

# 38

Fecha de presentación: agosto, 2023  
Fecha de aceptación: noviembre, 2023  
Fecha de publicación: enero, 2024

## EVALUACIÓN

DEL ENTORNO DE TRABAJO SALUDABLE EN LA EMPRESA BALCOMAD S.A. DE LA CIUDAD DE SANTO DOMINGO

### EVALUATION OF THE HEALTHY WORK ENVIRONMENT IN THE COMPANY BALCOMAD S.A. FROM THE CITY OF SANTO DOMINGO

Myrian Paulina Barreno Sánchez <sup>1</sup>

E-mail: [ua.myriambs36@uniandes.edu.ec](mailto:ua.myriambs36@uniandes.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-4210-1631>

Mario Marcelo Yancha Villacís <sup>1</sup>

E-mail: [ua.marceloyanCHA@uniandes.edu.ec](mailto:ua.marceloyanCHA@uniandes.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5459-114X>

Patricia del Pilar Mena Meléndez <sup>1</sup>

E-mail: [contabilidad@uniandes.edu.ec](mailto:contabilidad@uniandes.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-5759-6989>

<sup>1</sup> Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ambato. Ecuador.

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Barreno Sánchez, M. P., Yancha Villacís, M. M. & Mena Meléndez, P. P. (2024). Evaluación del entorno de trabajo saludable en la empresa Balcomad S.A. de la ciudad de Santo Domingo. *Universidad y Sociedad*, 16(1), 350-357.

#### RESUMEN

La salud ocupacional y entornos laborales saludables son activos esenciales para el desarrollo personal y socioeconómico. En esta investigación, se aborda la importancia de un entorno de trabajo saludable, destacando su influencia en la salud individual y colectiva. El estudio busca evaluar el entorno laboral en Balcomad S.A., empleando encuestas y entrevistas para recopilar datos cuantitativos y cualitativos sobre la salud y bienestar de los empleados. Los resultados obtenidos revelan que la empresa parece fomentar prácticas saludables en el lugar de trabajo y ha creado un ambiente laboral en el que la colaboración y el apoyo mutuo son valorados. Se sugiere que la empresa focalice esfuerzos en promover prácticas saludables fuera del trabajo para complementar las iniciativas internas y mejorar la prevención de accidentes y reducción del ausentismo relacionado con el trabajo.

**Palabras clave:** ambiente laboral saludable, bienestar laboral, promoción de salud en el trabajo.

#### ABSTRACT

Occupational health and healthy work environments are essential assets for personal and socioeconomic development. In this research, the importance of a healthy work environment is addressed, highlighting its influence on individual and collective health. The study seeks to evaluate the work environment at Balcomad S.A., using surveys and interviews to collect quantitative and qualitative data on the health and well-being of employees. The results obtained reveal that the company appears to promote healthy practices in the workplace and has created a work environment in which collaboration and mutual support are valued. It is suggested that the company focus efforts on promoting healthy practices outside of work to complement internal initiatives and improve accident prevention and reduction of work-related absenteeism.

**Keywords:** healthy work environment, work well-being, health promotion at work

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años, ha emergido un creciente interés en fomentar entornos laborales saludables. La Organización Panamericana de la Salud (OPS) postula que el ámbito laboral ostenta un papel preeminente en la promoción de la salud en el siglo XXI. Los empleadores reconocen que un entorno laboral saludable puede incidir de manera significativa en la salud y el bienestar de sus empleados, así como en la productividad y el éxito global de la empresa (Gutiérrez & Vilorio, 2014).

La salud ocupacional y los entornos laborales saludables se constituyen como activos de gran valía para individuos, comunidades y naciones. La imperatividad de un entorno laboral saludable no solo radica en la consecución de la salud de los trabajadores, sino también en su capacidad para contribuir positivamente a la productividad, la motivación laboral, el espíritu colaborativo, la satisfacción laboral y la calidad de vida en general (Areskoug et al., 2018).

