



**Análisis entre la aplicación de entornos laborales saludables y el aumento de la
productividad en empresas del sector público y privado en Colombia del año
2015 a 2020**

Monografía de análisis

Claudia Marcela Noriega Villar.
CC 1098635934

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER
Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías
Tecnología en Producción Industrial
Bucaramanga, Diciembre 3 de 2021



**Análisis entre la aplicación de entornos laborales saludables y el aumento de la
productividad en empresas del sector público y privado en Colombia del año
2015 a 2020**

Monografía de Análisis

Claudia Marcela Noriega Villar
CC 1098635934

**Trabajo de Grado para optar al título de
Tecnólogo en Producción Industrial**

DIRECTOR


José Alonso Caballero Márquez


Grupo de investigación – SOLYDO

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER
Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías
Tecnología en Producción Industrial
Bucaramanga, Febrero 28 de 2022

Nota de Aceptación

Aprobado en cumplimiento de los requisitos exigidos por las Unidades Tecnológicas de Santander, para optar al título de tecnólogo en producción industrial, según el acta de comité de trabajo de grado No. 137-02-35 del día 21 de octubre de 2022.
Evaluadora: Sylvia María Villareal Archila


Firma del Evaluador


Firma del Director

DEDICATORIA

Este trabajo de grado está dedicado a Dios por guiarme en el camino del conocimiento, a mi hija Gabriela, que es mi motor y el rayito de luz en mi vida y que me anima a seguir adelante a pesar de todas las dificultades y quien me recuerda que nunca debemos dejar de ser niños. A mi madre por su esfuerzo impresionante al inculcarme el valor de la familia y la educación y a mis hermanos, por su apoyo incondicional. A mi padre que ya no me acompaña y siempre estuvo esperándome, y mi abuelo quien fue el mejor modelo de un hombre correcto, honesto, leal a su familia y a sus creencias, que tu recuerdo y ejemplo perdure siempre en mi corazón.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a las Unidades Tecnológicas de Santander, por recibirme en la institución, a mis maestros por formarme no sólo profesionalmente sino como persona con empatía hacia la comunidad, a la ingeniera Mónica Ardila y al Ingeniero José Caballero, por su paciencia, apoyo y compartir sus conocimientos para el desarrollo de este trabajo de grado.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO.....	9
INTRODUCCIÓN.....	10
1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.2. JUSTIFICACIÓN.....	14
1.3. OBJETIVOS	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	15
1.3.2. 4OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
2. MARCO REFERENCIAL	16
3. DISEÑO DEL TRABAJO DE GRADO.....	34
4. DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO.....	37
5. RESULTADOS	55
6. CONCLUSIONES	62
7. RECOMENDACIONES	65
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
9. ANEXOS.....	71

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Modelo heurístico de organización saludable de Salanova	31
Figura 2. Modelo de organización saludable de Jáimez y Bretones	32
Figura 3. Normatividad de seguridad y salud en el trabajo en Colombia	33
Figura 4. Diseño de matriz documental.....	36
Figura 5. Lista de chequeo de entornos laborales saludables, dimensión humana	54

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Cronograma de actividades para el desarrollo del trabajo de grado.....	37
Tabla 2. Elementos de entornos laborales saludables en empresas del sector público y privado en Colombia del año 2015 a 2020 y su relación con el aumento de la productividad.	45
Tabla 3. Estrategias de entornos laborales saludables para el aumento de la productividad	49

RESUMEN EJECUTIVO

PROBLEMA. La productividad laboral de los trabajadores en las empresas y organizaciones se encuentra relacionada directamente con su estilo de vida y su entorno laboral. A través del uso de diferentes elementos y estrategias como hábitos saludables, incentivos, estabilidad laboral, seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional y evaluación de desempeño, se genera un buen clima organizacional y se puede evitar riesgos psicosociales para el empleado que puedan llegar a entorpecer la productividad de empresas y organizaciones.

OBJETIVO. Realizar el análisis entre la aplicación de entornos laborales saludables y el aumento de la productividad en empresas del sector público y privado en Colombia del año 2015 a 2020.

METODOLOGÍA. Revisión bibliográfica a través de las plataformas REDALYC, DIALNET, Scielo y GOOGLE ACADEMIC relacionada con Estilos Laborales Saludables y aumento de la productividad en empresas del sector público y privado en Colombia saludables del año 2015 a 2020.

RESULTADOS. Las organizaciones deben ser conscientes que son responsables de la salud de sus trabajadores y deben crear ambientes de trabajos que motiven su talento humano, para lograr que estos alcancen su mayor potencial y que conlleve a un beneficio económico para las empresas y organizaciones.

CONCLUSIÓN. Se concluyó que los estilos de vida saludables y brindar ambientes de trabajo saludables, en los trabajadores, aumentan el desempeño de los trabajadores, y pueden mejorar la productividad y competitividad empresarial.

PALABRAS CLAVE: Bienestar, ambiente laboral saludable, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, productividad.

INTRODUCCIÓN

La OIT (Organización Internacional del Trabajo, 2019) ha establecido que la seguridad y salud en el trabajo (SST) es clave para el logro de un desarrollo sostenible y pueden obtenerse considerables beneficios para la SST, si se aplican entornos laborales saludables en pro de prevenir daños derivados del trabajo y así, prestar un mejor apoyo a la salud y el bienestar de los trabajadores. Tanto así, que es un objetivo de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible que cita “garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades, así como también promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, para el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (OIT, 2019)

En el manual, *Mejore su negocio: El recurso humano y la Productividad* (Oficina Internacional del Trabajo, 2016), el mostrar respeto por los empleados y tratarlos bien mejorará el rendimiento y finalmente las ganancias. El éxito de una empresa depende en gran medida de la productividad de los trabajadores, pues se está creando una ventaja competitiva para esta.

Por tanto, la productividad se define como el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el agregado añadido de productos y servicios. (Oficina Internacional del Trabajo, 2016). En tanto que la productividad se puede ver afectada si el trabajador no va al ritmo del crecimiento de la empresa, por eso, es importante que el trabajador se sienta conforme y a gusto en sus labores. El ausentismo laboral es un factor negativo que impacta en la productividad, lo cual se refleja en la competitividad de la empresa, trayendo como consecuencia el aumento en costos del producto y adicionalmente inconformidad en el cliente por un deterioro en la atención (Borda, 2017).

A través de una revisión bibliográfica, este trabajo pretende relacionar la aplicación de un entorno laboral saludable con el aumento de la productividad de los trabajadores y seleccionar las estrategias de entornos laborales saludables para el aumento de la productividad en empresas del sector público y privado para plasmarlas en una lista de chequeo que pueda ser usada por este sector.

1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Se entiende la importancia que representa hoy en día la seguridad y salud de los trabajadores en las empresas. En Colombia desde el año 1979 y con la creación de la Ley 9/1979: Establece la obligatoriedad de un Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo, que se da importancia a la salud de los trabajadores; pero es en los últimos años y a través de la creación de la Ley 1562/2012: Modifica el Sistema de Riesgos Laborales, y decretos como el Decreto Ley 1295/1994: Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales y Decreto 1072/2015: Establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) y de resoluciones como la Resolución 2013/1986: Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional; que se busca que a través de la implementación y ejecución de estas normas por parte de las empresas de origen público y privado, que se garantice la prevención, promoción y seguridad del bienestar mental y físico de todos los empleados.

La Organización Internacional del trabajo (OIT, 2019) en su página web oficial describe que cada año mueren alrededor de 2,78 millones de personas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y 374 millones trabajadores sufren accidentes de trabajo no mortales que resultan en más de 4 días de absentismo laboral. Hämäläinen (2017) dice que estas malas prácticas de seguridad y salud en el trabajo representan un 3,94 % del Producto Interno Bruto mundial anual.

A través del desarrollo de esta monografía se pretende responder a la pregunta:

¿Qué relación tiene un entorno laboral saludable con el aumento de la

productividad laboral en empresas del sector público y privado según la literatura? Así, al finalizar esta monografía se desarrollará una lista de chequeo para las empresas, del ambiente y espacio en que los trabajadores desarrollan sus actividades diarias; así como también, proponer recomendaciones que permitan reducir el absentismo en el trabajo y la aparición de enfermedades profesionales.

1.2. JUSTIFICACIÓN

La Oficina Regional del Pacífico Oeste de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) define un entorno de trabajo saludable “como el lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad. Esto permite a los jefes y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices”. Las organizaciones al cumplir con las leyes creadas para la seguridad y salud en el trabajo generan en el empleado la sensación de bienestar, pues el crear estos espacios de trabajo agradables, confortables y seguros, se espera que a corto plazo se refleje en el aumento de su productividad, disminución del absentismo laboral y de accidentes de trabajo, y a largo plazo que no aparezcan o se disminuyan las enfermedades profesionales.

Una empresa pública o privada que implemente un programa de entornos laborales saludables a futuro va a obtener un beneficio económico, no sólo porque se aumentará la productividad laboral, sino que también se disminuirá el gasto de pagar incapacidades laborales por absentismo, lidiar con insatisfacción laboral, falta de pertenencia, deserción laboral o pérdida de un trabajador capacitado y con experiencia a causa de una enfermedad profesional.

Para las Unidades Tecnológicas de Santander el abordaje de este proyecto permitirá generar una base documental referente a mejoras en la competitividad del programa académico Tecnología en producción Industrial a través de la documentación del talento humano para posteriores trabajos de investigación, como también dar relevancia a los ambientes de trabajo saludables y su relación con la productividad en las empresas en los grupos de investigación de la Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías, entre los cuales el grupo de investigación SOLYDO.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- Realizar el análisis entre la aplicación de entornos laborales saludables y el aumento de la productividad en empresas del sector público y privado en Colombia del año 2015 a 2020.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.2.1. Realizar una revisión bibliográfica a través de documentos académicos, trabajos de grado y artículos relacionados, para identificar la relación de entornos laborales saludables con el aumento de la productividad en empresas del sector público y privado en Colombia del año 2015 a 2020.

1.3.2.2. Identificar los elementos de los entornos laborales saludables, en empresas del sector público y privado en Colombia del año 2015 a 2020, a través de la revisión bibliográfica realizada, para encontrar la relación con el aumento de la productividad.

1.3.2.3. Seleccionar las estrategias de entornos laborales saludables para el aumento de la productividad en empresas del sector público y privado.

1.3.2.4. Crear una lista de chequeo, de acuerdo a los diferentes elementos de entornos laborales saludables que lo garanticen.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. Marco Teórico.

A través del desarrollo de este marco teórico se respalda la importancia de que las organizaciones implementen un programa de estilos laborales saludables con el fin de aumentar la productividad de sus colaboradores. Dichos hábitos no se limitan únicamente al ambiente de trabajo, sino también al estilo de vida individual del trabajador como son: el ejercicio físico y una dieta saludable y balanceada.

Con la Resolución 0312 de 2019 (República de Colombia, 2019) que define los **Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST** “*se busca que las empresas desarrollen las acciones propias del Sistema de Gestión de SST de una manera más ágil y se ejecuten actividades más eficaces que impacten en la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas*”, sin embargo, es importante resaltar que los colaboradores, también se comprometan y cumplan con la implementación de estos programas.

