



Marzo 2010

## ABORDAJE CONCEPTUAL DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

**Dr. Pedro Rafael Camacaro**

Docente Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada

[Pedro.Camacaro@gmail.com](mailto:Pedro.Camacaro@gmail.com)

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

**Camacaro, P.R.:** *Abordaje conceptual de calidad de vida en el trabajo*, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, marzo 2010. [www.eumed.net/rev/cccss/07/prc.htm](http://www.eumed.net/rev/cccss/07/prc.htm)

### RESUMEN

El objeto de estudio de este ensayo es que el ser humano presenta una necesidad de ampliar su potencial o tiene un conflicto en su entorno representado por sentimientos, necesidades, etc. La relación social y científica entre el sujeto y el objeto, tienen como base común el hecho de que en las dos se producen relaciones interpersonales y en ambas se produce un intercambio. Este ensayo está enmarcado para analizar los conceptos de la Calidad de Vida en el Trabajo que expresan esfuerzos investigativos, tendientes a descubrir, comprender y explicar la relación interdependiente existente, entre el trabajo, las condiciones laborales, la gerencia y las organizaciones, que repercuten en la persona y el ambiente de los trabajadores. El eje del ensayo será el análisis de las diferentes conceptualizaciones, entendida esta como una vivencia histórica y actualmente hegemónica en la gerencia que tiene lugar en las diferentes organizaciones donde se planteará la genealogía de la Calidad de Vida en el Trabajo mostrando la forma como el concepto mismo influye en el trabajador y la organización. También se plantearán el concepto de Calidad de Vida en el Trabajo tanto desde el punto de vista objetivo (condiciones del entorno laboral), subjetivo (condiciones como medio de solidaridad social y de autorrealización personal) y/o la combinación de ambas perspectivas que pueden estar presentes en la acción humana: cognitivo-instrumental, práctico-moral y estético-expresiva.

Descriptores: Calidad de Vida en el Trabajo, sinergias, dimensiones, indicadores.

## **INTRODUCCIÓN**

Los estudios e investigaciones de “La Calidad de Vida en el Trabajo”, tienen antecedentes en la década de los años 70, y adquieren mayor importancia en el contexto de tratados internacionales, disposiciones y acuerdos, dirigidos a legitimar el derecho a la protección del trabajo, particularmente sus efectos en un mejoramiento cualitativo de las condiciones sociolaborales del personal empleado en la producción y los servicios.

Progresivamente, se ha venido generando un amplio campo de estudio e intervención socio-laboral, centrado en el interés común de indagar y comprender los cambios y mutaciones que están ocurriendo en las distintas esferas del trabajo, y su incidencia, en el contexto de los factores organizacionales, ambientales y humanos, que están teniendo profundas repercusiones en el deterioro de la calidad de vida en el trabajo.

En el presente análisis, la Calidad de Vida en el Trabajo es el criterio clave para guiar el estudio de las organizaciones sociales y el talento humano. La controversia en torno del concepto de Calidad de Vida en el Trabajo en los círculos académicos de todo el mundo nos remite a la filosofía de la ciencia, la política del conocimiento, el modelo de sociedad y el concepto de ser humano como actor individual y social. Como puede apreciarse, la definición de Calidad de Vida en el Trabajo responde a una antropología filosófica concebida a partir de los valores éticos y las opciones políticas de la sociedad civil en su diario quehacer. A su vez, como estamos históricamente situados en y políticamente comprometidos con su presente y su futuro, la definición de Calidad de Vida en el Trabajo debe retratar también una filosofía social elaborada a partir de la perspectiva cultural y política en el contexto global de la nueva realidad transdisciplinaria de la misma.

## **GENERALIDADES SOBRE EL TRABAJO**

Desde el principio de los tiempos, las civilizaciones han quedado estructuradas, en gran parte, alrededor del concepto del trabajo. El trabajo es un medio a través del cual un individuo mantiene contacto e interacciona con el entorno físico humano, facilitando una expresión productiva de los más profundos estímulos y aspiraciones. Un individuo aporta a su trabajo toda una vida de experiencias, con sus actitudes, expectativas y modos de comportamiento concomitantes.

Uno de los retos para cualquier sociedad contemporánea es su capacidad para valorizar el trabajo y a todos los seres humanos que ejecutan el mismo. La idea es crear una teoría positiva del trabajo y superar la creencia de que la gente evita trabajar o prefiere hacer lo menos posible. Uno de los retos para cualquier sociedad contemporánea es su capacidad para valorizar el trabajo y a todos los seres humanos que ejecutan el mismo.

### **Conceptualización del Trabajo**

El trabajo es un medio a través del cual un individuo mantiene contacto e interacciona con el entorno físico humano, facilitando una expresión productiva de los más profundos estímulos y aspiraciones. Un individuo aporta a su trabajo toda una vida de experiencias, con sus actitudes, expectativas y modos de comportamiento concomitantes.

El concepto trabajo es altamente complejo, pues conecta distintos planos de la vida de las personas (objetivos y subjetivos; éticos y morales; económicos, sociales, culturales; etc.). Las distintas ciencias entienden el trabajo de un modo diferente y en sus propios esquemas o marcos teóricos le otorgan significado. Así, por ejemplo, desde el punto de vista económico el trabajo tiene relación con la producción y la generación de riquezas. Al mismo tiempo, se le considera uno de los factores de la producción (capital, trabajo, medios de producción). Desde el ámbito jurídico puede ser relacionado con los diversos derechos y deberes que implica, o como un ámbito objeto de regulación. En la perspectiva religiosa el trabajo se asocia a la idea de dignidad humana, de sacrificio y salvación.

