

Habitos saludables en las personas como potencializador de la productividad en las empresas colombianas

Claudia Rebeca Rodriguez Martinez
Administradora de Empresas



Universidad Militar Nueva Granada
Facultad de Ciencias Economicas
Especialización en Alta Gerencia

Bogota

2017

Tabla de contenido

RESUMEN	4
DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	5
ANTECEDENTES	5
JUSTIFICACIÓN	7
OBJETIVOS	8
OBJETIVO GENERAL.....	8
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	8
MARCO DE REFERENCIA.....	8
MARCO LEGAL	9
MARCO TEORICO.....	10
Teoría de las necesidades Maslow	10
Teoría Z de la motivación	10
El Modelo de organizaciones saludables de Wilson y colaboradores (2004)	11
Modelo de organizaciones saludables de Salanova (2008)	12
Criterio de Organizaciones Saludables de la Red Europea para la promoción de la salud (1999)	12
Criterio de organizaciones saludables de Canadá (2007)	12
El Modelo de entornos laborales saludables de la OMS (2010)	12
DESARROLLO DEL TRABAJO.....	13
Descripción de hábitos saludables	13
Deporte o Actividad Física Regular	13
Alimentación Balanceada.....	13
Balance Trabajo- vida:	14
Condiciones de higiene, seguridad y salud del trabajador:	14
Eliminar malos hábitos de comportamiento:.....	15
Productividad en las compañías.....	15
Relación trabajo y salud	16
Relación salud y productividad en el trabajo	18
Relación y esquema de hábitos n empresas saludables	20
CONCLUSIONES	24
REFERENCIAS.....	24

LISTA DE GRAFICAS

Gráfica 1 modelo de accidente traumático generado por estrés	16
Gráfica 2: ejemplo de consecuencia de un entorno no saludable	19
Gráfica 3: Esquema ejecución de entornos saludables para conformar empresas saludables	23

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Relación de enfermedades y consecuencias en el trabajo.	18
---	----

Hábitos saludables en las personas como potencializador de la productividad en empresas colombianas.

RESUMEN

En la actualidad, el colaborador ha dejado de ser un recurso más de las compañías y ha pasado a ser el elemento más valioso de la misma por ser este quien logra los objetivos de rentabilidad y sostenibilidad que buscan las empresas mediante el uso adecuado de los demás recursos; pero esto no es posible sino cuenta con las condiciones físicas, mentales y sociales idóneas para que se pueda desenvolver competentemente, es por ello, que se han creado normas, leyes y políticas desde la vía gubernamental para que las empresas garanticen los medios que permitan tener entornos seguros que los protejan.

Pese a las normas y políticas, todavía se evidencia un aumento en las enfermedades y accidentes laborales y cada vez más conocemos de casos de personas que se ven afectados a nivel mental por trastornos de ansiedad, estrés o fatiga laboral; es por esto, que crece la necesidad de crear entornos laborales saludables porque es en el trabajo en el que se puede generar conciencia e influir tanto a los directivos como empleados de la necesidad de promover el cuidado preventivo de la salud, entendiendo esta y según definición de la OMS como no solo la ausencia de enfermedad sino un estado completo de bienestar físico, mental y social. Esta definición nos dice que la salud se debe ver desde la perspectiva del ser humano que es un ser integro que tiene un cuerpo físico, pero que también tiene mente y que está rodeado por un entorno que puede influir negativa o positivamente en el mismo.

La productividad por otra parte se ve beneficiada ya que al desarrollar hábitos saludables preventivos como la actividad física, alimentarse sanamente, evitar hábitos nocivos, entre otros permite minimizar los ausentismos, los presentimos, las incapacidades. Los empleados trabajan en ambientes agradables que les permite desarrollarse y crecer, alcanzar la satisfacción de todas sus necesidades y eso trae en contraprestación el compromiso y desarrollo de procesos con calidad y resultados económicos deseados y sostenibles.

DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Investigaciones han demostrado que la principal causa de morbilidad en las empresas se origina principalmente por falta de hábitos saludables y teniendo en cuenta que los individuos pasan un tercio de su vida en sus trabajos se hace necesario implementar ambientes sanos que redunden en resultados no solo a nivel social, sino del individuo. (Tulcán, salud en el trabajo, 2012)

Adicional a esto se busca aumentar la productividad de las empresas colombianas dado que presenta bajos resultados en este indicador y siendo el factor humano la palanca principal para lograrlos se genera la necesidad de evaluar la influencia que tiene los hábitos saludables en la misma.

Para cual, es importante que tanto empresa como trabajador se concienticen que llevando a cabo actividades preventivas en pro de alcanzar hábitos saludables se podrán disminuir las enfermedades laborales y los accidentes con lo que se garantiza una calidad de vida que además de incrementar la productividad en las compañías se asegura un mayor índice de vida.

¿Cómo los hábitos saludables potencializan la productividad de las empresas colombianas?.

ANTECEDENTES

Según la organización mundial de la salud (OMS), mueren cerca de dos millones de personas al año por accidentes, enfermedades y heridas laborales, adicional a esto se presentan otro tipo de accidentes leves que generan incapacidades de por lo menos 3 días y que suman doscientos millones de incidentes, a esto se debe agregar que el 8% de los trastornos depresivos están relacionados con riesgos laborales y aunque el dato puede ser mayor, puesto que estas cifras no están contando los empleos informales que en países como el nuestro ocupan parte importante de nuestra economía, muchas compañías no se preocupan por tener planes de prevención de las mismas. (OMS, 2010)

Por otra parte, se deben también evaluar los costos que generan estas enfermedades y accidentes para las compañías, los días de ausentismos, afectación en la producción, la carga laboral y el malestar generado en los equipos de trabajo. Según la OIT se pueden estar estimando en un 4% del producto interno bruto mundial. (Tulcán, salud en el trabajo, 2012)

Estas cifras no han pasado desapercibidas para los organismos mundiales y es por esta razón que se han generado programas preventivos que buscan mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

La organización panamericana para la salud por ejemplo en su documento estrategia de la promoción de la salud de América Latina y del Caribe se enfoca en la importancia de implementar programas que permiten a los trabajadores poder desarrollar hábitos de vida saludables que redunden en la productividad y sostenibilidad de las empresas así como el desarrollo económico del país. (Tulcán, salud en el trabajo, 2012)

Por otra parte, la preocupación por promover la salud en el trabajo también se observa en la carta de OIT en la que se expone lo siguiente:

1. Fomentar los medios en las que participen las organizaciones y las comunidades de trabajadores a través de comités o comisiones de la salud y seguridad.
2. Generar políticas en el trabajo saludables tanto a nivel local, nacional como internacional mediante normas, leyes, programas, planes o reglamentos.
3. Generar autocuidado, conciencia colectiva relacionada con la salud, desarrollo de los trabajadores fundados en estilo de vida saludables que conlleven a bienestar y aumento de la calidad de vida.