A continuación, se definen tres conceptos básicos para el desarrollo de este trabajo como es: bienestar, clima organizacional y satisfacción laboral, estilos laborales saludables, productividad y por último se abordará la relación entre estilos laborales saludables y productividad desde lo evidenciado en empresas del sector privado y público en Colombia y el diseño de estrategias que aumenten la productividad de los empleados de estos dos sectores laborales.

2.1.1. Bienestar.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 1946), define la salud como *“un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”*

Según una investigación reciente (Grisales, 2018) el bienestar físico está enfocado en la alimentación y la actividad física; el bienestar mental, que hace referencia a un estado en el que el individuo con sus propias capacidades afronta las tensiones normales de la vida y trabaja de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad, comprendiendo también el aprendizaje, y autorrealización; y por último el bienestar social, que involucra las emociones del individuo, el sostenimiento laboral, el disfrute de la vida y las relaciones interpersonales. Es por esto que, no se puede separar la vida laboral de lo que se vive diariamente en la familia y en la comunidad, hay que tener todo en equilibrio, para así desempeñarse productiva y competentemente.

En la actualidad, lo que se busca es la promoción de la salud y promover cambios en los estilos de vida de las personas y que tengan el control sobre su salud, es por esto que la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021) recalca que estos cambios se lleven a las comunidades y los entornos en los que se desarrollan los empleados, por ejemplo, a través de la implementación de programas que garanticen el acceso a seguridad social y parques públicos para la actividad física de las personas y su convivencia.

Este nuevo enfoque de entornos saludables, es precisamente para la promoción de la salud, es actuar antes de la enfermedad, que se prevengan enfermedades a través de un "sistema completo" donde haya participación ciudadana, en donde distintos factores como ambientales, organizacionales y personales actúen en conjunto para exaltar la salud y el bienestar.

2.1.2. Estilos de vida saludables.

La Organización Mundial de la salud (OMS, 2010) define estilos de vida saludables como una "*Forma general de vida basada en la interacción entre las condiciones de vida en un sentido amplio y los patrones individuales de conducta determinados por factores socioculturales y características personales*", esto indica que, el individuo debe ser consciente que no sólo se trata de satisfacer sus necesidades alimenticias, físicas y psicológicas, sino de qué forma está actuando para lograrlas. No sólo se trata de enriquecer su vida mental y psicológica, sino que debe incorporar actividad física y nutrición balanceada.

Datos estadísticos en Colombia proporcionados por el Ministerio de Salud y Protección Social (Ceron, 2012), indican que en el año 2009 las primeras cinco causas de mortalidad fueron las enfermedades crónicas no transmisibles. Para las edades entre los 45 y mayores de 65 años la mortalidad estuvo dado por enfermedades cardiocerebro vasculares de 27.6% en hombres y un 27.7% en mujeres; por enfermedades crónicas respiratorias infecciosas, un 9.38% y 7.96% en hombres y mujeres respectivamente. Un 5.29% de mujeres mayores de 65 años fallecieron por diabetes mellitus.

La salud, no sólo debe limitarse al actuar desde lo particular (desde lo individual), sino debe partir también de lo general, esto es, que los gobiernos de cada país, deben englobar acciones que involucren a sus ciudadanos y dirigir programas a fortalecer su salud y sus estilos de vida, a través de la promoción y prevención de la salud, de forma que estos modifiquen sus estilos de vida y así mitigar enfermedades que impacten en su salud.

Así es como se plantea en el artículo: Formar en un estilo de vida saludable: otro reto para la ingeniería y la industria (Cáez, 2007) que en la actualidad la dieta y el estilo de vida de los seres humanos son tan importantes para su desarrollo

armónico, no sólo porque se están previniendo enfermedades, sino porque le permiten elevar su calidad de vida. Esto, se puede observar en los atributos de los alimentos de hoy en día, pues no se aceptan los transgénicos, sino que todo está dirigido a dietas orgánicas y con la menor intervención humana en cuanto a uso de pesticidas; y es que estos alimentos orgánicos además de aportar sus nutrientes normales, aportan otros beneficios en la salud de las personas. Todo este tipo de estrategias deben incluir la educación en buenos hábitos para las personas, y se debe empezar desde la academia, ya no solo es asunto de los gobiernos, sino de las instituciones educativas el enseñar la importancia de adoptar estilos de vida saludables y que hacen parte de la transformación social de la salud en la comunidad.

En la actualidad, se habla de alimentos funcionales (Cáez, 2007) que son parte de la solución a los problemas de nutrición; la industria alimentaria se ha desarrollado a pasos tan acelerados que, por ejemplo, en Japón, estos “alimentos funcionales” se han perfeccionado no sólo para mejorar la salud, sino también para reducir el riesgo de contraer enfermedades. Se les atribuyen a estos alimentos, compuestos bioactivos y propiedades que van enfocadas a mejorar la salud intestinal, prevenir enfermedades de tipo cardiovascular (al reducir el colesterol) y de fortalecer el sistema inmunológico. En Estados Unidos, por ejemplo, dentro de los alimentos funcionales se encuentran desde barras de cereales suplementadas con calcio (con el objetivo de prevenir la osteoporosis), otros a base de proteína de soya (para reducir el riesgo de cáncer de mama) hasta aquellos que se han enriquecido con vitaminas B, como el ácido fólico (para fortalecer el corazón).

2.1.3 Estilos laborales Saludables.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021) define un entorno laboral *saludable* “*como aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los*

trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”, respaldada en cuatro indicadores basados en la seguridad y la salud del trabajador como son:

1. Espacio físico.
2. Entorno psicosocial: se incluye además del medio del trabajo, la cultura del ambiente de trabajo.
3. Los recursos personales de salud 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.

2.1.3.1 Espacio físico.

Para la OMS, el entorno físico del lugar de trabajo donde se desenvuelve el trabajador impacta directamente en su salud y seguridad, dentro de los factores que influyen en su ocupación se encuentran las características ambientales como el frío, calor, ruido e iluminación (OMS, 2010). Por esta razón, es que las organizaciones deben proporcionar ambientes propicios en el sitio de trabajo, y además identificar las condiciones que rodean al trabajador para suplir las necesidades de los trabajadores con la finalidad de plantear soluciones para el control de los riesgos del trabajo.

Dentro del ambiente físico, se encuentran factores como el ruido, la iluminación, condiciones de temperatura y humedad, espacio físico de trabajo, vibraciones y situaciones de aglomeración y aislamiento, que son factores que propician insatisfacción, irritabilidad y menor rendimiento. La OMS dentro del ambiente físico destaca los siguientes factores:

- El ruido, la exposición a niveles inadecuados incide negativamente en el nivel de satisfacción, en la productividad y se aumenta la vulnerabilidad a los accidentes, y

la posibilidad de que se cometan errores. El ruido provoca fatiga, irritabilidad y dificulta la concentración y comunicación en el lugar de trabajo.

- La iluminación, si esta llega a ser deficiente interfiere en el rendimiento y el bienestar psicológico, ya que puede llegar a afectar la visión, no permite que el trabajador se mantenga atento lo que puede llegar a provocarle dolores de cabeza, fatiga visual, tensión y frustración por hacer las tareas más molestar al forzar la visión. El no tener un control sobre la iluminación en el lugar de trabajo puede generar: fatiga, que se cometan más errores, y se tarde más tiempo al ejecutar una tarea, que puede generar tensión e insatisfacción en el trabajador.

- La temperatura, ya sea que se desarrollen las tareas a altas o bajas temperatura, no genera una sensación de confort, las altas temperaturas, exigen un mayor esfuerzo para realizarlas.

Otros factores que inciden son los de riesgo biológico, hace referencia a aquellas actividades en las que el trabajador manipula o está expuesto a virus, bacterias y hongos; y que pueden causarle enfermedades. Puede llegar a afectar en su salud mental, ya sea, porque el trabajador desconoce los efectos que estos agentes pueden ocasionarle a su salud, o por el estrés que le causa el conocimiento del comportamiento de estos agentes biológicos.

Los factores químicos también afecta a aquellos trabajadores expuestos a vapores, micropartículas y gases tóxicos, este tipo de riesgo representa un factor de riesgo psicosocial, pues puede llegar a afectar la salud del trabajador a nivel sensorial y motriz, e inclusive llegar a perturbar sus funciones cognitivas, afectivas y de comportamiento, provocar fatiga, irritabilidad y ansiedad.

2.1.3.2 Entorno psicosocial.

Para la OMS (2010) el entorno psicosocial del trabajo *“incluye la organización del trabajo y la cultura organizacional; las actitudes, valores, creencias y prácticas que se demuestran como cotidianas en la empresa/organización, y que afectan el bienestar físico y mental de los empleados”*. Estos son estresores del espacio en el que se desarrolla el trabajo y conllevan a estrés mental o emocional en los trabajadores.

Dentro de estos estresores psicosociales se incluye problemas con las demandas del trabajo, presión de tiempo; fallas en la cultura organizacional, como por ejemplo: la ausencia de una reglamentación laboral relacionada con el respeto a los trabajadores, acoso o discriminación.

2.1.3.3 Recursos personales de salud en el espacio de trabajo.

Hace referencia a un ambiente que promueva la salud, servicios de salud, información, recursos, oportunidades y flexibilidad que la empresa brinda a sus empleados para apoyarlos y ayudarlos a llevar estilos de vida saludables que les permita mantener una buena salud física y mental (OMS, 2010).

Cuando hay deficiencia de recursos personales de salud en el espacio de trabajo se refiere a inactividad física, falta de acceso a alimentos sanos en el trabajo, poco tiempo para descanso y consumo de alimentos sanos, no se promueven estilos sanos o se permite en el entorno de trabajo, fumar, consumir alcohol.

A través de esta definición de la OMS, se puede inferir, que la salud de una persona no sólo se limita a su entorno social, sino que también incluye su desarrollo en la comunidad y en el medio laboral, por tanto, una preocupación de los empleadores

y también de las organizaciones, es promover ambientes de trabajo saludables para sus empleados, y que se desenvuelvan cómodamente en sus puestos de trabajo.

2.1.3.4 Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.

El sólo hecho de que una empresa desarrolle sus negocios en una comunidad, ya está haciendo parte de esta, por tanto, su salud va a estar afectada por el medio físico y social de la comunidad en la que se encuentra ubicada. Las empresas también tienen una responsabilidad social con su comunidad, por tanto, deben hacer que esta se conecte con su organización, pues es responsable del bienestar de sus trabajadores, que finalmente retornan a sus casas al final del día y el entorno familiar y en comunidad afecta la salud física y mental, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y sus familias. Esto incluye actividades, conocimientos y recursos proporcionados al entorno local inmediato (OMS, 2010).

