

Análisis comparativo de las dimensiones de calidad de vida laboral en algunas organizaciones de Colombia, América Latina y Europa

Comparative Analysis of the Quality of Working Life Dimensions in Some Organizations in Colombia, Latin America, and Europe

Análise comparativa das dimensões da qualidade de vida no trabalho em algumas organizações da Colômbia, da América Latina e da Europa

<https://doi.org/10.15332/24631140.8657>

Artículos

Eliana Katherine Garzón Garzón **

Vanessa Parra Rodríguez ***

Diana Marcela Castillo Cruz ****

Hernando Camacho Camacho *****

** Magíster en Calidad y Gestión Integral (c), especialista en Dirección y Gestión de la Calidad, especialista en Gerencia del Talento Humano por la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, especialista en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo por la universidad ECCI y psicóloga por la Universidad Piloto de Colombia. Bogotá, Colombia. Correo: elianagarzong@usantotomas.edu.co; elianagarzon04@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4813-5871> CVLAC: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001895675

*** Magíster en Calidad y Gestión Integral (c), especialista en Dirección y Gestión de la Calidad, especialista en Formulación y Evaluación de Proyectos por la Universidad Católica de Colombia e Ingeniera Industrial por la Universidad Minuto de Dios. Bogotá, Colombia. Correo: vanessa.parra@usantotomas.edu.co; vanessab9403@gmail.com. CVLAC: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001895676 ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7759-4335>

**** Magíster en Calidad y Gestión Integral (c), especialista en Gerencia de Calidad y Auditoría en Salud por la Universidad Cooperativa de Colombia e ingeniera de Producción por la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá, Colombia. Correo: dianacastillo@usantotomas.edu.co; dmarcecc@hotmail.com. CVLAC: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001950689 ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3209-3566>

***** Magister en Docencia e Investigación, especialista en Administración de empresas, especialista en Docencia Universitaria, ingeniero Metalúrgico. Línea de investigación en Calidad y Gestión Integral. Bogotá Colombia. Universidad Santo Tomás Líder de Investigaciones del convenio USTA-ICONTEC. Correo electrónico hernandocamacho@usantotomas.edu.co. <https://orcid.org/0000-0001-9749-9845>, http://scienti.colciencias.gov.co:8081/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000696412

Recibido: 13/Febrero/2023

Revisado: 3/Abril/2023

Aceptado: 22/Junio/2023

Citar como:

Garzón, E. K., Parra, V., Castillo, D. M., y Camacho, H. (2023). Análisis comparativo de las dimensiones de calidad de vida laboral en algunas organizaciones de Colombia, América Latina y Europa. *Signos, Investigación en Sistemas de Gestión*, 15(2). <https://doi.org/10.15332/24631140.8657>



Resumen

La calidad de vida laboral es la satisfacción de los trabajadores ante la variedad de actividades, recursos y resultados generados de la participación en el lugar de trabajo. Cuando los colaboradores perciben un gusto por su puesto de trabajo, se estimula la capacidad de trabajar.

En el presente artículo se realiza un análisis comparativo entre las dimensiones de calidad de vida laboral de algunas organizaciones de Colombia, Latinoamérica y Europa, que evidencia la ausencia de variables y mediciones de calidad de vida laboral. De la misma manera, se analiza la contribución de estas dimensiones a los trabajadores.

La metodología utilizada se desarrolló mediante un enfoque descriptivo. Se realiza una revisión documental a partir de la cual se analizan las dimensiones y se hace comparación de las encuestas de calidad de vida. Como principal resultado de la investigación se evidencia que, para todos los países investigados, la dimensión común más importante es que las organizaciones les brinden condiciones favorables.

Como conclusión se determinó que no solo el factor monetario cumple las necesidades y expectativas de los trabajadores. Para tener un impacto positivo eficaz en el desempeño de los colaboradores, se debe integrar las dimensiones tanto a nivel intelectual como afectivo, físico, socio-laboral, emocional y espiritual. Las dimensiones de calidad de vida laboral permiten atraer, desarrollar y retener personal productivo y altamente calificado que contribuye significativamente al logro de objetivos estratégicos. Con ello, será posible alcanzar posicionamiento, ventaja competitiva y posicionamiento en el mercado.