“Habermas llama trabajo a la acción dirigida a la consecución de un fin a la acción instrumental, a la elección racional o a una combinación de ambas”. (Ureñas, 1998:21). Según las formas como el trabajo es observado, podemos deducir que dicho concepto está referido a una

marcada relación entre el reconocimiento del individuo, la satisfacción laboral del individuo, el carácter social de la producción y la motivación que permiten lograr la satisfacción de las necesidades. Por lo tanto, es necesario que estos factores estén en equilibrio para lograr el mejor beneficio y de esta manera una mayor satisfacción laboral, basado de cómo es dimensionado en la Calidad de Vida en el Trabajo.

Es necesario desarrollar un nuevo concepto de trabajo, que una en una empresa flexible capaz de adaptarse a cualquier demanda del mercado, y con empleados vistos como agentes libres o pequeños empresarios, contratados por proyectos específicos y por tiempos predeterminados, según las necesidades de la empresa y del empleador.

El significado que las distintas sociedades le han dado al trabajo varía de acuerdo a la época y a las particularidades de cada grupo, su valoración y materialización han sido diferentes dependiendo del grado de desarrollo tecnológico alcanzado y del nivel de necesidades materiales que se buscan satisfacer. Al respecto, Bravermann señala que "las diferentes formas del trabajo humano son producto de la cultura, están determinadas por la compleja interacción de las herramientas y las relaciones sociales, la tecnología y la sociedad" (1974: 134).

### **GENERALIDADES SOBRE LA CALIDAD**

La tendencia cada vez más creciente a la globalización de la economía y el comercio internacional, junto a los logros científico-técnicos alcanzados, las redes de comunicación más complejas y avanzadas, han elevado considerablemente el papel de la Calidad como factor determinante en los procesos de la producción y los servicios. Lograr frutos y servicios de alta calidad y a bajos costos se ha convertido en condición indispensable para obtener altos índices de productividad y eficiencia; y ser más competitivos. Solo así el país podrá sobrevivir a la voracidad de los actuales mercados. Solo las organizaciones en general de cualquier tipo que se caracterizan y trabajan por la calidad de sus productos y de sus servicios sobreviven en el mercado, alcanzan notoriedad y prosperan. Nunca como en estos tiempos las empresas han tenido que desenvolverse en unos mercados tan competitivos y cambiantes, así como enfrentarse a consumidores tan sumamente exigentes; por tanto en este contexto hay que saber cómo gestionar la Calidad.

Besterfield (1995:36) refiere algunos aspectos sobre la responsabilidad de la calidad por áreas, donde se menciona lo siguiente:

Sí bien es cierto que la calidad es estudiada con la institución, también es cierto que el recurso humano es quién la lleva a cabo y no deberá ser considerada como la responsabilidad de una sola persona o de una sola área, sino mas bien como una tarea que todos deben compartir. De ella participan tanto los empleados como las autoridades de la institución, por ello la responsabilidad se distribuye entre las diferentes áreas facultadas para tomar decisiones.

### **CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**

#### **Conceptualización de la Calidad de Vida en el Trabajo**

La calidad de vida en el trabajo se puede considerar como una filosofía, un conjunto de creencias y valores que integran todos los esfuerzos dirigidos a incrementar la productividad y mejorar la moral de los trabajadores de la organización, haciendo énfasis en el reconocimiento de la dignidad del ser humano, así como su potencial intelectual, buscando incrementar la participación de las personas en el trabajo bajo un esquema continuo. De aquí se puede concluir que el ambiente laboral en el cual se desarrollan los trabajadores constituye un elemento fundamental donde se espera que la dirección tenga una relación más significativa con los trabajadores y una comunicación más estrecha para asegurar el éxito de los diferentes grupos de trabajo generándose una autentica calidad de vida. La calidad de vida en el trabajo es el medio para coadyuvar a las transformaciones de las actuales organizaciones a fin de solucionar los problemas que se suscitan en el ambiente de trabajo y su incidencia en el trabajador.

La manera de cómo los trabajadores, perciben, sienten y experimentan la presencia de factores de riesgo, inseguridad personal e insatisfacción, derivados de situaciones relacionadas con el desempeño de su actividad laboral y la falta de condiciones adecuadas en los puestos de trabajo,

conduce a introducir un conjunto de medidas, tales como la iluminación, la duración de las pausas de descanso y la duración de la jornada laboral, que surgen vinculadas a la necesidad de mejorar la calidad de vida en el trabajo.

Demostrar la clase de vida laboral, que deben exigir los trabajadores y garantizar los empleadores, demanda la oferta de empleos que proporcionen ocupaciones estables, salarios satisfactorios, reducción de jornadas de trabajo, planes recreativos y vacacionales, planes de jubilación, mejoras ambientales, participación en toma de decisiones entre otras, como indicadores básicos de un conjunto de reivindicaciones sindicales, que en efecto conducen a elevar la calidad del bienestar humano de los trabajadores, ocupados en distintos sectores de la producción y el trabajo.

### **Epistemología de la Calidad de Vida en el Trabajo**

El desarrollo de la ciencia y del pensamiento científico y el creciente interés por la epistemología, así como sus implicaciones y sus objetivos, han impuesto a toda la gama de saberes, entre ellas, la Calidad de Vida en el Trabajo en particular, la necesidad de explorar las bases metodológicas que han constituido una preocupación determinante en la historia de las relaciones humanas – organización basada en la transdisciplinariedad del entorno.