Todo lo anterior con el objetivo de promover la salud y desarrollar acciones preventivas de enfermedades en los trabajadores y en sus familias. (Tulcán, salud en el trabajo, 2012)

En Colombia, también se han desarrollado normas que contribuyen a la prevención de enfermedades y accidentes laborales tales como el decreto El Decreto número 0614 de marzo 14 de 1984... que comprende el programa de salud ocupacional-, el Decreto 1295 de 1994 relacionado con la organización del sistema de riesgos profesionales; Resolución 2013 de 1986 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el decreto número 1832 de 1994 que comprende la tabla de enfermedades laborales. (Osorio, Toro Rosero, Macías Ladino, Valencia Garces, & Palacio Rodríguez, 2010)

Pese a todos la normatividad que obliga a los empresarios a garantizar ambientes de trabajo seguros, con condiciones idóneas y a desarrollar programas preventivos de salud ocupacional las cifras no ceden y es porque se requiere que se realice un trabajo no solo de la compañía, sino también de los colaboradores empoderándose a sí mismos de su salud, mediante hábitos saludables, tales como: dieta equilibrada, ejercicio físico, higiene, eliminación de comportamientos tóxicos, equilibrio mental y actividad social.

La OMS en su trabajo: “ entornos laborables saludables: fundamentos y modelos de la OMS”, enfatiza que todos los miembros de la organización empleadores y empleados deben unirse para desarrollar las condiciones idóneas tanto físicas, sociales como psicológicas que cuiden la salud de todos los miembros de la misma. Con lo que se garantiza equipos felices, motivados, enfocados en resultados y con menos accidentes laborales aumentando la productividad. (OMS, 2010)

Aunque ya se evidencia algo de interés por parte de entidades y empresas de desarrollar programas que impulsen hábitos saludables en sus ambientes de trabajo hay mucho por hacer, incluso no hay estudios claros que midan con exactitud los beneficios que se tienen en la productividad, salvo unos pocos relacionados con la disminución en ausentismos, disminución de enfermedades y clima laboral.

JUSTIFICACIÓN

Actualmente nos movemos en ambientes competitivos, que exigen de nosotros respuestas inmediatas, manejo de presión, inteligencia emocional y al mismo tiempo ser productivos rindiendo eficientemente en todos los roles en el que nos desenvolvemos, es en este punto en el que dichas exigencias nos pueden llegar a afectar nuestra salud física y psicológica.

En nuestro país, la tasa de enfermedades profesionales en el año 2004 registro 1,38 casos por cada 10.000 trabajadores, mientras que la mortalidad en el año 2003 alcanzó una tasa de 18,29 por cada 100000 trabajadores afiliados, por otra parte el 96% de los accidentes laborales se originan por violencia en algunos subsectores como vigilancia privada, transporte y fuerzas armadas; mientras que el 1% se deben a origen profesional y 3% a accidente de tránsito.

Lo anterior nos lleva a pensar que las enfermedades profesionales no solo tienen origen directo con condiciones ergonómicas del puesto de trabajo, sino que también se evidencia influencia de factores sociales, psicológicos, que afectan no solo la salud de los trabajadores, sino también la calidad de vida del mismo, al igual que generan costos para el sistema de salud y para las compañías que se ven afectadas en su productividad y competitividad. (Tulcán, salud en el trabajo, 2012)

Por otra parte, aumentar la productividad conlleva a que el ser humano, que actualmente es el elemento más importante en la compañía, y su trabajo deben mantener un equilibrio. Siendo la actividad laboral el medio en el que el hombre satisfaga sus necesidades y este a su vez es quien en ese estado de armonía le dé el mejor aprovechamiento de los recursos de la organización.

Es importante resaltar como a un colaborador las condiciones de salud óptimas influyen positivamente en su desempeño; ya que le permiten desarrollar adecuadamente sus labores y de igual manera las condiciones del entorno en el que este se desenvuelve pueden generar reacciones acertadas cuando se favorece el bienestar y avance personal o en su defecto pueden afectar negativamente cuando hay desequilibrio en su salud. (Guerrero, 2006)

Teniendo en cuenta lo anterior se parte de la premisa que para lograr resultados óptimos en la productividad se debe tener como prioridad promover la salud en los colaboradores y esto se logra mediante la adopción de hábitos adecuados.

Lastimosamente, solo cuando la salud se deteriora por la falta de control y acciones preventivas y cuando estas condiciones afectan los resultados de las compañías es que se presta atención y es cuando se generan reprocesos en la operación y cuando los empresarios se empiezan a concientizar de la afectación que tiene el descuido en su negocio. (Guerrero, 2006)

Para las empresas que siempre son medidas constátenme en cada una de sus actividades y que de los resultados de dichas mediciones depende el éxito de las misma no pueden olvidar que gracias al esfuerzo de sus colaboradores se logran mucho de los objetivos propuestos pero cada día cobra mayor influencia el hecho que tener trabajadores contentos genera mejores resultados, razón por la cual para muchas compañías invertir en el bienestar y salud de sus trabajadores puede ser una ventaja competitiva pero para otros solo puede ser el costo de cumplir con una reglamentación y continuar con su negocio.

De aquí la importancia de entender si realmente es beneficioso para las compañías invertir en programas de trabaje por desarrollar ambientes basados en hábitos saludables y si esto puede generar más que un costo o desgaste para la misma y que tanto influye en la productividad.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar los hábitos saludables en las personas como potencializador de la productividad en empresas colombianas.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Determinar los hábitos saludables que contribuyen a incrementar la productividad de las compañías.
- Definir la relación entre el trabajo, la salud y la productividad en las empresas.
- Plantear un esquema que permita unir hábitos saludables con empresas saludables.

