

AMBIENTES DE TRABAJO SALUDABLE, UN CAMINO AL RENDIMIENTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS

AUTOR

INGRID VANESSA CRUZ SÁNCHEZ

Ingeniera industrial
U6700911@unimilitar.edu.co

Artículo Trabajo final del programa de Especialización de Calidad

DIRECTOR

Ph.D. Ximena Lucía Pedraza Nájjar

Doctora en Administración – Universidad de Celaya (México)
Magíster en Calidad y Gestión Integral – Universidad Santo Tomás e Icontec
Especialista en gestión de la producción, la calidad y la tecnología - Universidad Politécnica de Madrid (España)
Especialista en gerencia de procesos, calidad e innovación – Universidad EAN (Bogotá D.C.)
Microbióloga Industrial – Pontificia Universidad Javeriana
Auditor de certificación: sistemas de gestión y de producto

Gestora Especialización en Gerencia de la Calidad - Universidad Militar Nueva Granada
ximena.pedraza@unimilitar.edu.co; gerencia.calidad@unimilitar.edu.co



La U
acreditada
para todos

**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA CALIDAD
UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE INGENIERÍA
NOVIEMBRE DE 2018**

AMBIENTES DE TRABAJO SALUDABLE, UN CAMINO AL RENDIMIENTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS.

INGRID VANESSA CRUZ SANCHEZ, U6700911@unimilitar.edu.co

Vicerrectoria Academica, Facultad de ingeniería, Especialización en Gerencia de la calidad, Universidad Militar Nueva Granada

ABSTRACT

The objective of this scientific research is the importance of creating a healthy work environment, in which the relationship and the influence it has on increasing the productivity of companies is presented; Taking into account that work well-being contains psychological and physical factors, as well as the right to have an adequate job and optimal conditions and the others that can achieve personal motivation, personal attachment and pride towards the institution. For the development of this research work the strategies that have been taken into account in order to create healthy work environments and how they can influence the productivity of companies are considered; presenting results according to the applicability of an instrument aimed at creating healthy work environments and also determine the productivity factors generated.

(Keywords: Healthy environments, Productivity, risks, work environment, healthy strategies, health)

Resumen.

El objetivo de la presente investigación científica es analizar la importancia de crear ambientes de trabajo saludable, en el que se presenta la relación e influencia que tiene en el aumento de la productividad de las empresas; Teniendo en cuenta que el bienestar laboral encierra factores psicológicos y físicos, así como el derecho a tener un puesto de trabajo adecuado y en óptimas condiciones y demás incentivos que puede llegar a alcanzar la motivación del personal por crear vínculos de pertenencia y orgullo hacia la institución. Para el desarrollo de este trabajo investigativo se planteará las estrategias que se han tenido en cuenta con el fin de crear ambientes de trabajo saludable y como pueden influir en la productividad de las empresas; presentando resultados obtenidos de acuerdo a la aplicabilidad de un instrumento orientado a crear ambientes de trabajo saludable y asu vez determinar los factores de productividad generados.

(Palabras claves: Ambientes saludables, Productividad, riesgos, ámbito laboral, estrategias saludables, salud)

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, las sociedades viven un constante cambio social, económico, político y cultural, entre otros. un cambio de paradigmas y de modelos mentales. todos estos cambios afectan tanto los modos de vida de las personas como el vínculo que el individuo establece con las organizaciones a las que pertenece [1]; para lo cual en este nuevo enfoque del trabajo implica considerar las organizaciones no como generadoras de problemas sino como promotoras de la salud. de acuerdo con esta postura, en la actualidad se busca que las organizaciones puedan no solo captar y retener a sus empleados, sino nutrirlos para que puedan sentirse satisfechos, ser productivos, desarrollar su creatividad, estar comprometidos con la organización y, de esa manera, lograr que la organización llegue a un estado denominado de «fluidez» (flow) a partir del cual se puedan lograr resultados extraordinarios. [2]

la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores son de fundamental importancia para los propios trabajadores y sus familias, y también para la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas y, por ende, para las economías de los países y del mundo. [3]

por lo que la la oms define entorno de trabajo saludable de la siguiente manera: “un entorno de trabajo saludable es 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 en base a las siguientes indicadores:

- La salud y la seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del espacio de trabajo.
- Los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo, y las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad” [4]

y si bien es cierto la productividad implica la mejora de un proceso productivo, la mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de bienes y servicios producidos. por ende la calidad es un índice que relaciona lo producido por un sistema y los recursos utilizados para generarlos. [5]

