

La estimación de la calidad de vida laboral como factor de competitividad en el desarrollo organizacional

ROCIÓ POBLANO OROPEZA¹

Resumen

Esta investigación consiste en estimar la perspectiva de la calidad de vida laboral del trabajador, bajo el entorno de las condiciones de trabajo y los elementos estructurales de la empresa donde labora, fundamentalmente los factores de la satisfacción, el estado de salud física-mental y el bienestar del mismo. Por consiguiente alcanzar una mayor humanización del trabajo a través de un análisis, el cual indique las áreas más seguras, ergonómicas y saludables que conlleve a las empresas a ser más competentes, democráticas y participativas, capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus trabajadores, además de ofrecerles oportunidades de desarrollo organizacional dentro y fuera de su entorno laboral.

Palabras Clave: Calidad, Competitividad y Desarrollo Organizacional.

Abstract

This research is to estimate the perspective of the quality of life of the worker under the environment of the working conditions and the structural elements of the company where he works, mainly satisfaction factors, physical health status, mental well-being thereof. Therefore achieve greater humanization of work through an analysis, which indicate areas safer and healthy ergonomic lead firms to be more competent, democratic and participatory, able to meet the needs and demands of their workers, addition to providing organizational development opportunities within and outside the workplace.

Keywords: Quality, Competitiveness and Organizational Development.

¹ Universidad Autónoma de Tlaxcala-Facultad de ciencias económicas Administrativas

Introducción

Primeramente entendemos que la calidad de vida es un acceso a tres tipos de condiciones de vida humana: satisfactores materiales, culturales y de valores. Ahora bien, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la calidad de vida es: “ la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno”. Por lo tanto se dice que todo ser humano le gusta vivir bien, es decir, disfrutar de una alta calidad de vida. Basándose en las condiciones de vida humana, podemos mencionar la salud, la alimentación, el agua potable, un medio ambiente armonioso, un trabajo con ingresos adecuado, seguridad laboral, procedimientos democráticos políticos respecto a los derechos humanos, seguridad cívica, igualdad ante la ley, no discriminación por género, etnia situación sexual o preferencia sexual, libertad de asociación , búsqueda y expresión de la verdad, libertad de movimiento y un patrimonio privado no exceso adquirido legar y legítimamente. Muchos de estos factores que garantizan la calidad de vida requieren de un ingreso o de una capacidad adquisitiva alta. Las personas que no disponen de esta capacidad adquisitiva viven muchas veces en condiciones de privación y de la vulnerabilidad ente enfermedades, el desempleo y las injusticias y posiblemente no podrán darle a sus hijos las condiciones del entorno que necesitan para crecer y desarrollarse adecuadamente. (Dieterich H, 2011)

Siguiendo con esta misma línea, sobre la calidad de vida, se tiene que en la década de los 70's en los EEUU, donde alcanza el reconocimiento social e institucional, las reivindicaciones de este nuevo movimiento parten de una necesidad de humanizar el entorno de trabajo prestando especial atención al desarrollo del factor humano y a la mejora de su calidad de vida. A partir de este momento la calidad de vida laboral se populariza tanto en los EEUU como en Europa, donde la trayectoria y los matices que adquiere el movimiento se alejan de los planteamientos iniciales ligados a la corriente del Desarrollo Organizacional.

Así mismo el estudio de la calidad de vida laboral se ha venido abordando básicamente bajo dos grandes perspectivas teórico - metodológicas: la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica. Ambas difieren en cuanto a los objetivos que persiguen en su propósito por mejorar la calidad de la vida en el trabajo, en los aspectos del entorno de trabajo que constituyen su objeto de estudio y en el de generalidad de sus análisis de la vida laboral. (Segurado T. y Agullo T, 2002).

Con todos los elementos de un programa típico de calidad de vida laboral comprenden aspectos tales como comunicación abierta, sistemas equitativos de permios, interés por la seguridad laboral de los trabajadores y la participación de estos en el diseño de puestos.

Durante su evolución la calidad de vida laboral se utilizó la división total del trabajo, una jerarquía rígida y la estandarización de la mano de obra para alcanzar sus objetivos de eficiencia lo que produjo un ambiente laboral más humano, por ello, se basa en el principio de que los trabajadores constituyen al capital humano que debe ser desarrollado y no solo utilizado. Más aun, de acuerdo con este enfoque, el trabajo no debe implicar o degradar el aspecto humano del trabajador. En un aspecto fundamental, el trabajo humanizado presupone que se debe ofrecer lo mejor para los trabajadores: los empleos, la tecnología y el ambiente. (Guizar R, 2008)

Planteamiento del Problema

En cuanto a esta investigación se busca dar a conocer una alternativa para obtener productividad en los empleados por medio de crear un ambiente que aliente a mejorar sus habilidades. Permitir el desarrollo personal de los trabajadores, así como a sus dirigentes y sobre todo a las áreas encargadas de la capacitación dentro de la organización, como a los administradores y capacitadores encargados de implementar nuevos programas para el desarrollo del personal. Esta investigación apoyará a resolver algunas dudas de los empresarios que buscan aumentar productividad y eficiencia en sus empleados, sin perder de vista las expectativas personales de sus empleados. De esta manera se concibe a la calidad de vida laboral como una herramienta necesaria para desarrollar dentro de todas las organizaciones.

