trabajador.

### **2.1.2. Entorno Psicosocial**

Este medio está relacionado con factores como la organización del trabajo, la cultura organizacional, las actitudes, valores, creencias, y prácticas que se demuestran como cotidianas en la empresa, y que afectan el bienestar físico y mental del trabajador. Los factores principales de riesgos en este entorno incluye, mala o poca organización de trabajo, poca comunicación y retroalimentación de grupo, la presión de tiempo para la toma de decisiones, el desequilibrio entre el esfuerzo y recompensa, la carga de trabajo, falta de apoyo de los supervisores, el déficit de capacitaciones dentro de la organización (Instituto de Salud Pública, 2010).

Adicionalmente, se refleja el inadecuado liderazgo por parte de los superiores, falta de retroalimentación constructiva, estilo respetuoso de dirección; aplicación y protección en el cumplimiento inconsistente de los derechos básicos y mínimos de los trabajadores, tales como, las condiciones de empleo, derechos maternales, prácticas discriminatorias, horarios

de trabajo, descansos, tiempo de vacaciones, derechos a trabajar en un entorno seguro, así como los problemas relacionados a la rotación de turnos y falta de apoyo para lograr el balance del trabajo con la familia, entre otros (Cabrejo, 2017).

En entorno laboral saludable que tenga en cuenta el medio psicosocial dentro de la promoción de la salud, debe implementar medidas que permitan una interacción fluida con el personal de la organización. El Ministerio de Trabajo (2016) plantea las siguientes medidas:

- Condiciones laborales mejores para incentivar la motivación laboral
- Relaciones interpersonales más cercanas, para que exista comunicación empleado-superior
- Mejoras en el clima organizacional y liderazgo por parte de los superiores
- Incentivos como autonomía profesional, ya que aumenta la seguridad de los profesionales o trabajadores llevando a un alto nivel de bienestar.
- Estrategias de afrontamiento activo, trabajos emocionales, talleres, sensibilizaciones para mejorar la motivación en el trabajador.
- Apoyo social sigue siendo uno de los factores de mayor peso en la prevención de estrés laboral y el desgaste profesional, esto mide la eficacia organizacional.
- Ajuste de la promoción de los profesionales siguiendo criterios claros, objetivos y equitativos, mejoras en el ajuste de los niveles de autonomía y responsabilidad del empleado, flexibilidad laboral y políticas de conciliación
- Mejora de la supervisión.
- Establecimiento de objetivos y procedimientos específicos y delimitados para cada uno de los roles profesionales
- Líneas claras de autoridad (pág. 16).

### **2.1.3. Recursos Personales de la Salud y participación de la empresa en la comunidad**

El concepto de recursos personales de salud está relacionado con un ambiente de trabajo promotor de la salud, un entorno con oportunidades, como también, la flexibilidad para los trabajadores al mantener sus esfuerzos para mejorar o mantener estilos de vida saludables conjuntamente con el mejoramiento empresarial, así mismo, como para llevar a cabo unas buenas condiciones de salud física y mental. Existen factores como el espacio de trabajo, la falta de comunicación que puede ocasionar que los trabajadores tengan dificultad para adoptar estilos de vida saludables, o, a su vez, para mantenerse sanos (Instituto de Salud Pública, 2010).

Por otra parte, las empresas deben realizar una continua participación con la comunidad, en donde incentive actividades que vayan relacionados con el bienestar de los trabajadores y sus familias.

### **Capítulo III: Ambiente laboral saludable y satisfacción laboral.**

En las organizaciones públicas y privadas, el ser humano es indispensable para el crecimiento de ella, debido a que su desempeño permite alcanzar a cabalidad los objetivos y metas que se propone la organización. Actualmente, los directivos tienen como fin encontrar interrelacionarse con los empleados, para lograr obtener un buen clima organizacional, ayudando a motivarlos y de esta manera, obtener una satisfacción laboral y personal, aumentando su interés individual en la empresa y empeño por el trabajo realizado, esto quiere decir, que una consecuencia indirecta sería la identidad y pertenencia empresarial. Siguiendo esto, las empresas toman medidas, para que, el empleado realice sus funciones con gusto, una de ellas es mantener un ambiente laboral saludable (Henaó, 2017). Así mismo se entiende la satisfacción laboral como un conjunto de sentimientos favorables con los que los empleados perciben su trabajo. (Newstrom, 2011).

El nivel de satisfacción de las personas con su trabajo en una organización, revierte en la reputación de la misma, tanto a nivel interno como externo y las diferencias entre unidades organizacionales en satisfacción laboral son vistas como síntomas preocupantes de potenciales deficiencias, por lo cual, todo ello convierte a la satisfacción laboral en materia prioritaria de evaluación y mejora en cualquier organización (Suarez, 2007). Además, la satisfacción en el trabajo es importante por derecho propio como parte del bienestar social.

Por otra parte, la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud considera al lugar de trabajo como un entorno prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI. La salud en el trabajo y los ambientes laborales saludables se cuentan entre los bienes más preciados de personas, comunidades y países. Un ambiente 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 (Casas & Klijn , 2006). Por esta razón, en este capítulo se explica la relación entre un ambiente laboral saludable, donde existe una promoción en la salud dentro de la organización y la satisfacción laboral de los empleados, ya que el trabajo es el lugar donde las personas pasan la mitad de su vida y es importante crear un ambiente amigable para ellos. Las investigaciones han demostrado que las iniciativas en el lugar de trabajo pueden contribuir a reducir el absentismo por enfermedad en un 27% y los costos de atención sanitaria para las empresas en un 26%. (Organización mundial de la salud, 2014).

### **3.1. Calidad de Vida Saludable en el Trabajo**

La Organización Internacional del Trabajo, ha planteado en los últimos años la importancia de la elevación de la calidad de vida de las personas. Esto va en relación en que el trabajo no es solo un ambiente aislado de la sociedad, sino que es la tercera parte de la vida de un ser humano. Existe un enfoque neoliberal que ve los trabajos como espacios con reglas que son divergente con las necesidades normales de una persona.

Así mismo la calidad de vida en el trabajo, es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su trabajo y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre. (Preciado, 2016).

En este contexto, el concepto de calidad de vida tiene que ver con una ampliación en los problemas sociales, culturales y ambientales que puede acarrear el exceso de desarrollo entendido sólo económicamente. Los espacios hacia los que vuelca su atención la "calidad

de vida" son entonces el espacio privado, la calidad del acceso a las necesidades básicas, el acceso a nuevos satisfactores (cultura, medios, internet), dependiendo de los valores y creencias de los individuos, así como de su contexto cultural, su historia personal y la relación con el entorno objetivo y subjetivo de las distintas dimensiones de las necesidades humanas (Baltazar, Santacruz, & Salazar, 2007)

Dentro de las organizaciones, la implementación de proyectos que se encaminen a la calidad de vida del trabajador, permite un ambiente laboral saludable, ya que trae beneficios emocionales y de salud al trabajador. Dentro de los beneficios mencionados por Pupo, Andalia, Rodríguez, Cutiño y Díaz (2006) se encuentran los siguientes:

- Evolución y desarrollo del trabajador.
- Elevada motivación.
- Mejor desenvolvimiento de sus funciones.
- Menor rotación en el empleo.
- Menores tasas de ausentismo.
- Menos quejas.
- Tiempo de ocio reducido.
- Mayor satisfacción en el empleo.
- Mayor eficiencia en la organización.
- Menos accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo, etcétera (pág. 130)

### **3.2. Creación de Ambiente Laboral Saludable dentro de las Organizaciones**

La salud en el trabajador no sólo abarca los aspectos físicos, sino también a los psíquicos y sociales; la salud puede considerarse en términos de capacidad y posibilidad de satisfacer necesidades vitales, entre las cuales incluimos la autonomía, la alegría y la solidaridad (Casas & Klijn , 2006). Para que exista un entorno laboral saludable, se debe promover la participación de todos los actores para controlar, mejorar y mantener la salud y el bienestar de los trabajadores y, así, propender a un ambiente laboral saludable, donde se mejore la calidad de vida de toda la población, ya que este es uno de los bienes más preciados por las personas, comunidades y países. (Sara, 2006)