El término de entornos laborales saludables (Porrás, 2012) surge de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo, enfocado en mejorar la calidad de vida, pero sin dejar de cumplir con los objetivos de la organización, por esto para poder aumentar la productividad y eficacia de los trabajadores se debe brindar un entorno de trabajo donde estos se sientan cómodos, seguros, satisfechos y se cumplan con sus intereses. La principal preocupación de las organizaciones debe ser la humanización del trabajo, para esto se deben crear puestos de trabajo agradables, seguros y saludables, que permitan el desarrollo profesional y personal de cada colaborador (Porrás, 2012). También, se debe tener presente que un estilo de vida saludable deber ser constante y repetitivo, que la persona se lo tome en serio, pues está actuando es frente a su salud mental, física y en comunidad para su crecimiento personal.

Entonces surge la pregunta, de ¿por qué implementar entornos laborales saludables? A esta pregunta el manual de la OMS (2010), responde que se deben básicamente a 4 razones, que se detallan a continuación:

- **Ética empresarial:** es importante que el individuo tenga un código moral que defina su interacción con los demás, siempre teniendo como principio fundamental el de no hacer daño a otros, sin embargo, la moralidad es cultural, y para lo que determinadas poblaciones es actuar correctamente, para otros puede no serlo.

En los últimos años, ha empezado a surgir la idea de ética empresarial debido a numerosos escándalos que involucran a grandes empresarios y organizaciones con conductas no apropiadas con su competencia o con sus empleados, debido a esto y al impacto que se ocasiona en los empleados y sus familias, es que se impone un estándar para controlar la conducta de las organizaciones. Los códigos de ética en las organizaciones se mantienen como personales y no siempre se llevan a las organizaciones como principios empresariales.

Otro aspecto para tener en cuenta, es el control que ejercen los sindicatos, ya que se han encargado de poner atención a la ética de las organizaciones para las que trabajan y que dejan ver el impacto dañino en los trabajadores y sus familias, lo que generó la demanda de un estándar ético más alto para la conducta empresarial. En el 2008 en Seúl (Corea) se realizó el XVIII Congreso sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, en el que participaron cerca de 7700 empresarios de 130 países donde se firmó la “Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el trabajo”, afirma específicamente que *“un ambiente de trabajo seguro y saludable es un derecho humano fundamental”*.

Finalmente se puede deducir que, crear un ambiente de trabajo seguro y que brinde bienestar es un principio moral y se debe ver desde la ética de cada organización, independiente si se trata de un país desarrollado o en vías de desarrollo. Debe ser un principio empresarial el crear un ambiente de trabajo que no haga daño a la salud física o mental, a la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

- Interés empresarial: está relacionado con factores como es la economía y el dinero. El principal enfoque de una empresa es la de hacer dinero a través de los objetivos y metas que se impongan, mientras que en aquellas empresas sin ánimo de lucro el fin es la de lograr una misión en la comunidad a través del logro de sus objetivos y metas.
- Ley: la gran mayoría de los países tienen leyes para proteger a sus trabajadores de accidentes laborales que puedan provocarles daño o enfermedades a largo plazo; otros países cuentan con legislaciones más estrictas para protegerlos. Muchas veces, las organizaciones cumplen con estos requisitos a fin de salvarse de multas económicas o disciplinarias, que, aunque no es el deber ser, al menos ponen atención a la salud, seguridad y bienestar de sus trabajadores. Esta legislación es cambiante y variable de un país a otro.
- Fundamentación global: si sólo se tienen en cuenta los tres puntos anteriores que la OMS sugiere para entender la importancia de aplicar entornos laborales saludables en las empresas, se puede observar que la mayoría de las empresas, organizaciones y gobiernos no han entendido las ventajas de estos o no cuentan con las herramientas necesarias para mejorar las cosas.

La importancia, una vez más, no sólo radica en tratar al individuo, sino que tiene repercusiones positivas a nivel familiar, y empresarial, pues son trabajadores satisfechos, competitivos, leales y productivos, y se está generando un impacto en la economía de un país. El hecho de no generar un entorno laboral saludable, también puede llegar a generar pérdidas económicas, tal y como lo plantea el Manual de Entornos Laborales Saludables (OMS, 2010), ya que las enfermedades laborales y absentismo reducen la competitividad de las empresas e inhiben su crecimiento económico.

La OIT (Oficina Internacional del Trabajo, 2016) es clara en cuanto a las cifras, y estima que cada año mueren 2 millones de hombre y mujeres como resultado de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. La OMS (2010), estima que cada año existen 160 millones de nuevos casos de enfermedades relacionadas al trabajo y que estas enfermedades se presentan por las condiciones bajo las cuales se encuentran estos trabajadores, así es que un tercio de ellos presenten dolor de espalda, 16% pérdida de audición, 10% de cáncer de pulmón y 8% de la tasa de depresión atribuida a riesgos de trabajo.

2.1.4. Clima organizacional y Satisfacción Laboral.

El clima organizacional es un conjunto de atributos que pueden ser percibidos por una organización particular y/o sus subsistemas, y que puede ser inducido por la forma en que la organización interactúa con sus miembros y con su ambiente (Hellrieger, 2009). Las organizaciones se han interesado en el ambiente de trabajo en los últimos años por el impacto positivo en la productividad de los trabajadores y que genera la mejora continua de las condiciones de trabajo, y su conocimiento orienta los procesos que determinan los comportamientos organizacionales (Alcántar, 2012).

No cabe duda, de que analizar las condiciones de un lugar de trabajo, hoy en día es considerado imprescindible, pues además de que los trabajadores se desarrollan y se sienten a gusto ejerciendo sus labores, contribuye al logro de los objetivos empresariales y a construir sanas relaciones laborales.

La satisfacción laboral *“es un conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo”* (Bravo, 2002), por tanto, la satisfacción laboral está enfocado en la actitud del empleado hacia su trabajo en general o algo específico de este. En las organizaciones, es importante contar con empleados satisfechos, ya que el recurso humano es pieza fundamental para alcanzar los objetivos y metas de cada organización, ya que, al estar comprometidos, se limitarán acciones como abandono del puesto de trabajo, absentismo por enfermedad y por tanto se tendrá un desempeño productivo en sus tareas. (Navarro, 2010).

De igual manera, se ha visto una relación importante entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, por ejemplo, en los hospitales, ya que permite potenciar aspectos como la eficacia, diferenciación, innovación y adaptación

2.1.5. Productividad.

Para (Prokopenko, 2019), la productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla, es así, que la productividad es el uso eficiente de recursos para la producción de bienes y servicios. Si se extrapola esta definición al talento humano, es la relación entre los resultados y el tiempo que se toma para lograrlos, así para

(Prokopenko, 2019) cuanto menor es el tiempo para lograr el resultado, más productivo es el sistema.

Según el manual: El recurso humano y la productividad (Oficina Internacional del Trabajo, 2016) el talento humano es importante para la productividad y la rentabilidad de una empresa, se obtienen grandes beneficios de tratar al personal con respeto y comprensión, pues serán empleados competentes y que tendrán una actitud positiva, que son un factor decisivo en el aumento de la competitividad de una organización.

Pero, mejorar la productividad no es tan sencillo, pues no se puede reducir en los insumos de entrada, sin pensar en las consecuencias negativas que pueden generar estas decisiones. La productividad, se ve afectada por factores internos (aquellos sobre los que tiene control el propietario de la empresa, por ejemplo, calidad del producto, precio, equipos, materias primas, uso de energía, almacenamiento y organización), y por factores externos (están fuera del control de la empresa, como infraestructura, clima, situación del mercado, impuestos) pero hay que prestar atención en los internos, a fin de mejorar la productividad rápidamente, para esto, se pueden elegir indicadores de productividad que van a medir la mejora. Estos indicadores, deben estar acordes a la empresa y centrarse en aquellas zonas donde radiquen los problemas o donde haya que realizar mejoras, estos deben cumplir dos objetivos: ser fáciles de obtener y ser medibles; se deben monitorear constantemente a fin de realizar a tiempo las mejoras y deben ser diferentes a fin de medir distintas áreas del negocio (Oficina Internacional del Trabajo, 2016).

2.1.6. Estilos laborales saludables y productividad.

Con la aparición de normas y leyes laborales en Colombia, en relación a la seguridad y salud en el trabajo (que se relacionan en el marco legal); las empresas

y organizaciones han aplicado estas normas no solo por cumplir legalmente, sino porque estas estrategias les ayudan al crecimiento empresarial al lograr cumplir sus objetivos, pues empleados satisfechos se desempeñan mejor laboralmente.

Existen varios modelos de organizaciones saludables, que se nombrarán a continuación, que se ha evidenciado ayudan a aumentar su productividad, y por ende, el desarrollo económico de la organización.

2.1.6.1. Modelo de Organizaciones Saludables Centrados en el empleado.

En este tipo de modelos que explica Grueso-Hinestroza se enfatizan en tres propuestas: la primera es la realizada por Wilson et al. (2004), la segunda es el modelo heurístico de organizaciones saludables de Salanova (2008) y la tercera de Jáimez y Bretones (2012). A través de sus propuestas se explican los procesos determinantes de la salud de las organizaciones (Grueso, 2013)

2.1.6.1.1. Modelo de organización saludables de Wilson & colaboradores (2004)

Este modelo de organización saludable, está centrado en el empleado y plantea un conjunto de factores que llevan a la organización a ser saludable y enfatiza en el trabajo en equipo y en mejorar el bienestar y la productividad a través del diseño de puestos de trabajo con actividades programadas dentro de un contexto organizacional y social que aporte al mejoramiento de la salud de los empleados ofreciéndole oportunidades para que se desarrolle laboralmente. En este modelo, Wilson y colaboradores incorporan como variables, atributos centrales de la organización, clima organizacional, el diseño del trabajo, el trabajo futuro, los ajustes psicológicos al trabajo, la salud y el bienestar de los empleados (Cruz I. , 2018)

2.1.6.1.2. Modelo heurístico de organizaciones saludables de Salanova (2008)

En este modelo el eje central es el trabajador, y considera que estos no son instrumentos para conseguir los fines empresariales, sino que se reemplaza por una Psicología Organizacional Positiva en el que la salud del trabajador, también debe ser una meta para la organización y que debe ser incluido como objetivo en las políticas organizacionales.

Figura 1.

