

Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral

Patricia Castro, Emma Cruz, Jesús Hernández, Rubí Vargas, Kathia Luis, Laura Gatica e Ivonne Tepal

Facultad de Contaduría Pública
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Puebla, Pue.; México

patricia.garcia@correo.buap.mx, emmarc2001@yahoo.com.mx, master7@live.com.mx, rubivargas17@hotmail.com,
[fhs Kathia, eralekat, ivonne7418] @gmail.com

Abstract— The quality of working life refers to the satisfaction of the workers' needs, who require recognition, labor stability, equilibrium between their job and family, motivation, safety and a fair and equitable remuneration. The purpose consists of identifying the aspects conforming the quality of working life. The methodology used was qualitative, exploratory-descriptive. Therefore, it is concluded that companies have to design their own strategy according to their objectives and needs, so, if the quality of life of the workpeople is deficient, it will be reflected in its labor yield and efficiency; as well as it will affect the profitability of the companies.

Keywords— *Labor environment, labor satisfaction, socio-labor surrounding.*

Resumen— La calidad de vida laboral fundamentalmente se refiere a la satisfacción de necesidades de los trabajadores, quienes requieren reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio entre su empleo y familia, motivación, seguridad y una remuneración justa y equitativa. El objetivo es identificar los aspectos que conforman la calidad de vida laboral, la metodología utilizada es de tipo cualitativo; exploratorio-descriptivo.

Del análisis conceptual realizado, se concluye que son las empresas quienes tienen que elaborar su propia estrategia dependiendo de sus objetivos y necesidades, ya que si la calidad de vida de los trabajadores es deficiente, se verá reflejada en su rendimiento y eficiencia en el trabajo e incidirá de manera importante en la rentabilidad de las empresas.

Palabras claves— *Ambiente en el trabajo, satisfacción laboral, entorno socio-laboral.*

I. INTRODUCCIÓN

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) [1] un trabajo decente, sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

La calidad de vida laboral (CVL) está estrechamente relacionada con las condiciones de trabajo, éstas por definición, son cualquier característica que pueda tener influencia en la aparición de riesgos para la seguridad y salud del trabajador, el riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo, se hace referencia a enfermedades, patologías como estrés laboral o burnout y lesiones sufridas con motivo del trabajo.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) [2] define la salud, como el estado completo de bienestar físico y social que tiene una persona, esta definición es el resultado de una evolución conceptual, ya que durante mucho tiempo la salud fue considerada simplemente como la ausencia de enfermedades biológicas.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) [3] a través de Better Life Index (Índice de vida mejor), permite comparar las actuaciones de los países con el objeto de medir el

bienestar para alcanzar una vida mejor, utilizando 11 dimensiones, incluidos aspectos como ingresos, empleos, salud y equilibrio trabajo-vida, entre otros.

Uno de los problemas que más aquejan a los trabajadores hoy en día, es el estrés laboral, que se refleja en desánimo, cansancio y ansiedad, pérdida de ingresos y hasta desempleo; para los empleadores se traduce en baja productividad, constante rotación de personal y altos costos de selección y capacitación de personal. Por esa razón para las organizaciones el tema de la calidad de vida laboral cada día cobra más importancia. El trabajo es un aspecto importante en la vida de las personas de todo el mundo, como lo menciona Patlán [4] puede afirmarse que una persona pasa la tercera parte del día, o más en el desempeño de su trabajo en una organización. Por lo que la calidad de vida en el trabajo tiene como propósito optimizar las condiciones del entorno del trabajo que la impactan, es por eso que se considera un proceso dinámico y continuo que pretende mejorar la productividad organizacional y la satisfacción de los trabajadores [5].

Es menester que las organizaciones busquen elevar su productividad y una de las formas de lograrlo, es creando un ambiente en el que la calidad de vida laboral esté presente, ya que el recurso más importante para la empresa lo constituye el trabajador, y si éste no está satisfecho con su trabajo, se pueden generar problemas que afectarían directamente la rentabilidad del negocio, de esta manera, la organización y los empleados se garantizan beneficios mutuos. Por lo que el objetivo es identificar los aspectos que conforman la calidad de vida de los trabajadores.