Por otra parte, existen diferentes puntos de vistas respecto a la definición de un ambiente laboral saludable, un ejemplo de esto es la Organización Mundial de la Salud la define de la siguiente manera:

“Como aquellos en los que tanto los trabajadores como los directivos realizan acciones conjuntas a fin de mejorar los procesos que lleven a la protección y promoción de la salud y el bienestar de todos los asociados y la sostenibilidad de la institución”. (Nader, Peña, & Sánchez, 2006, pág. 33)

El modelo que propone está compuesto por un núcleo, acciones y 4 caminos o áreas de influencia. El núcleo es básicamente el compromiso por parte de la dirección, el compromiso por parte del resto de los trabajadores y los valores, más la ética (Narder, Pena Bernate, & Sánchez Santa-Bárbara, 2014). Joan Burton (2010) ha evidenciado las acciones que se deben realizar en un ambiente laboral tales como:

Las acciones contempladas son movilizar, estructurar, evaluar, priorizar, planificar, hacer, cualificar y mejorar. Y los caminos o áreas en las que tanto las acciones como el núcleo del modelo tienen influencia son el ambiente físico, el ambiente psicosocial, los recursos saludables a nivel individual y el compromiso de la institución con la comunidad (2010).

Otro punto de vista, es el de la (American Psychological Association, 2017) , en donde afirma que una organización puede considerarse saludable cuando se realizan actividades de prevención y promoción de la salud física y psicológica, de esta forma, será un apoyo para sus empleados porque brindaran ayudas interpersonales e interrelacionales, así mismo, cuida la seguridad interna y externa de manera íntegra de sus integrantes, por lo tanto, se debe buscar mejorar la salud antes que promover la enfermedad. Así mismo, afirma American Psychological Association (2017) lo siguiente:

“Aquellas organizaciones que son o desean ser saludables implementan prácticas que lleven a una mayor participación de los empleados, un mayor equilibrio en el balance entre la vida laboral y la familiar o extralaboral, un mayor desarrollo personal y profesional de los empleados, mejoras en la salud y la seguridad y mayor reconocimiento hacia los empleados”.

De acuerdo a esto, existen autores latinoamericanos como Salanova (2008) que considera que las empresas saludables son las que implementan actividades que permiten elevar los niveles de salud en los empleados. Dentro de las prácticas que menciona, hace énfasis en modificar tareas laborales, aumentar tiempo sociales con la familia lograr un equilibrio entre lo personal y la perspectiva laboral. Además de esto menciona, que un excelente ambiente laboral ayuda a tener empleados satisfechos y logran desempeñar mejores sus funciones, esto es una consecuencia de los ambientes laborales, porque se sentirán identificados con la función que realiza en su puesto de

trabajo, igualmente, tendrá una interacción con el equipo de trabajo y los directivos. En este orden de ideas, ella plantea un esquema que contempla 3 elementos: actividades desarrolladas dentro de la empresa que fomenten salud y resultados organizacionales saludables (productos de calidad y relaciones armónicas con el entorno).

Por otra parte, la creación de ambientes laborales saludables proviene del esfuerzo de todo un equipo para satisfacer a los empleados, y para esto según Rodríguez-Carvajal, Moreno-Jiménez, Rivas-Hermosilla, Álvarez Bejarano, & Sanz Vergel (2010) se puede implementar las siguientes actividades:

- Favorecer un clima laboral positivo mediante un balance entre la relación entre trabajo y familia, a través de tiempos de descanso adecuados, flexibilizar pautas en relación con la posibilidad de que los empleados lleven a sus hijos al trabajo mediante la creación de guardería, entre otras.
- Hacer análisis exhaustivos de cada puesto de trabajo a fin de establecer metas que propongan desafíos a los trabajadores y faciliten experiencias de fluidez.
- Promover supervisores con características que favorezcan la transformación y el cambio tomando en cuenta no solo características individuales, sino también el tipo y la calidad de las relaciones que posean con el resto de los trabajadores.
- Realizar intervenciones a fin de mejorar los niveles de flexibilidad cognitiva de los trabajadores e incrementar su capital psicológico (pág. 242).

La promoción en la salud dentro de las organizaciones es fundamental para la creación de un ambiente de trabajo saludable, ya que, impacta positivamente a los trabajadores y crea un sentido de apropiación y participación a este tipo de programas. Dentro de los beneficios que trae este tipo de actividades en las empresas están:

- Se promueve la participación de los trabajadores y directivos, a menudo a través de la organización de comités de salud, seguridad e higiene ocupacional. La participación en las decisiones que afectan su salud brinda una mayor seguridad a los trabajadores, en su capacidad para hacer cambios en su vida y desarrollar habilidades para la promoción y protección de la salud. Además, permite que ellos puedan tener y desarrollar sus propias iniciativas en este campo.
- Participación de todos los actores sociales interesados de los diferentes sectores, tales como el gobierno, las empresas y lugares de trabajo, los sindicatos, el sector de la salud, las instituciones de enseñanza superior, las organizaciones no gubernamentales, la comunidad y otras entidades.
- Los programas se ofrecen a todos los miembros del lugar de trabajo, independientemente de su cargo, tipo de contrato, nacionalidad, sexo o grupo étnico.
- Estos programas deben ser sostenibles con el tiempo, y esto se logra mediante la promoción y la protección de la salud en los lugares de trabajo deben convertirse en parte integral de la gestión y organización de la empresa o lugar de trabajo y de la organización comunitaria que la rodea (Paravic, 2006).
  - Los programas reconocen el efecto combinado de los factores personales, ambientales, organizacionales, comunitarios, sociales e informativos sobre el bienestar del trabajador (Casas & Klijn , 2006). Los beneficios nombrados anteriormente, demuestran la importancia de este tipo de programas, ya que incrementan las capacidades del trabajador e influye en la salud, el rendimiento y satisfacción laboral y personal.

Estos programas van encaminados en la prevención para evitar o reducir la incidencia y prevalencia de una determinada enfermedad o problema, así como la promoción de una mejor calidad de vida. Desde la perspectiva biopsicosocial, la

prevención implica activación y autorresponsabilidad de las personas respecto a su salud (Gomez, 2007).

En el momento que se lleva a cabo este paso, debe existir una aproximación psicosocial a los factores de riesgo ocupacionales, en donde el profesional encargado del área de Seguridad y Salud en el Trabajo debe reforzar y hacer seguimiento en el programa de promoción en la salud, ya que cualquier descuido puede afectar al trabajador. Ingrid Gómez (2007) afirma, que el estado de salud de un trabajador depende enormemente de la actividad laboral que desempeña, de las condiciones de trabajo, de la realidad social y del modo de producción que ella impone (pág. 70)

### **3.3. Satisfacción Laboral producto de un ambiente de trabajo saludable.**

Según fuentes literarias revisadas por Mueller, Hattrup y Hausmann en el 2009, mostraron que el concepto de satisfacción laboral ha tenido diferentes concepciones. En su fase inicial, se concentraron en definir y explicar la naturaleza del término, a su vez, identificaron los instrumentos y herramientas más idóneas para la medición del mismo y, posteriormente, se enfocaron en el análisis de los antecedentes y las consecuencias, esto es, con el fin de comprender en su generalidad la satisfacción laboral que va encaminado a buscar un trabajo motivador, para llevar a cabo tareas en condiciones favorables, tener recompensas justas y desempeñar un trabajo compatible con la personalidad (Omar, 2011). Otros autores como Whitman, van Rooy y Viswesvaran (2010) proponen variables más novedosas como la confianza del empleado en la organización, la percepción de un liderazgo transformador por parte del jefe o supervisor, y un espacio cómodo para laboral.

Ahora bien, teniendo en cuenta que la satisfacción laboral ha sido definida como una actitud frente a las experiencias laborales, es importante resaltar que Morris y Venkatesh (2010) expresa que la satisfacción laboral es:

(...) la favorabilidad o la des-favorabilidad con la que los empleados evalúan su trabajo; evaluación que habitualmente se hace a través de escalas que incluyen aspectos tales como rendimientos salariales, actitud de los directivos y organizacional, prevención, promoción y supervisión (pág. 158).