Un entorno de trabajo saludable fomenta el mantenimiento de una buena salud, considerada como un recurso primordial para el desarrollo social, económico y personal, ejerciendo además una dimensión crucial en los ámbitos laborales (Ajala, 2012). Diversos factores de índole político, económico, social, cultural, ambiental y biológico pueden incidir favorable o desfavorablemente en la salud de los trabajadores; sin embargo, un entorno laboral saludable constituye un adelanto significativo en la conquista de espacios propicios para el desarrollo y promoción de la salud en el ámbito laboral (Hernández, 2015).

Considerando que la salud no se limita a la mera ausencia de enfermedad y que su preservación y promoción deben abordar no solo aspectos físicos, sino también psíquicos y sociales, la salud puede ser conceptualizada en términos de la capacidad y posibilidad de satisfacer necesidades vitales, que incluyen autonomía, alegría y solidaridad (Barrios & Paravic, 2006). Además, la salud implica enfrentar y negociar con el entorno, tanto a nivel individual como colectivo, y está intrínsecamente vinculada a las condiciones laborales.

En la configuración de entornos laborales saludables, diversos factores ejercen una influencia determinante. Estos elementos, analizados desde una perspectiva científica, contribuyen de manera significativa al bienestar de los trabajadores y, por ende, al rendimiento general de la empresa. Aspectos como el liderazgo, el ambiente físico, la comunicación, la gestión de estrés, el desarrollo profesional, equidad o la cultura organizacional pueden ser elementos de peso suficiente para generar un desbalance

sin precedentes tanto en el funcionamiento de la organización, como en el trabajador (Knight et al., 2019).

En tal sentido, la adopción de políticas y prácticas de gestión que priorizan la salud y el equilibrio entre vida laboral y personal refleja un compromiso institucional clave. La promoción de la comunicación abierta y el apoyo activo a la salud mental y física de los empleados son elementos fundamentales en la fomentación de un ambiente laboral propicio para el desarrollo integral Piñero et al. (2018). Asimismo, la disposición adecuada de mobiliario, la iluminación adecuada y la consideración de aspectos ergonómicos contribuyen no solo a la comodidad, sino también a la prevención de lesiones y al mantenimiento de la salud a largo plazo. La creación de ambientes que promueven la actividad física y el descanso, así como la mitigación de factores estresantes, son esenciales para propiciar una atmósfera laboral saludable (Andino & Palacios, 2023).

Asimismo, la promoción de la salud mental, mediante programas de apoyo psicológico y la creación de un entorno libre de estigmatización, se consolida como un factor cada vez más reconocido en la configuración de ambientes laborales saludables. La atención a la salud emocional de los empleados no solo impacta positivamente en su bienestar individual, sino que también incide en la productividad y la cohesión del equipo de trabajo.

En definitiva, la creación de entornos laborales saludables implica una intersección multidimensional de factores, que van desde el liderazgo organizacional hasta aspectos tangibles como el diseño físico de los espacios de trabajo. El abordaje integral de estos elementos se revela como imperativo para potenciar la salud y el rendimiento sostenible de los trabajadores en el panorama laboral contemporáneo (Levecque et al., 2017).

En la presente investigación se busca analizar y comprender las condiciones actuales del entorno de trabajo, con un enfoque específico en la salud y bienestar de los empleados en Balcomad S.A. Además, se busca identificar áreas de oportunidad y proponer mejoras que contribuyan a la creación de un ambiente laboral más saludable.

## MATERIALES Y MÉTODOS

En el marco de la presente investigación, se adopta un enfoque mixto que combina métodos cuantitativos y cualitativos con el propósito de obtener una visión más completa del ambiente laboral en Balcomad S.A. Considerando una población objetivo de 51 empleados en Balcomad S.A., se utiliza un muestreo no probabilístico por conveniencia para incluir a todos aquellos empleados dispuestos a participar en el estudio.

La recopilación de datos se realiza mediante encuestas estructuradas y entrevistas semiestructuradas, permitiendo la obtención de información cuantitativa y cualitativa sobre el ambiente laboral. Las encuestas incorporan escalas de Likert y preguntas cerradas, mientras que las entrevistas brindan a los empleados la oportunidad de expresar detalladamente sus experiencias y percepciones.