También se necesita aportar la importancia de la calidad de vida laboral en las empresas, y dar paso a corrientes que buscan mejorar las condiciones de vida de las personas. Y como el trabajo representa una fuente fundamental de la calidad de vida y elemento esencial para obtener bienestar en el hombre actual y en el medio que se desenvuelve, se aplicó esta investigación a razón de la competitividad y el desarrollo organizacional.

Objetivo general de la Investigación

Determinar las circunstancias que influyen en la estimación calidad de vida laboral bajo los factores de relaciones sociales, salud física, salud psicológica y ambiente que favorezcan la competitividad y el fortalecimiento del desarrollo organizacional.

Justificación.

En recientes notificaciones de la Organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE), sobre el índice de bienestar, los países nórdicos europeos, Australia, Canadá y Estados Unidos son los países con mejores índices de bienestar, mientras que Hungría, Portugal, Estonia, Chile y México, figuran en los últimos puestos. Dichas notificaciones valoran once dimensiones: ingreso y riqueza, empleo, vivienda, salud, compaginación de vida laboral y privada, educación, relaciones sociales, actividad cívica y gobernanza institucional, calidad medioambiental, seguridad personal y percepción subjetiva del bienestar.

México como tal, se coloca como el país con mayor inseguridad (medida con la tasa de homicidios y delitos) con una nota de Cero (0), pero también con el peor resultado de educación (0,4), uno de los peores en ingreso por habitante (0,7) y muy mediocres en compaginación de vida laboral y privada (3,3), vivienda (3,6) y salud (3,7). Ahora bien, teniendo en cuenta este antecedente, la justificación a esta investigación será la de determinar que punto de los índices de la calidad de vida laboral está favoreciendo la competitividad en el desarrollo organizacional en lo que se refiere a las empresas. (OCDE, 2012).

Metodología de Investigación

A partir del planteamiento del problema, que sustenta a la investigación, la cual tiene que ver con el objetivo general, que es la de determinar los factores que implican la estimación de la calidad de vida laboral para favorecer la competitividad y el desarrollo organizacional, se lleva a cabo la estrategia metodológica, que se basa en el instrumento utilizado para medir la calidad de vida con base a la Organización Mundial de la Salud (OMS) que en este caso denomino: WHOQOL-BREF (The World Health Organization Quality of Life), como antecedente a este instrumento se define lo siguiente:

1. Definición: El WHOQOL ha sido desarrollado centrándose en la calidad de vida percibida por la persona. Proporciona un perfil de calidad de vida, dando una puntuación global de calidad de vida, de las áreas y de las facetas que lo componen. El WHOQOL fue desarrollado en forma paralela en 15 países y en la actualidad existe en más de 30 lenguajes en más de 40 países. El WHOQOL-BREF produce un perfil con **4 ítems puntuados (salud física, psicológica, relaciones sociales y ambientes)** y **2 ítems individuales sobre la percepción de la calidad de vida y salud.** (Matamala V, 2003)

2. Definición: En la década de 1990-1999, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reunió un grupo de investigadores de diferentes países para obtener una definición consensuada de calidad de vida y desarrollar un instrumento para medirla que fuera aplicable transculturalmente. El primero de estos fue el WHOQOL-100. Posteriormente, se seleccionó la mejor pregunta de cada una de las facetas, obteniendo el WHOQOL-BREF, que produce un perfil de calidad de vida de cuatro áreas: física, psicológica, relaciones sociales y ambiente. (Mejía M., 2005)
3. El WHOQOL-100 surgió como una iniciativa de las OMS en un intento de desarrollar una evaluación de la calidad de vida que fuera apropiada a todas las culturas, con el fin de incluir un elemento humanista en el cuidado de la salud. El proceso de confección del WHOQOL-100 se hizo por etapas. En la primera, se definió la calidad de vida como: la percepción de los individuos de su posición en la vida en el contexto de sistemas de valores y cultura en los cuales ellos viven y en relación con sus metas, expectativas, patrones y preocupaciones. En esta definición se observa una clara evaluación del sujeto en relación con el contexto ambiental, social y cultural en el que vive y se desarrolla. Es decir que, esta definición contempla los efectos de la enfermedad y las intervenciones de salud en la calidad de vida, De este modo, la multidimensionalidad de la calidad de vida está reflejada en la estructura del WHOQOL-100. En la segunda etapa se hizo una selección de 15 centros, con diferentes grados de desarrollo económico, de disponibilidad de servicios médicos y de otros elementos relacionados con la calidad de vida. La tercera etapa se destinó a reducir las preguntas equivalentes realizadas en cada centro, resultando 236 artículos con 26 facetas. (Castillo A., 2009).

Para esta investigación se ha hecho una adaptación al instrumento, para que aplique a la calidad de vida laboral y así tener los propósitos que se busca en el objetivo general. Con esto reforzaremos las áreas de oportunidad para alcanzar una buena competitividad y desarrollar las fortalezas de cada trabajador en el área personal y social.