La epistemología por su parte, en el sentido tradicional prescriptivo, reflexiona sobre la forma cómo se erige y evoluciona el conocimiento científico. Por medio de la teoría se pautan metodológicamente los pasos del establecer el conocimiento y se construyen las estructuras conceptuales que organizarán y acomodarán la realidad presente normativizada por las reglas inherentes a la misma. Las teorías a su vez son las que respaldan y conforman modelos del saber y del conocimiento.

La Epistemología de la Calidad de Vida en el Trabajo se presenta como consecuencia del conjunto de fenómenos y procesos económicos, políticos, sociales, culturales, educativos, tecnológicos, etc., las cuales afectan la forma en que las funciones de las organizaciones se presentan ya sean caracterizadas por la rigidez de las estructuras, que abordan las diferentes áreas: económicas, sociales, políticas, culturales, etc., que resultan incapaces de absorber las incertidumbres derivadas de los cambios, dificultan en vez de facilitar.

La Epistemología de la Calidad de Vida en el Trabajo se puede deducir desde dos puntos de vista que permiten estudiar el mismo de forma clara:

1. La disposición del conocimiento que se logra cuando se lleva a cabo un proceso donde se involucra la Calidad de Vida en el Trabajo, que es frecuentemente presentado como un concepto que se fundamenta e implica otros conceptos tales como paradigma, modelo, escuela o mapa. La primera de estas referencias considera el fundamento epistemológico de la Calidad de Vida en el Trabajo donde se analiza el conocimiento que el sujeto adquiere del objeto apropiado para su investigación (el ser humano). Ante tal situación, el problema epistemológico consiste en determinar si, para encuadrar a la Calidad de Vida en el Trabajo como disciplina científica, debe considerarse al sujeto al que se dirige el proceso investigativo solamente como objeto, o si, por el contrario, es necesario afrontar el problema con una metodología esencialmente distinta de la empleada en las ciencias sociales.

2. Se presenta mediante la consideración de la observación del objeto a través de sus actos cognitivos y afectivos a través de los cuales conoce el mundo del objeto. La postura del objeto, ofrece un punto de vista en el cual puede compartir observaciones que son diferentes a aquellas generadas por el sujeto, debido a que él objeto y aunque no puede trascender la interesubjetividad que conduce al desarrollo de una perspectiva distinta. Así, la subjetividad del sujeto crea un nuevo saber que se encuentra dentro de la transdisciplinariedad.

Al respecto, Popper (1974) nos señala que el ser humano conoce la realidad mediante el contraste de sus anticipaciones. Estas se basan en experiencias previas y en último extremo, en reacciones o respuestas automáticas, como por ejemplo la intuición, y entre ellas las que se adaptan a los acontecimientos inminentes. Resulta imposible no leer en Popper la importancia implícita de los conceptos de contratransferencia, empatía e intuición, los cuales guían la observación selectiva del objeto. Según Popper (1974), el conocimiento se origina en un número finito de expectativas e intereses, que se van ampliando y definiendo como respuesta a su cumplimiento o incumplimiento,

en un proceso de conjetura y refutación similar a la selección natural.

### **ANÁLISIS CONCEPTUAL DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**

La problemática de la Calidad de Vida en el Trabajo, desde la perspectiva de las distintas teorías y enfoques que hemos examinado, constituye un importante campo de investigación y análisis. Se trata de una referencia que nos permitirá la comprensividad y explicación de aproximaciones teórico – empíricas de factores ambientales organizacionales y humanos, relacionados con el mejoramiento y/o deterioro de la calidad de vida laboral de grupo de trabajadores empleados en distintos establecimientos industriales, empresas prestadoras de servicios, organismos públicos y privados, en Venezuela.

Se presentan tres perspectivas sobre el concepto de Calidad de Vida en el Trabajo, una es la dimensión subjetiva, otra dimensión objetiva y la última una combinación de ambas.

1. En la dimensión subjetiva se hallan las categorías como satisfacción de necesidades, satisfacción laboral, relaciones interpersonales con la alta gerencia, gerencia media, actitudes y valores hacia el trabajo como: motivación, compromiso, orgullo, identificación, etc. Los que ilustran esa perspectiva son: Field y Thacker, Blanch, French, Wendell, Turcotte, P, Mirvis y Lawler, Bergeron, S.E. Seashore, Cherns, A y Dyer y Haffenberg.

2. En la dimensión objetiva aparecen categorías asociadas a las condiciones del entorno laboral como: seguridad, iluminación, ergonomía, tecnología, etc., como las que se relacionan al puesto de trabajo, a los sistemas de gestión, a las características y procesos organizacionales. En esta perspectiva están los trabajos de: Walton, Mateu, Salas y Glickman, Lou y May, Keith, Davis y John N. Newstrom, Robbins, Stephen, Hoffman, W, Fernández-Ríos y Dela Coleta J. A.

3. Se presentan los que contienen ambas perspectivas, lo cual produce una tercera perspectiva: Fernández y Giménez, González, Camacaro, Bustamante, C, Drucker, Meter, Lares, A., González, Peiró y Bravo, Gibson, Ivanicevich, Donnelly, Fernández; y Nadler y Lawler.