En cuanto a la identificación de variables clave para evaluar un ambiente laboral saludable, se consideran aspectos como satisfacción laboral, niveles de estrés, relaciones interpersonales, condiciones físicas y seguridad laboral. Estas variables se evalúan mediante indicadores específicos, como el Índice de Satisfacción Laboral (Warr et al., 1979) y la Escala de Estrés Percibido (Gutiérrez & Viloria, 2014).

Para el análisis de los datos, se aplican técnicas estadísticas descriptivas a los datos cuantitativos, mientras que los datos cualitativos se someten a análisis temático o de contenido. La integración de los hallazgos cuantitativos y cualitativos proporciona una perspectiva holística del ambiente laboral en Balcomad S.A., estableciendo así una base sólida para la toma de decisiones informadas y la implementación de mejoras pertinentes en el entorno laboral.

## RESULTADOS-DISCUSIÓN

La evaluación de la satisfacción laboral, medida a través del Índice de Satisfacción Laboral, revela variaciones significativas entre los diferentes departamentos de Balcomad S.A. El análisis de los datos actuales destaca que el departamento de Investigación y Desarrollo presenta el índice más elevado, con un notable 89% de empleados satisfechos (Ver Tabla 1). A su vez, los departamentos de Ventas y Servicio al Cliente exhiben niveles satisfactorios con porcentajes del 82% y 84%, respectivamente. En contraste, el área de Recursos Humanos muestra un 70% de satisfacción, siendo el porcentaje más bajo entre los departamentos evaluados.

Tabla 1. Porcentajes de satisfacción en los departamentos evaluados.

Departamento	Porcentaje de empleados satisfechos
Ventas	82%
Recursos Humanos	70%
Finanzas	84%
Producción	78%
Mantenimiento	75%
Investigación y Desarrollo	89%
Servicio al Cliente	84%

Fuente: Elaboración propia.

Este patrón de variabilidad en la satisfacción laboral sugiere que pueden existir factores específicos vinculados al ambiente de trabajo que impactan de manera diferencial en la percepción de los empleados según el departamento al que pertenecen. Al observar estos resultados,

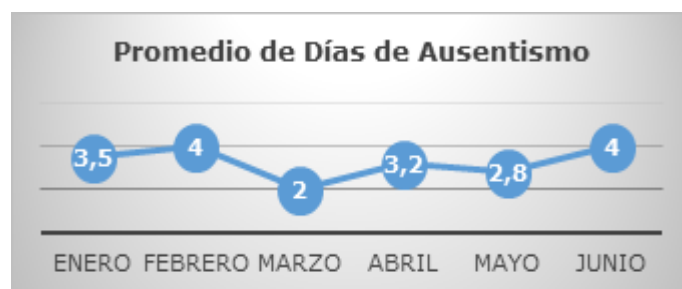
es crucial dirigir la atención hacia los departamentos con índices de satisfacción más bajos, como Recursos Humanos, donde el 70% de los empleados manifiestan insatisfacción. Este hallazgo sugiere la necesidad de realizar análisis más detallados para identificar las causas subyacentes de la insatisfacción y diseñar estrategias específicas para mejorar el ambiente laboral en esos departamentos.

Adicionalmente, es esencial considerar que la alta satisfacción en el departamento de Investigación y Desarrollo podría atribuirse a dinámicas laborales o condiciones particulares que podrían servir como modelo o referencia para otros departamentos. La implementación de buenas prácticas identificadas en este sector podría contribuir a mejorar la satisfacción en áreas con porcentajes menos favorables.

La Figura 1 muestra la evolución del promedio de días de ausentismo de los empleados a lo largo del período examinado ofrece una visión detallada de la situación existente. Como se observa, en enero, se registra un promedio de 3.5 días de ausentismo, aumentando ligeramente a 4 días en febrero. Marzo presenta una disminución significativa, con un promedio de 2 días de ausentismo, pero esta tendencia decreciente se ve seguida por un aumento en abril, con 3.2 días. Mayo y junio exhiben cifras cercanas, con un promedio de 2.8 y 4 días respectivamente.

