

Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones

Perception of the quality of working life in employees in organizations



Zoraima Aurelia Donawa Torres. PostDoctora en Gerencia de las Organizaciones; PhD. en Ciencias Gerenciales; Mg. en Gerencia de Empresas; Politóloga. Docente Asociada e Investigadora del Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas de Venezuela. Investigadora de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, Venezuela. Correo electrónico: zdonawa62@hotmail.com

Cómo citar este artículo

Donawa Torres, Z.A. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones NOVUM, (8-II), p.p. 43-63.

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo fundamental la elaboración de la descomposición del concepto: calidad de vida laboral, en dimensiones e indicadores que sirvan como aporte para medir su percepción en los empleados de las organizaciones sobre un enfoque metodológico cuantitativo. Para ello, se precisa una extensa fundamentación teórica sobre el significado de calidad de vida y su relación con el entorno de trabajo. Se analiza la multidimensionalidad del constructo a partir de los criterios sobre la conceptualización y los distintos enfoques que abordan los componentes, modelos o elementos inherentes a la calidad de vida laboral. Se concluye que la calidad de vida laboral puede ser definida como la percepción de los impulsos motivacionales que tiene un empleado sobre las condiciones que causan satisfacción en el entorno de trabajo de la organización para la cual presta sus servicios. Estas condiciones que causan satisfacción laboral se determinan como las dimensiones e indicadores de comportamiento, para conocer la percepción de la calidad de vida laboral de los empleados en las organizaciones. **Palabras Clave:** Percepción; Calidad de vida laboral; Organizaciones.

Abstract

The main objective of the present paper is the elaboration of the decomposition of the concept: quality of work life, in dimensions and indicators that serve as a contribution to measure their perception in the employees of the organizations on a quantitative methodological approach. For this, an extensive theoretical foundation is needed on the meaning of quality of life and its relation with working environments. The multidimensionality of the construct is analyzed based on the criteria on the conceptualization and the different approaches that approach the components, models or elements inherent in the quality of work life. It is concluded that the quality of work life can be defined as the perception of the motivational impulses that an employee has over conditions that cause satisfaction in the working environment of the organization for which he provides his services. These conditions that cause job satisfaction are determined as dimensions and behavioral indicators, to know the perception of the quality of working life of employees in organizations. **Keywords:** Perception; Quality of working life; Organizations.

Introducción

La calidad de vida laboral es la percepción que un empleado tiene sobre las condiciones que causan satisfacción en la organización para la cual presta sus servicios. En este sentido, el propósito de esta investigación se fundamenta en la elaboración de la descomposición conceptual de calidad de vida laboral, en dimensiones e indicadores.

Muchas organizaciones podrán hacer uso de un amplio marco teórico de autores, como especialistas en el tema; del cuadro de descomposición sobre las múltiples dimensiones o condiciones de satisfacción en el entorno de trabajo que están directamente relacionadas con la calidad de vida laboral; además, diseñar un instrumento para la recolección de datos, que puedan validar y evaluar su confiabilidad; para medir la percepción de la calidad de vida laboral de los empleados en las empresas.

1. Marco teórico

1.1. Percepción

Dentro del campo de la psicología, Feldman (2010) define la percepción como la clasificación, interpretación, análisis e integración de los estímulos que producen una respuesta en un órgano sensorial. La percepción de las personas sobre su estado de bienestar

físico, psíquico, social y espiritual depende, en una buena proporción, de sus propios valores y creencias, su contexto cultural e historia personal, González, Hidalgo y Salazar (2007). No obstante, Davis y Newstrom (2003) acotan que cuando un individuo siente una necesidad insatisfecha, dentro de él, se produce un impulso orientado hacia un comportamiento para encontrar metas particulares y satisfacer esa necesidad.

Por su parte, Robbins y Judge (2013) definen la percepción como el proceso que utilizan las personas para organizar e interpretar los estímulos captados a través de sus sentidos, de tal manera que puedan entender su entorno. En este sentido, la percepción laboral de un empleado puede definirse, como la clasificación, interpretación, análisis e integración de los estímulos que producen impulsos e influyen en su concepción laboral.

1.2. Calidad de Vida

Veenhoven (1994) comenta que el término “calidad de vida”, tiene dos significados, el primero es la presencia de condiciones consideradas necesarias para una buena vida; y el segundo es la práctica del vivir bien como tal. Al respecto, Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) citados por Guillén (1999) definen satisfacción laboral como el comportamiento que adopta un empleado frente a su trabajo en

forma general o hacia alguno de sus aspectos.

La calidad de vida, como constructo, señalan Salas y Grisales (2010), ha sido objeto de debate en todo el mundo tanto, por las dimensiones como por la multiplicidad de los factores que la determinan. Su concepción multidimensional, contempla una gran cantidad de dominios que varían en importancia según el criterio de cada persona, afirma Tonon (2010).

Consideran los autores Alves, Cirera y Giuliani (2013) que, aunque no exista en la literatura especializada un consenso sobre el concepto de calidad de vida, en distintas culturas, se comparten tres aspectos fundamentales; en primer lugar, la subjetividad inherente al concepto; en segundo lugar, la multidimensionalidad del concepto y; en tercer lugar, la presencia de dimensiones positivas y negativas. Los autores denotan que el desarrollo de estos tres elementos, permite definir la calidad de vida como la apreciación sobre la situación o el lugar que una persona tiene en la vida, tomando en consideración la cultura y el sistema de valores en el que se encuentra en función de sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones.