MARCO DE REFERENCIA

MARCO LEGAL

Actualmente la mayoría de los países tienen normas, políticas y leyes que exigen a los empresarios proteger a sus trabajadores de situaciones en los trabajos que pueden causarles algún riesgo a la salud o daño al colaborador, de tal manera que esto obliga a las compañías de una u otra forma a propender por ambientes sanos para sus equipos, esas regulaciones varían de un país a otro. (OMS, 2010)

A continuación se relacionan algunas normas importantes que enmarcan el interés de nuestro país por promocionar la salud en los ambientes de trabajo:

- Constitución política de 1986: las autoridades deben vigilar que las empresas cumplan con las normas de moral, seguridad y salud en una conciencia de higiene pública. (Soler, Luna Garcia , Correa Moreno , & campos, 2013)
- Ley 57 de 1915: integra el concepto de accidente de trabajo, se asigna responsabilidad al patrono de los siniestros como relación protectora, más no se enfatiza la prevención como prioridad. (Soler, Luna Garcia , Correa Moreno , & campos, 2013)
- Código sustantivo de trabajo en 1950: Se establecen los lineamientos de deberes y derechos entre empleados y empleadores. Aquí ya se incluye la prevención de los riesgos profesionales, seguridad y salud en el trabajo. (Soler, Luna Garcia , Correa Moreno , & campos, 2013)
- Ley 9ª de 1979: “código Sanitario”, se expande los beneficios en relación a la salud ocupacional para todos aquellos que tuvieran alguna actividad productiva tanto formal como informal. (Soler, Luna Garcia , Correa Moreno , & campos, 2013)
- Resolución 2400 de 1979 del ministerio de trabajo: Establece las condiciones que deben tener los lugares de trabajo con el objeto de cuidar la salud y prevenir accidentes de los trabajadores. (Soler, Luna Garcia , Correa Moreno , & campos, 2013)
- Resolución 2013 del 86: Establece la conformación de comités de “higiene, medicina y seguridad industrial” en los lugares de trabajo sin que estos comités tengan influencia en el derecho individual. (Soler, Luna Garcia , Correa Moreno , & campos, 2013)
- Ley 100 de 1993: se crea el sistema de seguridad social integral: se establece la inclusión de todos los individuos en el régimen de protección para las enfermedades o accidentes de trabajo. (Soler, Luna Garcia , Correa Moreno , & campos, 2013)
- Resolución número 2646 de 2008: Se determinan responsabilidades en la identificación, valoración, previsión y control de los factores de riesgos psicosociales en la operación productiva y encontrar el fundamento de las enfermedades relacionadas con el estrés. (Tulcán, salud en el trabajo, 2012)

Aunque se relacionan algunas de las leyes que se han creado para proteger a los trabajadores en su entorno laboral aún faltan mucho camino por recorrer para garantizar ambientes saludables y conciencia de bienestar basado en buenos hábitos.

MARCO TEORICO

Partiendo de la premisa que el ser humano es el elemento más importante para lograr aumentar la productividad y es en el trabajo en lugar donde se busca satisfacer las necesidades humanas considero importante traer a colación las teorías administrativas de motivación que sustentan que tipo de necesidades se desarrollan en el ambiente laboral y además relacionaremos los modelos actuales enfocados en alcanzar organizaciones sanas con el objeto de sustentar al hombre en la organización como un todo.

Teoría de las necesidades Maslow

Abram Maslow, afirma en su teoría de motivación, que las necesidades humanas no son iguales a las cuales organiza de manera jerárquica en una pirámide y están relacionadas con la importancia e influencia que tienen para el ser humano.

De tal manera, que en la base de la pirámide que constituye el nivel más bajo de la misma organiza a aquellas como alimento, descanso, deseo sexual o abrigo y que tienen que ver con la subsistencia del trabajador, cuyo objetivo es la satisfacción primaria, el no lograrlo obliga a actuar de manera reactiva a cualquier circunstancia del entorno. Le sigue la necesidad de seguridad que está relacionada con el sentirse seguro y protegido en su trabajo, al igual que el evitar dañarse físicamente en el mismo. Cuando el empleado se siente más seguro en su trabajo más motivado se encuentra. (Govea, Posada , & Hernandez , 2012)

Las necesidades sociales, siguen en la pirámide y tiene que ver con la relación del trabajador con otros, en aspectos afectivos, participación en la sociedad, sentirse aceptado en un grupo, comunicarse con otros, el sentirse útil y necesario. En esta teoría se establece que una vez se satisfacen esta necesidad, buscan la estima tanto propia como la de los demás y se relaciona con el poder, prestigio, seguridad con los demás y consigo mismos. Por último tenemos la necesidad de autorrealización que consiste en la búsqueda de la superación no solo física, sino social para desarrollar su potencial. En este punto el ser humano necesita trascender es el piso más alto de la pirámide y es en el que se optimiza su propio potencial. (Govea, Posada , & Hernandez , 2012)

Teoría Z de la motivación

William Ouchi, plantea mediante la teoría Z que el hombre no debe ser visto como una máquina, sino que como un todo y plantea que unas condiciones enfocadas en calidad humana no solo aumentan la productividad sino que también incrementan el autoestima, se puede destacar de esta teoría que ve al hombre como un ser integral en el que el trabajo hace

parte fundamental de su vida ya que en este es donde se desarrolla como ser valioso para sociedad, cubre sus necesidades básicas, pero también le permite alcanzar sus metas y deseos, si el empleo además logra que los colaboradores se sientan comprometidos puesto que tiene las condiciones idóneas para alcanzar lo antes mencionados es claro que se logra una mayor productividad. (Govea, Posada , & Hernandez , 2012)

Por otra parte, también estudiamos los diferentes modelos que se han originado gracias a la necesidad de integral al ser humano con su entorno laboral sano, algunos están enfocados en el mejoramiento financiero y otros basados en la salud que es de nuestro interés.

Pero antes considero importante conceptualizar lo que es un entorno saludable, que es definido por la oficina Regional de pacifico Oeste de la OMS, como:

... lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad. Esto proporciona a todos los miembros de la fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad. Esto permite al jefe y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices. (OMS, 2010)

Este término nace de investigaciones modernas positivas que buscan lograr excelentes desempeños a través de los individuos, dichas investigaciones han sido desarrolladas por psicólogos, sociólogos y administradores, originando con ellas modelos que unen el bienestar con la organización y la salud. (Hinestroza, 2013)

Dichos modelos pueden ser reunidos en tres grupos: el que se enfoca en el colaborador, en el que se basa en los diferentes grupos de interés y los modelos de organizaciones saludables.