La evaluación continua del promedio de días de ausentismo de los empleados ofrece una perspectiva dinámica sobre la salud y bienestar en el entorno laboral de Balcomad S.A. En febrero, se observa un incremento en los días de ausentismo, sugiriendo la posible presencia de factores estresantes o condiciones laborales adversas que podrían estar afectando negativamente a los empleados durante ese período específico. Esta tendencia se repite en junio, donde se registra nuevamente un aumento en el ausentismo, lo que refuerza la necesidad de examinar de manera más detallada las circunstancias asociadas a estos picos y tomar medidas correctivas.

Fig 1. Promedio de ausentismo mensual.



Fuente: Elaboración propia.

En contraste, la disminución significativa en los días de ausentismo durante los meses de marzo y mayo plantea un escenario positivo que podría indicar la efectividad de las intervenciones implementadas o la existencia de condiciones más favorables en el ambiente laboral. Estos resultados sugieren que ciertas prácticas, políticas o

condiciones implementadas en la empresa podrían estar contribuyendo positivamente al bienestar de los empleados y, por ende, a la reducción de los días de ausentismo.

Es imperativo destacar que el ausentismo no solo es un indicador de condiciones físicas de salud, sino también un reflejo de la salud mental de los empleados. Los periodos de aumento pueden indicar la necesidad de abordar factores estresantes o mejorar la gestión del bienestar emocional en la empresa. Por otro lado, las reducciones en el ausentismo pueden indicar el éxito de medidas preventivas y programas de bienestar implementados para mejorar la salud global de los empleados.

El análisis de los datos relativos al porcentaje de empleados que realizan actividades físicas durante su tiempo libre revela una realidad significativa en cuanto a la adopción de prácticas saludables. Actualmente, el 22% de los empleados participan activamente en actividades físicas fuera del ámbito laboral. Este dato es crucial para entender el nivel de compromiso de la fuerza laboral con su salud y bienestar fuera del entorno profesional.

Adicionalmente, la empresa ha implementado diversas iniciativas destinadas a mejorar el ambiente de trabajo saludable. En este sentido, se destaca la existencia de un Programa de Bienestar Físico para los empleados, así como tres capacitaciones específicas en seguridad laboral y dos campañas de concientización sobre la salud mental.

La observación de un porcentaje relativamente bajo de empleados que participan en actividades físicas durante su tiempo libre subraya la necesidad de implementar estrategias efectivas que promuevan un estilo de vida más activo dentro de la fuerza laboral. Esta situación presenta una oportunidad estratégica para la empresa, ya que la promoción de actividades físicas no solo conlleva beneficios individuales para la salud, sino que también puede generar un impacto positivo en la dinámica y energía del ambiente laboral en general. La incentivación de prácticas saludables no solo se traduce en un bienestar individual mejorado, sino que también puede impulsar la productividad y contribuir a un ambiente laboral más vital y enérgico.

La existencia del Programa de Bienestar Físico y la implementación de diversas iniciativas en seguridad laboral y salud mental reflejan un compromiso palpable por parte de la empresa para cultivar un entorno laboral que priorice la salud y seguridad de sus empleados. Sin embargo, la eficacia real de estas iniciativas debe evaluarse de manera continua. Se hace imperativo analizar la participación activa de los empleados en estas iniciativas y medir su impacto tangible en términos de mejora de la salud y

bienestar. Esta evaluación puede proporcionar información valiosa sobre la adecuación de las estrategias actuales y señalar áreas específicas que podrían necesitar ajustes para lograr un impacto más significativo.

En consecuencia, se recomienda que la empresa no solo mantenga sus esfuerzos existentes, sino que también implemente mecanismos de evaluación regulares para medir la participación y el impacto real de estas iniciativas. Al comprender más profundamente la relación entre las prácticas de bienestar implementadas y los resultados tangibles en la salud y bienestar de los empleados, la empresa estará mejor equipada para adaptar sus estrategias y garantizar un entorno laboral continuamente saludable y seguro.

Por otro lado, la evaluación de los datos referentes al porcentaje de empleados que informan de altos niveles de estrés en el trabajo revela un aspecto crítico en la dinámica laboral actual. El 34% de los empleados identifica niveles significativos de estrés en su entorno laboral. Este hallazgo implica la presencia de factores estresantes que podrían impactar negativamente en la salud mental y bienestar general de un segmento sustancial de la fuerza laboral.