<b>ANÁLISIS CONCEPTUAL - CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO</b>			
<b>FUENTES</b>	<b>DEFINICIÓN</b>	<b>DESCRIPTORES</b>	<b>PROPUESTAS PROGRAMÁTICAS</b>
4. Dyer y Haffenberg. (1955)	La CVT puede definirse en términos de las contribuciones que las organizaciones hacen o pueden hacer para atender las necesidades económicas y psicosociales de aquellos individuos activamente implicados en la consecución de los objetivos organizacionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Modelos a ser aplicado en la definición de los problemas referidos a los requerimientos de la organización, que se relacionan con la C.V.T. Ejemplo:               <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tecnología.</li> <li>➤ Organización (estructura formal, proceso de toma de decisiones, sistema de control, sistema de información).</li> <li>➤ Necesidades personales.</li> <li>➤ Necesidades de la sociedad</li> <li>➤ Ambiente psicológico y diseño de cargos.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Categoriza 40 variables seleccionadas de la bibliografía consultada y argumentan que “el resultado de las organizaciones debe ser considerado como un vector de los bienes producidos de las características del servicio prestado, de los cambios en las actividades psicológicas y sociales y de las variaciones de la conducta.</li> <li>❖ Asumen que la C.V.T. puede ser definida en términos de “la contribución de la empresa u organización a la satisfacción de las necesidades económicas y psicosociales de los individuos”.</li> </ul>
5. Cherns, A. (1975)	Es el resultado de la combinación de las perspectivas estructurales de las relaciones humanas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Perspectiva de los empleados en la organización.</li> <li>o Ascenso Vs Tecnología.</li> <li>o Satisfacción Vs Condiciones estructurales del trabajo.</li> <li>o Satisfacción de algunas de Las necesidades en el área laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Sistema técnico de las organizaciones.</li> <li>❖ Parámetros de funcionamiento de los sistemas sociales:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interacción de la integridad del sistema.</li> <li>- Preservación de la integridad del sistema.</li> </ul> </li> <li>❖ Elección de Tecnologías.</li> <li>❖ Satisfacción de las necesidades laborales.</li> <li>❖ Satisfacción de nuevas necesidades.</li> </ul>
6. S.E. Seashore. (1975)	Es el grado de satisfacción en relación con las condiciones de trabajo dadas, varía entre los individuos de manera	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Grado de satisfacción de los empleados con respecto a las condiciones de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Las organizaciones como ente sistémico.</li> <li>❖ Condiciones objetivas del entorno.</li> </ul>

<b>ANÁLISIS CONCEPTUAL - CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO</b>			
<b>FUENTES</b>	<b>DEFINICIÓN</b>	<b>DESCRIPTORES</b>	<b>PROPUESTAS PROGRAMÁTICAS</b>
	sistemática, medible y previsible según las diferentes características individuales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Condiciones de trabajo sistemáticas, medibles y previsibles.</li> <li>o Características individuales del trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Medidas de satisfacción de los individuos mediante acciones a corto plazo.</li> <li>❖ Varianza de la tarea en base al entorno.</li> <li>❖ La calidad de vida en el trabajo es afectada por los factores siguientes:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Espacio.</li> <li>- Tiempo.</li> </ul> </li> </ul>
7. Walton, R. (1975)	La Calidad de Vida en el Trabajo es un proceso para humanizar el lugar de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Adecuada y justa compensación.</li> <li>o Seguridad y condiciones saludables del trabajo.</li> <li>o Creciente sentimiento de permanencia.</li> <li>o Integración social en la organización del trabajo.</li> <li>o Constitucionalismo en la situación laboral.</li> <li>o Referencia Social del proceso de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Plantea que deben analizarse los diversos factores que permitan optimizar las distintas situaciones posibles.</li> <li>❖ Propone ocho categorías principales relacionadas entre los diversos factores que constituyen la calidad de vida en el trabajo.</li> <li>❖ Cada categoría de las señaladas, incluye consideraciones específicas (autonomía, actividades múltiples, información, tareas totales y planificación).</li> </ul>
8. Bergeron (1982)	La CVT es una aplicación concreta de una filosofía humanista a través de métodos participativos, con el objeto de modificar uno o varios aspectos del medio ambiente del trabajo para crear una nueva situación más favorable a la satisfacción de los empleados y a la productividad de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Filosofía humanista.</li> <li>o Participación del empleado.</li> <li>o Medio ambiente.</li> <li>o Satisfacción laboral.</li> <li>o Productividad empresarial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Transdisciplinariedad.</li> <li>❖ Abordaje holístico.</li> <li>❖ Dimensión ambiental.</li> </ul>
9. Nadler y Lawler. (1983)	La CVT es una forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos tienen que ver	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Perspectiva de los trabajadores.</li> <li>o Como la existencia de algunas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Participación del trabajador en la toma de decisiones.</li> <li>❖ Ensayar sistemas alternos de</li> </ul>