Modelo heurístico de organización saludable de Salanova (2008)



Nota: modelo de prácticas saludables en la organización para el desarrollo de empleados y organizaciones saludables. Tomado de: Ambientes de trabajo saludable, un camino al rendimiento en la productividad de las empresas (Cruz I. , 2018)

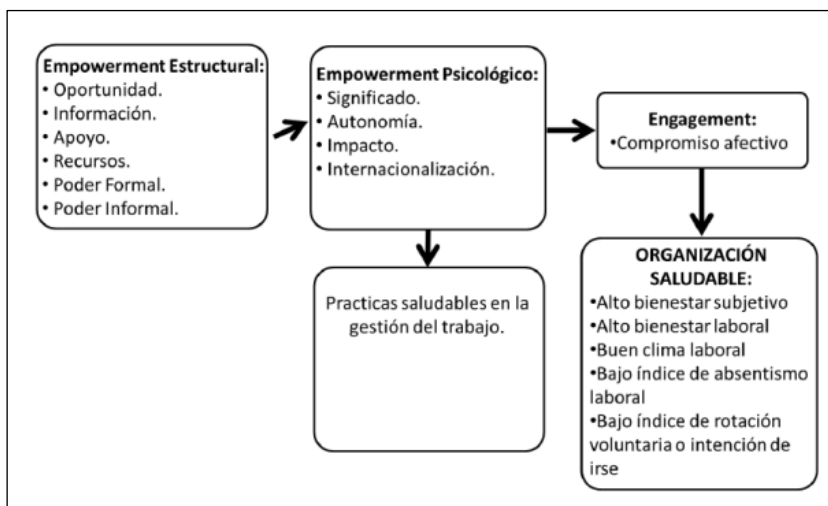
2.1.6.1.3. Modelo de organización saludable Jáimez y Bretones (2012)

Este modelo lleva a la mejora de la salud de los trabajadores en su lugar de trabajo, basado en el empoderamiento por parte de la dirección de la organización, se encarga de promover la participación, autonomía y control por parte del trabajador en la organización, para evitar enfermedades en el trabajador y garantizar el bienestar y la salud de estos. El modelo está basado en el empoderamiento por parte de la organización (empoderamiento estructural) y el empoderamiento por parte del trabajador (empoderamiento psicológico), que unidos no sólo llevan a una organización saludable, sino que entiende que la salud del trabajador es un valor estratégico para la empresa, ya que este se va a desenvolver en un ambiente de trabajo inspirador y le va a permitir establecer buenas relaciones con el entorno organizacional (Jáimez, 2012).

A continuación, se representa el modelo propuesto por Jáimez y Bretones:

Figura 2.

Modelo de organización saludable de Jáimez y Bretones (2012)



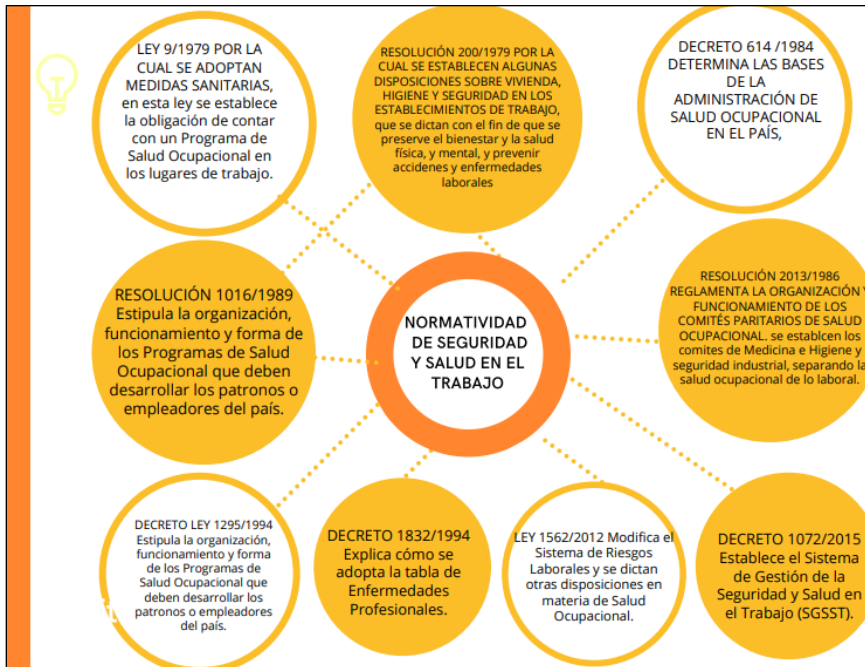
Nota: modelo de mejora de la salud de los trabajadores en su lugar de trabajo. Tomado de: Ambientes de trabajo saludable, un camino al rendimiento en la productividad de las empresas.

2.2. Marco Legal.

La legislatura en materia de la Salud Ocupacional (SO), Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (ATEP) surge debido a la importancia social que ameritan los riesgos profesionales, pues se busca es que el trabajador se sienta cómodo durante la realización de sus actividades laborales. Estas normas en Colombia, han sido materia de transformación a lo largo del siglo XX, pues el Estado ha entendido el papel de control que ejerce respecto a las organizaciones y empresas y la responsabilidad que tienen estas frente a la salud del trabajador (Arango, 2013). En la figura 3, se nombran algunas de las leyes que enmarcan el sistema de seguridad y salud en el trabajo:

Figura 3.

Normatividad de seguridad y salud en el trabajo en Colombia.



Nota: La Ley Colombiana se refiere y legisla de manera específica la Seguridad y Salud en el Trabajo en Leyes, Resoluciones y Decretos. Tomado de: Interseguridad (2021).

3. DISEÑO DEL TRABAJO DE GRADO

A) Población:

La población de estudio está conformada por la revisión bibliográfica de la literatura de Estilos Laborales Saludables y aumento de la productividad en empresas del sector público y privado en Colombia en estilos laborales saludables del año 2015 a 2020.

B) Muestra:

Se realizó una búsqueda a través de bases de datos como Scielo, y Google Académico, donde se obtuvieron 112 referencias entre artículos científicos, trabajos de grado, artículos de revista, documentos de congresos y manuales. De esto, se filtró la búsqueda a aquellos que estaban relacionados directamente con la pregunta de investigación y que abarcaran las cuatro variables del estudio: variables cuantitativas, variables cualitativas, variables independientes y variables dependientes, que se redujo a veinte referencias bibliográficas.

C) Variables del estudio.

- Variables sociodemográficas: dentro de estas variables se registran los estudios realizados en empresas del sector privado y público en Colombia.
- Variables cuantitativas: contiene factores que se cuantifican numéricamente, como: bases de datos, año de publicación del documento y país de publicación.
- Variables cualitativas: contiene factores cuantificables de forma descriptiva como el fundamento teórico, los resultados y aportes a la investigación.
- Variable independiente: relación entre la aplicación de entornos laborales saludables y el aumento de la productividad en empresas del sector público y privado en Colombia del año 2015 a 2020

- Variables dependientes: bienestar, estilos de vida saludables; estilos laborales saludables; clima organizacional, satisfacción laboral, y productividad; estilos laborales saludables y productividad, estrategias y elementos para aumentar la productividad en Colombia, modelos de organización saludables en Colombia.

D) Criterio de inclusión.

Dentro de los criterios de inclusión que se tuvieron en cuenta para la realización de la monografía, se seleccionaron publicaciones del período 2015 a 2020 y que respondían a la pregunta de investigación: ¿Cuáles han sido las mejores estrategias para aumentar la productividad de los empleados en empresas privadas y públicas en Colombia?

Se elaboró una matriz documental en Excel que incluyó las variables mencionadas en el punto anterior y así se seleccionó la bibliografía para la elaboración de esta monografía (Figura 4)

E) Criterios de exclusión.

Criterios de rechazo de la bibliografía:

- Estudios publicados antes del año 2015 y después del 2020.
- País de publicación.

Figura 4.

Diseño de Matriz documental.

#	AUTOR	TÍTULO	AÑO	PAÍS DE PUBLICACIÓN	RESULTADOS	APORTES A LA INVESTIGACIÓN		
						ELEMENTO ENTORNOS LABORALES SALUDABLES	ESTRATEGIAS	RELACIÓN PRODUCTIVIDAD LABORAL (PL)/ENTORNOS SALUDABLES
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								

Nota. Matriz documental: inclusión de variables del estudio para selección bibliográfica. Fuente: propia.

F) Diseño del trabajo.

Se realiza un estudio tipo monografía de análisis, donde se realiza la relación entre la aplicación de entornos laborales saludables en empresas del sector público y privado y que llevaron al aumento de la productividad de los trabajadores en estos sectores.

4. DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO

4.1. Fases para el desarrollo del trabajo de grado.

Para el desarrollo del trabajo de grado, se realiza una tabla de las fases que se llevan a cabo para su y desarrollo, y en la que se describen las actividades realizadas.

Tabla 1

Cronograma de actividades para el desarrollo del trabajo de grado

FASE	ACTIVIDAD
1. DIAGNÓSTICO	<p>1.1 Realizar una revisión bibliográfica a través de documentos académicos, trabajos de grado y artículos relacionados, para identificar la relación de entornos laborales saludables con el aumento de la productividad en empresas del sector público y privado en Colombia del año 2015 a 2020.</p> <p>1.2 Identificar los elementos de los entornos laborales saludables, en empresas del sector público y privado en Colombia del año 2015 a 2020, a través de la revisión bibliográfica realizada, para encontrar la relación con el aumento de la productividad.</p> <p>1.3. Seleccionar las estrategias de entornos laborales saludables para el aumento de la productividad en empresas del sector público y privado.</p> <p>1.4 Crear una lista de chequeo, de acuerdo a los diferentes elementos de entornos laborales saludables que lo garanticen.</p>

<p>2. INVESTIGACIÓN</p>	<p>2.1 Investigar la documentación existente de entorno laboral, clima organizacional y productividad nacional e internacional. 2.2 Investigar el marco legal nacional de salud ocupacional, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</p>
<p>3. ANÁLISIS DE RESULTADOS</p>	<p>3.1 Seleccionar el material relacionado a factores de un entorno laboral saludable, estrategias asociadas a los factores de un entorno laboral saludable y aplicado para el aumento de la productividad en las empresas, año de publicación y país de publicación.</p>
<p>4. DESARROLLO DEL TRABAJO</p>	<p>4.1 Elaboración del informe escrito sobre la aplicación de entornos laborales saludables y el aumento de la productividad en las empresas del sector público y privado en Colombia del año 2015 a 2020 4.2 Seleccionar los factores de entornos laborales saludables en base a los descritos por las OMS y que se encuentran presentes en los artículos seleccionados. 4.3. Seleccionar las estrategias descritas por la OMS e implementadas por las empresas para el aumento de la productividad laboral 4.4 Crear una lista de chequeo con los factores y estrategias encontrados en los artículos de investigación que conlleven a un ambiente laboral saludable y el aumento de la productividad en las empresas. 4.5 Realizar las conclusiones y recomendaciones sobre el tema investigado.</p>

Nota. Esta tabla muestra las fases desarrolladas para la realización del documento del trabajo de grado y las actividades llevadas a cabo en cada una. Fuente: propia.

4.2. Realizar una revisión bibliográfica a través de documentos académicos, trabajos de grado y artículos relacionados, para identificar la relación de

entornos laborales saludables con el aumento de la productividad en empresas del sector público y privado en Colombia del año 2015 a 2020.