En contraste, el 78% de los empleados afirma sentirse apoyado tanto por sus compañeros como por sus superiores en el entorno laboral. Este dato sugiere que, a pesar de la presencia de estrés, existe un respaldo interpersonal que podría mitigar los efectos adversos del ambiente laboral, contribuyendo al bienestar emocional de la mayoría de los empleados.

En este sentido, el elevado porcentaje de empleados que informa altos niveles de estrés destaca la necesidad de investigar y abordar las fuentes específicas de tensión en el entorno laboral de Balcomad S.A. Es fundamental identificar los factores desencadenantes del estrés para implementar estrategias específicas que promuevan un ambiente laboral más saludable y reduzcan la carga emocional sobre los empleados. La implementación de programas de gestión del estrés y la identificación de áreas de mejora pueden ser cruciales en este contexto.

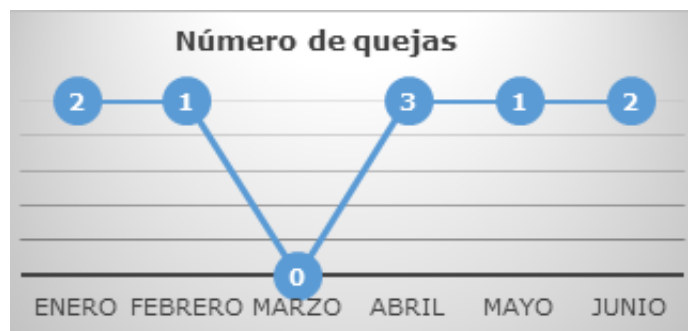
La percepción mayoritariamente positiva de apoyo entre los empleados indica una fortaleza en la red de relaciones laborales. Este apoyo interpersonal puede contrarrestar en parte los efectos del estrés, ofreciendo una vía para mejorar la resiliencia y el bienestar emocional de los trabajadores. No obstante, es esencial continuar fomentando un entorno donde el respaldo mutuo sea una constante y donde se promuevan estrategias colectivas para gestionar y reducir el estrés laboral.

La evaluación de las quejas o denuncias recibidas por la empresa durante los primeros seis meses del año proporciona una perspectiva valiosa sobre la percepción de los empleados con respecto a la salud y seguridad. Durante el período de estudio, se observaron variaciones en la frecuencia de quejas que ofrecen una visión detallada de la dinámica de estas preocupaciones a lo largo del tiempo. Ver Figura 2

En enero, se registraron 2 quejas, indicando la presencia de inquietudes relacionadas con aspectos de la salud y seguridad laboral. Febrero mostró una disminución, con solo 1 queja reportada, sugiriendo una posible corrección o atención a problemas previos. Sin embargo, marzo sorprendentemente no presenta ninguna queja registrada, sugiriendo un mes donde no se identificaron problemas significativos relacionados con estas áreas.

En abril, se observa un aumento en las quejas con un total de 3, señalando un posible repunte de inquietudes por parte de los empleados. Mayo presenta 1 queja, indicando una disminución en comparación con el mes anterior. En junio, se vuelven a registrar 2 quejas, reflejando la persistencia de preocupaciones relacionadas con la salud y seguridad laboral al finalizar el semestre.

Fig 2. Número de quejas o denuncias recibidas por la empresa relacionada con la salud y seguridad laboral.



Fuente: Elaboración propia.

El análisis de estas cifras revela una variabilidad en la frecuencia de quejas a lo largo del semestre, lo que sugiere una dinámica cambiante en la percepción de los empleados sobre la salud y seguridad laboral en la empresa. La ausencia de quejas en marzo puede interpretarse como un período relativamente tranquilo en cuanto a problemas de salud y seguridad laboral. Sin embargo, la tendencia al alza en abril, seguida de un ligero descenso en mayo y un repunte en junio, indica una dinámica fluctuante en la percepción de los empleados sobre estas cuestiones.

La identificación de patrones en estas quejas puede ayudar a la empresa a abordar áreas específicas de

preocupación y mejorar las condiciones laborales. La implementación de estrategias proactivas, como la mejora de las medidas de seguridad, la clarificación de políticas o la intensificación de la comunicación sobre temas de salud laboral, puede ser beneficiosa para abordar las inquietudes planteadas y fortalecer la confianza de los empleados en la seguridad laboral.