II. METODOLOGÍA

La presente investigación es de tipo cualitativo, los métodos utilizados fueron exploratorio- descriptivo y documental, para lo cual se revisaron libros, revistas y páginas de internet relacionadas con el tema, para determinar los distintos elementos que conforman la calidad de vida laboral, para compilar y sistematizar la información partiendo de los antecedentes, diferentes definiciones, importancia, así como los factores que componen el término.

III. REVISIÓN LITERARIA

A. Antecedentes

Fueron muchas las aportaciones que se han dado buscando mejorar las condiciones de vida de los trabajadores desde finales del siglo XIX, por ejemplo, algunas empresas, compartían con ellos parte de sus ganancias, como lo señala Torres [6], otro ejemplo fue Elton Mayo en 1933 [7], quien en sus estudios verificó la influencia de factores ambientales en el desempeño de los trabajadores. Desde entonces se puede apreciar un movimiento que busca humanizar las condiciones del trabajo. En el decenio 1950-59 surgió un concepto específico para denominar las condiciones laborales de los países industrializados: "La calidad de vida en el trabajo" [8].

Davis, L. & Cherns, A. [9] mencionan que, durante ese periodo, en Europa se realizó la primera investigación sobre políticas socio-demográficas que dio pauta para que el gobierno promoviera condiciones laborales hacia el bienestar de los trabajadores, incorporándose posteriormente en leyes referentes a la seguridad y salud en el trabajo, enfoque que fue respaldado por sindicatos, empleadores y representantes políticos. A finales de esa década, Irving Bluestone empleado de General Motors, usó por primera vez el término de calidad de vida para referirse a un programa en donde los trabajadores tomaran un papel activo en las decisiones relativas a sus condiciones laborales, con el propósito de evaluar la satisfacción de empleados e incrementar la productividad laboral [8].

En septiembre de 1972, se llevó a cabo la conferencia internacional sobre calidad de vida laboral, en Arden House, Harriman, Nueva York. Una de las conclusiones fue reconocer la necesidad de coordinar esfuerzos de investigadores y organizaciones interesadas, a fin de construir un sólido cuerpo teórico en el campo de la investigación sobre calidad de vida en el trabajo [8]. El término calidad de vida en el trabajo significa más que satisfacción del puesto laboral, ya que incluye elementos como participación en la toma de decisiones, autonomía en el trabajo diario, rediseño de puestos de trabajo, sistemas y estructuras de la organización para estimular el aprendizaje, promoción y una forma satisfactoria de interés y participación en el trabajo [10].

De esta manera surgió la necesidad de humanizar el entorno del trabajo y poner especial atención en el desarrollo del factor humano en la mejora de la calidad de vida. A partir de entonces, el término calidad de vida se popularizó tanto en los Estados Unidos como en Europa, pero en este último tomó un enfoque socio-técnico, que se refiere a una combinación de perspectivas estructurales, sistémicas y de relaciones humanas, en donde la organización es un sistema técnico y los individuos esperan satisfacer sus necesidades. Estados Unidos siguió con su corriente de humanización de las condiciones del trabajo [8].

Compañías como Procter & Gamble, General Motors y Ford Motors decidieron implementar programas para mejorar la calidad de vida laboral de sus trabajadores, obteniendo grandes resultados en especial en sus nuevas plantas, [11].

Hasta ese momento, no existía una definición amplia, clara y aceptada de calidad de vida en el trabajo debido a la diversidad de intereses en los grupos dentro de las organizaciones, ya que para algunos la calidad de vida laboral estaba relacionada con las condiciones de seguridad en el trabajo, mientras que para otros lo importante es la motivación del trabajador para aumentar la productividad [8].