Dentro de este contexto Delgado y Salcedo (2008) aluden que la

multidimensionalidad del concepto de calidad de vida, hace necesario integrar al análisis, distintos enfoques disciplinarios como la ética, la filosofía, la psicología y las ciencias sociales; incluir para su medición, varias facetas del desarrollo humano. Los autores Cummins y Cahll (2000) califican la calidad de vida como la satisfacción vital, que es tanto objetiva como subjetiva y que se compone de siete factores: el bienestar material, la salud, la productividad, la intimidad, la seguridad, la comunidad, y el bienestar emocional.

Esta definición posee elementos subjetivos y objetivos, los elementos subjetivos hacen referencia a las creencias que desarrolla el empleado producto de sus vivencias y de la cultura organizacional. No obstante, los elementos objetivos, forman parte del entorno laboral como las condiciones de trabajo, la seguridad, el salario, la salud, entre otros, acotan los autores Segurado y Argulló (2000).

Por su parte, Ardila (2003) distingue la calidad de vida como un estado de satisfacción para la realización de las potencialidades de una persona, que incluye dos aspectos, uno subjetivo y otro objetivo. El primero, es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social, como la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. El segundo, que

incluye aspectos objetivos como el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida.

Del mismo modo, Fadda y Jirón (2001) establecen dos dimensiones dentro del marco conceptual de la calidad de vida, por un lado, las condiciones objetivas, tales como el medio ambiente físico, la dotación de servicios e infraestructura, la contaminación; y por otro lado la percepción que, de estas condiciones objetivas, tienen los habitantes, discriminados por género. Contreras (1995) citado por Trujillo, Tovar y Lozano (2003) considera que para analizar la calidad de vida se deben tomar en consideración los estados y procesos tanto internos o subjetivos, como externos u objetivos, en función de las diversas cualidades y las condiciones de vida del hombre como los factores históricos, sociales, políticos, económicos, culturales, biológicos, y psicológicos, que forman parte de la vida y el desarrollo de los seres humanos.

Asimismo, Veenhoven (1998) citado por Arita (2005), explica la calidad de vida tomando en consideración tres significados. El primero es la habitabilidad del entorno, que guarda relación con las condiciones externas necesarias para una buena vida; el segundo, es la calidad del resultado enfocada hacia los productos de la vida

como disfrute de ésta. Estos dos significados, hacen referencia a los aspectos objetivos y subjetivos. No obstante, el tercer significado se refleja en la calidad de la acción, la integración de los significados anteriores para que una persona pueda obtener la capacidad de hacerle frente a la vida.

1.3. Calidad de Vida Laboral

Expresan Martínez, Oviedo y Amaya (2013) que el estudio de la calidad de vida laboral es un evento de importancia, pues, concentra todos los esfuerzos para incrementar la productividad y mejorar el bienestar de los empleados y su entorno. Del mismo modo, Gómez (2010) fundamenta la importancia de la calidad de vida dentro de las organizaciones como garante de la productividad.

En otro sentido, el concepto de calidad de vida incluye el elemento vivencial, y por eso muchos autores hablan de calidad de vida “percibida”, satisfacción personal o bienestar subjetivo, denota García-Viniegras (2005).

Segurado y Agulló (2002) destacan que la calidad de vida laboral tiene como objetivo lograr la satisfacción de las necesidades y las oportunidades de desarrollo profesional y personal de los miembros de una organización, impulsando un ambiente laboral más humano, generado por la ergonomía en el diseño de puestos de trabajo, por

unas condiciones laborales ricas en salud y seguridad, por la eficacia, y, por la democracia y la participación.

La calidad del clima laboral, en palabras de Werther y Davis (2008), se determina por la forma en que los empleados de una organización juzgan sus propias actividades y se sientan motivados. En este sentido, el comportamiento gerencial caracterizado por los valores de honestidad, solidaridad, empatía y justicia promueven la motivación. De esta forma, se incrementa la satisfacción laboral en los empleados y los niveles de productividad en la empresa, que, frente a los mercados globales, se convertiría en una empresa competitiva, explican los autores Hirt y Ferrel (2010).

Dentro del marco de consideraciones sobre calidad de vida, es necesario hacer notar que, Barranco (2009) ofrece un concepto que integra varios componentes objetivos como la salud, economía, trabajo, vivienda, relaciones sociales, ocio, medio ambiente, derechos, así como el juicio subjetivo individual y colectivo. Esto significa que, a criterio de este autor, el trabajo,

es un componente objetivo de la calidad de vida, cuyas dimensiones determinan la *calidad de vida laboral*, que un empleado pueda percibir sobre la organización en la cual se desempeña. El empleado espera la satisfacción laboral generada por la idoneidad de las tareas, la cultura y el clima organizacional, el espíritu de equipo y de compañerismo, las percepciones salariales y prestaciones, entre otros factores, señalados por Chiavenato (2009).

Es prudente añadir que los autores, Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002) consideran que dentro del concepto de calidad de vida laboral se condensan todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, destacando los horarios, la retribución, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios obtenidos, las posibilidades de carrera profesional, las relaciones humanas, entre otras. Estos autores, realizan una investigación en la que se trazan como objetivo una definición de las dimensiones más representativas y relevantes del constructo de calidad de vida laboral, agrupadas en la figura 1.