El primer modelo nombrado se basa principalmente en la salud de los trabajadores y es el que nos contribuye a nuestra investigación, se destacan los desarrollados por el modelo Hero de Sanova, el criterio de promoción de salud ENWHP, organización de trabajo saludable de Canadá, el propuesto por Wilson y asociados. (Hinestroza, 2013)

El Modelo de organizaciones saludables de Wilson y colaboradores (2004)

Explica el proceso salud-enfermedad en el entorno de la organización, contempla 29 constructos que se explican en 5 atributos principales de la organización:

- Clima organizacional
- Diseño del trabajo
- Ajuste psicológico del trabajo
- Atributos centrales de la organización.
- Trabajo Futuro.

Este modelo defiende que es posible lograr resultados saludables en los empleados y en su bienestar gracias a la interacción con estos puntos y los constructos. (Hinestroza, 2013)

Modelo de organizaciones saludables de Salanova (2008)

Este modelo también se preocupa por la salud y bienestar de los colaboradores y que a su vez a través de esta se logra la salud de la organización. Según este modelo las organizaciones que lo practican se destacan en tres aspectos:

- Prácticas saludables
- Promoción de la salud de los trabajadores
- Resultados saludables para la organización

Se maneja el concepto de capital psicológico positivo y constituye la relación de empleados confiados, optimistas, autosuficientes, que conllevan a una organización que produce resultados y servicios sanos y de calidad. (Hinestroza, 2013)

Criterio de Organizaciones Saludables de la Red Europea para la promoción de la salud (1999)

Tiene en cuenta cinco criterios que conllevan a organizaciones saludables (Hinestroza, 2013)

- Ambiente de trabajo sano.
- Planeación de programas en pro de la salud.
- Implementación de acciones en pro de promover la salud.
- Responsabilidad social.
- Recursos humanos y organizaciones de trabajo.

Criterio de organizaciones saludables de Canadá (2007)

Este modelo se basa en los principios de liderazgo y administración para desarrollar las políticas de una empresa saludable. (Hinestroza, 2013)

- Principios y valores organizacionales.
- Liderazgo
- Reclutamiento
- Procesos gerenciales
- Evaluación de riesgo.

Otro modelo por el que nos basamos para el desarrollo de este trabajo y sobre el que se centra toda la investigación está relacionado con el modelo presentado por la OMS.

El Modelo de entornos laborales saludables de la OMS (2010)

Este modelo se centra principalmente en los siguientes aspectos:

- Ambiente físico de trabajo
- Ambiente sicosocial.
- Prevención de la salud.
- La interacción entre la comunidad, trabajadores y sus familias frente a la salud.

Este modelo va dirigido principalmente a la prevención de accidentes y enfermedades, que proteja a los que actualmente están enfermos, regresan de sus incapacidades para que no desmejore su salud y el apoyo a personas mayores, discapacitadas o que padecen de enfermedades crónicas. (OMS, 2010)

DESARROLLO DEL TRABAJO

Descripción de hábitos saludables

Deporte o Actividad Física Regular: Realizar un deporte de manera regular conlleva a que una persona logre aumentar su bienestar ya que este favorece la memoria, el autoestima, la concentración, el autocontrol, eficiencia en el trabajo, entre otros beneficios y a su vez este disminuye absentismo laboral, ansiedad, estrés, depresiones, tensión, elimina malos hábitos como fumar, beber en exceso, entre otros.

El deporte genera en quienes lo practican una visión más positiva de la vida, además hay estudios que demuestran que estas personas son más felices y la explicación se puede dar porque se desarrollan cambios en el sistema nervioso, así como también la oportunidad de socializar.

Por otra parte, el estrés que es la enfermedad que todos padecemos en los últimos años y que origina trastornos en la salud tanto física como mental tales como: depresión, alergias, fatiga, trastornos digestivos, migrañas, insomnio, etc. Puede ser tratada con la actividad física, ya que se evidencia un incremento en la percepción que tiene el individuo de lograr sus objetivos y superar las adversidades y se genera el aumento de la autoeficacia. (Marquez, 1995)

Alimentación Balanceada: la alimentación es una necesidad del ser humano con la que se busca alcanzar los nutrientes necesarios para funcionar adecuadamente, cobrando gran importancia ya que si se hace de manera acertada se logra buena salud y garantiza que los trabajadores tengan la energía requerida para cumplir con sus tareas diarias, que si es la correcta se puede maximizar las actividades e incrementar la productividad y el desempeño.

Adicional, en el entorno laboral no solo se debe garantizar una alimentación sana y balanceada sino que se debe tener en cuenta que alrededor de ella ocurren actividades de tipo social y de relacionamiento lo que exige a las compañías tener ambientes limpios, horarios adecuados y políticas definidas.

Es importante recalcar que una alimentación sana, equilibrada, influye en el rendimiento del trabajador, en su calidad de vida y por consiguiente en la eficiencia de la compañía. (Roncancio & Diaz, 2012)

Balance Trabajo- vida:

Hace referencia a que la carga laboral no tome el tiempo de ocio o familiar de manera permanente. Es importante tener presente que el ser humano es integral familia y organización que su tiempo se divide en 8 horas laborales aproximadamente y 16 con la familia, es por esto que las empresas no pueden separar uno de otro y procurar desarrollar estrategias que los complementen. (Pupo, Cañedo, Rodríguez , & cutiño, 2006)

Es muy importante tener en cuenta que un buen balance trabajo-vida se relaciona con la calidad en el trabajo y este a su vez va muy de la mano con el tipo de liderazgo de cada organización, ya que un buen líder se preocupa por cuidar a su gente, su dignidad y el respeto. No se puede desligar al ser humano con la competitividad, ya que uno no pelea con el otro. (Chavez, 2007)

Condiciones de higiene, seguridad y salud del trabajador:

La organización de los elementos que conforman el puesto de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades del individuo debe ser una prioridad para poder rendir de manera adecuada en las actividades del día a día.

Para lo cual debemos tener presente:

- Espacio adecuado en el escritorio para ubicar el PC, teléfono, documentos y otros elementos que se requieren para el desarrollo de sus funciones.
- Tener presente las posturas teniendo en cuenta como ubicar los antebrazos los cuales deben tener apoyo y a la altura de la mesa, la altura que debe ser de acuerdo al colaborador, la línea de la visión que debe ser paralela al plano horizontal, pies apoyados en el suelo.
- Realizar pausas visuales, es recomendable que sean cortas y frecuentes, las cuales se deben hacer lejos de la pantalla y se recomienda que sean por lo menos de 10 minutos cada hora, preferiblemente estas deben estar acompañadas de cambio de postura y de movimiento.