B. Desarrollo

1) Definiciones de la CVL

Las definiciones identificadas se integran en tres grupos según Segurado, A y Argulló, E. [5]

- *Las definiciones clásicas enfocadas al trabajador, basadas en la valoración del empleado en relación a su medio laboral, en donde predomina la satisfacción laboral, experiencias en la organización, motivación por el trabajo y el proceso de humanización de necesidades personales.*
- *Las enfocadas en la organización, refieren una serie de factores relacionados con procesos y cambios en la dinámica organizacional, participación en solución de problemas, toma de decisiones, bienestar de los trabajadores, estrategias para incrementar niveles de productividad y satisfacción laboral, aspectos operativos y relaciones de trabajo.*
- *Las definiciones recientes, que se caracterizan por identificar la CVL con la satisfacción que el empleo genera al trabajador y qué derivado de las nuevas formas de gestionar el recurso humano, otorga un papel importante a las organizaciones.*

La CVL es un concepto multifacético y multidimensional que ha tomado mayor importancia por las crecientes demandas del entorno a que se enfrentan las empresas, organizaciones y negocios de muchas partes del mundo, lo que ha provocado un amplio interés por parte de muchas disciplinas y profesiones [12].

“Para que el trabajador cuente con calidad de vida laboral se requiere que tenga un trabajo motivante y enriquecedor, que le brinde equilibrio y bienestar en sus actividades personales y familiares, que sea satisfactorio y proporcione desarrollo laboral y/o profesional en condiciones agradables y en un ambiente favorable, que de manera adecuada le retribuya económicamente la labor desempeñada; Debe ser un empleo seguro y saludable que le ofrezca autonomía, un horario legalmente establecido, en dónde al trabajador le permitan participar en la toma de decisiones, le reconozcan su desempeño y reciba retroalimentación y un trato justo y equitativo”. Patlán [4]

“La calidad de vida en el trabajo es un constructo multidimensional y complejo, que hace referencia de manera principal a la satisfacción de una amplia gama de necesidades de los individuos (reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio empleo-familia, motivación, seguridad, entre otros) mediante un empleo formal y remunerado. Fomentar la calidad de vida en el trabajo implica la necesaria decisión y participación de las organizaciones”. Patlán [4]

2) *Clasificación de los factores de la CVT*

Patlán [4] clasificó los factores que conforman el término calidad de vida en cuatro grupos, como a continuación se indican:

Factores individuales. Se refieren a la satisfacción de las necesidades mediante el trabajo para el logro de la plena realización del trabajador.

- **Equilibrio trabajo-familia.** - Se da cuando las demandas y presiones laborales son compatibles con las demandas y presiones personales y familiares, provocando estabilidad, motivación, seguridad, entusiasmo, éxito, eficacia, responsabilidad, productividad y apoyo, cuando existe desequilibrio, puede producir estrés, preocupación, frustración, insatisfacción, desesperanza y pérdida de concentración.
- **Satisfacción con el trabajo.** - Percepción del empleado que le produce un estado emocional positivo y placentero hacia su puesto de trabajo y sus actividades desempeñadas en la organización, ya que realiza un trabajo agradable, con un buen ambiente y compensaciones acordes a sus expectativas.
- **Desarrollo laboral y profesional.** - Son las oportunidades que la organización ofrece a los trabajadores para desarrollar sus habilidades en el empleo, permitiéndole aprender y desarrollar nuevas habilidades y conocimientos, con posibilidad de ascender de puesto de acuerdo a sus capacidades, resultados y méritos laborales, permitiéndole hacer una carrera y tener perspectiva laboral a largo plazo dentro de la organización.
- **Motivación en el trabajo.** - Se refiere a un conjunto de impulsos, deseos y expectativas que tienen los trabajadores para satisfacer sus necesidades personales, laborales y profesionales y alcanzar sus objetivos mediante el desempeño de su trabajo. Es un proceso que activa y dinamita al trabajador para que tenga un comportamiento y desempeño activo, entusiasta, eficaz, competente, seguro, entusiasmado, productivo y comprometido en el trabajo.
- **Bienestar en el trabajo.** Es el estado efectivo en el que se encuentra un trabajador en su entorno laboral en términos de activación, así como en el grado de placer por la experiencia en sus labores.

Factores del medio ambiente del trabajo. Éstos pueden representar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, repercutiendo en su calidad de vida.

- **Condiciones y medio ambiente de trabajo.** - Se refiere al conjunto de factores técnicos, organizacionales y sociales del entorno laboral y al proceso de trabajo en que los trabajadores realizan sus actividades en cuanto a su salud, bienestar físico y mental. Los factores del medio

ambiente pueden ser físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, de seguridad, etc. Estos factores pueden constituir demandas, requerimientos, y limitaciones del puesto para el desempeño de la labor. Cuando las condiciones y el medio ambiente son favorables, el empleado puede sentirse cómodo, tranquilo, seguro, satisfecho, motivado, activo y saludable.