Dimensiones conceptuales de la Calidad de Vida Laboral	
Condiciones de la Calidad de Vida Laboral	
Condiciones Objetivas	Condiciones Subjetivas
<ul style="list-style-type: none"> • Medioambiente físico • Medioambiente tecnológico • Medioambiente contractual • Medioambiente productivo • Medioambiente profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Esfera privada y mundo laboral • Individuo y actividad profesional • Individuo y grupo laboral • Individuo, grupo laboral e institución • Institución y función directiva

Figura 1. Definición de las dimensiones del constructo de calidad de vida laboral.

Fuente. Elaboración a partir de Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002).

En efecto, la calidad de vida laboral tiene componentes objetivos y subjetivos, señalan Espinosa y Morris (2002) quienes distinguen la calidad de vida en el trabajo, como la forma cómo las personas viven la cotidianidad en su ambiente laboral, que involucra desde la situación laboral objetiva, donde se ubican desde las condiciones físicas, contractuales, de remuneración hasta las relaciones sociales entre los empleados, como entre éstos y la parte empresarial. Asimismo, las actitudes y los valores de los sujetos y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que derivan de esta conjunción de factores. Estos factores o condiciones son concebidos como el conjunto de circunstancias y características materiales, ecológicas, económicas, políticas, organizacionales, entre otras, a través de las cuales se efectúan las relaciones laborales, explican Martínez, Oviedo y Amaya (2016).

Por su parte, Hellriegel y Slocum (2005) opinan que, en un empleado, un buen

ambiente producido por las condiciones de trabajo, por la participación en la toma de decisiones, por los beneficios que pueden respaldar a su familia, como los centros de atención de los hijos durante el día; son factores que simbolizan la calidad de vida laboral por la satisfacción de las necesidades que consideran importantes en su trabajo. En este sentido, Hernández y Rodríguez (2006), distinguen estos factores como condiciones que determinan la calidad de vida laboral, revelando que están representados por el bienestar de los empleados, el nivel de satisfacción con su trabajo y el grado en el que el estrés y las ansiedades causan efecto en la situación laboral de una persona.

En el orden de utilidad, Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) expresan que el concepto de calidad de vida laboral se emplea desde un punto de vista filosófico, que hace referencia a la gestión gerencial dirigida al mejoramiento de la dignidad, del bienestar físico y emocional de los

empleados y a la introducción de cambios en la cultura organizacional. No obstante, es prudente advertir que Maristany (2007) enuncia algunas condiciones laborales que afectan la calidad de vida en los empleados dentro de la organización y que inhiben la motivación hacia el trabajo en los empleados, como las inadecuadas condiciones físicas de ruido, ventilación y luz, o las condiciones psicológicas producidas por los jefes o grupos de personas hacia el trabajador, como el maltrato o la excesiva exigencia sobre los resultados.

No obstante, hay que hacer notar que Guízar (2013) advierte que la calidad de vida laboral produce un ambiente más humano, se refiere al carácter positivo o negativo del entorno laboral, en consecuencia, las condiciones laborales no deben ser negativas ni ejercer una presión excesiva, y nunca perjudicar o degradar el aspecto humano de los empleados. En otras palabras, la finalidad básica es crear un ambiente excelente para los empleados que contribuya a la salud económica de la organización. En este sentido, la calidad de vida laboral reflejada en el carácter positivo cuando la persona: desea estar en la organización y no se siente obligada a permanecer en ella, experimenta un deseo natural de realizar bien sus tareas en el primer intento; cuando encuentra en su trabajo facetas tan importantes o más

que en otros aspectos de su vida, acota el autor.

Dicho de otra manera, Díaz y Escárcega (2009) denotan que la calidad de vida es una aspiración hacia el bienestar y la felicidad, pues hoy en día, hay que tomar en consideración el medio ambiente en el que las personas conviven, las dimensiones que determinan su calidad de vida personal, para analizar la calidad de vida laboral. De igual modo, Koontz, Weihrich y Cannice (2012) consideran que la calidad de vida laboral no sólo es una amplia distinción de las responsabilidades laborales, sino un campo interdisciplinario de consulta y acción. Asimismo, los autores consideran la combinación de la calidad de vida con variables psicológicas, sociológicas, organizacionales y con las teorías de motivación y liderazgo.

En palabras de Newstrom (2011), la calidad de vida implica una condición favorable o desfavorable de un ambiente laboral general para el personal. Los programas sobre calidad de vida laboral son la forma en que las organizaciones pueden reconocer su responsabilidad para desarrollar empleos y excelentes condiciones laborales en función del personal y de la salud económica de la organización. Esto significa que, los directivos eficaces destinan suficiente tiempo para incrementar y fortalecer la motivación de sus subalternos, lo que

se refleja en su esfuerzo e interés, acotan Whetten y Cameron (2011).

En el mismo orden de ideas, los autores Díaz-Chao, Ficapal-Cusí y Torrent-Sellens (2015) expresan que la calidad del empleo en términos generales, es un estado de satisfacción compuesto por factores objetivos percibidos en los bienes materiales, en la salud y en la satisfacción de las relaciones con el entorno físico y social; y por factores subjetivos, que se perciben a través del bienestar físico, psicológico y social. En este sentido, la calidad de vida laboral en un empleado de una organización es la percepción entre las exigencias del trabajo y los medios disponibles para lograr dichas demandas, señalan los autores Pérez, Campos, Negro y Caballero (2011) citados por García y Forero (2016).