Prueba de Instrumento

Las categorías son tomadas de la estructura del cuestionario WHOQOL-100, y aplicadas a razón de la calidad de vida laboral, como se muestra a continuación:

Imagen. N° 1

Conceptos y categorías de las variables e indicadores

Variable	Indicador	Ítems
Competitividad	1. Relaciones Sociales	<p>1.20 ¿Cuan satisfecho esta con sus relaciones personales tanto laborales como familiares?</p> <p>1.21 ¿Cuan satisfecho esta con su vida sexual?</p> <p>1.22 ¿Cuan satisfecho esta con el apoyo que obtiene de sus compañeros de trabajo?</p>
Desarrollo Organizacional	2. Salud Física	<p>2.3 En qué medida cree que el dolor físico impida que pueda hacer su trabajo laboral.</p> <p>2.4 ¿Cuánto necesita de algún tratamiento médico para funcionar en su vida laboral y desarrollar todas sus actividades dentro de la empresa?</p> <p>2.10 Tiene energía suficiente para su vida laboral.</p> <p>2.15 Es capaz de desplazarse de un lugar a otro, para realizar sus actividades</p>

	<p>3. Salud Psicológica</p>	<p>laborales.</p> <p>2.16 ¿Cuan satisfecho esta con su sueño?</p> <p>2.17 ¿Qué tan satisfecho está usted con su habilidad para realizar sus actividades laborales?</p> <p>2.18 ¿Qué tan satisfecho está usted con la capacidad de trabajo?</p> <p>3.5 ¿Cuánto disfruta de su vida laboral en relación a la competitividad?</p> <p>3.6 Hasta qué punto siente que su vida laboral tiene alguna expectativa de mejora</p> <p>3.7 ¿Cuál es su capacidad de concentración en su área laboral?</p> <p>3.11 Es capaz de aceptar su apariencia física.</p> <p>3.19 ¿Cuan satisfecho esta de sí mismo?</p> <p>3.26 ¿Con que frecuencia tiene sentimientos negativos, tales como tristeza, melancolía, desesperanza, ansiedad, depresión?</p>
<p>Desarrollo organizacional</p>	<p>4. Ambiente</p>	<p>4.8 ¿Qué tan seguro se siente en su vida laboral?</p> <p>4.9 ¿Qué tan saludable es su entorno laboral (Clima, Ruido, Contaminación)?</p> <p>4.12 Tiene suficiente dinero</p>

		<p>para cubrir sus necesidades generales.</p> <p>4.13 ¿Cuan disponible tiene la información que necesita en su vida diaria y laboral?</p> <p>4.14 Hasta qué punto tiene oportunidad de realizar actividades de ocio dentro de su área laboral.</p> <p>4.23 ¿Cuan satisfecho esta de las condiciones del lugar donde labora?</p> <p>4.24 ¿Cuan satisfecho esta con el acceso que tiene a los servicios sanitarios en la empresa?</p> <p>4.25 ¿Cuan satisfecho esta con su transporte?</p>
--	--	--

Fuente. Propio de la investigación

La recolección de datos se desarrolló en las siguientes etapas:

- 1) La elaboración del Instrumento de Medición.
- 2) Confiabilidad del mismo.
- 3) La aplicación
- 4) La codificación en archivos de los datos

Se selecciona la prueba estadística y se realiza los análisis que a continuación se mencionan.

- 1.- Descripción de la población. Este análisis se hizo en forma general.
- 2.- Procedimientos y pruebas estadísticas. Dentro de la estadística descriptiva se obtuvo el análisis de frecuencia.

La prueba del instrumento se aplicó a una empresa que se dedica al ramo alimenticio y al almacenamiento de granos y semillas, para su comercialización de su producto en los diferentes estados de la República Mexicana. Ubicación: Tecamachalco, Puebla.