- **Seguridad y salud en el trabajo.** - Es la percepción del trabajador respecto al grado en el cual la organización utiliza un conjunto de medidas técnicas encaminadas a la prevención, protección y eliminación de los riesgos que ponen en peligro la salud, la vida o la integridad física de los trabajadores y el desarrollo de un trabajo saludable, lo cual propicia que el empleo se realice de manera segura, con la mínima posibilidad de que se produzcan riesgos o daños al trabajador. Cuando existe seguridad y salud en un espacio de trabajo, las personas se podrán sentir seguras, tranquilas, motivadas, estables y valoradas por la organización.

Factores del trabajo y de la organización. Éstos se relacionan con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas que contribuyen a la calidad de vida en el trabajo.

- **Contenido y significado del trabajo.** - Percepción de realizar un trabajo interesante, con significado, variado y con posibilidades de tomar decisiones y de desarrollo personal. El trabajo debe tener un contenido y un significado para la persona que lo realiza, debe ser valioso y útil para la organización y para la sociedad, debe brindar la oportunidad de aplicar y desarrollar conocimientos y habilidades.
- **Retribución económica por el trabajo.** - Percepción del trabajador de recibir de la organización una remuneración económica adecuada por los conocimientos y habilidades aplicadas con éxito a varias tareas, aportaciones y desempeño efectuado en sus actividades laborales.
- **Autonomía y control en el trabajo.** - Es el grado de libertad e independencia que la organización le brinda al trabajador para organizar y realizar su trabajo, pudiendo tomar decisiones respecto al contenido de sus tareas (orden, velocidad, métodos) así como a la cantidad y el tipo de trabajo, incluyendo los momentos de trabajo y de descanso (ritmo, pausas, vacaciones).
- **Estabilidad laboral.** - Es la certidumbre de poder conservar y permanecer en el puesto de trabajo por el tiempo indicado en el contrato, evitando ser despedido por causas injustificadas o arbitrarias, otorgándole al trabajador seguridad, estabilidad y permanencia en el trabajo, garantizándole su desarrollo laboral, social, familiar y personal.
- **Participación en la toma de decisiones.** - En este caso, la organización informa y proporciona a sus empleados los medios de participación para aprovechar sus capacidades en la toma de decisiones de relevancia para el desarrollo de sus actividades laborales o la mejora de la productividad y logro de objetivos de la empresa. La participación en la toma de decisiones incrementa la autonomía y el control sobre el trabajo provocando que los trabajadores se sientan más productivos.

Factores del entorno social-laboral. Son aquellos que satisfacen necesidades en el ámbito social e interpersonal en el trabajo (necesidades sociales, de pertenencia y estima) y que contribuyen a la calidad de vida laboral.

- **Relaciones interpersonales.** - Posibilidad que tiene el trabajador de comunicarse libre y abiertamente con sus superiores, compañeros de trabajo y personas vinculadas a la organización como clientes o usuarios, permitiéndole establecer vínculos de confianza y apoyo, generando un entorno de trabajo más comfortable.
- **Retroalimentación.** - Grado en que el trabajador recibe información de sus superiores y compañeros acerca de su desempeño laboral con el propósito de evaluar la eficiencia y productividad de su trabajo a fin de permitirle conocer su rendimiento, logro de metas y mejorar su desempeño.

- **Apoyo organizacional.** - Cuando el trabajador se siente respaldado por la organización y sus superiores. Refleja la percepción de los empleados acerca de si la organización valora sus aportaciones, su desarrollo laboral y profesional, si considera sus objetivos y valores, si escucha sus quejas, si les ayudan cuando tienen un problema y confían en un trato justo, aumentando su autoestima, disminuyendo su estrés y si les brindan un sentido de pertenencia, creando un clima de apoyo, comprensión y confianza.
- **Reconocimiento.** - Son acciones efectuadas por la organización y los superiores para distinguir, felicitar, o agradecer el trabajo desempeñado y los logros obtenidos por los trabajadores en el desempeño de sus actividades.