Palabras clave: calidad de vida laboral, productividad, satisfacción por el trabajo, motivación laboral, dimensiones calidad vida laboral.

Abstract

The quality of working life (QWL) refers to workers' satisfaction with various workplace activities, resources, and results. When employees like their job, their ability to work gets stimulated.

This article performs a comparative analysis between the QWL dimensions of some organizations in Colombia, Latin America, and Europe, revealing the absence of QWL variables and measurements. The contribution of these dimensions to workers is also discussed.

The methodology used a descriptive approach. A documentary review is carried out to explore the dimensions, comparing the quality of life surveys. The main research result shows that the most critical dimension for all the countries studied is that organizations provide them with favorable conditions.

In conclusion, not only the monetary factor meets the needs and expectations of workers. The intellectual, affective, physical, socio-labor, emotional, and spiritual dimensions must be considered to impact employees' performance positively. QWL dimensions make it possible to attract, develop and retain productive and highly qualified personnel who contribute significantly to accomplishing strategic objectives. With this, an organization can achieve a competitive advantage and positioning in the market.

Keywords: quality of working life, productivity, job satisfaction, work motivation, quality of working life dimensions

Resumo

Qualidade de vida no trabalho é a satisfação dos trabalhadores com a variedade de atividades, recursos e resultados gerados pela participação no local de trabalho. Quando os funcionários percebem que gostam de seu trabalho, a capacidade de trabalhar é estimulada. Neste artigo, é feita uma análise comparativa das dimensões da qualidade de vida no trabalho em algumas organizações da Colômbia, da América Latina e da Europa, que mostra a ausência de variáveis e medidas de qualidade de vida no trabalho. Da mesma forma, é analisada a contribuição dessas dimensões para os trabalhadores. A metodologia utilizada foi desenvolvida por meio de uma abordagem descritiva. Foi realizada uma revisão documental, a partir da qual as dimensões foram analisadas e as pesquisas de qualidade de vida foram comparadas. O principal resultado da pesquisa é que, em todos os países investigados, a dimensão comum mais importante é que as organizações oferecem condições favoráveis. Em conclusão, foi determinado que não é apenas o fator monetário que atende às necessidades e expectativas dos trabalhadores. Para que haja um impacto positivo efetivo no desempenho dos funcionários, as dimensões intelectual, afetiva, física, sócio-ocupacional, emocional e espiritual devem ser integradas.

As dimensões da qualidade de vida no trabalho permitem atrair, desenvolver e reter pessoal produtivo e altamente qualificado que contribua significativamente para a realização dos objetivos estratégicos. Com isso, será possível obter posicionamento, vantagem competitiva e posicionamento no mercado.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho, produtividade, satisfação no trabalho, motivação no trabalho, dimensões da qualidade de vida no trabalho

Introduction

En la actualidad, la base de la calidad de los servicios o productos que brinda y produce una organización lo constituye el talento humano; en otras palabras, es la calidad de vida laboral de los trabajadores lo que permite la calidad en los productos o servicios de cualquier organización en el mundo. El propósito de este artículo es realizar un análisis comparativo de las dimensiones de calidad de vida laboral, de encuestas realizadas a diferentes organizaciones para identificar aspectos que contribuyan a la calidad de vida de los trabajadores.

La importancia de esta investigación radica en que las personas pasan la mayor parte de su tiempo en sus lugares de trabajo e interactúan constantemente con otros trabajadores para lograr los objetivos organizacionales. La remuneración de estos depende de los conocimientos y perfil del trabajador que permitirá brindar una mejor calidad de vida a la actual de acuerdo con las expectativas de cada colaborador.