1.4. Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral

En tanto que muchos autores consideran inexistente el concepto sobre calidad de vida, otros lo identifican con múltiples dimensiones. Por esta razón, resulta complejo conceptualizar la calidad de vida, por ser un evento o variable que, en términos de investigación, posee varias dimensiones cuyos indicadores de

percepción y actitudes son distintos en el comportamiento de las personas. No obstante, el concepto de calidad de vida laboral tiene que ver con la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador, y también con todo lo relacionado con su entorno laboral, advierten los autores Flores, González-Gil y García-Calvo (2010).

Desde esta perspectiva, cabe señalar que el incremento del interés por el estudio de la calidad de vida laboral, ha originado una serie de consideraciones, distinciones, dimensiones, indicadores, proposiciones y modelos, que van a ser considerados en este artículo como dimensiones e indicadores sobre la calidad de vida laboral:

1. Dimensiones e indicadores sobre calidad de vida según Walton (1973): citado por Alves, Cirera y Giuliani (2013) describe ciertos valores ambientales y humanos que han sido descuidados por las sociedades industriales en favor del tecnológico, de la productividad y del crecimiento económico. En este sentido, Walton (1973) explica la existencia de ocho dimensiones que afectan la calidad de vida en el trabajo detalladas en el cuadro 1.

Dimensiones	Indicadores
1) Compensación justa adecuada	Renta adecuada Compensación justa Salarios mayores en empresas más lucrativas Ganancias sobre productividad Proporcionalidad interna entre los salarios Proporcionalidad externa entre los salarios
2) Condiciones de trabajo saludables seguras	Horas razonables de trabajo. Ambiente físico seguro y saludable Limitación de edad para determinados trabajos
3) Oportunidad para el desarrollo de la capacidad humana	Autonomía Posibilidad de ejercitar las habilidades Información sobre el proceso del trabajo Tareas significantes
4) Oportunidad de crecimiento continuo con seguridad	Desarrollo Aplicación prospectiva de conocimientos Oportunidades de avance en la carrera Seguridad en el empleo o de renta
5) Integración social en la organización	Ausencia de prejuicios Creencia en la igualdad de derechos Movilidad para ascenso profesional Grupos de apoyo para ayuda Relaciones Censo de comunidad Apertura para intercambio
6) Constitucionalismo en la organización	Derecho a la privacidad personal Derecho a la libertad de expresión Derecho a la equidad en el tratamiento Gerencia basada en la ley
7) Trabajo y espacio total de vida	Equilibrio entre vida profesional y familiar Jornada de trabajo estable Viajes al trabajo no interfieran el tiempo familiar Promociones sin cambios geográficos
8) Relevancia social de la vida en el trabajo	Acción responsable en sus productos Acción responsable por prácticas de empleo Acción responsable por la basura Imagen de la organización

Cuadro 1. Dimensiones e indicadores sobre calidad de vida según Walton (1973).

Fuente. Walton (1973) citado por Alves, Cirera y Giuliani (2013).

2. Dimensiones sobre la calidad de vida según Hackman y Oldham (1976, 1980) citados por Arnold y Randall (2012) y Robbins y Judge (2013): Los autores Robbins y Judge (2013) ofrecen este modelo sobre el diseño del puesto de trabajo de Hackman y Oldham (1976, 1980) acotando que los autores sugieren que la forma en que se

organizan los elementos en un puesto puede incrementar o disminuir el esfuerzo que se le dedica. Por su parte, Arnold y Randall (2012) hacen referencia sobre el modelo de las características del puesto ha sido muy influyente la identificación de las cinco características fundamentales de los puestos, consideradas en esta

investigación como dimensiones sobre la calidad de vida laboral en el cuadro 2.

1)	Variedad de habilidades
2)	Identidad de la tarea
3)	importancia de la tarea
4)	Autonomía
5)	Retroalimentación

Cuadro 2. Dimensiones sobre la calidad de vida según Hackman y Oldham (1976, 1980).

Fuente. Elaboración propia.

3. *Dimensiones e indicadores de la calidad de vida según Locke (1976) citado por Guillen (1999):* diseñó un modelo causal de satisfacción laboral para la calidad de vida laboral, basado en nueve dimensiones o conceptualizaciones que representan para un empleado la percepción de los impulsos laborales. Posteriormente, Peiró (1984) agrupa estas dimensiones en *eventos o condiciones que causan satisfacción laboral*, que son intrínsecos al trabajo y agrupan las seis primeras dimensiones identificadas por Locke (1976), y en *agentes de la satisfacción laboral*, que hacen posible la existencia de los eventos anteriores y los componen las últimas tres dimensiones.

Dentro de este contexto, Locke (1976), acota que la calidad de vida laboral es

generada por los impulsos motivacionales de las condiciones o agentes que causan satisfacción laboral, reflejadas en el cuadro 3.

1)	La Satisfacción con el Trabajo mismo
2)	La Satisfacción con el Salario
3)	La Satisfacción con las Promociones
4)	La Satisfacción con el Reconocimiento por los demás
5)	La Satisfacción con los Beneficios
6)	La Satisfacción con las Condiciones de Trabajo
7)	La Satisfacción con la Supervisión
8)	La Satisfacción con los Compañeros
9)	La Satisfacción con la Empresa y la Dirección

Cuadro 3. Dimensiones sobre calidad de vida según Locke (1976) citado por Guillen (1999).