En este sentido, Edwards et al (2008) demarca que la organización empresarial puede influir en las satisfacciones de los empleados dado las directrices y políticas que se puedan generar, tal como es, con los salarios justos, entrenamiento para incrementar la productividad o políticas de incentivos por labor y ejecuciones destacadas, a su vez, resalta que si en las organizaciones existen y persisten empleados satisfechos pueden contribuir al mejoramiento continuo en el trabajo, siendo este realizado de manera confiable, responsable y con calidad, por ende, reduciría los costos internos de cualquier proceso de producción. Por lo tanto, bajo este orden de ideas y según lo que explican Whitman et al (2010) es que los empleados satisfechos desean seguir formando parte de la organización, mientras que los insatisfechos quieren renunciar o cambiar de trabajo.

Muchos autores afirman, que cuando se incrementa la satisfacción laboral se experimenta mayor satisfacción con la vida personal, que va vinculado a la felicidad e influye positivamente en la salud emocional del trabajador.

En este sentido, la satisfacción laboral, compromiso por la empresa y motivación puede verse impactado positivamente en un ambiente laboral saludable. El nivel de satisfacción de

las personas con su trabajo en una organización, revierte en la reputación de la misma, tanto a nivel interno como externo y las diferencias entre unidades organizacionales en satisfacción laboral son vistas como síntomas preocupantes de potenciales deficiencias, por lo cual, todo ello convierte a la satisfacción laboral en materia prioritaria de evaluación y mejora en cualquier organización (Daniel & Manuel, 2007). Además, la satisfacción en el trabajo es importante por derecho propio como parte del bienestar social. De igual manera, las medidas de satisfacción en el trabajo, funcionan como un indicador de la calidad del empleo y parecen ser útiles para predecir el futuro comportamiento del mercado de trabajo (Marcerano, Luque, & Ruiz, 2007).

Por otra parte la Satisfacción laboral es un término muy amplio y son realmente numerosas las definiciones al respecto y las variables que se incluyen en ella. (Hegney, 2006). Por ejemplo, aluden a una de esas tantas variables cuando señalan que “la satisfacción laboral en el área de trabajo es ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente”

Pero también la satisfacción laboral tiene que ver con las emociones es “un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (Ermín, Tabares, Gonzalo, & Jurado, 2006)

Existe un concepto sobre “Calidad de vida laboral” que va muy de la mano con la relación existente entre satisfacción laboral y ambiente laboral saludable. Autores como Ukko, en estudios realizados en el 2008, afirman que calidad de vida laboral incluye ocho elementos, tales como: motivación en el trabajo, oportunidades de aprendizaje, satisfacción en el trabajo, atmósfera de trabajo, salud y seguridad, participación en la toma de decisiones, realización de objetivos a nivel personal y de equipo, al igual que el sistema de recompensa vinculado a los programas de promoción en la salud en el trabajo (Figuerola & Díaz, 2008).

Otros autores como Che opinan (2006) que los elementos que son relevantes para la calidad de vida laboral individual incluye la tarea, el ambiente de trabajo físico, el ambiente

social dentro de la organización, los sistemas administrativos y la relación entre la vida dentro y fuera del trabajo (Che, Beh, Uli, & Idris, 2006).

Cabe resaltar, que Patria Riveros *et al.* (2011) mencionan que los elementos a tener en cuenta para identificar una calidad de vida laboral son los siguientes:

La compensación adecuada y justa, condiciones de trabajo seguras y saludables, oportunidades inmediatas para utilizar y desarrollar las capacidades humanas, oportunidades para continuar creciendo, seguridad, integración social en las organizaciones de trabajo, constitucionalismo en la organización de trabajo, trabajo y espacio de vida total, y por último, relevancia social de la vida laboral (pág. 670)

## **Capítulo IV: Empresa saludable y la productividad laboral.**

Para entender el vínculo que existe entre empresa saludable y productividad laboral, citamos a Casas y Klijin (2006) quien nos enuncia el siguiente concepto de entorno laboral saludable:

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 (2006, pág. 139)

Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente y se reflejarán en productividad laboral.

Si hablamos de productividad laboral tenemos que hacer un contexto histórico de cómo surge este interés y como ha venido evolucionando en la industria, dentro de las empresas.

En el transcurrir del tiempo los cambios transformadores han sido enormes en diversos ámbitos tales como la economía, la sociedad, la tecnología y los modos de producción, lo cual, han ocasionado consecuencias de manera deseada y no deseada, ventajas y desventajas, beneficios positivos y negativos siendo este proceso transformador conocido como globalización.

Esta globalización ha generado cambios en las empresas, en la industria y así como ha habido cambios en ellas, también se han generado preocupaciones por mejorar el concepto

de trabajo esclavizador para llevarlo a la calificación de empresa saludable, pensando en que la satisfacción de los trabajadores repercute en la producción.

La importancia de la relación entre empleador y empleado ha generado un nuevo enfoque de relación en el trabajo implicando un nuevo elemento dentro de esta relación que es la promoción y prevención de la salud laboral. De acuerdo con este nuevo enfoque, se busca que las organizaciones puedan no solo ingresar y retener a sus empleados, sino motivarlos laboral y personalmente, para que de esta forma, puedan sentirse satisfechos, productivos, a su vez, puedan desarrollar su creatividad y se sientan más comprometidos con los objetivos misionales de la organizacional, por ende, mejorar la productividad laboral (Soler, 2011).



reconocidas

Rose Johnson. (2017)

Conseguir una armonía entre la persona y su puesto de trabajo es lo ideal para aumentar la productividad laboral de un empleado. La variedad, identidad, significado y autonomía en el trabajo son factores valiosos para el trabajador e influyen en su satisfacción que es lo más importante para que una persona sea productiva.

La preocupación de toda empresa debe ser buscar una identidad de empresa saludable creando entornos de trabajo saludables para sus trabajadores para que se sientan con bienestar y aumente su productividad, de esta forma la OMS & OPS (2009) han mencionado lo siguiente:

La Organización Panamericana de la Salud – OPS (2009) considera el lugar de trabajo como un entorno prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI: "La salud en el trabajo y los entornos laborales saludables se cuentan entre los bienes más preciados de personas, comunidades y países.

Apreciando el anterior párrafo de la OPS, podemos decir que las empresas que busquen tener los entornos de Trabajo Saludables, sin importar el tamaño de esta, tendrán mejores resultados y más oportunidades de crecimiento, pues al pensar en el bienestar integral de los trabajadores se está creando un ambiente laboral sano a lo que se le llama "Empresa Saludable".

Ilustración 4. Esquema de empresa saludable



Fuente. OMS, 2010

Como se muestra en la gráfica anterior, cuando existe buena salud también hay buena productividad de los trabajadores y ellos contribuyen a la competitividad de la empresa. Cuando una empresa es eficiente, crece y es competitiva, le da prosperidad al trabajador creando bienestar social para él y la comunidad, así mismo contribuyendo al desarrollo económico de esta, de la ciudad y del país.

## **Capítulo V: Modelos propuestos para la creación de entornos de trabajo saludables.**

### **Modelo 1. Entorno laboral saludable como incentivo al talento humano en salud.**

Este modelo está basado en dar a conocer a las organizaciones de salud la importancia de generar incentivos que contribuyan a mejorar el entorno laboral saludable. En este modelo se hace referencia un marco teórico acerca de la motivación en el modelo de Herzberg (Ministerio de Salud, 2007)

Esto con el fin de dar una visión generalizada a las organizaciones de salud, de cómo los factores intrínsecos y extrínsecos del individuo pueden traer satisfacción laboral y a la vez aumentar la productividad de la organización partiendo de un clima laboral saludable como incentivo. (MIN SALUD, 2016)

Este modelo realiza las siguientes recomendaciones:

1. El superior debe identificar actividades o situaciones que produzca insatisfacción en los empleados, y a la misma vez eliminarlos.
2. Implementar la motivación, a través de oportunidades de logro, reconocimiento y crecimiento organizacional.