Para lo cual en este documento se presenta la relación e influencia que tiene el aumento de la productividad de las empresas; brindando un ambiente de trabajo

saludable al personal humano que se encuentra laborando. Teniendo en cuenta que el bienestar laboral encierra factores psicológicos y físicos, así como el derecho a tener un puesto de trabajo adecuado y en óptimas condiciones y demás incentivos que puede llegar a alcanzar la motivación del personal por crear vínculos de pertenencia y orgullo hacia la institución. [6]

1. MARCO TEORICO

La productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. [7] la evaluación de esta se presenta, en general, sobre la base de cálculos que involucran a toda la economía e incluyen los resultados de la producción de empresas y gobierno. Sin embargo, los cambios en el entorno económico afectan de forma diferente las decisiones de producir e invertir según se trate de empresas y trabajadores autónomos que se mueven en mercados con distintos grados de regulación, o de los varios niveles de gobierno cuyas decisiones se toman en marcos normativos desvinculados de los mecanismos de mercado. [8]

Contexto de la promoción de la salud en el marco del ámbito laboral

La Promoción de la salud, orienta sus esfuerzos a la construcción de espacios y entornos saludables; procura el bienestar del trabajador y del patrono dentro de todos los contextos independientemente que este realice una función determinada en un espacio determinado, obteniendo como resultado instituciones y empresas saludables. [9]

Para lo cual se identifican algunos factores que hacen sinergia entre si mismo para el logro de este propósito.

- ✚ El ambiente material. Está constituido por todas aquellas herramientas que permiten al trabajador desarrollar su trabajo con eficacia.
- ✚ El ambiente psicosocial: Podemos referirnos a las relaciones que se producen:
 - Entre los mismos empleados con diversas categorías.
 - Entre las relaciones de subordinación.
 - En el seno de las organizaciones de empleados.
 - Dentro de la misma estructura organizacional de la institución.
- ✚ La imagen corporativa: Es de vital importancia para estimular el ego (el yo) profesional y laboral de los empleados y directivos de instituciones. Pertenecer a una institución o empresa de reputación honorable, calificada con estándares de excelencia en la producción y garante de la salud de

todos sus empleados, es un estímulo para todo aquel que a ella pertenece.
[10]

Entorno de trabajo saludable

Un entorno de trabajo Saludable, es un lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar un visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad. Esto proporciona a todos los miembros de la fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad. Esto permite a los jefe y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices. [4]

Para crear un entorno de trabajo saludable una empresa debe tener en cuenta las "vías o planos de influencia" en los que puede actuar y el "procedimiento" más eficaz que pueden utilizar los empleadores y los trabajadores para adoptar medidas. [3]

Por lo que esta claro que es un imperativo moral crear un ambiente de trabajo que no haga daño a la salud física o mental, a la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

Por lo que las empresas aseguran que la razón por la que es importante creación de entornos laborales Saludables, es el argumento empresarial. Éste se enfoca a los factores duros, fríos de la economía y el dinero. Muchasempresas privadas están en el negocio para hacer dinero. Las organizaciones e instituciones no lucrativas tienen como indicador de éxito, el alcanzar sus objetivos y metas, lograr una misión. [11]

Clima Organizacional

Son muchos los estudios que demuestran el valor del bienestar en el trabajo y cómo las personas que son más felices son también más productivas.

Un buen clima lleva a un buen desempeño y a la satisfacción con el trabajo realizado. En las palabras del autor, "que las personas 'lo pasen bien siendo productivos trabajando', que el trabajo en sí implique dinámicas que sean motivantes, energizantes y/o generadoras de aprendizaje. [12]

2. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ESTRATEGIAS QUE PERMITAN LLEVAR A LAS EMPRESAS A DESARROLLAR AMBIENTES DE TRABAJO SALUDABLE INFLUYENDO EN EL AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

la mayoría de las organizaciones han adoptado estrategias proactivas basadas en el desarrollo y el crecimiento cuyo objetivo es propiciar el maxmo desarrollo potencial de la organización y sus empleados. La salud y bienestar de los trabajadores se contruye como objetivos en si mismos buscando la presencia del crecimiento y desarrollo personal y profesional. [13]