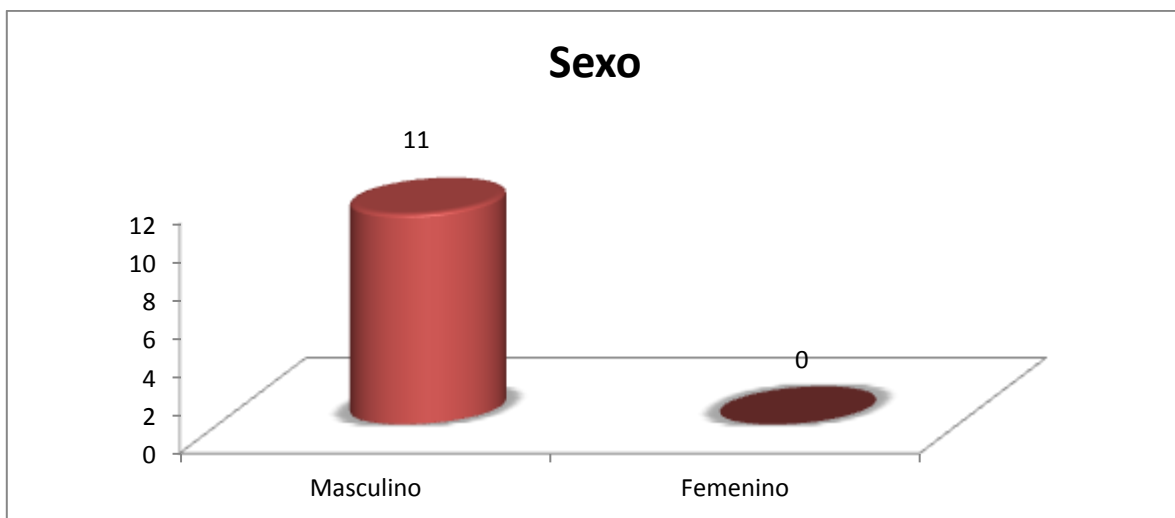
Resultados

En esta parte mostraremos representaciones graficas de los datos obtenidos, así como las conclusiones para reforzar el objetivo general que se planteó al inicio de esta investigación.

La empresa en estudio, dio la oportunidad a que se realiza la encuesta a 11 personas que laboran con contrato fijo, los cuales son de sexo masculino.

Grafica N°1.

Personal total encuestada con respecto a su Sexo.

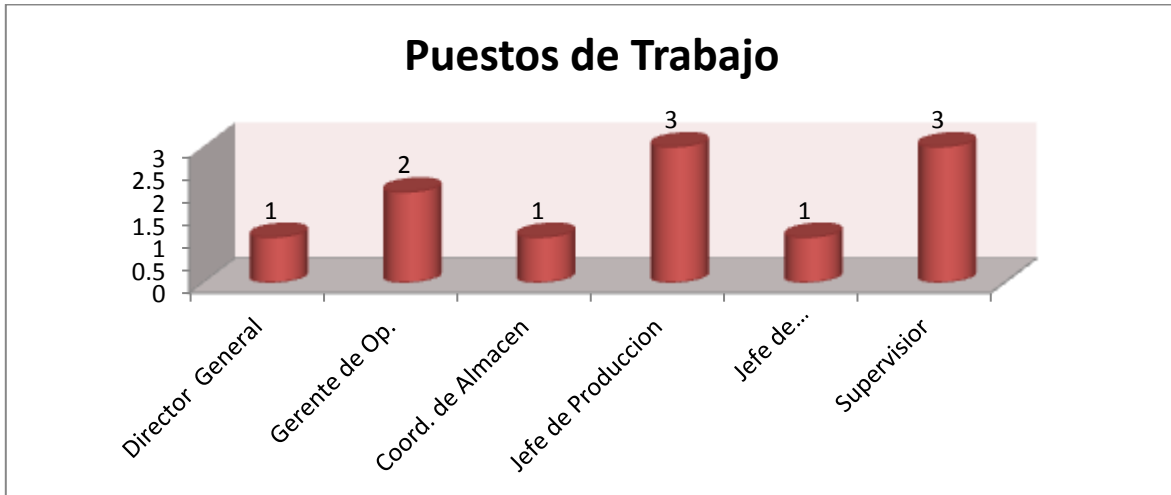


Fuente: Elaboración propia del instrumento

Se aplicó a las diferentes áreas, donde se tiene el registro a 1 Director general de producción, 2 Gerente de Operaciones, 1 Coordinador de Almacén, 3 Jefes de Producción o de Zona, 1 Jefe de Mantenimiento y a 3 supervisores.

Grafica N°2

Personal total encuestada con respecto a su Puesto de Trabajo.

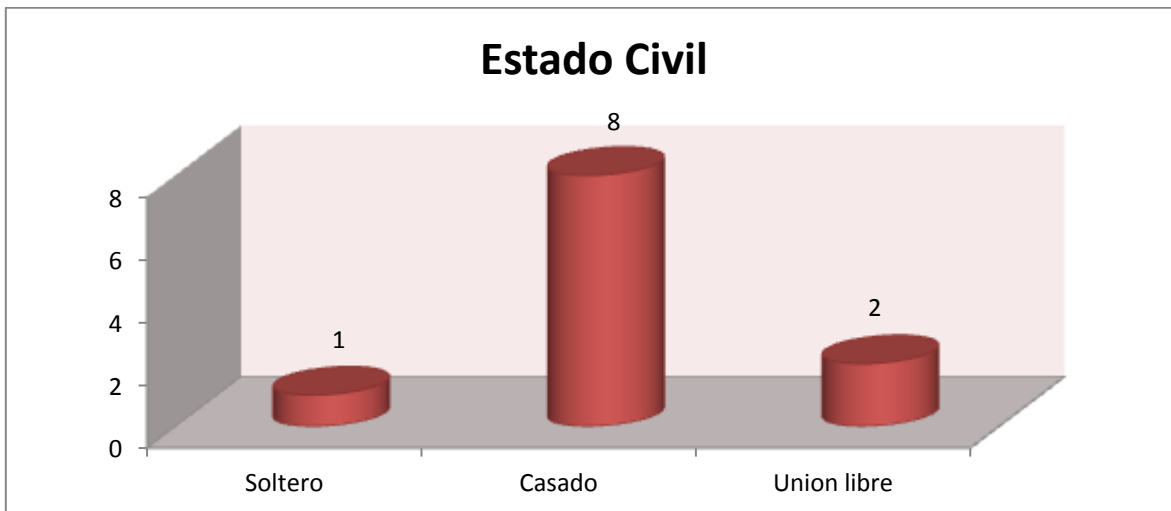


Fuente: Elaboración propia del instrumento

El estado civil de los encuestados, predomina en una estabilidad de matrimonio, por lo que la responsabilidad y la dedicación a su calidad de vida, tiende a dar lo mejor de ellos, tanto personal como laboral.