Este modelo enfatiza en ciertos factores que ayudan a mejorar la satisfacción en el empleado, dentro de estos están:

- Relaciones interpersonales con supervisores o jefes
- Relaciones interpersonales con colegas
- Reconocimiento
- Política y dirección de la empresa

## Modelo 2.- Estrategia de promoción de la salud de los lugares de trabajo (PSLT)

La PSLT 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. (Organización Panamericana de la Salud, 2000).

Esta estrategia pretende extender programas de gran calidad de promoción de la salud en los lugares de trabajo (PSLT) a nivel intersectorial ósea sector industrial, gubernamental, comunidad, sindicatos, asociaciones. Los principios que sustentan la estrategia ayudan a mejorar el bienestar al trabajador, la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

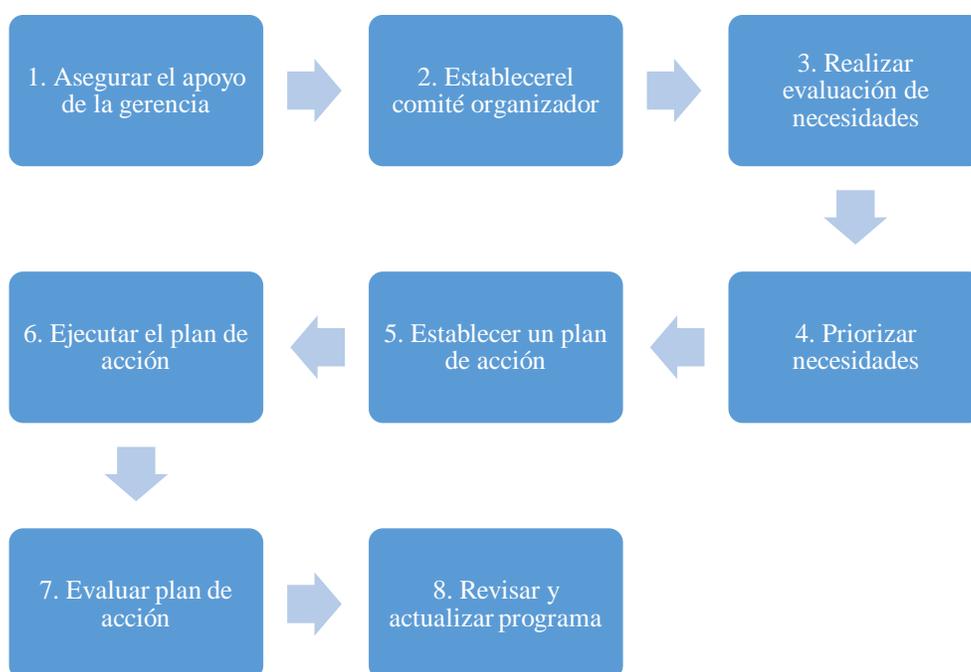
Este modelo de (Organización Panamericana de la Salud, 2000) está fundamentado en cuatro principios de articulación entre la organización y la empresa para garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables:

- **Integralidad:** incluye acciones individuales y de la organización para conseguir un ambiente de trabajos seguro y saludable. (Organización Panamericana de la Salud, 2000)
- **Participación y Empoderamiento:** estimulando la participación activa de trabajadores y administradores en la generación de herramientas que contribuyan a la salud y el bienestar en los lugares de trabajo. (Organización Panamericana de la Salud, 2000)
- **Multisectorialidad** y **Multidisciplinariedad** (involucrando diversos sectores gubernamentales, y no gubernamentales, la industria, el sector salud entre otros.

Vinculando diversas disciplinas involucradas en la planeación y administración de normas en beneficio de la promoción de la salud en los lugares de trabajo.

- **Justicia social:** Los programas de PSLT se ofrecen a todos los miembros del lugar de trabajo, independientemente de su cargo, sexo o grupo étnico. Esto incluye a migrantes, trabajadores por contrato o temporales y trabajadores por turnos.
- **Sostenibilidad:** Para lograr su sostenibilidad, la promoción y la protección de la salud en los lugares de trabajo, debe convertirse en parte integral de la gestión y organización de la empresa o lugar de trabajo y de la organización comunitaria que la rodea.

*Ilustración 5. Pasos para el desarrollo de lugares de trabajo saludable*



*Fuente. Elaborado a partir de “Estrategia de promoción de la salud en los lugares de trabajo en América Latina y el Caribe”, OPS 2000*

Ventajas para adaptar este modelo:

- ✓ Para la organización:

Programa de salud y seguridad bien administrado.

Mejora la imagen del equipo.

Reduce la rotación del personal.

Reduce el ausentismo.

Incrementa la productividad.

Reduce costos de cuidados en salud.

Reduce la probabilidad de problemas jurídicos.

✓ Para los trabajadores

Un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Fortalece la autoestima.

Reduce el estrés.

Mejora la motivación.

Incrementa la satisfacción en el trabajo.

Mejora las habilidades para la protección de la salud.

Mejora la salud.

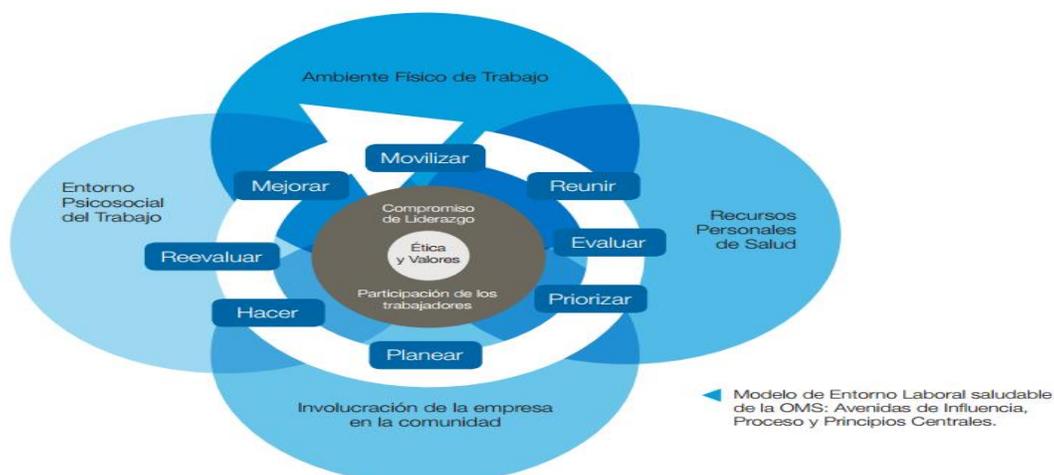
Mejora la sensación de bienestar.

### MODELO 3- Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS

Este modelo es propuesto por la OMS pretende proporcionar orientación sobre lo que se puede hacer en un lugar de trabajo adoptando un programa de Empresa Saludable, el cual debe ser diseñado para satisfacer las necesidades de los diferentes niveles laborales de la organización, integrando todos los aspectos de la salud: física, mental y social, y considerándolas cuatros esferas: Ambiente físico de trabajo, ambiente psicosocial del trabajo, incluyendo la organización del mismo y la cultura del espacio de trabajo, recursos personales de salud, la participación de la empresa en la Comunidad, Jerarquizando las necesidades de superación.

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. Estos son cuatro caminos en que un empleador, trabajando en colaboración con los empleados, puede influir en el estado de salud no solo de los trabajadores, sino de la empresa/organización en su conjunto, en términos de su eficiencia, productividad y competitividad. (OMS, 2010)

Ilustración 6. Modelo de entorno saludable propuesto por OMS



A continuación describiremos en que consiste cada una de las esferas:

1. El Ambiente Físico del Trabajo.

Es el lugar de trabajo donde permanece el trabajador e interactúa con máquinas, equipos, materia prima, sustancias químicas, el aire, entre otras que pueden afectar la salud física y mental del trabajador.