2.1.1 MODELOS DE ORGANIZACIONES SALUDABLES CENTRADOS EN EL EMPLEADO.

En el desarrollo de dicho modelo se puede encontrar la propuesta realizada por de Wilson et al. (2004), el modelo heurístico de organizaciones saludables de Salanova (2008), el criterio de calidad para la promoción de la salud (ENWHP por sus siglas en inglés) y el criterio de organizaciones de trabajo saludables de Canadá (Healthy Workplace); modelo de organización saludable de Kelloway y Day (2005) y Jaimez y Beretones (2011) Estos planteamientos permiten fundamentalmente explicar y comprender desde una perspectiva particular los procesos determinantes de la salud de las organizaciones. [14]

| | |
|---|--|
| Modelos basados en la organización como sistema vivo | Modelo de Sistema Viable de Stafford Beer (Beer, 1994) y el Modelo de Organización Saludable, de Tarride y colaboradores (2008). |
| Categorías | Modelos |
| Modelos de organizaciones saludables centrados en el empleado | Modelo de organizaciones saludables de Wilson et al. (2004), modelo heurístico de Salanova (2008), el criterio de calidad para la promoción de la salud Europeo o enwhp (European Network for Workplace Health Promotion, 1999) y el criterio de organizaciones de trabajo saludables de Canadá (National Quality Institute, 2007b). |
| Modelos centrados en diversos grupos de interés | Gestión integral de la salud (Zwetsloot y Pot, 2004), Modelo Iberoamericano de Excelencia de la Fundación Iberoamericana para la Gestión de la Calidad (Fundibeq, 2005), Modelo de Excelencia efqm de Europa (Excellence Model efqm, 2012), Programa para la Excelencia Empresarial de Canadá (National Quality Institute, 2007a), Programa Nacional de Calidad Baldrige de los Estados Unidos (United States of America National Institute of Standards and Technology, 1987), Programa para la Excelencia de las Empresas en Australia (sai Global, 2004) y el Modelo Integral de Organización Saludable o mios (Grueso y Rey, 2013) |

Ilustración 1 Clasificación de modelos explicativos sobre las organizaciones saludables [15]

- Modelo de organización saludables de Wilson & colaboradores (2004)

El modelo de Wilson & colaboradores (2004) es un modelo de organización saludable centrado en el empleado, que plantea un conjunto de factores que llevan a la organización a ser saludable y se caracteriza además por esfuerzos sistemáticos, intencionados y de trabajo en equipo, destinados a mejorar el bienestar y la productividad a través del diseño de puestos de trabajo con actividades adecuadamente programadas dentro de un contexto organizacional y social que ofrezca verdadero soporte a la salud laboral, con oportunidades objetivas y viables para el desarrollo de la carrera y el futuro en la vida laboral de cada persona

Para el sustento de este modelo Wilson y colaboradores (2004) incorporan a manera de variables, atributos centrales de la organización, incluyendo: el clima organizacional, el diseño del trabajo, el trabajo futuro, los ajustes psicológicos al trabajo, la salud y el bienestar de los empleados [16]

- Modelo de organización saludable Jaimez y Beretones (2011)

Este modelo lleva a la mejora de la salud de los trabajadores en su lugar de trabajo, basado en lo siguiente: [17]

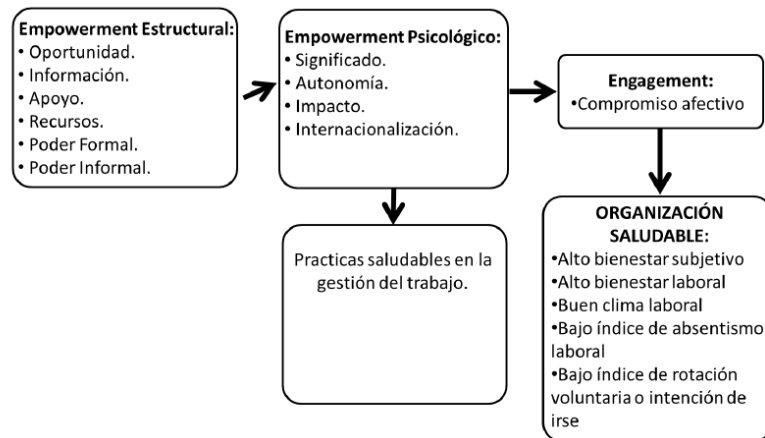


Ilustración 2 Modelo Jaimez y Beretones (2011) [17]

- Modelo heurístico de Organización Saludable , Salanova (2008)

Desarrolla practicas saludables para estructurar y gestionar los procesos de trabajo que influirán en el desarrollo de empleados saludables y resultados organizacionales saludables. [18] Como se plantea en la siguiente imagen:



Ilustración 3 Modelo heurístico de Salanova [18]

2.2 METODOLOGIA

2.2.1 TIPO DE ESTUDIO:

En el presente artículo se define el que el tipo de estudio será descriptivo ya que a través del análisis y del cuestionario se identificara el ambiente de trabajo de la organización seleccionada y su relación con la productividad; de igual manera se enmarcara en un tipo de estudio correlacional ya que se puede analizar el comportamiento de la variable ambientes de trabajo saludable vs la variable de la productividad. [19]

2.2.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población la cual se hará el estudio es a la empresa “Comando Genral de las Fuerzas Militares” al Departamento conjunto de Inteligencia y contrainteligencia, y la muestra será de tipo no probabilístico.