Grafica N°3

Personal total encuestada con respecto a su Estado Civil.



Fuente: Elaboración propia del instrumento

Las **variables** que se desean evaluar son:

- Competitividad
- Desarrollo Organizacional.

Con los siguientes **indicadores**:

- Relaciones Sociales
- Salud Física
- Salud Psicológica
- Ambiente

Se llevó acabo las siguientes pruebas:

1.- Coeficiente de Cronbach's Alpha (Confiabilidad del Instrumento)

(Programa estadístico SPSS, ver.18)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Ítems
.801	24

2.- Análisis de Frecuencia.

Dentro de la estadística descriptiva se obtiene frecuencias, porcentajes, frecuencias acumuladas, porcentajes acumulados para las preguntas cuantificables. Para las preguntas abiertas se obtuvieron frecuencia y porcentajes.

Basándose en el siguiente criterio:

Tabla N°2

Escala de Criterio de Evaluación

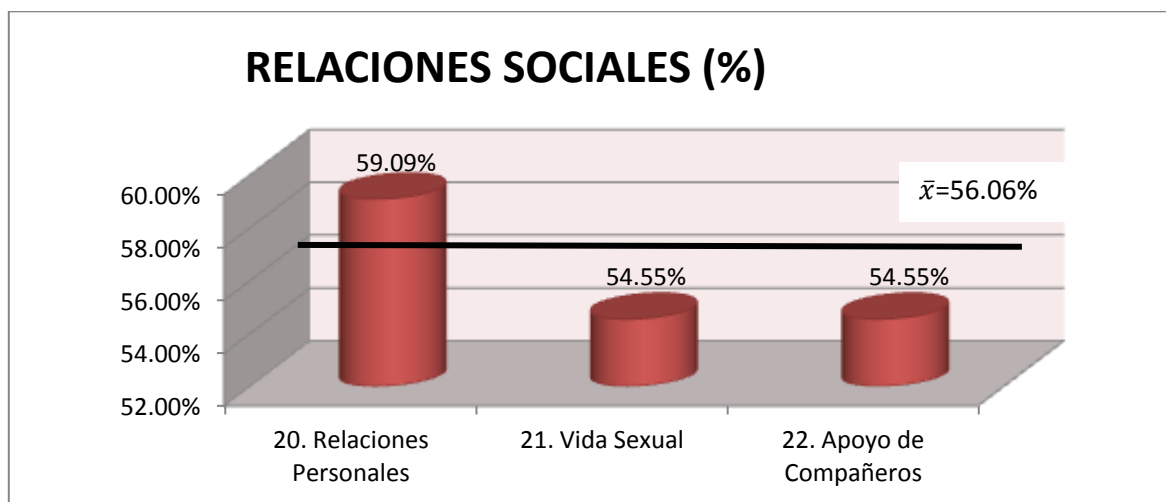
Criterio (%)	Evaluación
81-100%	EXCELENTE
61-80%	BIEN
41-60%	ACEPTABLE
21-40%	RIESGOSA
0-20%	PELIGROSA