Estrategia

Dentro de las estrategias para impactar en el ambiente físico esta:

- Eliminación o Substitución: de un producto, proceso, maquina o equipo que cause una afectación en el bienestar del trabajador.
- Controles de ingeniería: esto permite tecnificar un proceso para prevenir o minimizar un peligro implementando técnicas como las guardas, sistemas de ventilación, extractores de gases o minimizar el ruido, etc.
- Controles administrativos: Asegurar un buen mantenimiento máquinas y equipo, entrenar a los trabajadores, utilizar la rotación de puestos de trabajo entre otros.
- Equipo de protección personal: suministrar al trabajador los elementos de protección personal adecuados para la labor y que cumplan con las especificaciones técnicas

2. El Entorno Psicosocial del Trabajo.

Se refiere a las prácticas diarias de la empresa/organización que afectan el bienestar físico y mental de los empleados al interactuar con factores estresores los cuales pueden causar estrés mental o emocional a los trabajadores.

## Estrategia

- Eliminar o modificar la fuente: Modificar el trabajo para reducir la carga de trabajo, sustituir personal o entrenarlos en habilidades de comunicación y liderazgo, implementar el cero acoso.
- Reducir el impacto en el trabajador: permitir flexibilidad para afrontar situaciones tantas de trabajo y familiares.
- Proteger al trabajador: Entrenar a los trabajadores en técnicas de manejo del estrés y para la prevención de situaciones de conflicto y acoso.

### 3. Recursos Personales de Salud en el Espacio de Trabajo.

Se refiere a tener disponible para el trabajador servicios de salud, información, recursos, oportunidades y flexibilidad que sirvan para apoyar su labor valorar sus esfuerzos y para mejorar o mantener estilos de vida saludables.

#### Estrategias:

- La inactividad física: aquellas que le permitan variar y generar flexibilidad en su labor para su bienestar físico y mental.
- Una dieta: estrategias que le permitan tener espacios para tomar alimentos, refrigerios adecuados, sanos en su descanso.
- El fumar: estrategias que sensibilicen el no abuso del tabaquismo en su vida personal y políticas de no rotundo en el trabajo.
- El abuso de alcohol: estrategias que sensibilicen el no abuso del alcohol en su vida personal y políticas de no rotundo en el trabajo.

- Calidad de sueño: sensibilizar en mejorar la calidad del sueño y crear espacios en la jornada para descansar y realizar siesta.

#### 4. Participación de la Empresa en la Comunidad.

Tiene que ver con la participación de la empresa a nivel de responsabilidad social con la comunidad de manera participativa para crear una conexión mutua con esta.

Estrategias:

- Calidad del aire: Utilizar estrategias y tecnologías para la mejora de la calidad del aire.
- Calidad del agua: Utilizar estrategias y tecnologías para la mejora de la calidad del agua.
- Salud y seguridad: promoviendo nuevos sistemas de salud y seguridad para la comunidad.
- Falta de acceso a servicios de atención primaria: Realizando gestión para que sea suministrada adecuadamente los servicios de atención primaria.
- Falta de alfabetización: Ayudando a la alfabetización y proveer educación.
- Desastres comunitarios: realizando planes para la prevención de desastres en la comunidad.
- Prevención de enfermedades: realizando campañas de prevención de enfermedades de salud pública o de transmisión sexual.

Este modelo está organizado para su desarrollo en unos ciclos llamados movilizar, reunir, evaluar, priorizar, planear, hacer, reevaluar, mejorar, que permitirán realizar un desarrollo organizado de las estrategias.

El modelo de empresa saludable es un compromiso de promoción del bienestar de las personas, más allá de una obligación de la legislación, representa una iniciativa de la empresa de crear cultura preventiva y de mejora continua de la salud de los trabajadores.

#### **MODELO 4- Intervención en Organización Saludable de Dejoy y Wilson**

El modelo de Dejoy y Wilson se centra en el empleado ya que se enfoca en la solución de los problemas, conseguir la implicación de los empleados y el intercambio de información como pilares para que las organizaciones mejoren su capacidad en ser organizaciones saludables, contempla cinco dimensiones : Primero los atributos generales de la organización (valores, creencias, prácticas y políticas); Segundo el Clima organizacional, tercero el diseño del trabajo, cuarto el análisis del futuro del trabajo en términos de equidad y desarrollo de carrera, y el quinto el ajuste psicológico al trabajo (impacto que ejercen ciertos factores institucionales sobre la salud y la calidad de vida laboral) (Navarro, Pinazo, Perdiguero, & Reche, 2008)

#### **MODELO 5- Capital psicológico de Luthans y Youssef**

Este modelo promueve la potencialización por parte de las organizaciones de las fortalezas como la autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia de los trabajadores, se centra en conocer el comportamiento de las personas y los rasgos positivos dentro del

contexto de dos campos de estudio, el comportamiento organizacional positivo y la conducta de compartir conocimiento.

A continuación se describen los dos campos de estudios del modelo

1. El Comportamiento Organizacional Positivo (COP), se define como el estudio y aplicación de las fortalezas y capacidades psicológicas de las personas orientadas positivamente, que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas efectivamente para optimizar la gestión humana en el contexto laboral (Abella & Castañeda, 2011, pág. 67).
2. La conducta de compartir conocimiento es el producto de complejas interacciones entre el comportamiento de los empleados y de la organización. (Abella & Castañeda, 2011)

Es relevante mencionar que estos campos de estudios del enfoque de capital psicológico de Luthans y Youssef, se relacionan directamente por medio de la variable auto-eficacia (COP) con la conducta de compartir conocimiento.

Ahora bien, en el trabajo investigativo de Ángel Cabrera, William Collins y Jesús determinaron que la auto-eficacia era una variable que facilitaba el intercambio de conocimiento. Así mismo, se encontró que la auto-eficacia en el manejo de la web y para la creación de conocimiento son motivos importantes que conducen a la conducta de compartir conocimiento en cada uno de los integrantes de la organización (citados por Abella & Castañeda, 2011).

Durante muchos años, la evidencia empírica ha dado apoyo a la idea que los estados positivos<sup>1</sup> y los constructos tipo estado<sup>2</sup> que son aquellos que están relacionados y tienen impacto sobre el comportamiento y los resultados organizacionales.

## **MODELO 6- HERO de Marisa Salanova**

Este modelo es uno de los más completos, dado que se enfoca en el desarrollo de los empleados como también en los equipos y la organización como un todo, basándose en dos campos de estudios el de comportamiento organizacional positivo y la conducta a partir del conocimiento, bajo el enfoque de prácticas organizacionales saludables como elemento clave para el fomento del bienestar en el trabajo, logra de esta manera crear organizaciones saludable y resiliente,

El Modelo HERO es considerado como un modelo heurístico y teórico que permite integrar resultados basándose en evidencia teórica y empírica que proviene de las investigaciones sobre el estrés laboral, comportamiento subjetivo y social organizacional, la gestión estratégica del talento humano, a su vez, el enfoque psicológico de la salud ocupacional positiva (Acosta, Torrente, Llorens, & Salanova, 2013, pág. 109).

Por lo cual, podemos aducir que con este modelo, una organización saludable es aquella que combina tres elementos que están interrelacionados entre sí, los cuales son los recursos y las prácticas organizacionales saludables, contar con empleados saludables, a su vez,

---

<sup>1</sup> En el presente trabajo determinamos que los estados positivos son todas aquellas emociones que aumentan e incrementan la capacidad e inteligencia emocional.

<sup>2</sup> Los constructos para el presente caso son aquellos que son determinables y que guardan relación y conexión con respecto a la acción y los resultados obtenidos en comparación con los resultados esperados o planeados.

contar con resultados concretos en el desempeño y rendimiento organizacional saludable (Acosta, Torrente, Llorens, & Salanova, 2013).

*Ilustración 7. Modelo Hero*



*Fuente. Modelo Hero. Adaptado de Salanova, Llorens, Cifre & Martinez, 2012*

Los tres componentes claves interactúan entre sí, generando procesos de mejora constante a lo largo del tiempo. A continuación se describen los tres componentes claves del modelo HERO:

### **Recursos y Prácticas Organizacionales Saludables**

El despliegue constante actividades destinadas a que la organización logre sus objetivos misionales, igualmente, con el propósito de incrementar la salud psicológica y financiera a nivel individual, de equipos y organizacional.