2.2.4 INSTRUMENTO DE ESTUDIO

En la elaboración del estudio se utilizaron herramientas como información escrita a través de una entrevista semiestructurada en la cual se preparò una guía de preguntas abiertas y semiestructuradas con el fin de recibir la mayor información posible; y el uso de instrumento de estudio escala tipo Likert desarrollado por

Rensis Likert a través de un cuestionario dirigido a los demás empleadores del Departamento.

2.2.4.1 PROCEDIMIENTO

En la primera parte se determinará información sobre las variables sociodemográficas del personal quien labora en dicho departamento, en la segunda parte a través de la encuesta proporcionada al departamento se determinará el ambiente de trabajo que se maneja. Dicha encuesta estará formulada a partir de preguntas con opción de respuesta así: 1) Totalmente en desacuerdo, 2) En desacuerdo; 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4) de acuerdo, 5) Totalmente de acuerdo.

En seguida se procedió a explicar a algunos funcionarios el objetivo del estudio; para lo cual aceptaron en participar de dicha entrevista con motivo que la información proporcionada e identidad fueran protegidas. En la recolección de datos se usaron textos escritos y audios.

2.2.5 VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

2.2.5.1 Edad

Según los datos recolectados en la encuesta y entrevista a cada uno de los participantes se observó que la edad promedio oscila entre los 29 y 50 años, siendo de más edad los señores directores de cada una de las áreas que dependen del Departamento de Inteligencia y C/I .

2.2.5.2 Sexo

Hace referencia al género de las personas que participaron en el estudio en este caso el 7,69% correspondió al sexo femenino y el 92,31% correspondió al género masculino.

2.2.5.3 Antigüedad

Durante el estudio realizado en las entrevistas y encuesta se determinó que el promedio de antigüedad en el Departamento de Inteligencia y C/I del personal fue de 10 años, esto se debe a que la mayoría de los empleados son militares por lo que poseen un alto número de rotación.

2.3 DESCRIPTIVOS AMBIENTES DE TRABAJO SALUDABLE.

Si bien es cierto es lógico pensar que hoy en día la mayoría de las personas prefieran trabajar en ambientes de trabajo saludable en los cuales se brinden los recursos que permiten sacar el potencial cumpliendo con las metas y los objetivos

propuestos de los trabajadores [20]. Con este fin, en el instrumento se analizará el modelo heurístico de “organización saludable” propuesto por Salanova. En el que se tendrán en cuenta factores como: Prácticas organizacionales saludables para estructurar y gestionar los procesos de trabajo, teniendo en cuenta las variables como recursos organizacionales, recursos sociales, recursos de tarea; dichas variables influyen en el Desarrollo de empleados saludables y los resultados organizacionales. [20]

- a. Prácticas organizacionales saludables: las cuales permiten estructurar y gestionar los procesos de trabajo.

Tabla 1 Recursos Organizacionales

| VARIABLE | NO | NIVEL SATISFACTO |
|---|----|------------------|
| Recursos organizacionales | 50 | 90% |
| items | | |
| Generalmente se brindan los recursos de oficina necesario para desempeñar sus actividades diarias | 50 | 100% |
| Se desarrollan procesos de formación de aprendizaje que ayuden al desarrollo de la carrera y a las competencias laborales | 50 | 78% |
| La organización ofrece un empleo estable con oportunidad de pensión. | 50 | 100% |
| Los empleados sienten orgullo y pertenencia por la institución. | 50 | 80% |

En la tabla No 1 con un promedio total de satisfacción del 90%; hace referencia los recursos organizacionales, teniendo en cuenta el nivel de satisfacción el cual es arrojado a partir de las encuestas y entrevistas realizadas a los diferentes funcionarios del Departamento de Inteligencia y C/I. en el que se observa dos variables de alto impacto con un porcentaje del 100% las cuales aseguran que la organización brinda las herramientas necesarias para gestionar su labor, así como la oportunidad a una pensión en especial a los empleados militares ya que su tiempo máximo es de 20 años de servicio. Mientras que el 78% de los encuestados aseguraron que desarrollaron procesos de formación y de aprendizaje, debido a que la empresa militar otorga cursos básicos dependiendo del grado a ascender; así como capacitaciones, seminarios en diferentes campos a los empleados civiles