Fuente: Elaboración propia del instrumento

PRIMER INDICADOR: RELACIONES SOCIALES

Grafica N°4

Relaciones Sociales



Fuente: Elaboración propia del instrumento

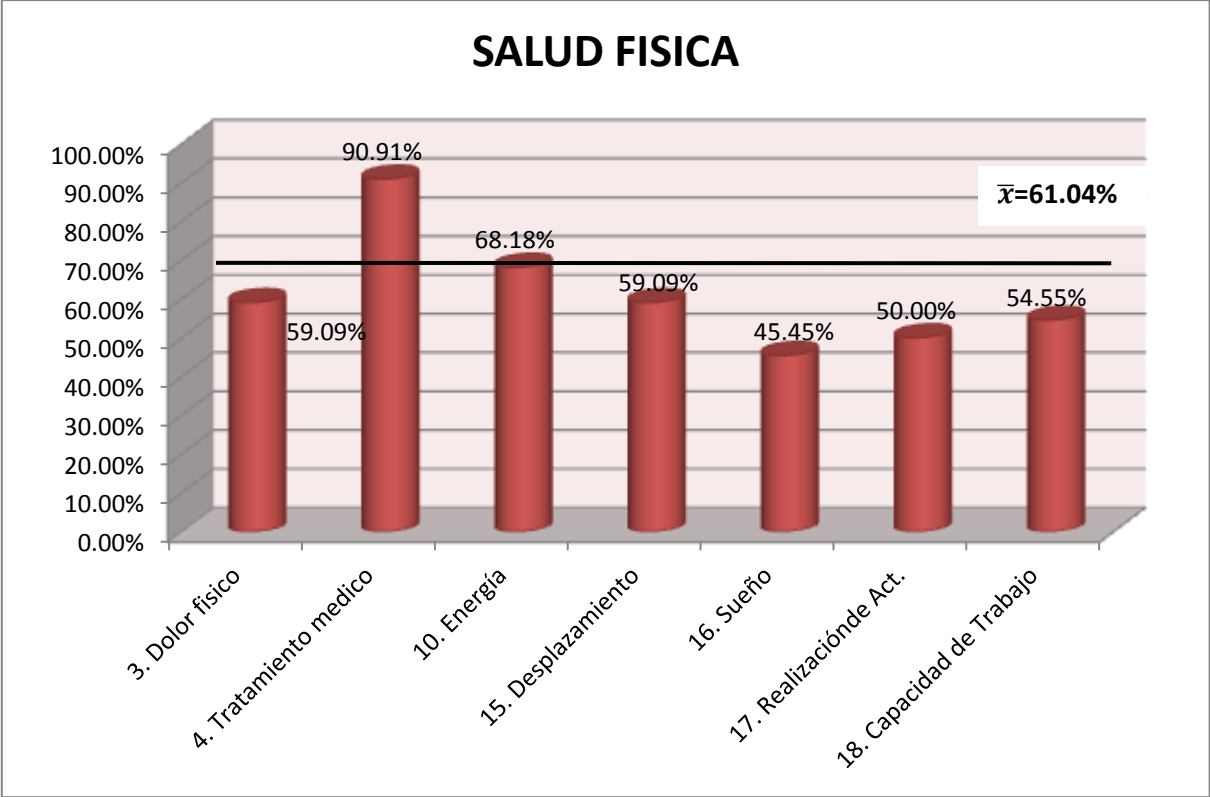
En este indicador de Relaciones Sociales, se puede notar que el desenvolvimiento personal de los encuestados es Aceptable, lo que significa que se tiene la competitividad positiva, para obtener una buena relación laboral y así lograr los objetivos de cada trabajador, lo que significa que organizacionalmente ellos se encuentran ligados a cada meta que la empresa les establezca, así mismo su vida sexual y el apoyo de sus compañeros es Aceptable.

La competitividad con las relaciones sociales, se requiere reforzar los indicadores para alcanzar una competitividad significativa en la escala de evaluación de lo excelente, ya que los tres indicadores permanecen con una media de 56.06%, lo que equivale a Aceptable,

SEGUNDO INDICADOR: SALUD FISICA

Grafica N°5

Salud Física



Fuente: Elaboración propia del instrumento

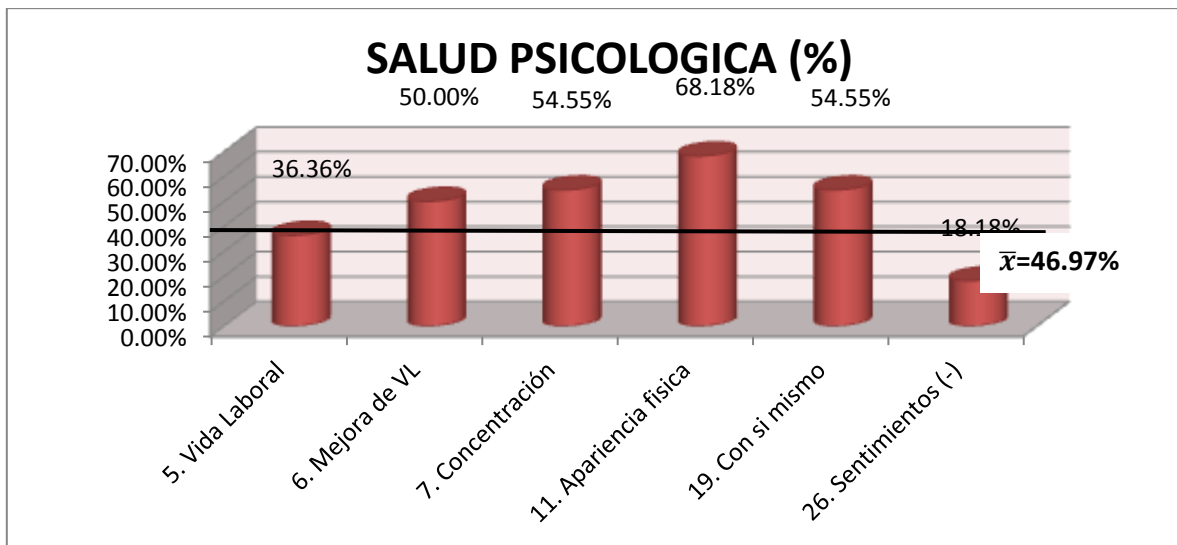
En esta prueba podremos decir que la salud física, está por arriba de la media en relación a estado físico de los encuestados, lo que puede minimizar la falta de ejercicio o recreación para los empleados o supervisores. Afectaría en la toma de decisiones o planeaciones que se tuvieran que aplicar al momento de estar en la zona laboral, por ello, se necesita entender que es lo que necesitan los directivos, gerentes, coordinadores o supervisores para lograr alcanzar el 100% de su salud y así dar mejor rendimiento la variable del desarrollo. En la cuestión de tratamiento médico, se observa que no existe problema, solo hay que apoyarlos para que en su tiempo libre estén más relajados y así las preocupaciones laborales desaparezcan, para lograr que el porcentaje de su sueño sea más alto y puedan descansar mejor y esto conlleve a un trabajo productivo y eficiente.