Al talento humano de la organización se le deben prestar las condiciones laborales que procuren la satisfacción de necesidades del entorno para su bienestar. La tecnología ha cambiado la calidad de vida laboral de los trabajadores, lo que ha afectado directamente su estilo de vida con la generación de problemas en la salud e inconvenientes en el desempeño laboral, lo que conlleva a considerar como precaria la calidad de vida laboral en las organizaciones.

Como antecedente del problema se evidencia que los colaboradores de las organizaciones presentan enfermedades físicas y psicológicas por factores que disparan el estrés y otras enfermedades, como sobrecargas de trabajo, presión laboral extremadamente alta, entornos laborales inadecuados y recursos insuficientes que los exponen a grandes riesgos la salud. Lo anterior incrementa gastos médicos, pólizas de seguro para la organización y, lo más importante, afecta el desempeño laboral, la productividad y la calidad del servicio o producto final. En Colombia, se presentan casos de organizaciones que evidencian la falta de interés por implementar acciones que mejoren la calidad de vida laboral, dado

que hay muy poca información documentada o investigativa que permita conocer el impacto de los programas de bienestar que estas organizaciones ofrecen para optimizarla.

Es importante para la academia contar con este tipo de investigaciones que contribuyan con información de perspectivas de análisis y teorías nuevas para solucionar las problemáticas de calidad de vida laboral, con el fin de generar programas de bienestar que evidencien resultados beneficiosos para el trabajador y la organización, de manera que aumente la productividad y disminuyan los costos (Ovalle Forero y Silva Villa, 2012).

Desde los años 30 se ha estudiado la calidad de vida laboral, con el surgimiento de movimientos por los derechos de los empleados, seguridad industrial, relaciones interpersonales, participación y enriquecimiento en las labores diarias. Esta definición de calidad de vida laboral se empieza a utilizar a finales de los años 60 e inicios de los años 70 por la Fundación Ford y el Ministerio de Trabajo de Estados Unidos (Sánchez et ál., 2020).

Segurado y Agullo (2002) expresan que el concepto de calidad de vida laboral es, desde el punto de vista de la organización, un conjunto de procesos y cambios en la dinámica organizacional que influyen en el colaborador. De allí surgen nuevos conceptos: relacionales del trabajo, satisfacción laboral, estrategias para incrementar los niveles de productividad, bienestar del trabajador, toma de decisiones, solución de problemas, participación, y eficacia organizacional (Nadler et ál., 1983).

Sánchez (2020) expresa que la calidad de vida son los sentimientos que tienen los empleados con respecto a sus lugares de trabajo, compañeros y organizaciones, los cuales conforman una cadena que conduce a la rentabilidad y al crecimiento de las organizaciones. Un buen sentimiento hacia el puesto de trabajo significa que los colaboradores se sienten felices haciendo la labor que llevará a un ambiente productivo de trabajo.

Metodología

Este artículo de investigación se desarrolló por medio de una investigación cualitativa de alcance descriptivo. Este método no involucra mediciones o números, se enfoca en entender las creencias y puntos de vista de las personas, también lo que las personas sienten de una situación y los factores decisivos que influyen en su comportamiento (Hernández-Nieto, R., 2011), de tal manera que se

destaquen aquellas dimensiones que impactan positivamente con respecto a calidad de vida laboral.

Para realizar el análisis comparativo de las dimensiones de calidad de vida de diferentes organizaciones con miras a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, en primer lugar, se realizó consulta en literatura gris. La información recopilada se consolidó en una matriz de Excel donde se analizaron cada una de las dimensiones de calidad de vida.

La investigación se centra principalmente en el análisis comparativo de 14 encuestas de calidad de vida laboral en algunas organizaciones en Colombia, en América Latina y en Europa. Estos instrumentos fueron tomados en su mayoría de literatura gris, específicamente de las páginas web de las organizaciones; otras encuestas se tomaron de bases de datos de artículos de investigación donde se habían desarrollado temas relacionados con encuestas de calidad de vida laboral. En la tabla 1, se evidencia la clasificación por país y tipo de encuesta según el enfoque y relevancia que le da cada organización a la calidad de vida laboral. Así, se determinó un promedio de nueve dimensiones y se detalló la cantidad de dimensiones por encuesta como se muestra en la tabla 2.