Tabla 2 Recursos sociales

| VARIABLE | NO | NIVEL SATISFACTO |
|---|----|------------------|
| Recursos sociales | 50 | 78% |
| items | | |
| Generalmente el empleado recibe un trato acorde por parte de sus superiores y compañeros de trabajo | 50 | 70% |
| Frecuentemente el empleado se siente acogido por sus compañeros del área o departamento y sus relaciones son positivas. | 50 | 75% |
| El empleado respeta y trata a sus superiores de la manera correcta. | 50 | 95% |

En la tabla No 2 cuenta con un nivel promedio de satisfacción del 78%, para lo cual se evalúa que la puntuación más baja se encuentra con el 70% *“Generalmente el empleado recibe un trato acorde por parte de sus superiores y compañeros de trabajo”*. Para lo que se observó en las encuestas que el 20% faltante aseguró que en ocasiones ha recibido un trato fuerte, con anotaciones en sus folios de vida o castigos.

Tabla 3 Recursos de tarea.

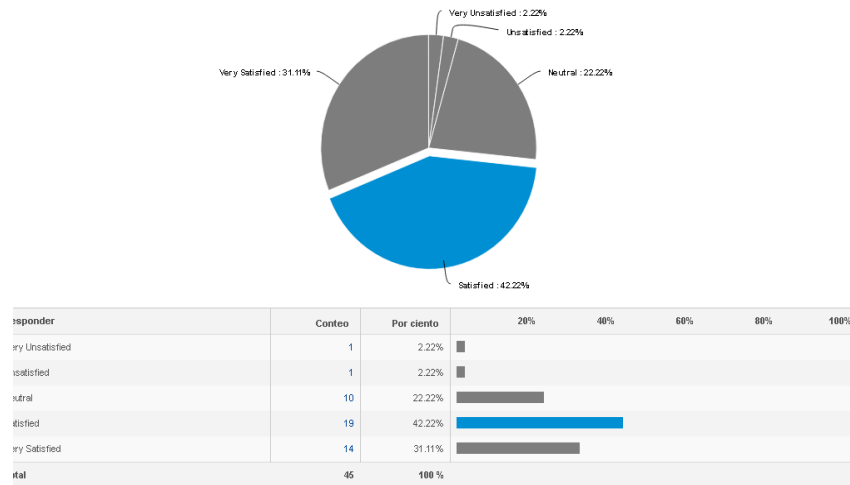
| VARIABLE | NO | NIVEL SATISFACTORIO |
|--|----|---------------------|
| Recursos de tarea | 50 | 68,44% |
| items | | |
| El empleador siente que su trabajo es valorado y que sus opiniones son escuchadas. | 50 | 65,55% |
| Frecuentemente el empleado demuestra compromiso y empeño al momento de realizar sus labores. | 50 | 83,33% |
| El empleador recibe retribución por el esfuerzo realizado en la empresa. | 50 | 45% |
| frecuentemente sus jefes o superiores muestran interes con sus labores realizadas. | 50 | 75% |
| Frecuentemente se siente satisfecho con las funciones de su trabajo. | 50 | 73,33% |

En la tabla No 3 cuenta con un nivel promedio de satisfacción del 68,44% teniendo en cuenta 5 items evaluados en el que se observo que *“El empleador recibe retribución por el esfuerzo realizado en la empresa”* con un 45%, debido a que el 55% faltantes aseguro no estar tan satisfecho ni en desacuerdo (neutral), debido a que en el caso del personal civil sus opinones son escuchadas y en ocasiones valoradas pero no cuentan con alguna distinción por su buena labor.

- a. Empleados saludables capital psicológico: tiene referencia con el mantenimiento y la amplificación del bienestar psicosocial de cada uno de los empleados [20] teniendo en cuenta dos conceptos claves como lo son:
- b. **Autoeficacia:** hace referencia al esfuerzo y perseverancia por parte de los empleados antes las distintas situaciones ambientales [20]

En el estudio realizado y según los resultados mostrados mediante las encuestas y entrevistas al personal del Departameto conjunto de inteligencia y C/I se determinó lo siguiente.