ANÁLISIS CONCEPTUAL - CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO			
FUENTES	DEFINICIÓN	DESCRIPTORES	PROPUESTAS PROGRAMÁTICAS
	con (1) el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional, y (2) la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional.	condiciones y prácticas organizacionales (funciones enriquecidas, supervisión democrática, compromiso del trabajador con la tarea, condiciones de seguridad).	organización del trabajo. ❖ Solvencia que existiría una calidad de vida laboral, mejorada, si las condiciones organizacionales, políticas y prácticas se apoyarían en un clima mejorado.
10. Mateu, M (1984)	La Calidad de Vida en el Trabajo es la oportunidad para todos los empleados, a todos los niveles de la organización, de influir eficazmente sobre su propio ambiente de trabajo, a través de la participación en las decisiones que afectan al mismo, logrando así una mayor autoestima, realización personal y satisfacción en su trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Retribución suficiente y justa.</li> <li>o Higiene, Seguridad y Salud en el trabajo.</li> <li>o Oportunidades para el desarrollo de aptitudes humanas.</li> <li>o Apertura interpersonal en como los miembros de la organización se relacionan e intercambian ideas y sentimientos.</li> <li>o Estabilidad en el empleo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Autonomía y control de medio ambiente de trabajo.</li> <li>❖ Participación del trabajador en la toma de decisiones.</li> </ul>
11. Mirvis y Lawler. (1984)	La CVT es una relación económica, social y psicológica entre las organizaciones y sus empleados. En términos funcionales puede ser representada como $CVL = f(O, E)$ , donde O representa las características del trabajo y de ambiente de trabajo en la organización y E representa su impacto en el bienestar de los individuos, miembros de la organización y miembros de la sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Adaptación entre los ambientes laborales, los empleos, las personas y la tecnología.</li> <li>o Bienestar físico y psicológico de los trabajadores.</li> <li>o Satisfacción Vs Condiciones estructurales del trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Los trabajadores deben ser desarrollados y no solo utilizados.</li> <li>❖ Ofrecer variedad de ocupaciones para reducir la monotonía.</li> <li>❖ Disminuir la rotación, el ausentismo, las quejas y el ocio.</li> </ul>
12. Turcotte, P. (1986)	La CVT es "la dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre, con el fin de	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Organización del trabajo.</li> <li>o Bienestar físico y psicológico de los trabajadores.</li> <li>o Espacio de vida vital.</li> </ul>	❖ Recopilar información práctica que permite elaborar diagnósticos de las condiciones físicas y sociales, personales o laborales, tal como son

ANÁLISIS CONCEPTUAL - CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO			
FUENTES	DEFINICIÓN	DESCRIPTORES	PROPUESTAS PROGRAMÁTICAS
	lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total" (P. 30, 1986).	o factores personales y socio – culturales que interactúan con las características específicas del contexto laboral.	percibidos por los miembros de una organización o grupos de personas. ❖ El objetivo fundamental de los estudios de CVL consiste, en la descripción de las condiciones y situaciones ambientales vistas desde las perspectivas de los diferentes grupos de trabajadores o sectores de población.
13. Fernández y Giménez (1988)	La Calidad de Vida en el Trabajo es el grado en que la actividad que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano.	o Equidad remunerativa. o Entorno físico del trabajo. o Satisfacción con funciones y actividades laborales. o Procesos de comunicación trabajador-empresa. o Satisfacción de necesidades de crecimiento, desarrollo de talentos y capacidades.	❖ Percepción de la CVT por los miembros de una organización o grupos de personas. ❖ Necesidades globales de los trabajadores y prácticas organizacionales indispensables para enfrentar ambientes dinámicos y turbulentos.
14. Fields y Thacker (1992)	La Calidad de Vida en el Trabajo son los esfuerzos corporativos entre los representantes de la dirección y los sindicatos para implicar a los empleados en el proceso de toma de decisiones del trabajo.	o Relación gerencia – trabajador - organización. o Incorporación del factor sindicato. o Herramientas gerenciales actualizadas. o Compromiso con la organización. o Satisfacción laboral.	❖ Satisfacción de los empleados en contraposición de la eficiencia organizacional. ❖ Estudio de organizaciones inteligentes y participativas.
15. Keith Davis y John N. Newstrom. (1993)	➤ Puede tener un carácter positivo o negativo del ambiente laboral. ➤ Propicia un equilibrio cuidadoso entre el imperativo humano y el imperativo tecnológico. ➤ Ponderar un ambiente laboral mas	o Crear un ambiente que sea excelente para todos los empleados. o Adaptación entre los ambientes laborales, los empleos, las personas y la	❖ Comunicación abierta. ❖ Sistemas equitativos de premios. ❖ Interés por la Seguridad Laboral. ❖ Participación en el desempeño de puestos de trabajo. ❖ Desarrollo de habilidades.

ANÁLISIS CONCEPTUAL - CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO			
FUENTES	DEFINICIÓN	DESCRIPTORES	PROPUESTAS PROGRAMÁTICAS
	humano. > Presupone ofrecer lo mejor “para los trabajadores, los empleos, la tecnología y el ambiente” > Promover el enriquecimiento del trabajo.	tecnología. o Propiciar un ambiente que aliente a los trabajadores a mejorar sus habilidades. o Promover nuevas motivaciones para lograr que los empleos sean mas gratificante. o Estímulo del crecimiento y la autorrealización.	❖ Reducción del estrés ocupacional. ❖ Relaciones cooperativas entre la dirección y los empleados. ❖ Cambios en las necesidades y aspiraciones de los trabajadores.
16. French, Wendell. (1996)	La calidad de vida en el trabajo es una filosofía de gestión, que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso para las personas	o Aspectos psicológicos del empleado. o Aspectos culturales. o Desarrollo personal y colectivo.	❖ Medidas de satisfacción psicológica de los individuos basados en sentimientos. ❖ Satisfacción de las necesidades individuales y laborales.
17. Gibson, Ivanicevich y Donelly. (1996)	La calidad de vida en el trabajo es un conjunto de creencias que engloban y abarcan todos los esfuerzos por lograr un incremento de la productividad y mejorar la moral y la motivación de las personas, aumentando su participación, permite preservar su dignidad y elimina los aspectos disfuncionales de la jerarquía organizacional	o Aspectos culturales y susceptibles del ente humano. o Eficiencia organizacional. o Jerarquía organizacional. o los requerimientos organizacionales. o las necesidades humanas.	❖ Satisfacción de los empleados en contraposición de la eficiencia organizacional. ❖ La productividad como base de la satisfacción de los empleados. ❖ La calidad de vida en el trabajo está determinada por las características individuales (necesidades, valores, expectativas) o de situación (estructura organizacional, tecnología, sistemas de remuneración, política interna) y por la actuación sistémica de estas características individuales y organizacionales.
18. González, Peiró y Bravo (1996)	La Calidad de Vida en el Trabajo es la estimación o la apreciación subjetiva del conjunto de compensaciones que se obtienen del entorno y de la actividad laboral y que responden, en niveles	o Compensaciones VS percepción. o Bienestar físico y psicológico de los trabajadores. o Factores personales y socio	❖ La productividad como base de la satisfacción de los empleados. ❖ Necesidades de los trabajadores y prácticas organizacionales indispensables para enfrentar