Para lograr este objetivo, e identificar la relación entre entornos laborales saludables con el aumento de la productividad en Colombia del año 2015 a 2020, se realizó una búsqueda bibliográfica en los meses de octubre y noviembre del año 2021 en los buscadores: Scielo y Google Académico, *utilizando términos clave* de la variable dependiente como: bienestar, estilos de vida saludables; estilos laborales saludables; clima organizacional, satisfacción laboral, y productividad; estilos laborales saludables y productividad, estrategias y elementos para aumentar la productividad, modelos de organización saludables en Colombia. De la búsqueda anterior se obtuvo alrededor de 112 referencias que incluían artículos de revista, tesis de grado, manuales y documentos de congreso, de estos 112 se seleccionaron 20 trabajos de grado relacionados directamente con la pregunta de investigación: ¿Cuáles han sido las mejores estrategias para aumentar la productividad de los empleados en empresas privadas y públicas en Colombia?, y que se encuentran relacionados directamente con las variables del estudio, nombradas en el numeral 3, y que cumplen con los criterios de inclusión (año y país de publicación), ya que la búsqueda arrojaba resultados de publicaciones anteriores al año 2015, posteriores al año 2020 y de países de Suramérica y de Europa (principalmente de España), que no se relacionaban con los objetivos de este trabajo.

En la literatura consultada como fuente para el desarrollo de esta monografía, se encontró que es importante promover al interior de las organizaciones estilos de vida saludables, esto es un avance para modificar hábitos negativos, y que desarrollan actitudes y aptitudes personales de conciencia con el autocuidado. El ámbito empresarial es el ideal para lograr este efecto, pues es donde se permanece una gran parte del día, y es allí donde se originan parte de las enfermedades o

accidentes, de esta forma, los entornos laborales saludables inciden en la productividad de las empresas del sector público y privado (Rodríguez, 2017)

Cuando se aplican estrategias basadas en crear organizaciones con ambientes de trabajo saludable, se observan que influyen en la productividad de las personas, determinando así que debe haber relación y sintonía para no crear trabajos insatisfactorios e insalubres. Teniendo en factores como: satisfacción con las funciones del cargo, el trato cordial entre compañeros de trabajo, la disponibilidad de recursos para realizar las labores, el sentir que el trabajo que se realiza es valorado y los reconocimientos que brinda la empresa por el trabajo bien realizado (Cruz I. , 2018)

La satisfacción laboral, también es importante como parte del clima organizacional, pues si los valores de la empresa u organización, van de la mano con la motivación, el trabajo en equipo, el buen liderazgo y la prevención de los riesgos psicosociales, se puede crear un alto grado de fidelidad mayor del empleado o colaborador, y así se cumplan correctamente los objetivos y metas propuestas en la misión y visión de la empresa u organización (Restrepo H. , 2015).

El clima laboral, es importante para el desarrollo de la productividad de los empleados, y las relaciones que se establecen con las directivas, como se identifica en el estudio de Forero (2019), donde el apoyo de administradores, las buenas relaciones en el equipo de trabajo, la comunicación vertical y horizontal dentro del negocio, la capacitación y el desarrollo personal y plan de vida, los planes de incentivos (conocidos como salarios emocionales), el reconocimiento y la distribución en la carga de trabajo tienen un impacto positivo en el nivel de productividad de los empleados y de la empresa (Forero, 2019).

Se ha logrado evidenciar que, el mejoramiento continuo en la cultura organizacional puede impactar positivamente la productividad de sus trabajadores, ya que se puede desarrollar una ventaja competitiva adicional en el mercado, pues se mejora la productividad laboral y por ende se reducen los costos de las empresas. La cultura organizacional, es una consecuencia del éxito que reflejan grandes compañías en Colombia (como Alpina, Bavaria, Grupo EPM, entre otras), que al entender la importancia de esta termina siendo un factor que requiere de atención para mantener la competitividad y garantizar la sostenibilidad de las empresas a futuro (Cavelier, 2020).

El impacto de la mejora continua para el proceso productivo, juega un papel determinante en la calidad de vida de los colaboradores, teniendo en cuenta que las empresas tienden a ser competitivas y luchan en el mercado global por mantener su liderazgo, han comprendido que los colaboradores son la fuente primordial para el logro de metas y objetivos estratégicos y es por esto que en la actualidad muchas empresas están iniciando que ha llevado hacia el crecimiento y expansión organizacional (Zambrano, 2018)

El empleado no se desenvuelve únicamente en su entorno laboral, es por esto, que las empresas no deben ser vistas como un aspecto único en el medio en el que se desenvuelve el trabajador, se debe reconocer la empresa como un ente en la sociedad y no como un ente individual en la vida del trabajador, y esto conlleva a que lo que suceda internamente desde las diferentes áreas repercuten en el sistema social y económico (Arias, 2019). El ambiente extra-organizacional, también es importante, ya que la relación de los trabajadores con la sociedad en general es indisoluble. Los accidentes laborales, resultan en consecuencias económicas inmediatas y que afectan el bienestar general por el padecimiento y sufrimiento personal de los trabajadores, a razón del costo de oportunidad en su atención y la potencial disminución de los ingresos del hogar (Acevedo, 2016)

Las empresas no sólo deben cuidar la relación empleado-directivas, sino las que rodean al empleado como la comunidad cercana, es decir, considerarlo como un todo con su ambiente extra organizacional (Cruz I. , 2018). Otra responsabilidad de las empresas, es crear espacios que fortalezcan los niveles de comunicación entre jefes y empleados, para crear estrategias unificadas que beneficien a las organizaciones (López, 2019). El problema más frecuente, al que se ve expuesto un trabajador que no es asertivo en su comunicación, es la dificultad que tiene para decir 'No', pues antepone peticiones que no comparte con su moral y creencias, necesidades o deseos, por temor a represalias, por negarse a hacer lo que la empresa le pide (Pantoja, 2020).

Cuando el empleado se siente satisfecho laboralmente, se observa en él una mayor satisfacción personal, que contribuye a su felicidad, por ende, influye positivamente en la salud emocional del trabajador y generando un interés y compromiso con la empresa (Martínez, 2017)

Las condiciones de trabajo, inciden no sólo sobre la calidad del trabajo que ejecutan los trabajadores, sino también afectan el bienestar, la salud, la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laborales, la eficacia y la eficiencia de las organizaciones, y por ende también impacta negativamente en las empresas, que se reflejan en conflictos, ausentismo, rotación de personal, accidentalidad y/o enfermedades laborales (Restrepo F. &., 2015)

El área de Recursos humanos o talento humano, debe ubicarse en un nivel estratégico al interior de las empresas, pues es donde se lideran los proyectos organizacionales, y establece la confianza necesaria entre el empleado y las directivas y permite que la empresa pueda llegar al éxito que se espera (Otavo, 2015). En esta área, también plantean otros autores, que se debe analizar la

felicidad del trabajador, ya que es un factor de alto impacto y de tendencia en la actualidad, que se debe tener en cuenta, pues ha sido de gran utilidad para la mejora de la competitividad, la motivación y la productividad (Cruz J. R., 2015).

Es así como en otros trabajos, se plantea que la felicidad laboral impacta directamente en la productividad laboral de las organizaciones de Colombia, para esto, las empresas deben realizar mediciones de satisfacción laboral de forma periódica, donde se puede conocer las necesidades de los colaboradores, y de esta forma reforzar programas de bienestar enfocados en condiciones de trabajo justas, buen clima laboral, reconocimiento, desarrollo profesional y por ende lograr el alcance de los objetivos propuestos (Gómez E. B., 2019).

Un entorno laboral saludable, también debe contar con la participación activa de los trabajadores, la integración de las EPS, ARL y las cajas de compensación; y el mejoramiento continuo en el ciclo de planeación, ejecución, control y evaluación de las actividades; así como la promoción e implementación de hábitos de vida saludables y autocuidado permiten conservar y proteger la salud de los trabajadores (Pinilla, 2021).

El principal objeto de una empresa es poder vender sus productos o servicios en el mercado para obtener una ganancia, para lograr esto, tiene que elaborar productos de calidad y prestar servicios con altos estándares para así tener ingresos generosos luego de que han realizado una inversión. Así mismo, los empleados de una organización tienen unas expectativas al ingresar a laborar a una empresa, que, a través de su trabajo diario y bien realizado, esperan además de una remuneración otro tipo de retribución que resalte su trabajo y compromiso hacia la empresa, para que, de esta forma, se logren las metas y objetivos que tiene planeados la empresa (Pachón, 2017).

Anteriormente, el trabajador tenía baja importancia para las organizaciones, sin embargo la insatisfacción de este en su trabajo mostró la relación que había con la disminución de la productividad, fue entonces, que el empleado empieza a ser considerado un eje fundamental dentro la empresa y se empiezan a elaborar propuestas para el fortalecimiento integral del principal activo de las organizaciones, y se inician a identificar los factores que equilibren que equilibren la vida personal y laboral del empleado, logrando un aumento de la productividad y manteniendo el bienestar laboral (Martínez J. &., 2019)

No se necesitan de grandes cambios en las organizaciones, sino se requieren de pequeñas inversiones (garantizar un empleo bien remunerado, incentivos través de dinero o tiempo, desarrollo profesional a través de capacitaciones) que a corto, mediano y largo plazo, y que se verán reflejados no sólo en el desarrollo laboral del empleado sino, en el logro de las metas y objetivos empresariales que repercuten en su competitividad y productividad organizacional (Guerrero, 2018).

4.3. Identificar los elementos de los entornos laborales saludables, en empresas del sector público y privado en Colombia del año 2015 a 2020, a través de la revisión bibliográfica realizada, para encontrar la relación con el aumento de la productividad.

De las veinte referencias bibliográficas seleccionadas para el desarrollo de esta monografía los elementos para alcanzar un entorno laboral saludable se encontró que la cultura organizacional (se incluye manejo del conflicto, trabajo en equipo, autoeficiencia y engagement) se mencionó en el 60%, el clima organizacional y entorno laboral el 60%, balance entre lo personal y laboral y calidad de vida el 60% (también se incluyen hábitos sanos tanto físicos como nutricionales), la satisfacción laboral el 45%, formación, desarrollo, carrera y oportunidades en el 40% de la literatura, relaciones interpersonales (con superiores y compañeros de trabajo) el

30%, competencias necesarias para desarrollar las actividades inherentes a cada puesto trabajo 25%.

Una vez identificados los elementos asociados a entornos laborales saludables, se organizaron en una tabla, para relacionarlos con el aumento de la productividad en las empresas. Estos elementos son de vital importancia ya que condicionan el comportamiento y desempeño de los trabajadores en las empresas.