Con todo lo anterior, la calidad de vida en el trabajo, es la percepción del individuo sobre su trabajo y las posibilidades ofrecidas por éste, para satisfacer una amplia gama de necesidades y expectativas personales importantes, en particular en el ámbito laboral y profesional, mediante un trabajo creativo, saludable y seguro, clave para su realización personal, familiar y social y como un medio para preservar su salud y su economía. Los empleados con calidad de vida en el trabajo, se sienten alegres, productivos, activos, responsables, amigables, satisfechos, competentes, comprometidos, entusiasmados y saludables.

La iniciativa que la OCDE [3] puso en marcha en el 2011 tiene como propósito promover mejores políticas para una vida mejor, consta de un informe que reúne por primera vez indicadores internacionales comparables en materia de bienestar, así como recomendaciones de la comisión Stiglitz-Sen-Fitouss. En el informe se evalúan 11 aspectos específicos del bienestar como la vivienda, los ingresos, el empleo, la comunidad, la educación, el medio ambiente, el compromiso cívico, la salud, la satisfacción ante la vida, la seguridad y el balance entre la vida y el trabajo, así como dos dimensiones transversales: la sostenibilidad y las desigualdades esto como parte de la actividad continua de la OCDE [3] encaminada a formular nuevas medidas de evaluación del bienestar que vayan más allá de Producto Interior Bruto (PIB). Por lo tanto, se puede decir que el concepto de calidad de vida laboral se formalizó en México y el mundo a partir del 2011, ya que este país pertenece a la OCDE desde 1994.

Consideraciones de la OCDE [3] relacionadas a indicadores vinculados con la CVL:

El ingreso es un medio importante para alcanzar estándares de vida más elevados y, por consiguiente, un mayor bienestar. Contar con recursos económicos altos también puede mejorar el acceso a la educación, servicios de salud y vivienda de calidad. El ingreso familiar disponible neto ajustado es la cantidad de dinero que una familia percibe o gana, cada año. Representa el dinero del que dispone una familia para gastar en bienes o servicios.

El empleo aporta beneficios importantes, incluyendo proporcionar una fuente de ingresos, la mejora de la inclusión social, satisfacer las aspiraciones personales, fortalecer la autoestima y desarrollar capacidades y competencias. Así mismo el desempleo se refiere a aquellos que no trabajan actualmente pero que están dispuestos a hacerlo y que están buscando empleo activamente, a largo plazo puede tener un gran efecto negativo en los sentimientos de bienestar y autoestima, y genera la pérdida de capacidades, con lo que las posibilidades de conseguir empleo se reducen aún más.

Esto incluye el grado de probabilidad de perder el empleo, la duración del probable periodo de desempleo y cuánta ayuda financiera puede esperarse del gobierno. Los empleados que corren un riesgo más alto de perder su empleo son más vulnerables, en especial en países con sistemas de seguridad social más reducidos.

La calidad del medio ambiente en el que vivimos tiene un efecto directo en la calidad de vida laboral, afectando la salud y bienestar de los trabajadores. La contaminación del aire en exteriores es un problema medioambiental importante que afecta directamente la calidad de vida de las personas. Pese a las

intervenciones gubernamentales para reducir las principales emisiones contaminantes, los efectos de la contaminación del aire urbano en la salud continúan empeorando, y la contaminación del aire podría convertirse en 2050 en la principal causa medioambiental de mortalidad prematura. La contaminación del aire en los centros urbanos, a menudo causada por el transporte y la quema a pequeña escala de madera o carbón, se relaciona con diversos problemas de salud, desde irritaciones oculares menores hasta síntomas respiratorios de mayor consideración a corto plazo, y trastornos respiratorios crónicos como asma, padecimientos cardiovasculares y cáncer de pulmón a largo plazo.

El acceso a agua limpia es fundamental para el bienestar humano. A pesar de los avances significativos conseguidos en los países de la OCDE [3] en cuanto a la reducción de la contaminación del agua, no siempre es fácil discernir las mejoras en la calidad del agua potable.

La salud es indispensable en la calidad de vida laboral, ya que de faltar esta, el desempeño de los trabajadores se ve disminuido, afectando directamente su bienestar. La mayoría de los países de la OCDE [3] han observado avances notables en la esperanza de vida de su población en las últimas décadas, gracias a las mejoras en las condiciones de vida, las intervenciones de salud pública y los adelantos en la atención médica.