Tabla 4 resultado de nivel de satisfacción laboral



Fuente: Autor

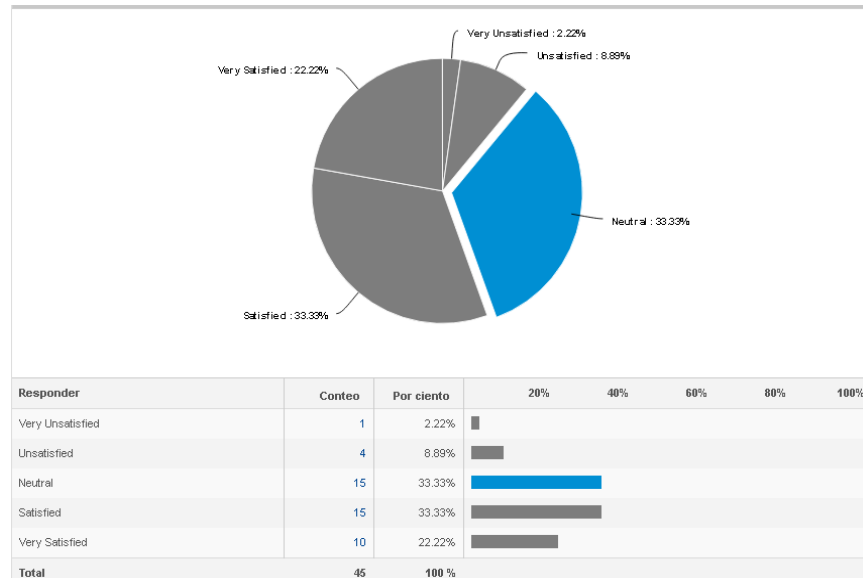
Se observa que el 42,22% de los encuestados afirman que se encuentran satisfechos con sus funciones de trabajo y en respuesta a las entrevista realizadas muchos afirmaron que demuestran compromiso y empeño en el momento de realizar sus labores, afirmando que son capaces de ser dominadas en el tiempo estipulado utilizando los recursos necesarios, cumpliendo con los objetivos propuestos.

Engagement: Estado efectivo, positivo de plenitud, altos niveles de energía y activación mental en el trabajo [20]

En la tabla No 5 se observa que el 33,33% de los encuetados admiten que su trabajo es valorado e importante en su organización; y en respuesta a las entrevistas opinaron que por medio de su dedicación, predisposición, persistencia y concentración al momento de sacar sus producto final es valorado mediante reconocimientos de manera verbal, escritas o simbólicas.

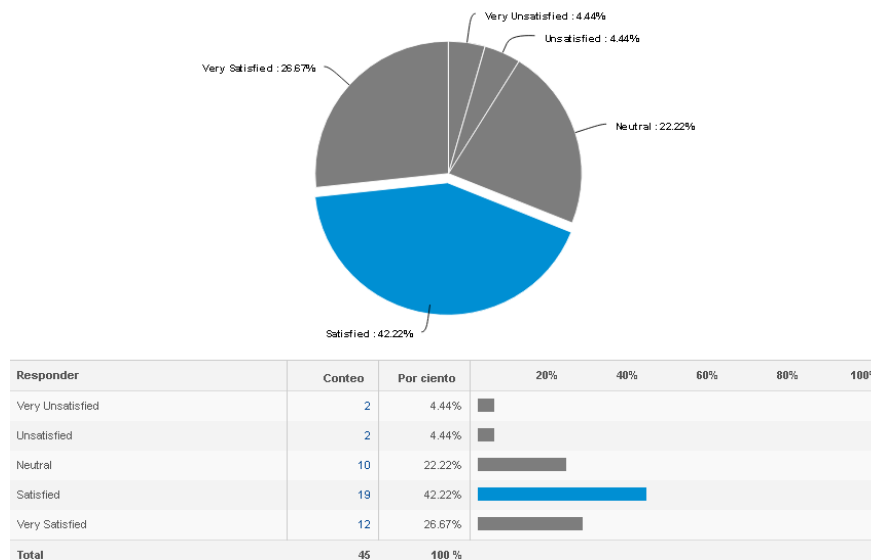
Así mismo en la tabla No 6 se observa que el 42,22% de los encuestados afrontan su jornada laboral de la mejor manera, a pesar de ser régimen especial por ser entidad militar, y sus jornadas laborales de 10 horas laborales y 9 horas laborales para el personal civil; sin embargo los empleadores admiten sentirse a gusto con sus labores y cumplimiento de las órdenes dadas comprometiéndose con su trabajo plenamente.

Tabla 5 resultados de valoración del trabajo.