Tabla 2

Elementos de entornos laborales saludables en empresas del sector público y privado en Colombia del año 2015 a 2020 y su relación con el aumento de la productividad

Elementos de entornos laborales saludables	Relación con la productividad
Cultura organizacional y trabajo en equipo (Forero, 2019) (Cruz J. R., 2015)	Las prácticas de la cultura organizacional que garantizan el éxito se da por la importancia que le dan al ser humano, consiguiendo mantener las personas claves y brindando una estabilidad laboral, y por ende llevan al aumento de la productividad. Dentro de estas prácticas también se destacan los valores organizacionales, código de conducta, y no discriminación, que permiten un entorno laboral saludable para el

	trabajador para que su desempeño no se vea afectado.
Clima organizacional y entorno laboral: medios seguros y prevención de riesgos psicosociales. (López G. &, 2021) (Guerrero, 2018)	Las inversiones en seguridad y salud en el trabajo, se reflejan en la competitividad y productividad de las empresas, por la reducción del absentismo laboral por accidentes o enfermedades laborales. Un medio seguro, permite que los empleados desarrollen sus labores seguros y tranquilos.
Balance de vida entre lo laboral y personal, y calidad de vida en cuanto a lo físico y nutricional. (Rodríguez C. , 2017) (López G. &, 2021)	Se ve disminuida debido al absentismo por enfermedades crónicas y no contagiosas (diabetes, hipertensión, cáncer). Rotación de personal: se cubre un ausentismo con personal no capacitado que lleva a disminuir la productividad.
Satisfacción laboral: cargas de trabajo, estabilidad laboral, remuneración, puesto de trabajo, relaciones humanas, seguridad, satisfacción de necesidades básicas. (Jaimes, 2018) (Pachón S. , 2017)	El aumento en la productividad organizacional se logra, cuando los trabajadores se sienten satisfechos con las funciones de sus puestos de trabajo, al sentirse bien remunerados, apoyados por su equipo de trabajo, y

	por las buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.
Formación, desarrollo, carrera y oportunidades. (Cruz I. , 2018) (Forero, 2019)	Empleados capacitados y especializados en sus tareas y oficios, junto a estrategias como plan carrera no solo su competitividad, sino que los fidelizan a la organización.
Relaciones interpersonales. (López, I., 2019) (Gómez, E., 2019)	Una organización debe estar basada en las relaciones humanas de su equipo de trabajo, pues tiene gran influencia en el trabajador debido a que este es capaz de convertir su trabajo en una oportunidad de crecimiento y de avanzar dentro de la empresa, por tanto, este crecimiento favorece a la empresa. La felicidad organizacional conlleva a la productividad: el lugar ideal para trabajar no depende únicamente de su aspecto físico y lo bonito que se ve, sino que también depende en gran medida de cómo es ese comportamiento, de los valores que se promueven con pares y superiores y del trato agradable que se da y se recibe.

Competencias

(Zambrano, O.,2017)

(Otavo, J., 2015)

La productividad de una organización va ligada a las capacidades de sus empleados, por eso, es importante que se reconozcan no sólo cuando se contrata el personal, sino que la gerencia potencie y mantenga actualizadas las habilidades y competencias de los colaboradores.

Identificar las competencias inherentes a cada puesto trabajo, no solo garantiza la sostenibilidad de la empresa, sino que también permite fortalecer las capacidades de los empleados para que sean más productivos en sus puestos de trabajo, que conlleva al logro de los objetivos y metas de la organización.

Nota. Esta tabla muestra la relación que hay entre los elementos de entornos laborales saludables y el aumento de la productividad de las empresas. Fuente: propia.

4.4. Seleccionar las estrategias de entornos laborales saludables para el aumento de la productividad en empresas del sector público y privado.

Las estrategias fueron seleccionadas, a partir de la frecuencia con la que se registraban en la bibliografía. Teniendo en cuenta lo anterior, las estrategias que

podrían llegar a un aumento de la productividad al mejorar el entorno laboral, y que presentaron un mayor número de registros, son:

- La inversión en el desarrollo de capacidades (a través de capacitaciones, plan carrera al interior de la organización, entrenamientos líderes y empleados y selección estratégica del personal) en un 55%;
- Gestión de la salud (por medio de políticas de salud, estilos de vida saludable, la seguridad, el autocuidado y el desarrollo personal de los trabajadores) en el 55%;
- Garantía de un clima laboral (por medio de la armonía física y psicológica con el medio, capacitación para el manejo del estrés e implementación de pausas activas), en un 50%;
- Buena comunicación y relaciones positivas entre colaboradores y jefes 45%; planes de beneficios (con incentivos en especie o dinero y primas extralegales) 30%;
- Brindar empoderamiento, y participación en las decisiones a empleados y líderes 25% y finalmente,
- Incentivos por aportes a la mejora de procesos el 25%

Tabla 3

Estrategia de entornos laborales saludables para el aumento de la productividad.

Estrategias	Aumento de la productividad
-------------	-----------------------------

Inversión en el desarrollo de capacidades (Otavo, 2015) (Rodríguez C. , 2017)	El desarrollo de una carrera al interior de las organizaciones, programas de capacitación, formación continua (congresos, talleres y diplomados), selección estratégica del personal y entrenamientos, para que los empleados estén en formación continua y les permita afrontar los cambios en el mercado, evitar así la reducción del personal y que sea luego reemplazado por tecnología, sino que esta sea para el manejo de la nueva tecnología, abonando así el éxito organizacional. Este desarrollo de capacidades deben ser específicos de la tarea que realiza el trabajador y que permitan un alto rendimiento y desempeño en la labor
Gestión de la salud (Rodríguez C. , 2017)	Planes de promoción y prevención de riesgos cardiovasculares, diabetes, programas de hábitos alimenticios saludables y ejercicio físico (con acompañamiento de las EPS, ARL y cajas de compensación), planes unificados de medicina prepagada, programas de integración de los empleados

<p>Clima laboral (López, G., 2020) (Restrepo, F., 2013) (Ocampo, J., 2020) (Otavo, J., 2015)</p>	<p>Garantizar un buen clima organizacional a través de la armonía física y psicológica del trabajador con el medio en el que desarrolla sus labores, brindar capacitaciones para el manejo del estrés e implementación de pausas activas para evitar la fatiga y estrés laboral.</p>
<p>Comunicación y relaciones interpersonales (Gómez E. B., 2019) (Zambrano, 2018), (Pachón S. , 2017)</p>	<p>Dentro de la organización: a través de charlas, capacitaciones que resalten la importancia del diálogo directo con los empleados (comunicación horizontal).</p>
<p>Planes de beneficios (Gómez E. B., 2019)</p>	<p>Se debe brindar un incentivo como resultado del trabajo que realizan los colaboradores sea individual o por el trabajo en equipo. Estos incentivos, pueden ser en tiempo, en dinero, o bonos; brindar oportunidades de ascenso en las empresas, crear un plan carrera para los trabajadores.</p>

<p>Empoderamiento (Cruz J. R., 2015)</p>	<p>Crear puestos de trabajo de liderazgo y asignar responsabilidades que permitan a los trabajadores empoderamiento y toma de decisiones, que los inspire a ser mejores personas y profesionales.</p>
<p>Incentivos por aportes a la mejora de procesos (Jaimes, L., 2018) (Gómez, E., 2019) (Pachón, S., 2017) (Martínez, J., 2019) (Otavo, J., 2015)</p>	<p>Estos incentivos no solo conllevan a la mejora continua de los procesos de la organización, y a aumentar la productividad de esta, sino que también se fortalece el recurso humano, al tener en cuenta sus opiniones y se mantiene un equilibrio biopsicosocial generando un adecuado bienestar laboral.</p>

Nota. Esta tabla muestra la relación que hay entre las estrategias que deben aplicar las empresas para el aumento de la productividad de los trabajadores. Fuente: propia.

3.4 Crear una lista de chequeo, de acuerdo a los diferentes elementos de entornos laborales saludables, que garantice un entorno laboral saludable.

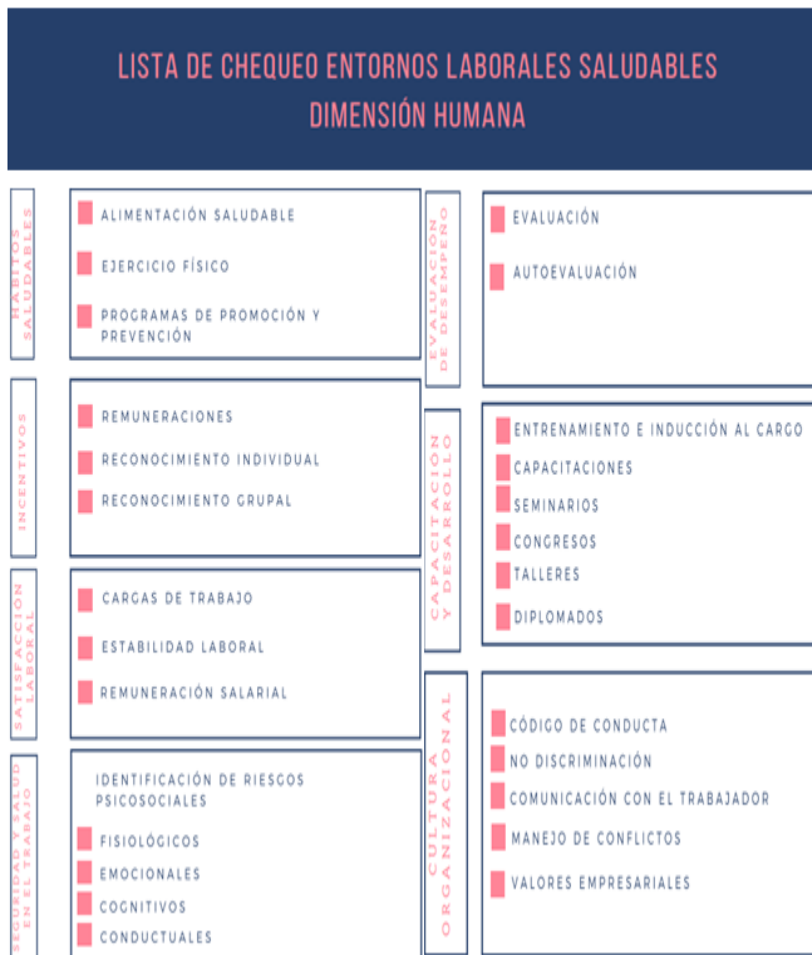
Para el desarrollo de este objetivo, se tomaron en cuenta los principales elementos de estilos laborales saludables que se encontraron en la literatura seleccionada desde la dimensión humana (especificados en el numeral 3.2) y las principales

estrategias usadas por las empresas del sector público y privado que permitieron el aumento de la productividad de su organización (especificadas en el numeral 3.3) que se llevaron plasmaron en la lista de chequeo (Figura 5)

Con esta lista de chequeo, se pretende brindar entornos laborales saludables a los trabajadores durante el ejercicio de sus labores y contribuir a estructurar procedimientos sanos y seguros. Esta, se puede implementar por las empresas del sector público y privado, que se comprometan con el bienestar del trabajador, mejorando su desempeño y por ende aumentar la productividad y competitividad empresarial.

Figura 5.

Lista de chequeo de entornos laborales saludables, Dimensión humana.



Nota. Lista de chequeo Elementos laborales saludables y estrategias para el aumento de la productividad de las empresas. Fuente: propia.