Encontrar el equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida diaria es un desafío que afrontan todos los trabajadores, especialmente aquellos que son padres. La capacidad de combinar con éxito el trabajo, los compromisos familiares y la vida personal es importante para el bienestar de todos los miembros de una familia. Los gobiernos pueden ayudar a resolver este asunto al estimular prácticas laborales solidarias y flexibles, que faciliten a los padres de familia el logro de un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Un aspecto importante del equilibrio laboral-personal es el número de horas que una persona trabaja. La evidencia sugiere que un horario de trabajo largo puede resultar perjudicial para la salud, poner en peligro su seguridad y aumentar el estrés. La proporción de empleados que trabajan 50 horas o más a la semana no es muy elevada en los países de la OCDE [3].

Según la OMS [2] las personas económicamente activas pasan aproximadamente una tercera parte de su tiempo en el lugar de trabajo. Las condiciones de empleo tienen efectos considerables en materia de salud, si éstas son adecuadas, su labor le puede proporcionar protección y posición social, oportunidades de desarrollo personal y protección contra riesgos físicos y psicosociales. También pueden mejorar las relaciones sociales y autoestima de los empleados y producir efectos positivos para la salud, requisito previo esencial para los ingresos familiares, la productividad y el desarrollo económico.

Los riesgos para la salud en el lugar de trabajo, incluidos el calor, el ruido, el polvo, los productos químicos peligrosos, las máquinas inseguras y el estrés psicosocial provocan enfermedades ocupacionales y pueden agravar otros problemas de salud. Las condiciones de empleo, la ocupación y la posición en la jerarquía del lugar de trabajo también afectan a la salud. Las personas que trabajan bajo presión o en condiciones de empleo precarias son propensas a fumar más, realizar menos actividad física y tener una dieta poco saludable.

Además de la atención sanitaria general, todos los trabajadores, particularmente los de profesiones de alto riesgo, necesitan servicios de salud que evalúen y reduzcan la exposición a riesgos ocupacionales, así como servicios de vigilancia médica para la detección precoz de enfermedades y traumatismos ocupacionales y relacionados con el trabajo.

Las enfermedades respiratorias crónicas, los trastornos del aparato locomotor, las pérdidas de audición provocadas por el ruido y los problemas de la piel son las enfermedades ocupacionales más comunes. Desafortunadamente, sólo una tercera parte de los países tienen programas para abordar estas cuestiones.

Así como enfermedades no transmisibles relacionadas con el trabajo, también las cardiopatías y la depresión provocadas por el estrés ocupacional dan lugar a crecientes tasas de enfermedades y bajas laborales prolongadas. Las enfermedades no transmisibles de origen ocupacional incluyen el cáncer ocupacional, la bronquitis crónica y el asma causados por la contaminación del aire en el lugar de trabajo y la radiación.

A pesar de la incidencia de estas enfermedades, en la mayoría de los países los médicos y las enfermeras no están apropiadamente capacitados para hacer frente a problemas de salud relacionados con el trabajo y muchos países no ofrecen formación de posgrado en salud ocupacional.

Entre las posibles fuentes de estrés, según Guerrero [13] se encuentran:

- *Diseño del trabajo.* - Descansos infrecuentes, turnos largos de trabajo; trabajos frenéticos y de rutina que tienen poco significado inherente, sin empleo de las habilidades de los trabajadores y que proveen poco sentido de control.
- *Estilo de dirección.* - Falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, de comunicación en la organización y de una política favorable a la vida en familia.
- *Relaciones interpersonales.* - Ambientes sociales inadecuados y faltos de apoyo o de ayuda de compañeros y supervisores.
- *Funciones de trabajo.* - Expectativas de trabajo mal definidas o imposibles de alcanzar, mucha responsabilidad o exceso de funciones.
- *Preocupaciones de la carrera.* - Falta de oportunidad para el crecimiento personal o el ascenso.
- *Condiciones ambientales.* - Ambientes desagradables o peligrosos como los que aparecen en áreas de trabajo atiborradas, con ruido, contaminación del aire o problemas ergonómicos.
- *Factores del entorno.* - Incertidumbre económica, política y tecnológica.
- *Factores relacionados con la organización.* - Relaciones interpersonales inadecuadas, malestar producido por el grupo, alto número de niveles jerárquicos, exceso de reglas, tipo de liderazgo y etapa por la que transcurre la vida en la organización en cuanto a su estructura, diseño del empleo, condiciones de trabajo, rotación, etc.
- *Factores propios del individuo:* Problemas familiares, económicos, de salud y trastornos de la personalidad.