<b>ANÁLISIS CONCEPTUAL - CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO</b>			
<b>FUENTES</b>	<b>DEFINICIÓN</b>	<b>DESCRIPTORES</b>	<b>PROPUESTAS PROGRAMÁTICAS</b>
	satisfactorios, a las demandas, expectativas, deseos y necesidades de esa persona en el propio trabajo y fuera de él.	– culturales.	ambientes dinámicos y turbulentos.
19. Robbins, Stephen. (1996)	La Calidad de Vida en el Trabajo es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que les permiten participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Nuevas Satisfacciones ya sean colectivas o individuales.</li> <li>o Toma de decisiones</li> <li>o Relación sindicato - organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Estudio de organizaciones inteligentes y participativas.</li> <li>❖ Relación interdependiente entre Calidad de Vida y CVL general.</li> </ul>
20. Dela Coleta J. A. (1998)	Sostiene que con la aparición de la noción CVL, se obtiene un constructo que permite sistematizar mejor las condiciones de trabajo y sus consecuencias sobre el trabajo y sobre el sistema productivo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Un estilo de eficiencia organizacional.</li> <li>o La percepción que el individuo realiza de las condiciones en que trabaja.</li> <li>o La CVL como un conjunto de condiciones en el trabajo que afectan directa e indirectamente a los trabajadores, tal como son concebidas e interpretadas por éstos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Como la existencia de algunas condiciones y prácticas organizacionales (funciones enriquecidas, supervisión democrática, compromiso del trabajador con la tarea, condiciones de seguridad).</li> <li>❖ Como los efectos de las condiciones de trabajo sobre el bienestar de los individuos (seguridad, satisfacción, oportunidad de crecimiento, desarrollo como seres humanos).</li> </ul>
21. Lares, A. (1998)	Las preocupaciones de sectores y profesionales, argumentan diversas razones para interesarse por la Calidad de Vida en el Trabajo y al respecto, se mencionan estas interpretaciones: - Para el individuo, puede ser la experiencia adquirida en el trabajo. - Para la organización empleadora, puede ser concebida como una consecuencia de la motivación en el	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Las definiciones expresan significados contradictorios.</li> <li>o Perspectivas de análisis divergentes,</li> <li>o Percepción individual sobre experiencia en el trabajo.</li> <li>o La organización empleadora.</li> <li>o Motivación en el trabajo.</li> <li>o Protección de los aspectos físicos y psicológicos de los</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Distintas formas alternativas de intervención.</li> <li>❖ Ensayar sistemas alternos de organización del trabajo.</li> <li>❖ Algunos beneficios adicionales (vacaciones, planes de retiro, reducción de horas laborales).</li> <li>❖ Autonomía y control de medio ambiente de trabajo.</li> <li>❖ Participación del trabajador en la</li> </ul>

<b>ANÁLISIS CONCEPTUAL - CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO</b>			
<b>FUENTES</b>	<b>DEFINICIÓN</b>	<b>DESCRIPTORES</b>	<b>PROPUESTAS PROGRAMÁTICAS</b>
	trabajo o como la parte concerniente a la productividad organizacional. - Desde el punto de vista social, el concepto puede ser considerado como calidad del medio ambiente laboral, relacionado con la salud e higiene del trabajo.	trabajadores. o Reducción de la alienación de la fuerza de trabajo. o Calidad del medio ambiente. o Higiene, seguridad y salud en el trabajo.	toma de decisiones. ❖ Representación colectiva. (1998: XIX – XX)
22. Drucker, Peter. (1999)	Lo importante es la aplicación del conocimiento al trabajo para generar productividad e innovación. Esto significa que la persona es lo fundamental, pues es ella la que aprende y aplica el conocimiento obtenido. Quizá los mejores beneficios que la organización puede dar a los trabajadores para aumentar su calidad de vida, son los relacionados con mejor preparación. Si la empresa potencia a sus integrantes los estará haciendo empleables, es decir, capaces de proporcionarse por sí mismos condiciones que mejoren su calidad de vida.	o Mejoramiento de la Calidad de Vida en general. o Necesidad de saber más sobre los procesos de transferencia de tecnología y la forma como afectan la C.V.L. o Remuneración competitiva. o Creciente sensibilidad.	❖ Perspectiva de los trabajadores. ❖ Necesidades de los trabajadores y prácticas organizacionales indispensables para enfrentar ambientes dinámicos y turbulentos.
23. Camacaro, P. (2001)	La Calidad de Vida en el Trabajo es un proceso planificado, evolutivo y cooperativo que implica acciones tendientes a crear condiciones laborables favorables al desarrollo de las capacidades y las potencialidades de las personas para mejorar los niveles de satisfacción en el lugar de trabajo y fortalecer la identificación de los integrantes con la institución, así como alcanzar mejor desempeño laboral,	o Es un proceso totalmente cambiante y evolutivo. o Desarrollo personal. o Ambiente laboral con condiciones idóneas. o Conexión institucional. o Impacto en los individuos. o Calidad del medio ambiente. o Desempeño laboral. o Percepción del empleado. o Perspectiva institucional.	❖ Proveer empleos de mayor significación para el trabajador. ❖ Ocupación estable. ❖ Salario adecuado. ❖ Desarrollo de Programas de Bienestar Social.