5. RESULTADOS

5.1. Elementos de entornos laborales saludables relacionadas para aumentar la productividad de los trabajadores.

Cultura organizacional. En este ítem se incluye los valores empresariales de la organización que influyen el comportamiento de los empleados; el código de conducta, que es el conjunto de normas de comportamiento que los trabajadores deben seguir para asegurarse de que los valores empresariales se reflejen en todas las actividades en el lugar de trabajo, y que sea el reflejo de la ética laboral de los trabajadores; la no discriminación, entendiendo y respetando las diferencias de los compañeros de trabajo; diálogo con los empleados, las directivas deben asegurarse de que existan distintas vías para que los empleados transmitan sus necesidades, inquietudes y opiniones a la dirección; manejo de conflictos, los conflictos en el lugar de trabajo no sólo generan disputas, sino que además pueden llevar a la disminución de la productividad, hay que aprender a comunicarse, que cada trabajador tenga claridad en las funciones y responsabilidades y respetar las diferencias de la personalidad (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Clima organizacional y entorno laboral: Dentro de los resultados se observó que el entorno donde el trabajador se desempeña es importante, ya que un medio seguro permite que desarrolle sus tareas y labores con agrado e impacta positivamente en estos. Es importante destacar en este ítem los riesgos psicosociales que conllevan a problemas en la salud de los trabajadores como fisiológicos (dolor de espalda, trastornos musculares, cardiovasculares, respiratorios y gastrointestinales), emocionales (depresión, y ansiedad), cognitivo (estrés y trastornos de la salud mental) y conductual (conductas sociales, hábito de fumar, consumo de drogas, consumo de drogas, sedentarismo y absentismo laboral) (Restrepo, 2015)

Balance personal-laboral y calidad de vida: Según el análisis de los estudios realizados en las empresas del sector público y privado, se observa que los trabajadores con estilos y hábitos de vida saludables, tienden a ser más productivos en sus actividades laborales que aquellos que no llevan hábitos saludables.

En relación con este objetivo, se observa que dentro de los hábitos y estilos laborales saludables de los trabajadores como dieta balanceada (cumplir con al menos 3 criterios de ingesta del grupo de alimentos: cereal, fruta, verdura, lácteos y proteína) de al menos 3 y realizar ejercicio físico (al menos 1 hora diaria, y con vigorosidad de al menos 30 minutos

Satisfacción laboral. Se observa en los estudios de productividad y entornos laborales saludables, este es otro elemento importante, pues un trabajador bien remunerado y con todas sus prestaciones sociales, es un empleado satisfecho, y por tanto, va a querer mantener esta estabilidad laboral, lo que resulta en un beneficio económico para la organización, al disminuir la rotación de personal y capacitación de personal nuevo.

Formación y desarrollo: La selección de personal es muy importante en este aspecto, pues se ha escogido al mejor capacitado para que ocupe un puesto de trabajo específico en la organización, esta selección, permite que el trabajador rinda al máximo en sus capacidades. La capacitación es continua y se desarrolla de acuerdo a las necesidades de la organización

Relaciones interpersonales: La cantidad de interacciones que establecen los empleados, las amistades, con quiénes tienen poca o nula relación, permite intervenir para integrar y cohesionar los diferentes subgrupos, se requieren de un equipo de trabajo y no de grupos. La creación de programas de intervención en este

nivel permite un mayor nivel de madurez, respeto y mejora la comunicación con pares y jefes. La calidad de las relaciones humanas puede ser percibida por el cliente, y una organización trabaja es para satisfacer a estos últimos (Gómez, E., 2019)

Competencias: Se utiliza la evaluación de desempeño como herramienta para medir el rendimiento del talento humano de la organización, y permite también reforzar y potenciar las capacidades de los trabajadores.

Incentivos. Se pudo observar que para aumentar la productividad de los trabajadores es a través de incentivos positivos como, por ejemplo, a través del reconocimiento público, de un incentivo remunerado en dinero o tiempo y también con capacitación complementaria.

5.2. Estrategias de entornos laborales saludables para aumentar la productividad de los trabajadores.

Formación y desarrollo: Es la inversión en la formación de los empleados que permita desarrollar y fortalecer sus capacidades para la ejecución de sus tareas laborales e implementar un plan carrera al interior de la organización (como ascensos y convocatorias internas de puestos de confianza), planear un cronograma anual de capacitaciones, seminarios, diplomados y congresos y ejecutarlo, de tal forma que permitan la formación constante del trabajador y que sea acorde al crecimiento de las empresas.

La selección de personal es muy importante en este aspecto, pues se ha escogido al mejor capacitado para que ocupe un puesto de trabajo específico en la organización, esta selección, permite que el trabajador rinda al máximo en sus

capacidades. La capacitación es continua y se desarrolla de acuerdo a las necesidades de la organización. (Arias, J., 2019), (Zambrano, O., 2017), (Restrepo, F., 2013), (Otavo, J., 2015)

Gestión de la salud: Dentro de las organizaciones se desarrollaron programas para crear en los empleados hábitos saludables y se gestionaron programas de control de riesgo cardiovascular, diabetes, cáncer de próstata, diabetes, alimentación saludable y ejercicio físico.

Se implementaron programas de seguridad y salud en el trabajo exigidos por la ley, que cuiden la salud del trabajador y lo protejan durante el ejercicio de sus labores, y capacitaciones de COPASST y brigadistas (Cavelier, L., 2020), (Martínez, L., 2017), (Rodríguez, C., 2017), (Gómez, E., 2019), (Arias, J., 2019)

Clima laboral: Evaluar el clima laboral y el desempeño de los colaboradores permite la retroalimentación del trabajador sobre su propia práctica, sin temor a represalias y que permitan identificar lo positivo y negativo de la toma de decisiones de dirección de la organización y que, a su vez, también se ofrezca una retribución en dinero, tiempo o especie, a los empleados sobresalientes (Oficina Internacional del Trabajo, 2016), (López, G., 2020), (Martínez, L., 2017), (Rodríguez, C., 2017), (Arias, J., 2019), (Restrepo, H., 2015)

Comunicación y relaciones positivas: Se desarrollaron actividades donde se involucra el trabajo en equipo, la comunidad y la familia del trabajador, por ejemplo, a través de torneos deportivos, celebración del día de la familia, día de la secretaria, entre otros. Capacitaciones en comunicación asertiva liderazgo y trabajo en equipo, que permitan la interacción del trabajador con su entorno extra organizacional. Garantizar un trabajo estable, bien remunerado y con sus prestaciones sociales, de manera que el empleado se sienta cómodo, seguro y que es una pieza fundamental

dentro de la empresa y organización (López, G., 2020), (Forero, P., 2019), (Cavelier, L., 2020)

Empoderamiento: El factor económico no es el único factor a tener en cuenta en la productividad laboral, los factores socio-psicológicos de los empleados son determinantes para aumentarla, por esto es importante la seguridad que se brinda al empleado y el nivel la participación que se le da en la toma de decisiones, a través de espacios donde se le permita opinar participar y la implementación de mecanismos de consulta que le permitan dar sus aportes para la mejora (Jaimes, L., 2018), (Cruz, I., 2018), (Guerrero, J., 2016)

Beneficios: Remunerar mediante incentivos (dinero, tiempo o la forma en que considere la empresa) al trabajador que se destaque en su desempeño individual y también el trabajo en equipo (Cruz, I., 2018), (Jaimes, L., 2018), (Cruz, I., 2018), (López, I., 2019), (Gómez, E., 2019) y (Pachón, S., 2017)

Incentivos a la mejora de procesos. La empresa debe reconocer a aquellos empleados que a través de su liderazgo ayudan en la mejora de los procesos y logran las metas de la organización, pues es una oportunidad de mostrar el valor que tienen los empleados para la empresa y que su esfuerzo es valorado (Jaimes, L., 2018), (Gómez, E., 2019), (Pachón, S., 2017), (Martínez, J., 2019) y (Otavo, J., 2015)

El estudio de productividad realizado por Otavo en el que se evalúan las diferentes estrategias implementadas y encaminadas al crecimiento del bienestar y aprendizaje de los empleados muestra un aumento en el comportamiento de las ventas en los últimos 4 años, desde que decidieron ejecutarlas, sin embargo no analizan cuantitativamente este crecimiento (Otavo, J., 2015)

El estudio titulado: La relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral de empresas en Colombia, demuestra que la relación entre cultura organizacional y productividad laboral existe y es positiva, así que a medida que las empresas den prioridad a esto, con gran probabilidad verán frutos en un trabajo más productivo de sus colaboradores. Se realizó un estudio retrospectivo analizando la productividad en ventas sobre el número de trabajadores ($\text{Productividad} = \frac{\text{Ventas}}{\text{número de trabajadores}}$) de dos grandes empresas en Colombia, que estuvieron en el ranking 15 de Great place to work en los últimos cuatro años, frente a tres grandes empresas que desmejoraron en el ranking de Great place to work, y se encontró que las primeras se encontró que el capital humano es el mayor activo de la organización, y basan su cultura organizacional en la confianza entre empleados y jefes, y en las últimas había disminución en la productividad debido a una desmejora en su cultura organizacional en los años analizados, sin embargo, debido a que estas empresas tienen diferencias en sus valores y misión organizacional, no fue posible establecer una correlación entre los cambios presentados en la cultura organizacional. En cambio, en las dos primeras empresas (Cavelier, L., 2020)

5.3. Lista de chequeo de acuerdo a los diferentes elementos de entornos laborales saludables, que garantice un entorno laboral saludable.

La lista de chequeo se crea con la finalidad de ser utilizada por las empresas para realizar una comprobación ordenada y sistemática del cumplimiento de los ambientes de trabajo seguros y saludables vistos desde la dimensión humana.

Con esta lista se puede comprobar los hábitos saludables de los empleados (luego de un diagnóstico de su salud) como la alimentación y ejercicio físico y que en caso de que se requiera una intervención, afiliarlo a programas de promoción de estilos saludables y prevención de enfermedades; identificar aquellos trabajadores que por su desempeño, se les reconozca de incentivos ya sean estos reconocimientos individuales y grupales; la satisfacción laboral del empleado, respecto a cargas de trabajo, la estabilidad laboral que le está brindando la empresa y la remuneración salarial; desde la seguridad y salud en el trabajo, comprobar los riesgos psicosociales (fisiológicos, mentales, cognitivos y conductuales) que enfrentan los trabajadores durante el ejercicio de sus labores; la evaluación de desempeño del trabajador así como su autoevaluación; los programas de capacitación y desarrollo que han recibido los trabajadores durante su permanencia en la empresa; y la cultura organizacional, esto es que el empleado conozca las normas de la organización en cuanto al código de conducta, políticas de no discriminación, las vías de comunicación del trabajador con las directivas y administración de la empresa, el manejo de conflictos y los valores empresariales, no visto únicamente estos en cuanto a su deber, sino también como sus derechos. Esta lista de chequeo no sólo servirá sistematizar que se estén realizando todas las actividades de un programa de bienestar laboral, sino para en un momento dado, integrar otras actividades.

6. CONCLUSIONES

Un entorno laboral saludable es un tema que se debe llevar de forma diaria y constante, y es vital para la competitividad de cualquier organización. La tecnología es importante para acelerar y estandarizar procesos, pero no constituyen el éxito de una empresa, es el buen manejo del recurso humano el que conlleva al éxito de las organizaciones, empleados felices y satisfechos retribuyen su agradecimiento siendo leales, con sentido de pertenencia a su empresa y sienten como suyo el triunfo de la organización (López, G., 2020).