Fuente. Elaboración propia.

4. *Dimensiones sobre la calidad de vida según Segurado y Agulló (2002):* revisan y analizan los trabajos e investigaciones elaborando las dimensiones para la evaluación de la calidad de vida Laboral, clasificadas en categorías según procedan del individuo, del medio ambiente de trabajo, de la organización o del entorno socio-laboral, reflejado en el cuadro 4.

Dimensiones	Indicadores
1) Indicadores individuales	Satisfacción laboral Expectativas, motivación Actitudes y valores hacia el trabajo Implicación, compromiso, centralidad del trabajo Calidad de vida laboral percibida
2) Medio ambiente de trabajo	Condiciones de trabajo Diseño ergonómico Seguridad e higiene Nuevas tecnologías Análisis de puestos Características y contenido del trabajo
3) Organización	Organización del trabajo, efectividad y productividad Organigrama, estructura y funcionamiento Cultura y cambio organizacional Participación y toma de decisiones Factores psicosociales Aspectos sociales, comunicación, clima laboral
4) Entorno sociolaboral	Calidad de vida, salud y bienestar de los trabajadores Condiciones de vida, prejubilación, estilo de vida Variables sociodemográficas Factores socio-económicos

Cuadro 4. Dimensiones e indicadores sobre calidad de vida según Segurado y Agulló (2002).

Fuente. Elaboración propia.

5. Dimensiones sobre calidad de vida según Espinosa y Morris (2002): Dentro de las organizaciones los empleados perciben la calidad de vida laboral, Smith-Palliser (s.f.) citado por Espinosa y Morris (2002) explica que en función de los estudios y la bibliografía revisada se presentan unas dimensiones considerados como relevantes respecto al nivel de vida de los empleados. En el cuadro 5 se enuncian las dimensiones, y hay que aclarar que las dos últimas dimensiones fueron agregadas por los autores mencionados:

1) Nivel de remuneraciones
2) Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo
3) Oportunidades para desarrollar las capacidades humanas
4) Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad
5) Integración social en el trabajo de la organización
6) Balance entre trabajo y vida familiar
7) Relevancia social y vida laboral
8) Respeto y reconocimiento de los derechos laborales
9) Protección social (salud y previsión)

Cuadro 5. Dimensiones sobre calidad de vida según Espinosa y Morris (2002).

Fuente. Elaboración propia.

6. Dimensiones de la calidad de vida según Green (2006): hace referencia a

un enfoque de la calidad del trabajo basado en las necesidades considerables a los rasgos de los puestos de trabajo destacados en las literaturas psicológica y sociológica, además de los más tradicionalmente analizados en las literaturas de economía. En este sentido, se agrupan como dimensiones sobre calidad de vida laboral en el cuadro 6.

1)	Habilidad involucrada en un trabajo
2)	Esfuerzo de trabajo
3)	Discreción personal
4)	Principal fuente de ingresos
5)	Bajos riesgos y seguridad
6)	Satisfacción laboral

Cuadro 6. Dimensiones sobre calidad de vida según Green (2006).

Fuente. Elaboración propia.

7. Dimensiones de la calidad de vida según la Comisión Europea (2008) citada por Díaz-Chao, Ficopal-Cusí y Torrent-Sellens (2015): elaboraron una investigación para obtener una aproximación multidimensional y empírica a la calidad del empleo considerando diez dimensiones propuestas por la Comisión Europea (2008) contenidas en el cuadro 7.

1)	Calidad intrínseca del empleo
2)	Conocimiento, aprendizaje continuo y desarrollo profesional
3)	Igualdad de género
4)	Salud y seguridad en el trabajo
5)	Flexibilidad y seguridad del empleo
6)	Inclusión y acceso al mercado de trabajo
7)	Organización del trabajo y equilibrio entre vida personal y profesional
8)	Diálogo social y participación de los trabajadores
9)	Diversidad y no discriminación de los

trabajadores
10) Resultados laborales globales

Cuadro 7. Dimensiones de la calidad de vida según la Comisión Europea (2008) citada por Díaz-Chao, Ficopal-Cusí y Torrent-Sellens (2015).

Fuente. Elaboración propia.

8. Dimensiones de la calidad de vida según Chiavenato (2009): La calidad de vida laboral se ha utilizado como indicador de las experiencias humanas en el centro de trabajo y el grado de satisfacción de las personas que desempeñan el trabajo, expresa Chiavenato (2009). Del mismo modo, señala que la calidad de vida en el trabajo es una construcción compleja que envuelve una constelación de factores, los cuales son considerados como dimensiones en el cuadro 8.

1)	Satisfacción con el trabajo ejecutado
2)	Posibilidades de futuro en la organización.
3)	Reconocimiento por los resultados alcanzados
4)	Salario percibido
5)	Prestaciones recibidas
6)	Relaciones humanas
7)	Entorno psicológico y físico del trabajo
8)	Libertad para actuar y responsabilidad para tomar decisiones
9)	Posibilidades de compromiso y participación activa

Cuadro 8. Dimensiones sobre calidad de vida según Chiavenato (2009).

Fuente. Elaboración propia.

9. Dimensiones de la calidad de vida según Guízar (2013): Las características de la calidad de vida en el trabajo que señala Guízar (2013) se muestran como dimensiones en el cuadro 9.