Por otro lado, el 86% de los empleados que se toma descansos regulares durante el trabajo para prevenir lesiones por esfuerzo repetitivo refleja una práctica positiva y proactiva en el manejo de la salud ocupacional. Estos descansos no solo son una medida preventiva para reducir el riesgo de lesiones, sino que también indican una atención consciente hacia el bienestar de los empleados.

El esfuerzo por parte de la empresa para fomentar la importancia de tomar pausas y descansos regulares evidencia una comprensión profunda de los riesgos asociados con actividades laborales repetitivas. Este enfoque no solo contribuye a la salud física de los empleados, sino que también puede tener implicaciones positivas en la productividad a largo plazo, al reducir la incidencia de lesiones relacionadas con el trabajo.

Asimismo, la alta proporción de empleados, (91%), que recibe capacitación en salud y seguridad laboral denota un compromiso significativo por parte de Balcomad S.A. en garantizar que su personal esté debidamente informado y capacitado para enfrentar situaciones relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo. Este porcentaje elevado refleja una inversión proactiva en la prevención de riesgos laborales y el fomento de prácticas seguras.

La capacitación continua en estas áreas es esencial para mantener actualizados a los empleados sobre los protocolos de seguridad, posibles riesgos laborales y medidas preventivas. Este enfoque no solo cumple con estándares y regulaciones, sino que también contribuye significativamente a la creación de un entorno laboral seguro y saludable.

En este sentido, la elevada proporción de empleados que actualmente participan en programas de capacitación en salud y seguridad laboral refleja el enfoque proactivo de la empresa hacia la prevención de riesgos ocupacionales. Esta iniciativa constante demuestra un compromiso continuo con la actualización de los conocimientos y habilidades necesarios para abordar situaciones relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo. La capacitación no se percibe simplemente como un requisito normativo, sino como una estrategia integral para mantener a los empleados informados y empoderados frente a posibles desafíos en el entorno laboral.

Asimismo, la extensa práctica de tomar descansos regulares durante la jornada laboral enfatiza el compromiso sostenido de la empresa con el bienestar físico y mental de su personal. Este enfoque refleja la comprensión de que las pausas regulares no solo son medidas preventivas para reducir el riesgo de lesiones por esfuerzo repetitivo, sino que también constituyen una contribución directa al mantenimiento de la salud y al aumento de la productividad a largo plazo.

Estas prácticas no son simplemente acciones aisladas; más bien, se integran en la filosofía general de la empresa para cultivar un ambiente laboral donde la salud y la seguridad son pilares fundamentales. La incorporación de estas prácticas como parte integral de la cultura organizacional destaca un compromiso arraigado en la creación de condiciones laborales que favorezcan la prevención, el bienestar y la sostenibilidad del desempeño laboral.

En última instancia, estas estrategias evidencian que la empresa no solo cumple con estándares y regulaciones, sino que va más allá al adoptar un enfoque holístico para garantizar que los empleados estén equipados con las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos inherentes a sus roles laborales. Este compromiso constante y la implementación práctica de medidas preventivas son esenciales para construir y mantener un entorno laboral saludable a largo plazo.

## DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio resaltan la importancia de abordar la creación de un ambiente de trabajo saludable para mejorar el bienestar de los empleados y el éxito organizacional. Esto se alinea con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud y otras instituciones que han identificado la promoción de un ambiente de trabajo saludable como un elemento clave para mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores.

Los resultados de esta investigación muestran que un ambiente de trabajo saludable en la empresa está relacionado con una serie de beneficios para los empleados y para la organización en general. En primer lugar, los empleados que trabajan en un ambiente saludable tienen una mejor salud física y mental, lo que se traduce en un menor ausentismo laboral, una mayor satisfacción laboral y un mayor compromiso con la organización (Haddon, 2018). En segundo lugar, la creación de un ambiente de trabajo saludable puede mejorar la productividad y la rentabilidad de la empresa a través de una mayor retención de empleados, una reducción en los costos de atención médica y una mayor eficiencia en el trabajo (Wu et al., 2017).