Este componente es altamente relevante en las organizaciones, ya que, en éstas implementan prácticas saludables para los integrantes de hecho, aquellas organizaciones que intentan implementar prácticas organizacionales saludables muestran más experiencias

positivas en sus empleados y equipos de trabajo, evidenciadas en los resultados saludables tales como son el compromiso, utilidad competitividad y desempeño organizacional (Acosta, Torrente, Llorens, & Salanova, 2013).

### **Prácticas y recursos saludables estructurales**

Son las prácticas y recursos que referencian al ambiente físico o de las tareas específicas de la organización de forma general

En este componente se relacionan variables del puesto del empleado y su rol. Algunas son la autonomía del trabajo, la claridad, y la variedad de tareas que componen el puesto y la seguridad física del puesto. Lo que se denomina Recurso de puesto de trabajo

De igual manera, también se tienen en cuenta las variables que relacionan el trabajador con la organización, es así, que se fomentan la lealtad hacia la organización, el sentimiento de pertenencia y el compromiso, lo cual, se le denomina como los recursos organizacionales destacando principalmente el desarrollo de carrera, estrategias de conciliación de la vida privada y laboral, políticas de empleo estable y salario justo.

### **Prácticas y recursos saludables sociales**

En este componente se estudia y analizan la relación con los recursos humanos de la empresa, esto quiere decir, que su capital principalmente es social. Éste último incluye las relaciones de los trabajadores con sus compañeros, directivos y clientes, a su vez, las relaciones con otras organizaciones y la relación con las dinámicas culturales.

El capital social contiene tres aspectos que contribuyen a la salud laboral, podemos nombrar: las redes sociales en el trabajo que son aquellas que tienen relación entre los empleados y el entorno laboral, las normas sociales que son las creencias y valores

organizacionales que contribuyen al desarrollo laboral, y, la confianza que aumenta la competitividad, rentabilidad, crecimiento institucional y mejoramiento de la comunicación.

Dentro del marco del pensamiento de la autora, el capital social contribuye significativamente a la formación del capital humano comprendiendo de esta manera “conocimientos, habilidades, destrezas y competencias derivadas de la educación profesional y la experiencia laboral” (Salanova, 2010). Representando una verdadera ventaja competitiva difícil de imitar por otras empresas. (Profili, 2015)

### **Empleados saludables**

En este componente, se determinan, desarrollan y miden características de los empleados saludables enfatizando en las fortalezas que representan una ventaja competitiva para la empresa, esto bajo el concepto de Psicología Positiva de Martin Seligman, contribuyendo al bienestar y desempeño del empleado y toda la organización, haciendo que el ambiente de trabajo de ésta sea saludable y agradable.

Dentro de las características principales de un trabajador saludables encontramos la resiliencia, la autoeficacia, el optimismo y el engagement.

### **Resultados organizaciones saludables**

Si cada trabajador está comprometido y satisfecho con su trabajo, hará su trabajo de la mejor manera posible, y de esta forma el resultado que se obtendrá será muy bueno. Bajo esta premisa las organizaciones con empleados saludables y con prácticas y recursos saludables tienden a generar excelentes resultados y outputs, a pesar de no tener suficientes fundamentos empíricos de esta relación, sin embargo se puede discernir que una empresa con empleados saludables y prácticas saludables contribuyen a mejores resultados, siendo

que un empleado saludable tiende a tener un excelente contacto con el entorno de la organización, contribuyendo a la imagen de la misma y brindando servicios excelentes.

De esta forma Salanova expresa que con empleados saludables, prácticas y recursos saludables, se logran resultados saludables, lo que hacen que una organización pueda ser llamada saludable

## Discusión

El objetivo de la investigación busca la relación existente entre empresa saludable, satisfacción laboral y productividad, en nuestra investigación analizamos que está ligada a la promoción de la salud en el lugar de trabajo, a cambiar las creencias y conceptos que el trabajador tiene de su propio trabajo y del bienestar recibido por parte de la empresa donde labora, además orientar sobre lo que se puede hacer en un lugar de trabajo adoptando un modelo de Empresa Saludable que vaya enfocado no solo al interior de la empresa sino también a la familia, la comunidad y a la mejora.

Por otra parte, las organizaciones deben entender el concepto de empresa saludable para que haya un proceso de transformación al interior de la empresa no pretendiendo hacer actividades desorientadas sino en realizar una estrategia bien dirigida a todos los niveles de la organización y a todas las áreas o procesos que en esta tenga.

Así mismo una empresa saludable debe dar muestra de entorno laboral saludable o ambiente laboral saludable porque este genera *la satisfacción laboral*, es decir cuando un trabajador se siente a gusto con su trabajo en realidad está diciendo que le gusta su entorno laboral porque es ameno para él.

Muchos autores afirman, que cuando se incrementa la satisfacción laboral se experimenta mayor satisfacción con la vida personal, contribuyendo a la felicidad e influyendo positivamente en la salud emocional del trabajador y generando un interés y compromiso con la producción.

En los artículos consultados se evidenciaron buenas estrategias que se pueden implementar en las empresas Colombianas falta es un apoyo del estado y de entidades como las ARL, AFP, EPS, cajas de compensación, para liderar estas estrategias intersectoriales para ir creando cultura y que los términos empresa saludable, satisfacción laboral, entorno laboral saludable, productividad, tengan sentido.

Se trabajan los programas de riesgo psicosocial, programas de bienestar y estudios de clima laboral donde se conocen las inconformidades de los trabajadores pero los planes de acción son poco eficientes para buscar ese objetivo. Las estrategias elaboradas no son bien ligadas a la misión, visión de la empresa y aunque en algunas empresas hay buenos resultados en otras solo lo hacen por cumplir un requisito.

Dentro de la revisión de literatura, se encontró que las organizaciones deben entender bien la importancia de la promoción de la salud y deben cambiar los esquemas tradicionales para tener ambientes más saludables que permitan una realización adecuada del trabajador. Ingrid Gómez afirma, que el estado de salud de un trabajador depende enormemente de la actividad laboral que desempeña, de las condiciones de trabajo, de la realidad social y del modo de producción que ella impone (Gómez, 2007)

Adicionalmente dentro del documento se expone la importancia que tiene mantener buenos vínculos entre los empleados, los jefes directos, los puestos de trabajo enfocado hacia el desarrollo del capital social, humano y psicológico. Autores como Salanova contempla elementos indispensables para mantener un entorno saludable laboral, dentro de ellos esta: prácticas organizacionales saludables a partir de recursos organizacionales, sociales y de tarea, empleados saludables (capital humano, social y psicológico positivo) y resultados organizacionales saludables (productos de calidad, relaciones armónicas con el entorno) (Salanova, 2008).

En la literatura latinoamericana revisada, se encontró diferentes casos de implementación de programas de promoción en la salud, en que se reflejaba beneficios a nivel emocional y de salud en el trabajador. Dentro de estos beneficios más resaltados se encuentran los siguientes:

- ✓ Evolución y desarrollo del trabajador.
- ✓ Elevada motivación.
- ✓ Mejor desenvolvimiento de sus funciones.
- ✓ Menor rotación en el empleo.
- ✓ Menores tasas de ausentismo.
- ✓ Menos quejas.
- ✓ Tiempo de ocio reducido.
- ✓ Mayor satisfacción en el empleo.
- ✓ Mayor eficiencia en la organización.
- ✓ Menos accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo, etc (Pupo, Andalia, Rodríguez, Cutiño, & Díaz, 2006)

Cabe resaltar, que los resultados obtenidos de la investigación son importantes para tener una claridad del panorama actual a nivel de Latinoamérica y a nivel mundial en cuanto a las percepciones y conceptos que se tienen sobre empresa saludable, satisfacción laboral y productividad además conocer las teorías y modelos que se vienen desarrollando al interior de muchas empresas que buscan mejorar la satisfacción laboral en sus empleados.

Dentro del estudio se encontró ciertas limitaciones debido a su fecha de elaboración, ya que aunque tienen un buen grado de contenido estos temas no han sido actualizados por sus

autores en los últimos años y pueden estar algo desactualizadas sus teorías con el crecimiento global industrial, nuevas normas, nuevas corrientes, nuevos autores, etc.