1)	Supervisión adecuada
2)	Trabajo desafiante
3)	Clima laboral armonioso
4)	Equidad
5)	Desarrollo integral
6)	Enriquecimiento del trabajo
7)	Reconocimiento al trabajo

Cuadro 9. Dimensiones sobre calidad de vida según Guízar (2013).

Fuente. Elaboración propia.

10. Dimensiones e indicadores de la calidad de vida según Patlán (2016): explica que la calidad de vida, es el resultado de los esfuerzos que se realicen por lograr la Salud Ocupacional (SO) de los trabajadores y su calidad de vida laboral. Los factores o dimensiones e indicadores de la calidad de vida, enunciados por esta autora, se enuncian en el cuadro 10.

Dimensiones	Indicadores
1) Factores individuales	Equilibrio trabajo-familia Satisfacción en el trabajo Desarrollo laboral y profesional Motivación en el trabajo Bienestar en el trabajo
2) Factores del ambiente de trabajo	Condiciones y medio ambiente de trabajo Seguridad y salud en el trabajo
3) Factores del trabajo y la organización	Contenido y significado del trabajo Retribución económica adecuada Autonomía y control en el trabajo Estabilidad laboral Participación en la toma de decisiones
4) Factores del entorno sociolaboral	Relaciones interpersonales Retroalimentación Apoyo organizacional Reconocimiento

Cuadro 10. Dimensiones e indicadores sobre calidad de vida según Patlán (2016).

Fuente. Elaboración propia.

Las agrupaciones de las dimensiones e indicadores contenidas en los cuadros permiten reflexionar sobre la definición de calidad de vida laboral. Es evidente, que existe una relación directamente proporcional entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en el trabajo. No obstante, la diversidad de variables organizacionales e interpersonales que confluyen en el ámbito laboral, hace necesario el desarrollo de nuevas estrategias organizacionales para una calidad de vida laboral positiva, acotan Pérez-Zapata, Peralta-Montecinos y Fernández-Dávila (2014).

Es importante acotar que, los autores Contreras, Espinosa, Hernández y Acosta (2013) consideran que la percepción de la calidad de vida de los empleados en las organizaciones, depende tanto de factores internos como de condiciones externas, todas ellas vinculadas directamente con el ejercicio de su labor. Abarca todas las condiciones relacionadas con el trabajo, que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral, expresan Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002).

Por otro lado, es pertinente comentar, que los impulsos motivacionales son los estímulos que orientan el comportamiento de las personas hacia la satisfacción de sus necesidades. En este sentido, la calidad de vida laboral se define, como la percepción de los impulsos motivacionales que tiene un

empleado sobre las condiciones que causan satisfacción en el contexto laboral dentro de la organización para la cual presta sus servicios. No obstante, se hace necesaria la búsqueda de referencias bibliográficas de un enfoque sobre los impulsos motivacionales que causan satisfacción laboral.

Dentro de este contexto, en el cuadro 11, se consideran las condiciones que causan satisfacción laboral como las dimensiones e indicadores para la percepción de la calidad de vida de los empleados en las organizaciones.

Dimensiones	Indicadores
1) Condiciones salariales	Renta adecuada Compensación justa Salarios mayores en empresas más lucrativas Ganancias sobre productividad Proporcionalidad interna entre los salarios Proporcionalidad externa entre los salarios Beneficios
2) Condiciones individuales	Equilibrio trabajo-familia Desarrollo laboral y profesional Motivación en el trabajo Bienestar en el trabajo Actitudes y valores hacia el trabajo Implicación, compromiso, centralidad del trabajo
3) Condiciones del medio ambiente de trabajo	Diseño ergonómico Seguridad e higiene Nuevas tecnologías Análisis de puestos Características y contenido del trabajo Horas razonables de trabajo Ambiente físico seguro y saludable Limitación de edad para determinados trabajos Salud en el trabajo
4) Condiciones Constitucionales en la organización	Derecho a la privacidad personal Derecho a la libertad de expresión Derecho a la equidad en el tratamiento Gerencia basada en la ley Condiciones de vida, prejubilación, estilo de vida Diversidad y no discriminación de los trabajadores Respeto y reconocimiento de los derechos laborales Estabilidad laboral
5) Condiciones del trabajo y la organización	Contenido y significado del trabajo Autonomía y control en el trabajo Participación en la toma de decisiones Supervisión adecuada Trabajo desafiante Equidad Desarrollo integral Enriquecimiento del trabajo Reconocimiento al trabajo Relaciones humanas Libertad para actuar Supervisión Igualdad de género Cultura y cambio organizacional Aspectos sociales, comunicación, clima laboral
6) Condiciones Trabajo y espacio total de vida	Equilibrio entre vida profesional y familiar Jornada de trabajo estable Viajes al trabajo no interfieran el tiempo familiar Promociones sin cambios geográficos Factores psicosociales
7) Condiciones Sociales en la organización	Ausencia de prejuicios Creencia en la igualdad de derechos Movilidad para ascenso profesional Grupos de apoyo para ayuda Relaciones Censo de comunidad Apertura para intercambio Integración social en el trabajo de la organización

Cuadro 11. Dimensiones e indicadores para la percepción de la calidad de vida de los empleados en las organizaciones.

Fuente. Elaboración propia.