Fuente: Autor

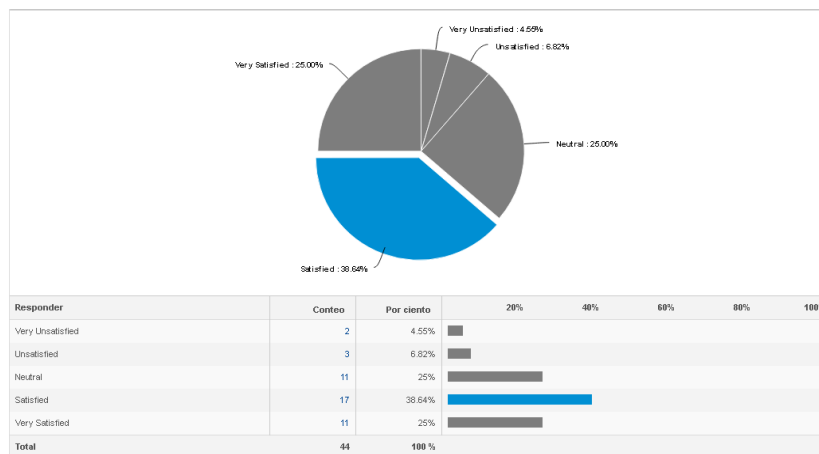
Tabla 6 resultados de la satisfacción del horario laboral



Fuente: Autor

- a. Resultados organizacionales saludables: según el estudio heurístico de Salnova hace referencia a los Productos y/o servicios de excelencia así como a las relaciones positivas con el entorno y la comunidad. [20]

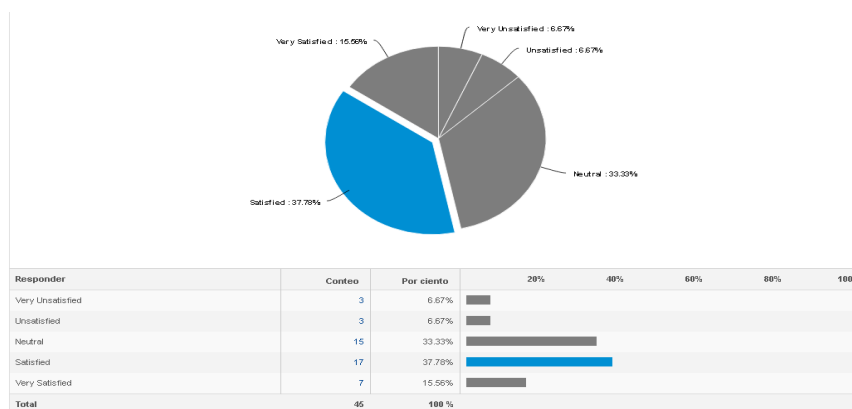
Tabla 7 Satisfacción con el ambiente de trabajo en la organización



Fuente: Autor

En la tabla no 7 se observa que el 38,64% se siente satisfecho con el ambiente de trabajo que se maneja en la organización, dicho resultado se debe a que los empleadores consideran que existen buenas relaciones sociales, asignacion de recursos para desempeñar sus labores el reconocimiento y el nivel de productividad como resultado de la buena gestión y compromiso en cada tarea realizada.

Tabla 8 Satisfacción con el bienestar brindado



Fuente: Autor

En la tabla no 8 se observó que el 37,78% correspondió a que la mayoría de los encuentros se sienten satisfechos con el bienestar que se brinda en la organización, relacionando con los cursos de aprendizaje brindaos, el apoyo con

becas para realizar estudios superiores, viajes al exterior de comisión y demás seminarios y capacitaciones en temas referentes a sus labores.

3. CONCLUSIONES FACTORES DE PRODUCTIVIDAD QUE SE GENERARON A PARTIR DE UN AMBIENTE DE TRABAJO SALUDABLE

El principal objetivo del trabajo de este estudio fue determinar que por medio de la aplicabilidad de estrategias basadas en un modelo para crear organizaciones con ambientes de trabajo saludable, podrían influir en la productividad de las personas; para lo cual se observó que la hipótesis planteada fue cumplida, permitiendo realizar un estudio basado en el modelo heurístico propuesto por Salanova en el que se determinaron prácticas de saludables determinadas a través de factores importantes, logrando identificar la percepción subjetiva de la organización (la que poseen) y la organización objetiva (el medio ambiente en que laboran) en el Departamento Conjunto de Inteligencia y C/I. determinando que se debe tener relación y estar en sintonía para no crear trabajos insatisfactorios e insalubre.

Analizando los factores que se percibieron en el estudio investigativo, teniendo en cuenta variables como: la satisfacción con cada una de sus funciones, el trato acorde por parte de sus superiores y compañeros de trabajo, la posibilidad de tener los recursos necesarios para realizar sus labores, sentir que su trabajo es valorado, los incentivos que brinda la organización en cuanto a reconocimientos, el compromiso demostrado a la hora de realizar sus labores, el ambiente de trabajo que se maneja y el acogimiento por parte de su grupo de trabajo; ha llevado a identificar resultados organizacionales como el desempeño en el trabajo y la excelencia organizacional; así como la relación entre el bienestar psicológico (empleados saludables) mejorando el desempeño, calidad de trabajo y productividad.