La Organización Internacional del Trabajo [1] está consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente. Esta organización reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembro a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres, que contribuyan a mejorar la situación económica y las condiciones de trabajo que permitan el establecimiento de una paz duradera, de prosperidad y progreso.

La OIT [1] se encarga de:

- Formular políticas y programas internacionales para promover los derechos humanos fundamentales, mejorar las condiciones de trabajo y de vida, y aumentar las oportunidades de empleo.
- Elaborar normas internacionales de trabajo respaldadas por un sistema singular de control de su aplicación.

- Formular e implementar, en asociación activa con sus mandantes, un amplio programa de cooperación técnica internacional, para ayudar a los países a llevar a la práctica dichas políticas.
- Llevar a cabo actividades de formación, educación e investigación que contribuyen al progreso de todos estos esfuerzos.

En el año 2000 la OIT [1] planteó la importancia de elevar los niveles de la calidad de vida en las organizaciones, debido a que se ha comprobado que el espacio de trabajo no es un ambiente aislado y que lo que ahí ocurre es fundamental para el desarrollo de capacidades e intereses de personas, también sugirió que las empresas deben tener el propósito de velar por el crecimiento de las capacidades individuales de sus empleados, cuidar su seguridad en el trabajo y ofrecer oportunidades de ascenso [11]. Sin embargo, muchas empresas están más preocupadas en el desarrollo y en obtener una ventaja competitiva en el mercado y se han olvidado que uno de sus activos más valiosos para las organizaciones son sus recursos humanos, de ahí que, para muchas la clave del éxito ha sido beneficiar a sus empleados y no sólo beneficiarse a costa de ellos [14].

Otros autores como González [11] argumentan que la implementación de proyectos para mejorar la calidad de vida en las empresas beneficia a empleados y empresas al contar con indicadores, como motivación, mejora en las funciones, nivel de rotación, ausentismo, quejas, satisfacción en el empleo y eficiencia en la organización.

Sabarirajan, A. & Geethanjali, N. [15] mencionan una estrecha relación entre la CVL y el rendimiento de los empleados, ya que condiciones como salarios equitativos, incentivos financieros y selección eficaz de los empleados, contribuyen a mejorar la calidad de vida en el trabajo.

3) *Beneficios*

Según Guerrero [13] la implementación de proyectos de CVT puede resultar beneficiosa, tanto para la organización como para el trabajador, y esto puede reflejarse en:

- Evolución y desarrollo del trabajador.
- Elevada motivación.
- Mejor desenvolvimiento de sus funciones.
- Menor rotación en el empleo.
- Menores tasas de ausentismo.
- Menos quejas.
- Tiempo de ocio reducido.
- Mayor satisfacción en el empleo.
- Mayor eficiencia en la organización.
- Menos accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo, etcétera.

4) *Características*

Camacaro [16] planteó los siguientes puntos como características que vinculan la calidad de vida con el trabajo:

- Pago justo, se refiere a que los trabajadores necesitan una retribución económica que pueda por lo menos ser considerada equitativa en su ambiente de trabajo.
- Buenas condiciones de trabajo seguras, saludables y agradables.
- Seguridad en su puesto de trabajo en el futuro y posibilidad de promoción.