Cuando nos referimos a la seguridad en el trabajo esta comprende la dimensión física que está relacionada con los elementos que conforman el ambiente tales como la iluminación, radiaciones, ruido, vibraciones. También se tiene presente el color de las paredes ya que este influye en el estado de animo de las personas por ejemplo: el color amarillo genera alegría, el azul se sugiere para temperaturas altas, el color verde: descanso, el rojo es peligro o

excitación, Blanco nos evoca la limpieza, orden, amplitud, el negro no es aconsejable, ni el gris. (Pupo, Cañedo, Rodríguez, & Cutiño, 2006)

Eliminar malos hábitos de comportamiento: también es importante considerar que los mismos trabajadores mantienen hábitos inadecuados que con el tiempo se convierten en detonantes de enfermedades o problemas en la vida personal.

A continuación se nombran algunos:

- Conectado las 24 horas del día, lo que genera trastornos de ansiedad, problemas de concentración y de memoria. El cerebro no descansa y está en constante estado de alerta.
- Los Working lunch: no dedicarle un tiempo a comer de manera tranquilo sino que por el contrario seguir conectado al trabajo manejando situaciones estresantes puede generar problemas digestivos.
- “Administrarse por crisis”, posponer y estar preocupado todo el tiempo.
- No tener un plan de acción diario: a todo le da la misma importancia.

Productividad en las compañías

Para lograr el objetivo de incrementar la productividad se hace necesario que el colaborador se integre con su trabajo, con la claridad que el trabajador es el recurso más valioso para la compañía ya que es quien hace uso de manera óptima los demás recursos para lograr alcanzar una alta productividad. (Guerrero, 2006)

Se entiende que conforman al ser humano tres dimensiones que son el poder, el querer y el hacer. El poder se relaciona con la capacidad para desarrollarse en el trabajo y son el conjunto de factores físicos, y psicológicos como la fuerza, la estatura, sus competencias, aptitudes, actitudes y sus conocimientos intelectuales, en este concepto se incluye la salud como un determinante de la posibilidad del hombre de poder desarrollar sus actividades, teniendo en cuenta que en ausencia no se está en posibilidad de rendir adecuadamente. (Guerrero, 2006)

El querer se centra en las emociones y el estado de ánimo, es la disposición para desarrollar las funciones, conforman los intereses, adaptación y carácter. En cuanto al saber esta se relaciona con el entrenamiento y conocimientos que se le brindan al colaborador.

En este punto se sobre entiende que las tres dimensiones se necesitan entre sí para que el colaborador pueda ejecutar sus labores de manera idónea y obtener la productividad deseada. Al no lograrse los objetivos propuestos por la compañía se generarían reprocesos para cubrir la falta, exigiéndose mayor esfuerzo, más horas laborales trabajadas, inconformidad en el ambiente laboral debido a que se percibe un mismo salario por un mayor trabajo y dedicación con esto se viene una mala alimentación, mal uso del tiempo libre, mal relacionamiento, generando un desequilibrio en el bienestar, problemas de la salud y baja energía para ejecutar las laborales, todo esto afectará tarde o temprano la productividad. (Guerrero, 2006)

Relación trabajo y salud

El trabajo afecta la salud física y psicológica de las personas de manera positiva y negativa, para lo cual se establecerá la relación entre cada uno de estos.

En relación a las condiciones de salud física se entienden estas como las relacionadas con riesgos generados por herramientas, maquinaria, malas posiciones (forzadas), accidentes de tránsito, etc. Este tipo de problemática de la salud es la primera que se trata a nivel de compañía ya que ha sido reglamentada en todos los países y buscar cubrir cualquier posible accidente que se pueda presentar.

En Colombia en este aspecto se tiene reglamentación para que las empresas hagan parte del sistema de riesgos profesionales y se cuentan para el 2013 con cerca de 10 ARL, incrementándose entre el 2010 a 2013 en un 23% las afiliaciones a estas entidades, pese a esto todavía se presentan accidentalidad y enfermedades profesionales en Colombia. Se tiene que para 2013, 755 personas murieron a causa de accidentes de trabajo, mientras que por enfermedades laborales se tiene que para el mismo año 10246 personas reportaron enfermedades laborales. (Ministerio de trabajo, 2014)

Por otra parte, también tenemos que pensar que los aspectos sicosociales también pueden afectar el desempeño del trabajador y generar accidentes de trabajo. Aquellos trabajadores que presentan situaciones de relacionada con los riesgos sicosociales pueden presentar los siguientes problemas: problemas de sueño, hábitos de bebida, depresiones, son intolerantes, ansiosos, estrés, errores de juicio, tienen momentos de distracción, entre otros aspectos. (OMS, 2010)

A continuación anexo un modelo del accidente traumático generado por el instituto interamericano de estrés.

Gráfica 1 modelo de accidente traumático generado por estrés



Fuente: (OMS, 2010)

De igual manera, el tipo de liderazgo puede llegar a tener una influencia importante en el desempeño y la seguridad en los ambientes laborales ya que se ha podido determinar que un tipo de liderazgo que apoya la autoconfianza, autonomía y capacitación actúa en la moral de los trabajadores y su satisfacción.

En lo relacionado con la salud es un poco menos perceptible que un accidente laboral ya que por lo general toman años en desarrollarse y que se manifieste una enfermedad esto se debe a que la relación con el ambiente no es muy reconocida. Por ejemplo: perder la audición se debe a ruidos generados en el entorno pero esto no es inmediato. (OMS, 2010)

Las enfermedades causadas por desórdenes musculo esquelético que son aquellas lesiones repetitivas o acumulativas no se detectan a tiempo y pueden durar mucho tiempo para ser detectadas, estas se originan por posturas forzadas, demasiado esfuerzo físico. El estrés contribuye a que se desencadenen este tipo de enfermedades debido a los niveles de cortisol, tensión muscular, entre otros factores que empeoran los síntomas. (OMS, 2010)

Los hábitos personales influyen en la salud de los empleados ya que si este fuma o tiene una mala dieta, no duerme bien, abusa de las drogas o el alcohol esto obviamente afectara su salud. Pero también el trabajo influye en el desarrollo de estos hábitos. Esto se explica en que un entorno saludable puede generar en el colaborador conductas sanas, es así como cuando hay un lugar de trabajo tensionante, estresante se ha comprobado que las personas aumentan el uso del cigarrillo, diferente a aquellos lugares en los que se evita el uso del cigarrillo y se determinó que efectivamente las personas disminuyeron su consumo. (OMS, 2010)