Un hallazgo importante de este estudio es la influencia significativa de la comunicación en el bienestar de los empleados. La comunicación efectiva en el lugar de trabajo es un componente crítico de la gestión de recursos humanos que puede mejorar la eficacia de la organización, la satisfacción laboral y la retención de empleados. Asimismo, las relaciones positivas entre colegas también se destacan como un factor importante para mejorar la salud mental y emocional de los empleados y reducir el estrés. La calidad de las relaciones sociales en el lugar de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral, el compromiso y la salud mental (Walden, 2021).

En cuanto a la implementación de estrategias para crear un ambiente de trabajo saludable, la investigación identifica una serie de enfoques efectivos. Entre las principales recomendaciones a implementar se encuentran:

1. Realizar un análisis detallado en el departamento de Recursos Humanos para identificar las causas subyacentes de la menor satisfacción, incorporando retroalimentación directa de los empleados.
2. Explorar y documentar las prácticas y condiciones laborales específicas en Investigación y Desarrollo que contribuyen a su alta satisfacción, con miras a replicar estrategias exitosas en otros departamentos.
3. Establecer un programa de intervenciones basado en los resultados obtenidos, con especial énfasis en la mejora de la satisfacción en áreas con porcentajes inferiores, buscando crear un ambiente laboral más equitativo y propicio para el bienestar general de los empleados.
4. Realizar un análisis más detallado de las razones detrás de los picos de ausentismo en febrero y junio para identificar posibles factores contribuyentes, tales como eventos estresantes o condiciones laborales específicas.
5. Implementar estrategias para mantener o mejorar las condiciones favorables observadas en marzo y mayo, fomentando la salud y bienestar continuos de los empleados.
6. Establecer programas de apoyo y recursos para abordar la salud mental y física de los empleados, considerando acciones preventivas y de respuesta para mitigar los efectos negativos en el ausentismo.
7. Desarrollar estrategias específicas para fomentar la participación en actividades físicas durante el tiempo libre, considerando incentivos, facilidades y campañas de concientización.
8. Realizar evaluaciones periódicas del Programa de Bienestar Físico y otras iniciativas implementadas, ajustándolas según los feedbacks de los empleados.

y los resultados obtenidos en términos de mejora de la salud y bienestar.

9. Explorar oportunidades para expandir las iniciativas de capacitación en seguridad laboral y salud mental, asegurando una cobertura integral de las necesidades de los empleados en estos aspectos, y promoviendo así un ambiente de trabajo que respalde tanto la salud física como la mental de la fuerza laboral.
10. Identificar las fuentes específicas de estrés mediante evaluaciones detalladas y encuestas adicionales.
11. Implementar programas de gestión del estrés que aborden las necesidades individuales y colectivas de los empleados.
12. Establecer un sistema de retroalimentación abierto que fomente a los empleados a expresar inquietudes y sugerencias relacionadas con la salud y seguridad laboral.
13. Reforzar la comunicación sobre medidas de seguridad existentes y promover la conciencia sobre los protocolos establecidos.
14. Implementar formaciones adicionales en áreas específicas que hayan generado múltiples quejas para abordar las preocupaciones y fortalecer la percepción de seguridad entre los empleados.
15. Implementar campañas de concientización para destacar la importancia de tomar descansos regulares, asegurándose de que todos los empleados comprendan los beneficios para la salud a largo plazo.

## CONCLUSIONES

La investigación realizada permite analizar y comprender las condiciones actuales del entorno de trabajo, con un enfoque específico en la salud y bienestar de los empleados en Balcomad S.A. La aplicación de encuestas y entrevistas a la muestra seleccionada permite comprobar que la empresa ha implementado varias iniciativas, como programas de bienestar físico, capacitaciones en seguridad laboral y campañas de concientización sobre la salud mental. Asimismo, los resultados obtenidos revelan que la empresa ha creado un ambiente laboral en el que la colaboración y el apoyo mutuo son valorados. Asimismo, la política de descansos regulares preventivos parece indicar que la empresa fomenta prácticas saludables en el lugar de trabajo. Aunque la mayoría de los empleados recibe capacitación en salud y seguridad laboral, aún existe un porcentaje significativo de empleados que no realizan actividades físicas durante su tiempo libre. Esto sugiere que la empresa podría enfocar sus esfuerzos en promover prácticas saludables fuera del trabajo para complementar las iniciativas implementadas en el lugar de trabajo. La implementación de iniciativas para