La elaboración de este cuadro, contempla las agrupaciones de las dimensiones e indicadores consideradas en esta investigación, como influyentes para la percepción de la calidad de vida de los empleados en las organizaciones, pues combinó las consideraciones de los autores mencionados, en todo el contexto teórico abordado, y permitió establecer conclusiones, para contribuir a la elaboración de instrumentos de recolección de datos, para la realización de futuras investigaciones sobre la determinación de la percepción de la calidad de vida de los empleados en las organizaciones.

Conclusiones

La revisión bibliográfica que arguye esta investigación, permite inferir que la calidad de vida laboral, está definida por la apreciación de los factores, condiciones o eventos que producen satisfacción laboral, razón por la cual, la satisfacción laboral es equivalente a la percepción de la calidad de vida laboral de un empleado dentro de una organización.

En este sentido, el cuadro 12 contiene la descomposición del concepto de calidad de vida, en dimensiones fundamentadas, en las condiciones básicas que causan satisfacción laboral e indicadores correspondientes a cada dimensión, que puedan ser utilizados como aporte de esta

investigación, y que permitan a futuros investigadores o gerentes de las organizaciones, construir un instrumento de recolección de datos, como un cuestionario o una encuesta, para determinar la percepción de la calidad de vida laboral en los empleados de las organizaciones sobre un enfoque metodológico cuantitativo.

Calidad de vida laboral en los empleados de las organizaciones	
Dimensiones	Indicadores
Condiciones de satisfacción del empleado con su trabajo	Remuneración Trabajo mismo Promociones Beneficios Reconocimiento Supervisión Compañeros Equilibrio trabajo-familia Desarrollo laboral y profesional Motivación en el trabajo
Condiciones de satisfacción del empleado con la organización	Horario Respeto por la edad Prejubilación Participación en la toma de decisiones Seguridad e higiene Nuevas tecnologías Análisis de puestos Apoyo organizacional Estabilidad laboral Respeto de los derechos laborales Protección social

Cuadro 11. Descomposición del concepto de Calidad de vida laboral.

Fuente. Elaboración propia.

Dentro de las dimensiones de la calidad de vida, la primera dimensión está determinada por las *condiciones de satisfacción del empleado con su trabajo*, que indican que un empleado percibe sentimientos de satisfacción laboral cuando la *remuneración*, sueldo o salario le permite cubrir sus necesidades básicas como alimentación, vivienda, vestimenta, pago de servicios públicos, entre otros. Satisfacción por el *trabajo mismo* por

considerar sus tareas significantes en función del desarrollo de sus habilidades, capacidades e incremento de sus conocimientos. Por las *promociones* como logros por su trabajo, por los *beneficios* que obtiene como las ayudas económicas para cubrir pagos escolares de los hijos o para la adquisición de inmuebles, electrodomésticos, vehículos, servicios médicos, entre otros, que contribuyen a mejorar su condición de vida.

Asimismo, la satisfacción por el *reconocimiento* de sus labores, por la *supervisión* adecuada, producida por el apoyo que, como subordinado, percibe del jefe por ser amigable y ofrecer halagos por su desempeño, por escuchar sus opiniones y por demostrar un interés personal hacia él. También, se debe hacer mención de la satisfacción laboral que le brindan al empleado sus *compañeros* de los equipos de trabajo, la satisfacción que percibe cuando existe un *equilibrio entre su trabajo y su familia* o vida social que provocan sentimientos de estabilidad, la satisfacción que le produce su *desarrollo laboral y profesional* y los factores de *motivación en el trabajo* dentro de la organización.

En el mismo orden de ideas, la segunda dimensión del concepto de la calidad de vida, está determinada por las *condiciones de satisfacción del empleado con la organización*,

originadas por un *horario* que le permite, socializar o realizar otras actividades, por el *respeto por la edad*, considerado por la gerencia para la realización de determinados trabajos, por brindarle el beneficio de *jubilación*, por los sentimientos de libertad, autoridad e independencia que le brindan su *participación en la toma de decisiones* sobre sus funciones.

Del mismo modo, se describen como indicadores que causan satisfacción laboral dentro de esta dimensión, la *seguridad e higiene* producida para evitar los peligros laborales y controlar la salud pública con condiciones de iluminación, ruido, temperatura, vibraciones, maquinarias, entre otras. Por las nuevas *tecnologías* que contribuyen a mejorar de las condiciones de trabajo, por el *análisis de puestos* que conlleva a la eficacia y a un plan de vida, por el *apoyo organizacional* que le brinda la gerencia, por el *respeto de los derechos laborales* y por la *protección social* percibida por el empleado de la organización.

Con esta descomposición del concepto de calidad de vida, los investigadores y gerentes de las organizaciones, pueden determinar su comportamiento como variable en el ámbito empresarial como elemento esencial para la productividad organizacional.