Por lo tanto se tiene en Dolor físico un 59.09%, Tratamiento Médico con el 90.91%, en Energía Física con 68.18%, para el desplazamiento de lugar de trabajo esta con el 59.09%, en sueño con el 45.45%, en Habilidad 50.00% y por ultimo capacidad con el 54.55%, dando una media del 61.04%

Tercer indicador: salud psicologica

Grafica N°6

Salud Psicológica



Fuente: Elaboración propia del instrumento

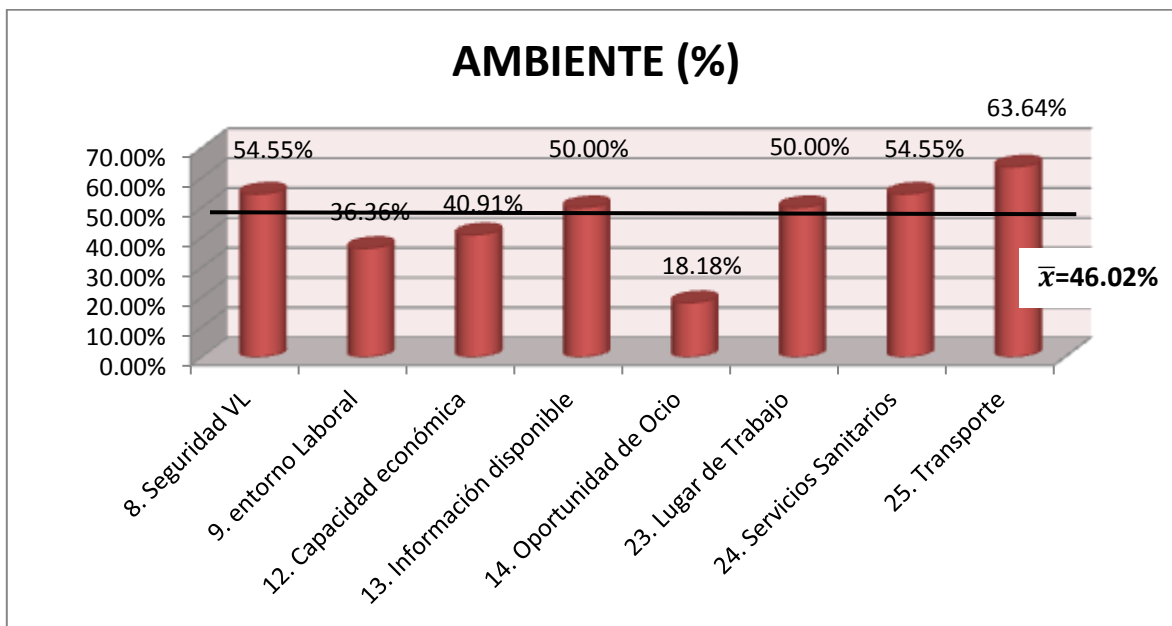
En este resultado del indicador de Salud Psicológica, hay que tener en cuenta que está por debajo de la media, lo que puede ocasionar la mala concentración para realizar sus actividades así como la concentración mental que tiene. Esto puede acarrear que su tiempo total esté en la oficina y esto conlleva a que no tengan tiempo para una calidad de vida mejor que pueda favorecer la variable del desarrollo organizacional donde trabaje.

Así mismo los sentimientos negativos, que en repetidas ocasiones tiene, puede llevar a tomar algún más camino o entender el medio que se desenvuelven de estrés, lo que lleva a que continuamente tengan esa idea, en resumen se tiene en esta variable de Salud Psicológica un 46.97% de promedio.

Cuarto indicador: ambiente

Grafica N°7

Ambiente



Fuente: Elaboración propia del instrumento

En este último indicador de ambiente, hay mucho que apoyar a que cada ítem aumente de %, ya que tres variables están por debajo de la media, lo que indica que se debe de reforzar su entorno laboral externo, en lo que es Oportunidad de ocio, darles un tiempo libre de 15 min o 10 min, entrelazando las 8 horas de jornada para que se pueda relajar y así dar más desarrollo laboral.

Los aspectos donde se tiene que tener en cuenta es en el Ocio laboral con el 18.18% que representa una calidad de vida laboral peligrosa, por otro lado el entorno laboral con el 36.36% y la economía laboral con el 40.91% están en riesgo de que la calidad de vida laboral no sea favorecida para la variable que en este caso es el desarrollo organizacional.