Otro posible ejemplo es cuando una persona tiene que someterse a largas horas de trabajo, lo que le dificulta la posibilidad de practicar alguna actividad física, o la mala alimentación en la cafetería hace que las personas se vean obligadas a consumir estos alimentos lo que no contribuye a su bienestar en este orden de ideas se evidencia como el trabajo influye en la posibilidad de incrementar la posibilidad de adquirir enfermedades laborales o accidentes de trabajo. (OMS, 2010)

Adicional a lo anterior, las enfermedades mentales también se pueden agudizar en los ambientes de trabajo no sanos que contribuyen a esto, es así como de acuerdo a estudios realizados concluyeron que los entornos laborales pueden aumentar el desorden mental, empeorarlo o desarrollarlo, que a su vez estos entornos pueden generar ansiedad, mal humor, desmotivación, entre otras condiciones que aunque no son consideradas enfermedades mentales si pueden afectar negativamente al trabajador. (OMS, 2010)

También se puede considerar que hay situaciones en el ambiente de trabajo pueden ser etiquetadas como riesgos psicosociales y que afectan la salud mental y física de la persona, tales son: demandas/control-esfuerzo/recompensa, conflicto trabajo-familia, inseguridad en el trabajo, cultura laboral.

Es así como se muestra que efectivamente el trabajo puede influir en la salud de las personas y mucho más cuando no se cuentan con entornos que promuevan hábitos saludables.

Relación salud y productividad en el trabajo

En este punto es importante determinar como la salud física de los trabajadores afectan la productividad ya que cuando se tienen colaboradores enfermos la productividad baja. Es así como cuando un empleado se ausenta se tiene que pensar en reclutar personal que cubra ese espacio lo que implica no solo contratarlo, sino capacitarlo y entender que este tiene una curva de aprendizaje que obliga a la compañía tener que asumir esa disminución en la calidad y cantidad de trabajo. Por otra parte si este empleado decide ir a trabajar enfermo, fenómeno conocido como presentismo, de igual manera la productividad se disminuye ya que este no hace sus tareas con la misma energía que si estuviera en condiciones saludables. (OMS, 2010)

Es importante mencionar, como las personas con los años están siendo menos activas físicamente, se alimentan bastante mal, en cuanto a la calidad de los alimentos mas no a la cantidad lo que trae consigo enfermedades cardiacas, diabetes, artritis entre otras.

Además de estudiar la influencia de la salud física en la productividad también analicemos el impacto de la salud mental en la productividad: es así como empleados que se encuentran motivados, comprometidos, innovadores se muestran con gran capacidad para afrontar los retos, mientras que aquellos que se encuentran estresados, desmotivados y apáticos generan baja productividad y altos costos. (OMS, 2010)

Tabla 1. Relación de enfermedades y consecuencias en el trabajo.

Síntomas de presión en el trabajo	Síntomas de trastornos de ansiedad relacionados al trabajo	Síntomas de burnout relacionadas al trabajo
Problemas de concentración Problemas para recordar Descompensación en el desempeño del trabajo. Alejamiento Familia, amigos y compañeros. Sentirse pesimista Fatiga	Sentirse aprehensivo y tenso. Dificultad para realizar las tareas diarias. Dificultad para concentrarse	Dificultad para presentarse a trabajar. Irritable con los compañeros, clientes y consumidores. Falta de energía para ser productivo. Tendencia a auto medicarse con alcohol o drogas.

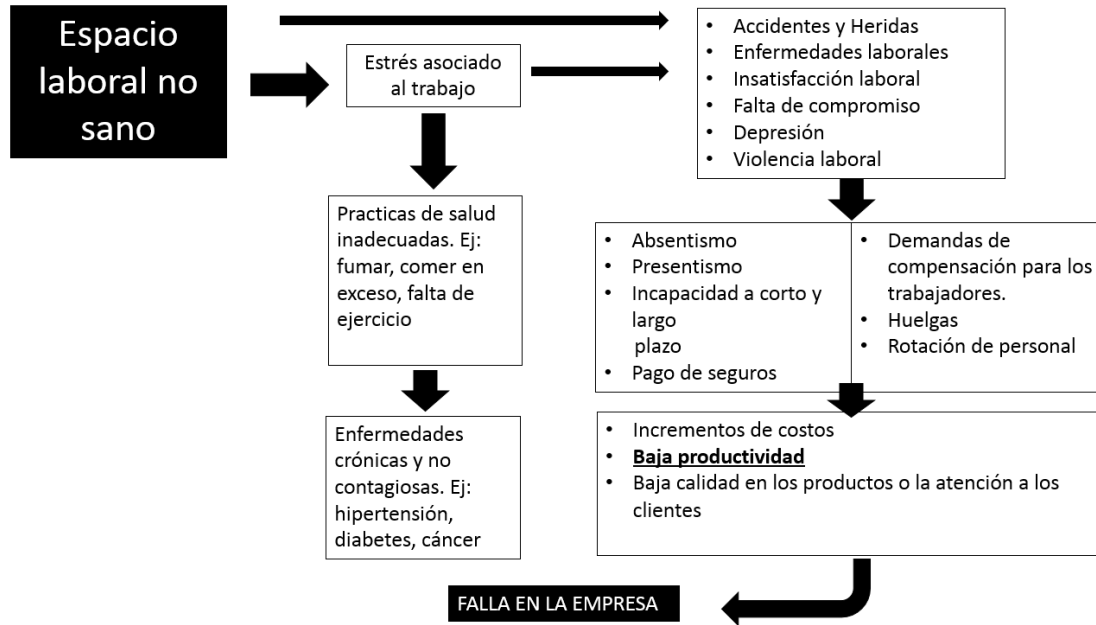
Fuente: (OMS, 2010)

Por otra parte, para los empresarios alcanzar los objetivos financieros y de éxito de reconocimiento es una meta importante no solo a nivel directivos, sino también en relación a sostenibilidad en el tiempo, aunque esto ha cambiado ya que muchas organizaciones reconocen como ventaja competitiva que un ambiente basado en el trabajo saludable, mientras que otras siguen viéndolo como un costo que se necesita para que el negocio subsista.

Sin embargo no se puede negar que las empresas necesitan empleados saludables para tanto físicamente como mentalmente y para eso se requiere la promoción de ambientes sanos.

En el cuadro anexo se puede ver como un ambiente no sano puede generar inconvenientes no solo para el individuo, ya que contrae enfermedades, sino también que a nivel de compañía se generar inconvenientes en su productividad, en relación a su clima organizacional, en costos para cubrir la insatisfacción del empleado entre otros y obviamente la afectación en la productividad y calidad de los productos entregados.