En lo revisado y analizando se puede decir que otras futuras investigaciones se debe reforzar el tema de responsabilidad social porque aunque ya en Colombia se hable de responsabilidad social, este comience primero internamente al interior de las empresas ligado al concepto de empresa saludable y satisfacción laboral.

Por último se puede evidenciar que esta investigación es un inicio a ser promotores de la promoción de la salud laboral en las empresas, buscando realizar aportes que ayuden a que cada día más empresas busquen ser empresas más saludables y busquen la satisfacción laboral no buscando cumplir con normas, no buscando solo sus intereses económicos sino trabajadores productivos, satisfechos con sus ambientes laborales.

## Conclusión

Realizando revisión literaria sobre la relación existente entre empresa saludable, productividad y satisfacción laboral, se encontró que en las organizaciones que se implementan programas de promoción en la salud impacta positivamente, debido a que el clima organizacional mejora a través del aumento de la autoestima del trabajador, su destreza e interés en las actividades diarias, mejora su bienestar personal e influye directamente con el laboral. Para las organizaciones es muy importante que impacte de esta manera, ya que incrementa la productividad, reduce la rotación de personal y el ausentismo, disminuye costos de seguros por cuidado de la salud y el riesgo de multas, entre otras.

Dentro de la revisión, también se encontró que la relación interpersonal con el jefe inmediato o supervisor, es indispensable en la creación de ambientes laborales saludables, ya que la comunicación asertiva, el liderazgo, y el compromiso por la empresa ayuda a crear trabajadores productivos y con elevada satisfacción laboral.

Los supervisores deben tener en cuenta las siguientes competencias que fortalecen un entorno laboral saludable: Saber seleccionar personal con base en su experiencia, inteligencia y habilidades, conocer expectativas o metas, motivar a las personas ayudándoles a identificar y superar sus debilidades y desarrollar a la persona ayudándole a aprender y a ser ascendida (Vargas Téllez, 2008).

Por último, respondiendo a la pregunta problema “¿Cuál es la relación existente entre empresa saludable, satisfacción laboral y productividad a la luz de la literatura?” encontramos a través de la literatura, que entre más se implementan promoción en la salud, existe más posibilidad de tener empleados satisfechos y productivos.

## Bibliografía

- World Health Organization. Health Education and Promotion Unit. (1998). The Health-promoting workplace : making it happen. *Geneva : World Health Organization*, 3.
- Abella, L. E., & Castañeda, D. I. (2011). Relación entre capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento en el contexto del aprendizaje organizacional. *Acta colombiana de psicología*, 61-70.
- Acosta, H., Llorens, S., & Salanova, M. (2013). Prácticas organizacionales saludables: como predicen las practicas organizacionales el engagement en el trabajo en equipo, el rol de la confianza organizacional. *Revista de Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 126.
- Acosta, H., Torrente, P., Llorens, S., & Salanova, M. (2013). Prácticas organizacionales saludables: un Análisis exploratorio de su impacto relativo sobre el engagement con el trabajo. *Revista de Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 107-120.
- Allen, T. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 414-435.
- American Psychological Association. (2017, 01 22). *Creating a psychologically healthy workplace*. Retrieved from <http://www.phwa.org/resources/creatingahealthyworkplace/>
- Àngel, P. M. (2016). *Entorno laboral saludable como incentivo al talento humano en salud*. Bogotá: Ministerio de Salud.
- Aryee, S., Ekkirala, S., & Tan, H. (2005). Rhythms of Life: Antecedents and Outcomes of Work-Family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 132-146.
- Baltazar, R., Santacruz, G., & Salazar, J. (2007, Enero-Junio). Calidad de vida en el trabajo: un término de moda con problemas de conceptualización. *Psicología y salud*, 17(001), 115-123.

- Barrio Casas, S., & Paravic Klijn, T. (2007). Promoción de la salud y un entorno saludable. *Latino am Enfermagem*, , 136 - 141.
- Benach J, M. C. (n.d.). *Employment conditions and health inequalities*. Retrieved from [http://www.who.int/social\\_determinants/themes/employment](http://www.who.int/social_determinants/themes/employment)
- Bravo, M., & Serrano-Garcia, I. (1997). La psicología preventiva y el apoyo social. In G. Buela Casal, L. Fernández Ríos, & T. J. Carrasco, *Psicología preventiva: avances recientes en técnicas y programas de prevención* (pp. 117-137). Madrid, España: Piràmide.
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices*. Ginebra, Suiza: Organizaciòn Mundial de la Salud.
- Cabrejo, A. d. (2017, Enero 30). *Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el período 2002-2012*. Retrieved from <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/63526324-2014.pdf?sequence=2>
- Cabrera, A., Collins, W., & Salgado, J. (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *International Journal of Human Resource Management*, 245-264.
- Campo, C. d. (2014). *Comisiòn honoraria para la Salud Cardiovascular*. Retrieved from [http://www.cardiosalud.org/files/entornos\\_laborales\\_saludables\\_y\\_pausa\\_activa.pdf](http://www.cardiosalud.org/files/entornos_laborales_saludables_y_pausa_activa.pdf)
- Casas , S., & Klijn , T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino am Enfermagem*, 136-141.
- Casas, S. B. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista latino-am Enfermagem*, 136-141.
- Castellanos, Y. S. (2006). Clima organizacional como factor de riesgo ocupacional. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, 69-76.

- Che, R., Beh, L., Uli, J., & Idris, K. (2006). Quality of Work Life: Implications of Career Dimensions. *Journal of Social Sciences*, 28, 61-67.
- Consejo Colombiano de Seguridad . (2014). En Colombia Cada Minuto Se Accidenta Un TRabajador. *Boletín de Prensa*, 1.
- Daniel, A., & Manuel, S. J. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de educacion*, 217.
- Edwards, B., Bell, S., Arthur, W., & Decuir, A. (2008). Relationships between facets of job satisfaction and task and contextual performance. *Applied psychology*, 441-465.
- Ermín, R., Tabares, C., Gonzalo, A., & Jurado, S. (2006). Nivel de satisfacción laboral y síndrome de desgaste profesional en médicos familiares. *Revista medica del Instituto Mexicano del seguro social* , 535.
- Espinosa, M., & Morris, P. (2002). *Calidad de vida en el trabajo: percepciones de los trabajadores*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo y Departamento de Estudios.
- FACTS. (2010). Promoción de la salud en el lugar de trabajo para los trabajadores. *Agencia Europea para la SST*, 94.
- Fasecolda. (2011). *Estadísticas del Ramo SST*. Retrieved from Estadísticas del Ramo SST: <http://www.fasecolda.com/index.php/ramos/riesgos-laborales/estadisticas-del-ramo/>
- Ferrer, J. (2017, 02 15). *Concepto básico de Metodología de la Investigación*. Retrieved from <http://metodologia02.blogspot.com.co/p/operacionalizacion-de-variables.html>
- Figueroa, A., & Díaz, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Revista de la Universum*, 116-133.
- Filippi, G. (2003). *El aporte de la Psicología del Trabajo a los procesos de mejora organizacional*. Buenos Aires, Argentina: Universidad de Buenos Aires.