ANÁLISIS CONCEPTUAL - CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO			
FUENTES	DEFINICIÓN	DESCRIPTORES	PROPUESTAS PROGRAMÁTICAS
	generando un impacto positivo al interior de la organización.		
24. Blanch, J (2002)	La Calidad de Vida en el Trabajo es el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas trabajadoras en su lugar de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>o las percepciones de las personas.</li> <li>o valoraciones de las personas.</li> <li>o Satisfacción de los trabajadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Doble dimensión: objetiva y subjetiva.</li> <li>❖ Simplificación de la CVT</li> <li>❖ Programas de cooperación e intervención.</li> </ul>
25. Salas, E y Albert Clickman (2002)	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ C.V.L. mejorada ocurría cuando las necesidades de los individuos eran satisfechas.</li> <li>❖ Prácticas gerenciales.</li> <li>❖ Satisfacción de necesidades de los trabajadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Punto de vista organizacional.</li> <li>o Condiciones organizacionales.</li> <li>o Clima mejorado.</li> <li>o Necesidades satisfechas.</li> <li>o Horarios flexibles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Medidas tendientes a mejorar los niveles de vida laboral en relación con el mejoramiento de los niveles de vida en general de los trabajadores.</li> </ul>
26. Bustamante, C. (2003)	La calidad de vida en el trabajo está determinada no sólo por las características individuales (necesidades, valores, expectativas) o de situación (estructura organizacional, tecnología, sistemas de remuneración, política interna) sino también por la actuación sistémica de estas características individuales y organizacionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Los aspectos intrínsecos del cargo.</li> <li>o Aspectos extrínsecos del cargo.</li> </ul> <p>Afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual, como motivación para el trabajo,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Política de Recursos Humanos.</li> <li>❖ Participación en las decisiones.</li> <li>❖ Solvencia que existiría una calidad de vida laboral, mejorada, si las condiciones organizacionales, políticas y prácticas se apoyarían en un clima mejorado.</li> </ul>

**CUADRO N° 1: Análisis Conceptual de Calidad de Vida en el Trabajo. Fuente Propia.**

## CONCLUSIÓN

En base al análisis conceptual realizado podemos deducir que es preciso ubicar el problema de la calidad de vida en el trabajo pueden en diferentes contextos de donde podemos deducir lo siguiente:

Primero: La calidad de vida en el trabajo se define como la existencia objetiva de un ambiente laboral, que se caracteriza por ofrecer enriquecimiento y participación en decisiones relacionadas con el puesto de trabajo y la organización.

Segundo: En la revisión teórica se destacan dos puntos: una, el desarrollo teórico alrededor del tema ha fluctuado en las últimas décadas y otra, hay una diversidad de estudios y definiciones de la calidad de Vida en el Trabajo donde se presenta una dicotomía entre el enfoque objetivo y subjetivo; la confusión entre dimensión, sinergia y categoría; los que optan por un constructo y los que por un índice.

Tercero: Del estudio realizado a los 26 conceptos se dedujeron 87 indicadores, los cuales los englobamos en seis dimensiones o sinergias: institucional, social, política, psicológica, económica y; desarrollo personal y profesional.

Cuarto: La Calidad de Vida en el Trabajo como disciplina social y científica tiene un objeto de estudio heterogéneo, mediado por una complejidad de factores que debido a la asignación del valor que cada dimensión que lo conforma que le establece un papel de científico.

Quinto: El ser congruente en los diversos ambientes en que se desenvuelve el individuo, es uno de los retos más difíciles de alcanzar y puede ser el motivo de su existencia. Una vida emocional trascendente, con un equilibrio sano de mente y cuerpo, hacen que las personas logren una visión optimista de la vida, incrementando sus potencialidades y enseñándolas a desarrollar una capacidad para elegir el camino conveniente con un crecimiento integral.