Gráfica 2: ejemplo de consecuencia de un entorno no saludable



Fuente: (OMS, 2010)

En Colombia se cuenta con muy poca investigación frente a temas de salud laboral y la afectación en la productividad o costos generados por las enfermedades y riesgos, se destacan estudios relacionados con los riesgos ergonómicos, físicos, mecánicos, etc., ya para el año 2000 se encuentran investigaciones relacionadas con enfermedades sicosociales como el acoso laboral, estrés, violencia en lugar de trabajo, entre otros. Sin embargo no son suficientes y se requiere para desarrollar planes preventivos enfocados en salud laboral que generen políticas organizacionales, que disminuyan costos, aumenten la competitividad, el bienestar laboral, incrementen la productividad y se ajusten legislaciones. (Jaramillo & Gomez , 2008)

Relación y esquema de hábitos n empresas saludables

Como hemos visto a lo largo de la investigación la OMS entre otras instituciones mundiales han manifestado su interés en conformar entornos saludables en las organizaciones con la intención de prevenir enfermedades y accidentes.

Teniendo en cuenta lo anterior, la OMS decide desarrollar un modelo que busca ser referencia para que se puedan conformar los ambientes saludable, entendiendo estos como aquellos entornos en los que tanto colaboradores como los directores contribuyen en generar un modelo de mejora continua cuyo objetivo es promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y sostenible en el ambiente laboral, cimentado en las siguientes necesidades:

- La salud y la seguridad necesita del entorno físico del trabajador.
- Seguridad, salud y bienestar necesitan del entorno sicosocial del trabajo.
- Recursos personales de salud en el espacio de trabajo.
- Las formas de participar con la comunidad en pro de mejorar la salud del trabajador, la de su familia y otros miembros que la conforman.

Todo lo anterior tiene como objeto la prevención de accidentes y enfermedades en el trabajo y que no solo tiene en cuenta las normas de salud ocupacionales, sino que busca crear ambientes sanos que permanezcan en el tiempo, incluso evitando recaídas a aquellas personas que han estado enfermas y que regresan a sus trabajos. (OMS, 2010)

Para que un espacio de trabajo sea saludable es importante que las empresas de la mano con los trabajadores tengan en cuenta los siguientes cuatro puntos de influencia, teniendo en consideración las necesidades normales y de esta manera se pueda influir en la salud no solo de los trabajadores sino también de las familias y la comunidad. (OMS, 2010)

Los puntos a tener en cuenta son: el entorno físico, el entorno psicosocial, recursos personales de la salud en el ambiente de trabajo (punto importante de nuestro estudio), participación de la empresa en la comunidad. (OMS, 2010)

Estas cuatro áreas no son separadas sino que cada una se interrelaciona con la otra, no se pueden ver como elementos independientes. Aunque no necesariamente las empresas deben trabajar con todas al mismo tiempo sino que esto se da de acuerdo a las necesidades que tengan.

Para el objeto de estudio vamos a hablar solo de los recursos personales de salud.

Cuando nos referimos a los recursos personales de salud en el espacio de trabajo estamos hablando de lugares promotores de salud, información, recursos, flexibilidad y oportunidad que una compañía proporciona a sus colaboradores para continuar con los esfuerzos para mantener o mejorar los hábitos saludables y también vigilar su salud física y mental. (OMS, 2010)

Es importante que tengamos presente algunos casos que se pueden presentar de problemas con los recursos personales de salud en los espacios de trabajo en especial cuando no se cuenta con información y conocimiento que dificulta el practicar los hábitos saludables. (OMS, 2010)

- El no tener inactividad física se puede dar por el horario de trabajo, los lugares de acondicionamiento físico que pueden ser muy costosos o no tener claro cuánto tiempo y cuando se puede tomar para hacer ejercicio.
- Dieta no sana se puede deber a que en las cafeterías de los lugares de trabajo no se cuenta con comida balanceada, también al no tener horarios para descansar y tomar sus alimentos, el no poder llevar su propia comida por no tener el espacio para guardarlos o refrigerarlos y el mismo desconocimiento de lo que es alimentarse sanamente.
- Fumar puede ser promovido por el ambiente laboral.

- El abuso del alcohol puede ser permitido o facilitado por las costumbres en el mismo trabajo.
- La falta de sueño promovida por la carga de trabajo o la rotación de turnos puede ser un disparador de estrés.
- Enfermedades sin ser tratadas por la falta de cuidados primarios por los mismos costos o la accesibilidad.
- Desconocimiento o falta de recursos de prevención para las enfermedades de transmisión sexual o de enfermedades que se contagian a través de la vía sanguínea.

Teniendo en cuenta lo anterior, también es importante validar como las compañías pueden aportar en la promoción de la salud ya sea mediante información, capacitaciones, políticas de apoyo, programas de promoción, ayuda financiera, flexibilidad en fin de tal manera que los trabajadores se sientan motivados a adoptar actividades de estilos de vida sana. Algunos ejemplos pueden ser:

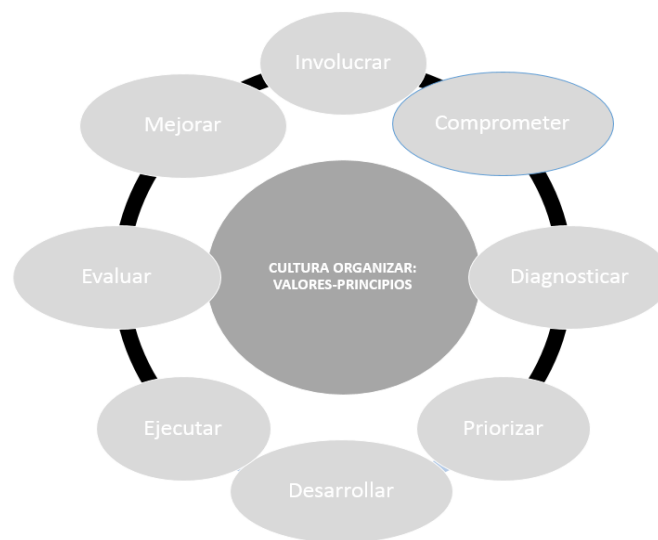
- Brindar servicios de acondicionamiento físico a los trabajadores o facilitar un subsidio que permita tomar clases de acondicionamiento físico o comprar elementos para la práctica.
- Promover el transporte activo en las actividades del trabajo, acomodando los procesos y las cargas laborales.
- Subsidiar o proporcionar alternativas de comida saludable en las cafeterías o máquinas de expendio.
- Crear políticas para no fumar en los ambientes de trabajo.
- Desarrollar actividades o competencias que promuevan la actividad física, alimentación sana, o prácticas divertidas en los lugares de trabajo.
- Flexibilizar los horarios y la duración de los descansos para facilitar la actividad física.
- Brindar información sobre el consumo de drogas y alcohol y servicios de consejería.
- Entregar información para prevenir enfermedades de transmisión sexual.
- Proporcionar servicios médicos como exámenes y evaluaciones médicas, vigilancia médica o tratamientos médicos.
- Ayudar a los fumadores a dejar de fumar mediante la creación de programas sobre tabaquismo en los que se dé información, incentivos o fármacos.
- Mantener sistemas de rotación saludables de turnos.
- Entregar guías para lograr un sueño reparador y efectivo.