- García, J. C. (2009). Promoción de la salud en los lugares de trabajo: una oportunidad por desarrollar. *Avances en enfermería*, 124-129.
- Gomez, I. C. (2007). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Universitas Psychologica*, 57-81. Retrieved from [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672007000100011](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000100011)
- Gómez, I. C. (2007). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Universitas Psychologica*, 57-81. Retrieved from [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672007000100011](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000100011)
- Gómez, I. C. (2007). *Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo*. Retrieved from [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672007000100011](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000100011)
- Guerrero, A. M. (2006). *Manual descriptivo para el conocimiento de riesgos en áreas de depósito de archivo*. Bogotá: Universidad de la Salle.
- Hedy Acosta, S. L. (2013). Prácticas organizacionales saludables: como predicen las prácticas organizacionales el engagement en el trabajo en equipo, el rol de la confianza organizacional. *Revista de Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 126.
- Hegney, D. P. (2006). Extrinsic and intrinsic work values: Their. *Journal of Nursing Management*, 14.
- Henao, C. P. (2017, Febrero 1). *Creación de un modelo de evaluación de desempeño bajo la teoría de las competencias*. Retrieved from <http://tesis.udea.edu.co/bitstream/10495/258/1/CreacionModeloEvaluacionDesempe%C3%B1oTeoriaCompetencias.pdf>
- Hidalgo, I. V. (2017, 02 22). *Gestiopolis*. Retrieved from <http://www.gestiopolis.com/tipos-estudio-metodos-investigacion/>

- Hill, J., Hawkins, A., Ferris, M., & Weitzman, M. (2005). Finding an extra day a week: the positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 49-58.
- Huerta, P., Pedraja, L., Contreras, S., & Almadòvar, P. (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales Vol. XVII No.4*, 658-676.
- Instituto de Salud Pública. (2010). *Entornos de trabajo saludables, definición y modelo propuesto por la OMS*. Chile: Organizaciòn Mundial de la Salud.
- Instituto de Salud Pública. (2010). Entornos de trabajo saludables. Definición y modelo propuesto por la OMS. *Departamento de salud ocupacional*, 6.
- J., G. J. (2011). Algunos efectos de la ansiedad en el rendimiento escolar. *Estudios pedagógicos No 27*, 115.
- Julio C. Guerrero Pupo, R. C. (2006). Calidad de vida y trabajo. Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina. *ACIMED*.
- Lambert, S. (1990). Processes linking work and family: a critical review and research agenda. *Human Relations*, 239-257.
- Lowe, G., Schellenberg, G., & Shannon, H. (2003). Correlates of Employees Perceptions of a Healthy Work Environment. *American Journal of Heath Promotion*, 390-399.
- Marcerano, O., Luque, M., & Ruiz, F. (2007). Una aplicación de PrProgramación multiobjetivo para el estudio de la satisfacción de los trabajadores en el mercado. *Revista de educacion*.
- Max-Neef, M. (1993). *Desarrollo a escala humana*. Mèxico: Porrù.
- MIN SALUD. (2016). ENTORNO LABORAL SALUDABLE COMO INCENTIVO AL TALENTO HUMANO EN SALUD. 25.
- Ministerio de Salud. (2007). Pautas de auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención en salud. *Ministerio de Salud*, 17.

- Morris, M., & Venkatesh, V. (2010). Job characteristics and job satisfaction: Understanding the role of enterprise resource planning system implementation. *Mis Quarterly*, 143-161.
- Murillo, D. L., Vàsquez, J. A., & Gherman, T. I. (2011). *La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio (tesis de magister)*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Nader, M., Peña, S. P., & Sánchez, E. (2006). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Universidad ICESI*, 32-39.
- Narder, M., Pena Bernate, S. P., & Sánchez Santa-Bárbara, E. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Revista Estudios Gerenciales*, 31-39.
- Navarro, M. Á., Pinazo, D., Perdiguero, T. G., & Reche, A. (2008). *Evaluación de las organizaciones saludables, Una propuesta metodológica*. Edición e Impresión: Diseñarte - Goaprint.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mexico: Mc Graw Hill Interamericana.
- Omar, A. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit*, 129-137.
- OMS & ILO. (2016, Febrero 2). *Number of work-related accidents and illnesses continues to increase*. Retrieved from [http://www.who.int/occupational\\_health/en/](http://www.who.int/occupational_health/en/)
- 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 & OPS. (2009). *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. (1986). *Conferencia Internacional sobre Promoción de Salud*. Ottawa, Canadá: Organizaciòn Mundial 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/>
- Organizacion mundial de la salud. (2014, Abril). *Organizacion mundial de la salud*. Retrieved from <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>
- Organización Mundial de la Salud. (2015). [OMS].
- Organización Panamericana de la Salud. (2000). ESTRATEGIA DE PROMOCION DE LA SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO DE AMERICA LATINA Y EL CARIBE. *Programa Regional de Salud de los Trabajadores*, 4.
- Paravic, T. (2006). PROMOCIÓN DE LA SALUD Y UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE. *Revista Latino*, 138.
- Preciado, R. G. (2016). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 2.
- Procuraduría General de la Nación. (2007). Trabajo digno y decente en Colombia . 22.
- Profili, M. (2015). *Organizaciones Saludables: Estudio de un caso en Mendoza*. Mendoza, Argentina: Universidad Nacional de Cuyo.
- Puentes Vega, I. E. (2011). LA ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO (PSLT) Y SU INCORPORACIÓN EN EL PLAN NACIONAL DE SALUD OCUPACIONAL (PNSO) 2008-2012. UN ANÁLISIS CRÍTICO. *Universidad Nacional de Colombia*, 1 - 65.
- Pupo, J., Andalia, R., Rodríguez, S., Cutiño, M., & Díaz, D. (2006). Calidad de vida y trabajo. Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina. *ACIMED*, 125-139.

- Quintero Isaza , L., Biela, R., Barrera, A., & Campo Arias, A. (2008). Factores asociados a la satisfacción laboral en empleados de un hospital psiquiátrico de Bucaramanga, Colombia. *DUAZARY*, 76-81.
- Raaijmakers, T., & Den, I. V. (2006). Relación coste-beneficio de las políticas sobre consumo de tabaco en el lugar de trabajo. *British Medical Journal*, 14.
- Rodríguez, K. (2002). La satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. *Revista de curriculum y formación del profesorado No. 6*, 297-307.
- Rodríguez-Carvajal, R., Moreno-Jiménez, B., Rivas-Hermosilla, S., Álvarez Bejarano, A., & Sanz Vergel, A. I. (2010). Positive psychology at work: Mutual gains for individuals and organizations. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 235-253.
- Sabus. (2016, Enero). *Tesauros: Conceptos, elaboración y mantenimiento*. Retrieved from Tesauros: Conceptos, elaboración y mantenimiento: <http://sabus.usal.es/docu/pdf/Tesauro.PDF>
- Salanova. (2008). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. *Trabajo y Seguridad Social* , 279-321.
- Sánchez Alba, I. M. (2010). Promoción de la salud en los lugares de trabajo: teoría y realidad. *Medicina y seguridad del trabajo*, 220-225.
- Sara, C. (2006). PROMOCIÓN DE LA SALUD Y UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE. *Rev Latino-am Enfermagem*, 1.
- Shain, M. (2008). *Stress at work, mental injury and the law in Canada*. Canada: Mental health commission.
- Shifley, R. (2003). The Organization of Work as a Factor in Social Well-Being. *Contemporary Justice Review*.

- Soler, J. M. (2011). Desarrollo evolutivo en la normativa referente a riesgos profesionales y salud ocupacional desde el punto de vista del derechos del trabajo, la seguridad social y salud pública. *Universidad Nacional*, 26.
- Soria, M. S. (2008). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. *Revista de trabajo y seguridad social*, 179-214.
- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica*. México: El manual moderno.
- Suarez, D. A. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de educacion*, 217-243.
- Tetrick, L., & Quick, J. C. (2003). Prevention at Work: Public Health in Occupational Settings. *Handbook of Occupational Psychology*, 489-509.
- Urrego Angel, P. (2016). ENTORNO LABORAL. *Ministerio de la salud*, 1-26.
- Vargas Téllez, J. A. (2008). Autoactualización gerencial, satisfacción laboral y productividad: un estudio correlacional en empresas del Bajío. *Nova Scientia*, 150-172.
- Vargas, J. E., & Aguilar, J. E. (2010). *Trabajo en equipo*. Mexico: Conductitlan.
- Vidarte, J. A., Álvarez, C. V., Cuellar, C. S., & Alfonso, M. (2011). Actividad física: Estrategia de Promoción de la Saud. *Universidad de Manizales*, 2016.
- Whitman, D., Van Rooy, D., & Viswesvaran, C. (2010). Satisfaction, citizenship behaviors, and permance in work units: a meta-analysis of collective construct relations. *Personnel psychology*, 41-81.
- World Health Organization. (2017, Enero 25). Retrieved from [http://www.who.int/topics/mental\\_health/en/](http://www.who.int/topics/mental_health/en/)
- World Health Organization. (2017, Enero 18). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. In W. H. Organization. Retrieved from Entornos laborales

saludables: fundamentos y modelo de la OMS:  
[http://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)

World Health Organization. (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. 32.