Referencias

- Alves, D; Cirera, Y. & Giuliani, A. (2013). Vida con calidad de vida en el trabajo. *Invenio* 16 (30), 145-163.
- Ardila, R. (2003). Calidad de Vida: Una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35 (002), 161-164.
- Arita, B. (2005). La capacidad y el bienestar subjetivo como dimensiones de estudio de la calidad de vida. *Revista Colombiana de Psicología*, (14), 73-79.
- Arnold J. & Randall R. (2012) *Psicología del trabajo: Comportamiento humano en el ámbito laboral*. Quinta edición. México: Pearson Educación.
- Barranco, C. (2009) Trabajo social, calidad de vida y estrategias resilientes. *Revista Portularia*, IX (2), 133-145.
- Casas, J; Repullo, J; Lorenzo, S. & Cañas, J. (2002) Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 2 (23), 527-544.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda Edición. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del Talento Humano*. Tercera edición. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Comisión Europea. (2008). Measuring the Quality of Employment in the EU. Pp. 147-165 in *Employment in Europe Report 2008*. Luxemburgo: Comisión Europea
- Contreras, F; Espinosa, J; Hernández, F. & Acosta, N. (2013) Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá (Colombia). *Psicología desde el Caribe*, 30 (3), 569-590.
- Cummins, R. & Cahll, J. (2000) Avances en la comprensión de la calidad de vida subjetiva. *Psychosocial Intervention*, 9 (2), 185-198.
- Davis K. & Newstrom J. (2003) *Comportamiento humano en el trabajo*. 8ª. Edición. México: Mc Graw Hill.
- Delgado, P. & Salcedo, T. (2008) Aspectos Conceptuales sobre los Indicadores de Calidad de Vida. *La Sociología en sus Escenarios*, 17, 30.
- Díaz, R. & Escárcega S. (2009) *Desarrollo Sustentable. Una oportunidad para la vida*. Editorial McGraw-Hill. México.
- Díaz-Chao, A; Ficapal-Cusí, P. & Torrent-Sellens, J. (2015). Determinantes multidimensionales en la calidad percibida del empleo. Evidencia empírica para España, *Revista Internacional de Sociología*, 73 (1).
- Espinosa, M. & Morris, P. (2002) Calidad de vida en el trabajo. Percepciones de los trabajadores. *Cuadernos de Investigación*, 16.
- Fadda, G. & Jirón, P. (2001). Calidad de Vida y Género en Sectores Populares Urbanos. Un Estudio de Caso en Santiago de Chile: Síntesis Final y Conclusiones. *Revista INVI*, 16 (42), 105-138.
- Feldman, R. (2010). *Psicología con aplicaciones de países de habla hispana*. 8va. Edición. México: Mc Graw Hill Educación.

- Interamericana.
- Flores, N; Jenaro, C; González-Gil, F. & García-Calvo, P. (2010). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. *Ekaina*, pp. 95-107.
- García, M. & Forero, C. (2016) Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19 (1), 79-90.
- García-Viniegras, C. (2005). El bienestar psicológico: Dimensión subjetiva de la calidad de vida. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 8(2), 1-20.
- Gómez, M. (2010) Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburra-Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18 (24), 224-236.
- González, P; Peiró, J.M. & Bravo, M.J. (1996): Calidad de Vida Laboral. En Peiró, J.M. y Prieto, F. Tratado de Psicología del Trabajo, 2, 161-185.
- González, R; Hidalgo, G. & Salazar, J. (2007) Calidad de vida en el trabajo: un término de moda con problemas de conceptualización. *Psicología y Salud*, 17 (1), 115-123.
- Hackman, R. & Oldham, G.R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey en *Jornal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.
- Green, F. (2006). Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy. Princeton: Princeton University Press.
- Guillén, C. (1999) Psicología del trabajo para relaciones laborales. Editorial McGraw-Hill interamericana de España.
- Guízar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones*. 4ta Edición. México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (2005). *Comportamiento organizacional*. 10ª edición. México: Paraninfo.
- Hernández, S. & Rodríguez, (2006) *Introducción a la Administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia*. Cuarta edición. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hirt, G. & Ferrel, L. (2010) *Introducción a los negocios en un mundo cambiante*. Séptima edición. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Ivancevich, J; Konopaske, R. & Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional*. Séptima edición. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Koontz, H; Weihrich, H. & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. 14ª edición. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Maristany, J. (2007) *Administración de recursos humanos*. 2da Edición. México: Pearson Educación.
- Martínez, L; Oviedo, O. & Amaya, L. (2016). Diseño y validación de una herramienta para medir la percepción de las condiciones de trabajo: caso Sector manufacturero de la región Caribe colombiana. *Universitas Psychologica*, 15(1), 339-348. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy.15-1.dvhm>.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Decimotercera edición. México:

- McGraw-Hill Interamericana.
- Patlán, J. (2016). Construcción y Propiedades Psicométricas de la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo. *Ciencia y Trabajo*, 18 (56), 94-105.
- Pérez-Zapata, D; Peralta-Montecinos, J. & Fernández-Dávila, P. (2014). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. *Universitas Psychologica*, 13(2), doi:10.11144/Javeriana.UPSY13-2. ivoc
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Decimoquinta Edición. México: Pearson Educación.
- Salas, C. & Grisales, H. (2010). Calidad de vida y factores asociados en mujeres con cáncer de mama en Antioquia, Colombia. *Rev Panam Salud Pública*, 28 (1), 9–18.
- Segurado, A. & Agulló, T (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14 (4), 828-836.
- Tonon, G. (2010). La utilización de indicadores de calidad de vida para la decisión de políticas públicas. *Polis*, 9 (26), 361-370.
- Trujillo, S; Tovar, C. & Lozano, M. (2003). Formulación de un modelo teórico de calidad de vida desde la psicología. *Univ. Psychol. Bogotá (Colombia)*, 3 (1), 89-98.
- Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención Psicosocial*, 3, 87-116.
- Walton, R. (1973). Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Werther, W. & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. Sexta edición. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Whetten, D. & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. Octava Edición. México: Pearson Educación.