Todos estos ejemplos nos pueden dar una idea como la empresa puede involucrarse en la salud de los trabajadores y de esta manera poder influir en que tengan hábitos sanos que además pueden ser compartidos a su familia y crear comunidades saludables. (OMS, 2010)

Teniendo en cuenta la influencia de la empresa en los trabajadores en desarrollar hábitos saludables que le permitan prevenir las enfermedades y accidentes de trabajo planteo un esquema a continuación en el que se busca poder poner en marcha un programa que permita implantar una cultura sana. (OMS, 2010)

1. Generar un compromiso en los directivos y líderes de la compañía, lo que se puede visualizar al implantar dentro de los valores, principios y cultura de la empresa la práctica de hábitos saludables.
2. Involucrar a los actores que conforman la compañía: directivos, empleados, representantes y familia mediante talleres de concientización, mediante la conformación de comités que promueven los hábitos saludables.
3. Diagnosticar: indagar las necesidades y la situación actual de los empleados.
4. Priorizar: determinar las necesidades de la compañía- presupuesto a destinar y que acciones pueden generar de manera rápida los resultados.
5. Plantear programa: planear y organizar las acciones que se van a ejecutar para desarrollar cultura de ambientes sanos. Adicional se establecen los objetivos y criterios de evaluación.
6. Ejecutar: llevar a cabo lo planeado
7. Evaluar: se requiere determinar si se han logrado los objetivos.
8. Mejorar: plantear acciones de mejora

Gráfica 3: Esquema ejecución de entornos saludables para conformar empresas saludables



Fuente: Elaboración propia a partir de (OMS, 2010)

CONCLUSIONES

Promover hábitos de vida saludables abre las puertas a modificar comportamientos que conllevan desarrollar actitudes y aptitudes personales de conciencia con el cuidado de su mismo ser que lleva a mejorar la calidad de vida y con ello se logra una influencia positiva en la familia y comunidad. Pero es el ámbito empresarial el que se presenta como el lugar idóneo para desarrollar estas estrategias que involucran a sus trabajadores por ser el lugar donde se permanece una gran parte del día y es además en el que originan muchas enfermedades o accidentes.

Por otra parte, para los empresarios impulsar ambientes saludables basado en hábitos sanos no solo debe ser visto como una obligación impuesta por el marco legal del país, sino que este le genera una disminución en sus costos ya que se bajan los ausentismos, pagos de incapacidades, menos presentismos entre otros y además se logra contar con personas optimistas, motivadas, creativas y comprometidas todo esto redundando en personal usando los recursos de manera óptima y con ello aumentando la productividad y mejorando la calidad de los productos o servicios.

En Colombia hablar de hábitos saludables en el trabajo y mucho más que sean actividades que promueven las mismas empresas es algo novedoso y solo muy pocas compañías podrían estar en las condiciones y en la disposición para hacerlo, esto es una propuesta que implica asumir una cultura organizacional, implementar políticas y además involucrar al mismo colaborador, siendo esta la parte más importante de todo el proceso.

Nuestro país todavía tiene un largo camino por recorrer para empezar a asumir conciencia de la importancia que tiene que el trabajador labore en condiciones sanas lo cual no solo incluye el ambiente físico, sino el psicosocial; puesto que todavía es un reto lograr que más empresas se afilien al sistema de riesgos profesionales y además por la cantidad de empleos informales que dificulta en el momento desarrollar estas políticas.

REFERENCIAS

Chavez, A. R. (2 de febrero de 2007). Liderazgo, competitividad y gestión del factor humano. *El economista*, pág. 1.

Govea, M. G., Posada, N., & Hernandez, C. (2012). LA MOTIVACIÓN Y LOS SISTEMAS DE RECOMPENSAS Y SU IMPACTO EN LA PRODUCCIÓN. *contribuciones a la economía*, 1.

- Guerrero, J. (2006). Productividad, trabajo y Salud: la perspectiva sicosocial. *Revista colombiana de Psicología*, 203- 234.
- Hinestroza, M. G. (2013). Hacia la construcción de un Modelo Integral. *Revista de Ciencias Sociales RCS*, 625-638.
- Jaramillo, V. A., & Gomez , I. (2008). Salud Laboral. *Pensamiento Psicologico*, 9-25.
- Marquez, S. (1995). Beneficios Sicológicos de la actividad física. *Revista de sicología general y aplic.* , 185-206.
- Ministerio de trabajo. (2014). *La proteccion de riesgos laborales, mas que una obligación una necesidad*. Bogota : ministerio de trabajo.
- OMS. (2010). *Entornos Saludables: fundamentos y modelo de la OMS*. Ginebra: OMS.
- Osorio, A. G., Toro Rosero, M. Y., Macias Ladino, A. M., Valencia Garces, C. A., & Palacio Rodriguez , S. (2010). La promoción de la salud como estrategia para el fomento de estilos de vida saludables. *Hacia la Promoción de la Salud*, 1.
- Pupo, J. G., Cañedo, R., Rodriguez , S., & cutiño, M. (2006). Calidad de vida y trabajo. Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina. *ACIMED*, VOL 4 - N.4.
- Roncancio, J. J., & Diaz, M. (2012). ALIMENTACIÓN LABORAL UNA ESTRATEGIA PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD DEL TRABAJADOR. *Revista de la Facultad de Medicina*, 87-97.
- salud, O. M. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelos de la OMS*. GINEBRA: OMS.
- Soler, J. A., Luna Garcia , J., Correa Moreno , J., & campos, a. (2013). Marco legal de los riesgos profesionales y la. *salud publica*, 1.
- Tulcán, S. M. (2012). salud en el trabajo. *universidad y salud*, 1.
- Tulcán, S. M. (2012). salud en el trabajo. *Universidad y Salud*, vol. 4.