Considerando lo anterior se observó que a pesar de ser una empresa con un régimen especial por ser militar, las personas se muestran residentes y comprometidas con su trabajo, cumpliendo con cada uno de los objetivos propuestos, haciendo que su trabajo sea ameno y mostrando un clima organizacional apto para la elaboración de sus tareas diarias, es una empresa que se encarga de resaltar el trabajo de sus miembros lo cual motiva a identificar factores importantes de productividad como lo son: la innovación, organización y procesos, motivación, y cuestiones externas (Disponibilidad de materias primas).

Finalmente las organizaciones saludables cuidan no sólo de las relaciones entre los empleados y dirección dentro de la propia organización, sino también de las relaciones de la organización como un todo con su ambiente extra-organizacional,

con la comunidad cercana y la sociedad en general. Uno de los objetivos de estas organizaciones es tener un impacto positivo en el ambiente local externo a la organización, así como ofrecer una imagen positiva y saludable de la empresa hacia el exterior; y ello lo consiguen mediante la cooperación entre partners en la cadena de producción y con el apoyo de otras empresas y organizaciones externas. [20]

Bibliografía

- [1] P. M. U. Angel, «minalud,» 12 2016. [En línea]. Available: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>. [Último acceso: 25 08 2018].
- [2] S. P. P. B. E. S. S.-B. Martín Nader, «Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un,» *EL SEVIER DOYMA*, p. 10, 2014.
- [3] O. M. d. I. Salud, *Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción*, Ginebra suiza: Organización Mundial de la Salud, 2013.
- [4] OMS, *Entornos Laborales Saludables: fundamentos y modelos de la OMS*, Ginebra, suiza: OMS, 2010.
- [5] D. G. G. Roberto Carro Paz, *Productividad y Competitividad*, Universidad Nacional de Mar del Plata.
- [6] D. R. M. ADRIANA CAMACHO RAMIREZ, «RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES, PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL, JURIDICA Y SOCIAL,» *Revista Prolegómenos - Derechos y Valores*, p. 14, 2017.
- [7] J. Prokopenko, *La gestión de la productividad*, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo , 1987.
- [8] f. d. i. e. latinoamericanas, *Productividad, competitividad, empresas los engranajes del crecimiento*, Buenos Aires, Argentina : Fundación de investigaciones económicas latinoamericanas, 2002.
- [9] V. V. Sergio, *Construir inteligencia colectiva en la Organización*, Santiago, Chile: UC. 2015. eBook, 2015.
- [10] D. E. Y. Batres, «GUÍA DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES,» Secretaría de la salud, Honduras, 2016.
- [11] O. I. d. T. (OIT), «Organización Internacional del Trabajo (OIT),» Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1996-2018. [En línea]. Available: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>. [Último acceso:

03 10 2018].

- [12 P. A. A. L. S. S. M. Daniel Fiallo Moncayo, «EL CLIMA ORGANIZACIONAL
] DENTRO DE UNA EMPRESA,» *CE Contribuciones a la Economía*, 2015.
- [13 B. |. G. H. Moreno Jiménez, *Salud laboral : Riesgos psicosociales y bienestar
] laboral*, madrid: Ediciones Pirámide, 2013.
- [14 M. P. R.-S. C. F. Grueso-Hinestroza, «Hacia la construcción de un Modelo
] Integral,» *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, vol. XIX, nº 4, p. 15, Diciembre
2013.
- [15 M. P. Grueso Hinestroza, *Organizaciones saludables y procesos
] organizacionales e individuales*, Colombia: Editorial Universidad del Rosario,
2016.
- [16 s. p. r. Farfan, *Condiciones de trabajo saludable. Analisis de los Estudios
] realizados en Colombia y Europa en el Periodo 2002-2012*, bogota, 2012.
- [17 C. A. P. M. LUZ YARIMA MELÉNDEZ MARTÍNEZ, *Estrategia organizacional y
] su relacion con la adopcion de practicas saludables*, Bogota, 2013.
- [18 M. S. Soria, *Organizaciones Saludables y desarrollo de recursos humanos*,
] castellon : Universitat jaume, 2008.
- [19 universia, «universia,» universia, 04 08 2017. [En línea]. Available:
] [http://noticias.universia.cr/educacion/noticia/2017/09/04/1155475/tipos-
investigacion-descriptiva-exploratoria-explicativa.html](http://noticias.universia.cr/educacion/noticia/2017/09/04/1155475/tipos-investigacion-descriptiva-exploratoria-explicativa.html). [Último acceso: 24 09
2018].
- [20 Salanova, «Organizaciones saludables, organizaciones resilentes,» *Gestion
] practica de riesgos laborales* , 2009.