## BIBLIOGRAFÍA

- BESTERFIELD, Dale H. (1995): Control de Calidad, Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, México.
- BLANCH, Jhon. (2002): Teoría de las Relaciones Laborales, Editorial UOC, España.
- BUSTAMANTE ZAPATA, Claudia María (2003): - Estructplan - [www.estrucplan.com.ar](http://www.estrucplan.com.ar)  
Profesional en Prevención - SURATEP (Colombia) Revista MAPFRE SEGURIDAD. N.º 89.
- CAMACARO, Pedro Rafael (2001): La Satisfacción Laboral como Calidad de Vida en Trabajo y sus Efectos en el Bienestar Social del Personal Civil de la Aviación Militar Venezolana, Editorial de Artes Gráficas del Ministerio de la Defensa, Caracas, 2001.
- CASPA, Humberto. (2006): La Precarización Laboral, Universidad Estatal de California Long Beach. [hcletters@yahoo.com](mailto:hcletters@yahoo.com) Publicado en Diario La Estrella (México) 03/03/2006.
- CHERNS A. (1975): Perspective on the Quality of Working Life, Londres. (mimeografiado)
- COWLING, Alan y Philip James: La Esencia de la Administración de Personal y las Relaciones Industriales, Prentice Hall Hispanoamericana, S.A, México, 1997.
- DAVIS, Keith y John W. Newstrom (1993): Comportamiento Humano en el Trabajo (Comportamiento Organizacional), Octava Edición, Editorial McGraw Hill/Interamericana de México, S.A. de C.V., México.
- DELA COLETA, J. A. (1998): Modelos de Investigación de la Calidad de Vida en el Trabajo. Bogotá: Segundo Simposio sobre Calidad de Vida en el Trabajo.)
- DRUCKER, Peter. (1999): La Sociedad Post Capitalista, (2da Edición), Editorial Norma, Colombia.
- DYER, j. y Hoffenberg, M. (1975): Evaluating the Quality of Working Life, Editorial The Free Press, EEUU.
- EL TRABAJO EN EL MUNDO. (1990): El Empleo y los Ingresos de los Trabajadores, Editorial Nueva Sociedad, Caracas.
- FERNÁNDES, E. (1996): Calidad de Vida en el Trabajo, Como Medir para Mejorar, Editorial Casa da Qualidade, Brasil.
- FERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, Máximo (1957): Psicología del Trabajo, Editorial Index, México.
- FERNÁNDEZ-RÍOS, M y Giménez, L. (1998): Criterios para Definir la Calidad de Vida en el Trabajo. 1er. Congreso Iberoamericano de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid. España.

- FERNÁNDEZ-RÍOS, M y Lorenzo, U. (1997): Eficacia Organizacional, Concepto, Desarrollo y Evaluación, Editorial Díaz de Santos, S.A, Madrid.
- FIELDS, M y Thacker, J. (1992): Influencia de la Calidad de Vida en la Organización, Editorial Academia del Periodismo, EEUU.
- FRENCH, WENDELL L., BELL, J.K. CECIL H.(1995): Desarrollo Organizacional. Aportaciones de las Ciencias de la Conducta para el Mejoramiento de la Organización. Ediciones Nueva Visión, C.A. Prentice – Hall Hispanoamericana S.A. México, 1996. Guía de Lectura. Tópico Especial Calidad de Vida: Aspectos Teóricos y Metodológicos (Compendio de Temas Seleccionados para fines del Proyecto: Calidad de Vida en el Trabajo en Venezuela) Universidad Simón Bolívar, Septiembre 1995. Caracas, Venezuela.
- GIBSON, Ivanicevich y Donelly. (1996): Las Organizaciones, Editorial McGraw Hill, 8va Edición, España.
- GONZÁLEZ, P, Peiró, J Y Bravo, M. (1996): Técnicas de Investigación Multinivel en las Organizaciones, Editorial Eudema, España.
- GITLOW, Howard y Shelly Gitlow. (1989): Cómo Mejorar la Calidad y la Productividad con el Método Deming, Editorial Norma, Colombia.
- KELLER, Alfredo. (1986): La Medición de la Calidad de Vida en las Encuestas de Opinión Pública. (En E. Castañeda (Ed). Papeles de Trabajo del I Seminario sobre Calidad de Vida. Organización Social y Opinión Pública. Caracas.
- KURZ, Robert. (1991): El Honor Perdido del Trabajo, Revista Krisis nº 10, Erlangen, Alemania.
- LARES SOTO, Armando (1998): Calidad de Vida en el Trabajo (Un Modelo Integral), Editorial BL Consultores Asociados - Servicio Editorial, Caracas, 1998.
- MATEU, M. (1984): La Nueva Organización del Trabajo, Editorial Hispano Europea, España.
- MIRVIS, P. y Lawler, E. (1984): Auditoría de la Calidad de Vida en el Trabajo, Editorial Journal of Occupational Behavior, EEUU.
- MORENO Pino, Maira. (2003): Dinámica del Proceso Docente Educativo de la Disciplina Calidad para la Carrera de Ingeniería Industrial Basada en la Calidad como Totalidad. Tesis en opción al título de Doctora en Ciencias Pedagógicas. Centro de Estudios de Educación Superior "Manuel F. Gran", Santiago de Cuba.
- NADLER, D y Lawler E. (1983): Quality of Work Life, Editorial Winter, EEUU.
- NIEBEL, B.W. (1967): El Estudio del Movimiento y El Tiempo, Editorial Richard Inwin Inc, Estados Unidos.
- POPPER, K. (1974). Conjectures and refutations (5th ed.). Routledge and Kegan Paul, London.
- ROBBINS, Stephen P (1996): Comportamiento Organizacional, Editorial Prentice Hall, México.
- SALAS, R. y Glickman, A. (2002): Comportamiento Organizacional, Teoría de Sistemas Socio-Técnicos y Calidad de Vida Laboral, La Experiencia Peruana, Revista Latinoamericana de Psicología, Perú.
- SEASHORE, S.E. (1975): Definición and Measuring the Quality of Working Life, Londres, 1975.
- SUTTLE, Jhon. (1977): Mejorando la Calidad de Vida Laboral, Editorial Good Years, EEUU.
- TURCOTTE, P (1986): Calidad de Vida en el Trabajo, Editorial Trillas, México, 1986.
- UREÑA, E (1998): En La Teoría Crítica de la Sociedad de Habermas, Editorial Tecnos, España.
- VALDÉS, Luís. (1997): Conocimiento es Futuro, Hacia la Sexta Generación de los Procesos de Calidad, Editorial, CONCAMIN, CCTC, FUNTEC. México.
- WALTON, R. (1975): Criterios de la Calidad de Vida en el Trabajo, Editorial The Free Press, EEUU.