mejorar el ambiente de trabajo saludable es importante para prevenir accidentes laborales y reducir el ausentismo por enfermedades relacionadas con el trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Ajala, E. (2012). The influence of workplace environment on workers' welfare, performance and productivity. *The African Symposium*, 12(1), 141–149. <https://d1wqtxs1xzle7.cloudfront.net/36440320/TAS12.1Ajala-libre.pdf?1422552078=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTHE%20INFLUENCE%20OF%20WORKPLACE%20ENVIRONMENT%20O.pdf&Expires=1701980920&Signature=LfCrIXhzcqi0p6FtTWIza5DM851il~5h6jo~0nKpam8qQaFKVOHYU35W5-9CrTZQhohpfPhvOfYzI51Nqvw37FwX36FyOWGRsaQYNE50C7MaljTDCCGun2JpNeCqjZXGggC1rTH29QiBXDbsC97NB-7MYgxi72g4CG7eRNkGfWwwX6u3SdAa2hucVuij2sEWWoP19LKcO2PYz5~AkC~VQweUPVIWnEGC~4tpICC-UlxGXVUhbBhDEVxcMldBY0sUE90-TokFyxOMy1rZXq2V-wwCplFpjoYyPnrVnBpSlJ1QqOZQUgLnW3Gn5lGeOalfRpX8w2FXSGtdikJABZA&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA>
- Andino, R., & Palacios, D. (2023). Investigación para la aplicación de una estrategia de mejoramiento del clima laboral en una unidad educativa. *Journal of Economic and Social Science Research*, 3(3), 52–75. <https://economicsocialresearch.com/index.php/home/article/view/73>
- Areskou, K., Avby, G., Andersson, M., & Kjellström, S. (2018). Workers' experiences of healthy work environment indicators at well-functioning primary care units in Sweden: a qualitative study. *Scandinavian Journal of Primary Health Care*, 36(4), 406–414. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02813432.2018.1523987>
- Barrios, S., & Paravic, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14(1), 1–10. [http://www.seguroscaracas.com/portal/paginasv4/biblioteca\\_digital/PDF/1/Documentos/Promoción\\_salud\\_entorno\\_laboral.pdf](http://www.seguroscaracas.com/portal/paginasv4/biblioteca_digital/PDF/1/Documentos/Promoción_salud_entorno_laboral.pdf)
- Gutiérrez, A., & Vilorio, J. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Revista Salud Uninorte*, 30(1), v–vi. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-715358>
- Haddon, J. (2018). The impact of employees' well-being on performance in the workplace. *Strategic HR Review*, 17(2), 72–75. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/SHR-01-2018-0009/full/html>
- Hernández, M. (2015). Autocuidado y promoción de la salud en el ámbito laboral. *Revista Salud Bosque*, 5(2), 79–88. <https://revistasaludbosque.unbosque.edu.co/article/view/1468>

- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2019). Work engagement interventions can be effective: a systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 348–372. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1359432X.2019.1588887>
- Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46(4), 868–879. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0048733317300422>
- Piñero, E., Vivas, F., & Flores, L. (2018). Programa 5S para el mejoramiento continuo de la calidad y la productividad en los puestos de trabajo. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, 6(20), 99–110. <https://www.redalyc.org/journal/2150/215057003009/215057003009.pdf>
- Walden, J. (2021). Enhancing employee well-being through internal communication. In *Current Trends and Issues in Internal Communication: Theory and Practice* (pp. 149–163). Palgrave Macmillan. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-78213-9\\_9](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-78213-9_9)
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129–148. <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- Wu, C.-H., Chen, I.-S., & Chen, J.-C. (2017). A study into the impact of employee wellness and job satisfaction on job performance. *International Journal of Organizational Innovation*, 10(2), 252–269. <https://www.proquest.com/openview/59f5fe91446f5768dbb46c108754c891/1?pq-origsite=gscholar&cbl=55118>