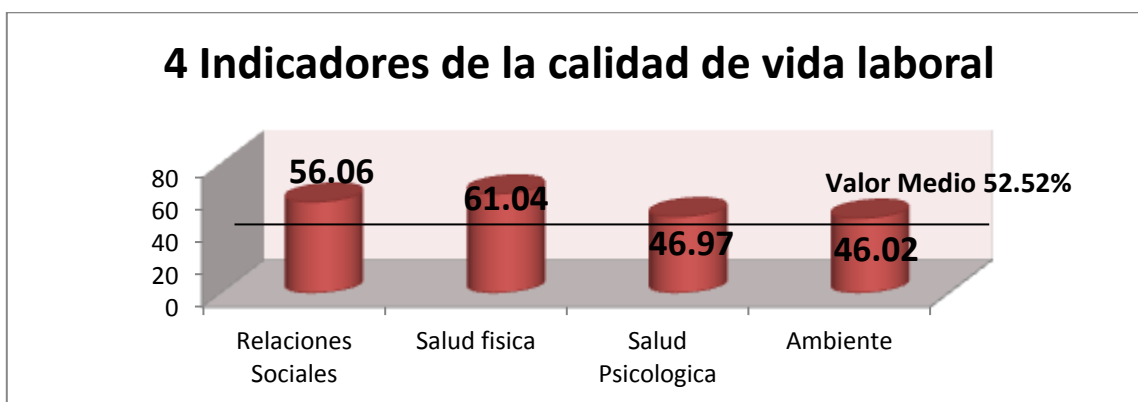
En la cuestión de la economía, también es un punto que se tendría que ver, ya que no por ser gerentes o supervisores, garantiza una mejor calidad de vida, posiblemente entre más perciben, más gasto económico tienen o adquiere una deuda bancaria los que hacen que el estrés este presente y minimice su entorno laboral, lo que conlleva a un riesgo en el desarrollo organizacional.

Tabla. N°3 Resultados generales del análisis de frecuencia

CONCEPTO	% OBTENIDO
Relaciones Sociales	56.06 %
Salud Física	61.04 %
Salud Psicológica	46.97 %
Ambiente	46.02 %
Promedio	52.52 %

Fuente: Elaboración propia del instrumento

Grafica N° 8 Resultados de los indicadores



Fuente: Elaboración propia del instrumento

Conclusiones

La calidad de vida laboral, en este análisis de frecuencia se tiene con un promedio Aceptable, por lo que se tiene mucho que trabajar en las variables de Competitividad que involucra el indicador de Relaciones sociales, si es que queremos aumentar la calidad de vida laboral de los encuestados, así mismo, el ambiente laboral que se tiene en la empresa encuestada, marca un 46.02%, por lo que la calidad de vida laboral se tiene que reforzar en la variable del Desarrollo organizacional.

El resultado de los indicadores que intervienen en el análisis de frecuencia los cuales involucran a la calidad de vida laboral se dan en relaciones sociales al 56.06%, salud física en el 61.04%, salud psicológica con 46.97%, y por ultimo ambiente con el 46.02%teniendo así la media o promedio general de los 4 factores con el 52.52%, entendiend que hay muchas oportunidades en las variables de desarrollo organización como competitividad para reforzar la calidad de vida laboral.

Así mismo las circunstancias que influyen en la calidad de vida laboral, son las relaciones sociales las que van a favorecer la competitividad de la organización en estudio, por lo tanto se tiene muchos índices que aplicar y reforzar para que los trabajadores sean competitivos. Esto es, si el trabajador está en un ambiente estable, donde su calidad de vida es estable, este puede dar capacidad y rendimiento en la cuestión laboral.

Referencias

Calidad de vida. Artículo de la enciclopedia, http://www.encyclopedia.us.es/index/php/calidad_de_vida, recuperado el 25 de Junio del 2013

Castillo A. (2009). Propuesta de un instrumento para medir calidad de vida relacionada con la salud en instituciones sanitarias cubanas. Artículo de Revisión. Recibido en Enero 2009, Aprobado en Marzo 2009. La Habana Cuba.

Dieterich Heinz, (2011). Nueva Guía para la investigación Científica, Editorial Orfila, México, p.26, 99.

Guizar Rafael M, (2008). Desarrollo organizacional. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México, p.298-299

Matamala Viviana de L, (2003). Estudio comparativo: perfil de percepción de calidad de vida de enfermeras en el sistema público de salud. Tesis. Universidad Austral de Chile. Facultad de Medicina, p.11-12

Mejía E. (2005). Técnicas e instrumentos de investigación. UNMSM, Lima, http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872011000500003&script=sci_arttext
Recuperado el día 21 de Octubre del 2012.

OCDE, Índice de Bienestar, Boletín Semanal, Año IX, N°437, Julio 2012, México D.F, Recuperado el día 10 de Julio del 2012. www.consulta.mx

Segurado Torres A. y Agullo Tomas E. (2002). Calidad de vida Laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología social Psicothema. Universidad de Oviedo. <http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>, Recuperado el día 21 de Marzo del 2012.

World Health Organization. Programme on mental health. WHOQOL. User manual. Division of mental health and prevention of substance abuse. WHO; 1998. Recuperado el 21 de Octubre en: http://www.who.int/mental_health/media/en/76.pdf