- Dignidad y respeto es la forma como las personas consideran que deben ser tratadas en su ambiente laboral.
- Variedad en las tareas es la forma como los trabajadores requieren de cierto grado de multiplicidad que permitan su evolución y desarrollo.
- Integridad se refiere a que en su ambiente laboral deberán presentarse aspectos como la lealtad y la honradez.
- Aprendizaje y promoción es la presencia de oportunidades de aprendizaje y promoción desde el punto de vista de la competencia mental y física.
- Participación se refiere a las oportunidades que presenta la organización y son ofrecidas a los trabajadores en la resolución de problemas y en la toma de decisiones.
- Trabajo en equipo es la característica donde los trabajadores deben realizar las actividades de manera conjunta a fin de evitar el aislamiento.
- Individualidad es el equilibrio de los valores del equipo y los colectivos respecto a la individualidad de cada trabajador, tales como: preferencias personales, idiosincrasia y reconocimiento.
- Retroalimentación de eficacia es que los trabajadores serán eficaces en algunos campos de importancia y de conocer con qué grado de eficacia se desempeñan en el mismo.

Para Arkless [17] presidente de asuntos corporativos y de gobierno de Manpower Inc., “Las organizaciones más fuertes serán las que atraigan, comprometan y retengan el mejor talento. El bienestar en el sitio de trabajo es clave para la supervivencia de una empresa. Las compañías, los gobiernos y demás tendrán que revisar sus estrategias para asegurarse de que el bienestar en el sitio de trabajo esté entretejido dentro de sus planes, ya que las empresas que no lo hagan tendrán que luchar para mantenerse competitivas”.

IV. CONCLUSIÓN

Aun cuando México pertenece a la OCDE desde 1994 y a pesar de la importancia del tema, los empleadores públicos y privados han dedicado poca atención a la calidad de vida laboral, esto se debe a la crisis económica, corrupción, desinterés, nula responsabilidad social etc.

Un lugar de trabajo equilibrado donde el trabajador posea suficientes recursos con respecto a las demandas laborales, es crucial para su motivación y productividad y lo más importante para su calidad de vida, garantizando beneficios para la empresa.

Los diferentes aspectos que integran la calidad de vida laboral, se asocian con el nivel de ingresos y la seguridad que ofrece un empleo. Sin embargo, las características del entorno de trabajo también desempeñan un papel importante en el bienestar de un empleado.

REFERENCIAS

- [1] Organización Internacional Del Trabajo (2013) recuperado de: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm> el 16 de mayo de 2018
- [2] Organización Mundial De La Salud (2016) recuperado de: <http://www.who.int/es/> el 11 de junio de 2018
- [3] Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2015) recuperado de: <http://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/> el 29 de julio de 2018

- [4] Patlán, J (2017). Calidad de vida en el trabajo. Manual moderno.
- [5] Segurado, A y Argulló, E. citado por Patlán (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*.
- [6] Torres, V. (2017). Calidad de vida en el trabajo: antecedentes e importancia de la calidad de vida en el trabajo. Manual moderno.
- [7] British Library. (S.F.). Elton Mayo. Recuperado de: <https://www.bl.uk/people/elton-mayo> el 28 de julio de 2018
- [8] Martel, J. & Dupuis, G. (2006). Quality of work life. Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*.
- [9] Davis, L. & Cherns, A. (1975). *The quality of working life*. New York: The Free Press, McMillan Publishers.
- [10] Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de investigación en Psicología*.
- [11] Gonzalez, R., Hidalgo, G. y Salazar, J. (2007). Calidad de vida en el trabajo: un término de moda con problemas de conceptualización. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal-Psicología y Salud*.
- [12] Bagtasos, M. (2011). Quality of work life. A review of literature. *DLSU Business & Economics Review*.
- [13] Guerrero, J. (2006). Calidad de vida y trabajo. Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352006000400005 el 24 de julio de 2018
- [14] Chan, K. & Wyatt, T. (2007). Quality of work life: a study of employees in Shanghai, China. *Asia Pacific Business Review*.
- [15] Sabarirajan, A. & Geethanjali, N. (2011). A study of quality of work life and organizational performance among the employees of public and private Banks in Din Digul. *Int. J. Eco Res*
- [16] Camacaro, P. (2010). Tesis doctoral: Calidad de vida en el trabajo. Recuperado de: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/Conceptos%20Calidad%20de%20Vida%20en%20el%20Trabajo.htm> el 12 de agosto de 2018
- [17] Arkless, D. (2010). El bienestar es una herramienta estratégica para las empresas. *Tendencias estratégicas* (p.1) Recuperado de: https://www.tendencias21.net/El-bienestar-es-una-herramienta-estrategica-para-las-empresas_a4193.html el 25 de mayo de 2018