Los trabajadores con hábitos saludables tienden a ser más productivos que aquellos que no manejan un estilo de vida saludable, sin embargo, existen trabajadores que son productivos a pesar de no llevar un estilo de vida saludable; lo que sería interesante analizar es, si se inculca un estilo de vida saludable en estos empleados se incrementaría esta productividad, y viceversa, aquellos trabajadores con estilos de vida saludables, pero baja productividad, es necesario analizar otros factores que permitan aumentar su productividad como horas de sueño, entorno familiar y en comunidad, entre otros (Rodríguez, C., 2017).

El implementar estrategias de entornos laborales saludables y hábitos de vida saludables ocasiona un impacto positivo en la reducción del absentismo y el aumento de la productividad (López, G., 2020). Existe una relación estrecha entre la satisfacción laboral (contrato y motivación laborales) y la productividad organizacional, ya que empleados satisfechos rinden más en sus actividades pues se sienten seguros de su trabajo y el bienestar que reciben por realizar sus labores (Restrepo, H., 2015)

Es de vital importancia que los trabajadores conozcan la cultura organizacional de la institución a la que pertenecen, que se sientan que hacen parte de esta y que son importantes para el éxito y la consecución de los objetivos de las organizaciones (Cavelier, L., 2020). La mejora continua en el proceso productivo es determinante en la calidad de vida de los trabajadores, pues las empresas tienden a ser competitivas e intentan liderar el mercado, para lograr esto, han entendido que es el recurso humano la fuente primordial para el logro de sus metas y objetivos estratégicos (Cruz, I., 2018).

A través del modelo heurístico de Salanova se determinó que las prácticas saludables en ambientes de trabajo son determinantes para no crear puestos de trabajo insatisfactorios e insalubres. Se demuestra que las personas se muestran comprometidas con su trabajo y cumplen con cada uno de los objetivos propuestos por la organización, si se brinda un clima organizacional apto y si se resalta además su trabajo, los motiva a ser más productivos (Cruz, I., 2018).

Aunque el tema de calidad de vida laboral, es mencionado recientemente por la literatura, y aún hay mucho tema por abordar, es importante que las empresas visualicen dentro de sus políticas la importancia de brindarle incentivos beneficios a sus empleados, para entender los beneficios puede traer a la productividad (Guerrero, L., 2018).

Las empresas deben tener claro que invertir en estrategias para enmarcar positivamente el clima organizacional permite que los objetivos de alto impacto se cumplan con mayor efectividad, por tanto, no debe ser visto como un gasto sino como una forma de aumentar la productividad, es decir, es un gana-gana tanto para el colaborador como una mayor rentabilidad para la organización (Restrepo, H., 2015).

7. RECOMENDACIONES

Las empresas hoy en día tienen la responsabilidad de impactar positivamente en sus empleados, para esto, deben implementar programas de intervención en sus trabajadores, en donde a través de un tamizaje se dé un diagnóstico del estado físico, nutricional y psicológico, que permitan evaluarlos y caracterizarlos para que sean parte de un programa de hábitos laborales saludables.

La finalidad de que las empresas implementen estos programas integrales, es decir, que estos programas abarquen planes de promoción y prevención de riesgo cardiovascular, prevención de la diabetes y hábitos alimenticios saludables, mejora no sólo el bienestar y salud de los trabajadores, sino que también mejoraría la productividad y competitividad empresarial.

Se deben realizar inversiones que motiven a los empleados, por ejemplo, en su desarrollo profesional a través de capacitaciones, seminarios, congresos, diplomados, entre otros, para que sientan que son importantes para la empresa. En todas las empresas y organizaciones deben estar establecidas las funciones de cada puesto de trabajo, a fin de evaluar el desempeño, que son factores importantes a la hora de medir la productividad.

Para futuros estudios y análisis de productividad, es necesario, que las empresas lo analicen retrospectivamente en un tiempo que permita realizar análisis y relaciones directos entre entornos laborales saludables y aumento de la productividad, además que incluyan estudios numéricos que permitan inferir el porcentaje en que se incrementa la productividad del trabajador.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, K. &. (Mayo de 2016). *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212016000100004&script=sci_arttext
- Alcántar, V. M. (2012). Medición del clima laboral requerido para asegurar la efectividad del Sistema de Gestión de Calidad. *Revista Internacional de Administración y Finanzas*, 55-68.
- Arango, J. L. (2013). Marco Legal de los riesgos profesionales y la salud ocupacional en Colombia, siglo XX. *Revista de Salud Pública*, 354-365.
- Arias, J. M. (2019). *Universidad Cooperativa de Colombia*. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/10338>
- Borda, M. (2017). *Ausentismo laboral: Impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial*. Recuperado el 26 de Octubre de 2021, de Semantic Escholar: <https://www.semanticscholar.org/paper/Ausentismo-laboral%3A-impacto-en-la-productividad-y-Borda-Rol%C3%B3n/b2dbcf5af4867fb7738267c6e0c4e02f627362ed>
- Bravo, M. P. (2002). *Satisfacción Laboral. En Tratado de psicología del trabajo*. España: Síntesis.
- Cáez, G. &. (2007). Formar un estilo de vida saludable: otro reto para la ingeniería y la industria. *Scielo*, 103-117.
- Carro, R. (2015). *Administración de las operaciones: Productividad y Competitividad*. Chile: Kindle.
- Cavelier, L. (2020). *Colegio de Estudios Superiores de Administración*. Obtenido de <https://repository.cesa.edu.co/handle/10726/2518>
- Ceron, C. (2012). Editorial Universidad y Salud. *Universidad y Salud*, 1.
- Chiang, M. S. (2007). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en un establecimiento de salud tipo 1. *Redalyc*, 61-76.

- Colombia, R. d. (19 de Febrero de 1945). Ley 9 de 1945. *Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo*. Bogotá, D.C.
- Cruz, I. (Noviembre de 2018). *Universidad Militar Nueva Granada*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/20369/CruzSanchezIngridVanessa2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Forero, P. C. (2019). *Corporación Universitaria de Asturias*. Obtenido de http://uniasturias.edu.co/SUMMA/tesis/TG_03_Monograf%C3%ADa_G3_Enero2019.pdf
- Gómez, A. &. (Julio de 2012). *Universidad Jorge Tadeo Lozano*. Obtenido de <http://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/1628>
- Gómez, E. B. (12 de Febrero de 2019). *Universidad EAN (Escuela de Administración y Negocios)*. Obtenido de <https://repository.ean.edu.co/handle/10882/9748>
- Grisales, M. y. (2018). *Biblioteca Digital: Universidad de San Buenaventura, Cali*. Recuperado el 03 de Noviembre de 2021, de http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/7322/1/Influencia_Bienestar_Laboral_Meses_2018.pdf
- Grueso, M. R. (2013). Hacia la construcción de un modelo integral de organizaciones saludables. *Revista de Ciencias Sociales*, 625-638.
- Guerrero, J. &. (30 de Agosto de 2016). *Universidad Nacional de Colombia*. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1015>
- Guerrero, L. (13 de Agosto de 2018). *Fundación Universidad de América*. Obtenido de <https://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/6877>
- Hellrieger, D. &. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Cenage Learning.
- Jaimes, L. (Octubre de 2018). *Scielo*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000500175&script=sci_arttext&tlng=p

- Jáimez, M. &. (2012). Organizaciones saludables: el papel del empoderamiento organizacional. Granada, España.
- López, G. &. (2021). *Universidad ECCI (Escuela Colombiana de Carreras Industriales)*. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1560>
- López, I. (2019). *Universidad Pontificia Bolivariana*. Obtenido de <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/644>
- Martínez, J. &. (4 de Juni de 2019). Factores que influyen en el bienestar de las personas dentro de su contexto laboral. *Revista de investigación, administración e ingeniería*, 77-81. Obtenido de <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/download/1673/1863>
- Martínez, L. G. (2017). *Fundación Universitaria Área Andina*. Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/repositorio/handle/123456789/685>
- Nájar, X. (2018). *Universidad Militar Nueva Granada*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/20369>
- Navarro, E. L. (2010). Factores de satisfacción laboral evocados por los profesionales de la construcción en la comunidad de Valencia (España). *Revista de la construcción, Escuela de Construcción Civil*, 4-16.
- Navarro, L. G. (2017). *Fundación Universitaria Área Andina*. Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/repositorio/handle/123456789/685>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2016). *International Labour Organization* . Recuperado el 26 de Octubre de 2021, de [https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm)
- OMS. (22 de Julio de 1946). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 3 de Noviembre de 2021, de <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>
- OMS. (2010). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 5 de Noviembre de 2021, de https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

- OMS. (2021). *http://www.who.int/*. Recuperado el 23 de Octubre de 2021, de World Health Organization:
https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y Salud en el centro del futuro trabajo*. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.
- Otavo, J. Q. (2015). *Universidad Sergio Arboleda*. Obtenido de <http://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/986>
- Pachón, S. (26 de Abril de 2017). *Universidad Militar Nueva Granada*. Obtenido de [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16142/PACH%
%93N%20QUITI%
%c3%81N%20SEBASTI%
%c3%81N%20ALFREDO%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16142/PACH%c3%93N%20QUITI%c3%81N%20SEBASTI%c3%81N%20ALFREDO%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pachón, S. (26 de Abril de 2017). *Universidad Militar Nueva Granada*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16142>
- Pantoja, M. &. (18 de Agosto de 2020). *Universidad Mariana*. Obtenido de <http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2191>
- Pinilla, V. &. (2021). *Universidad ECCI*. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1560>
- Porras, K. (Julio de 2012). *Universidad Jorge Tadeo Lozano*. Recuperado el 3 de Noviembre de 2021, de UTADAO:
<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/1628>
- Prokopenko, J. (Diciembre de 2019). *IDOC PUB*. Recuperado el 1 de Noviembre de 2021, de <https://idoc.pub/documents/manual-la-gestion-de-la-productividad-joseph-prokopenko-wl1poxv06vlj>
- República de Colombia. (13 de Febrero de 2019). Resolución 0312 de 2019. *Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*. Bogotá, Colombia.

F-DC-125

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO,
MONOGRAFÍA, EMPRENDIMIENTO Y SEMINARIO

VERSIÓN: 1.0

- Restrepo, F. &. (Junio de 2015). *Scielo*. Obtenido de
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452013000100007
- Restrepo, H. (2015). *Universidad Militar Nueva Granada*. Obtenido de
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/7172>
- Rodríguez, C. (11 de Junio de 2017). *Universidad Militar Nueva Granada*. Obtenido de
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16338>
- Zambrano, O. &. (5 de Diciembre de 2018). *Universidad Minuto de Dios*. Obtenido de
<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3033>

9. ANEXOS

Anexo 1: Desarrollo Matriz documental.....Archivo Excel adjunto

Anexo 2: Listado documental (criterios de inclusión y de exclusión para el desarrollo del trabajo) y enlace de consultaArchivo Excel adjunto

Anexo 3: Resumen elementos y estrategiasArchivo Excel adjunto

Anexo 4: Elementos para el aumento de la productividad en empresas del sector público y privado en Colombia.....Archivo Excel adjunto

Anexo 5: Estrategias para el aumento de la productividad en empresas del sector público y privado en Colombia.....Archivo Excel adjunto