En segundo lugar, se realizó la profundización en las dimensiones más comunes establecidas en las diferentes encuestas de calidad de vida laboral implementadas en América Latina, Europa y, para nuestro caso, Colombia.

Resultados y discusión

Se presenta un análisis comparativo entre las dimensiones de calidad de vida laboral de diferentes organizaciones en Colombia, América Latina y Europa donde se analizan las dimensiones en común y el impacto positivo en los trabajadores, lo que genera un alto desempeño y productividad para la organización. En la tabla 1 se presentan 14 encuestas de calidad de vida laboral de algunas organizaciones, enumeradas, con el nombre de la encuesta, el país al que pertenece y su respectiva fuente o autor de donde se tomó.

Tabla 1. Encuestas de Calidad de vida laboral de algunas organizaciones de América Latina, Europa y Colombia.

NºNombre de la encuesta calidad de vida laboral y fuente	País
1 Percepción de calidad de vida laboral en los líderes de una empresa manufacturera del sector industrial (Zuleta Serna, 2019)	Antioquia, Colombia

2	Escala de calidad de vida laboral en trabajo informal: estudio instrumental con moto taxistas (Muñoz-Muñoz et ál., 2021)	Nariño, Colombia
3	Análisis de la calidad de vida laboral y de los factores relacionados con esta, en un área de atención primaria en salud (Garzón et ál., 2010)	Madrid, España
4	Calidad de Vida Laboral en un Grupo de Trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado (Ovalle Forero y Silva Villa, 2012)	Bogotá, Colombia
5	Cuestionario de calidad de vida laboral en salud. (Universidad Autónoma de Barcelona, 2015)	Barcelona, España
6	Cuestionario encuesta de calidad de vida en el trabajo. (Ministerio del Trabajo e Inmigración de España, 2010)	España
7	Encuesta calidad de vida laboral. (Sodexo servicios de calidad de vida, Colombia. 2021)	Colombia.
8	Cuestionario de Calidad de vida profesional Cabezas, C. (2000).	España
9	<i>Evolucion de la calidad de vida</i> . Moreno Bernardo. (2018).	España
10	Encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de España, 2006)	España
11	Cuestionario de calidad de vida laboral (García, 2007)	Venezuela
12	Fundamentos teóricos de la calidad de vida laboral. En Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT- GOHISALO. México. (González, et al., 2009)	México
13	Calidad de Vida den Europa tendencias 2003 -2012 (Eurofound, 2013).	Unión Europea
14	La calidad del trabajo en la unión europea de Somarriba y Merino.(Somarriba Arechavala, Merino Llorente, Ramos Truchero y Negro Macho, 2010)	Unión Europea

Fuente: elaboración propia.

La tabla 2 presenta la cantidad de dimensiones que tiene cada encuesta de calidad de vida laboral. Esto es importante porque con esto se tendrá un denominador común de los aspectos más importantes para algunas organizaciones de Colombia, América Latina y Europa con respecto a la calidad de vida laboral.

Tabla 2. Cantidad de dimensiones de calidad de vida laboral por encuesta

N°	Nombre de la encuesta de calidad de vida laboral	Número de dimensiones en encuesta de calidad de vida laboral
1	Percepción de calidad de vida laboral en los líderes de una empresa manufacturera del sector industrial.	7
2	Escala de calidad de vida laboral en trabajo informal: estudio instrumental con mototaxistas.	5

3	Análisis de la calidad de vida laboral y de los factores relacionados con esta, en un área de atención primaria en salud.	11
4	Calidad de vida laboral en un grupo de trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado.	7
5	Cuestionario de calidad de vida laboral en salud.	11
6	Cuestionario encuesta de calidad de vida en el trabajo Ministerio del Trabajo.	14
7	Encuesta calidad de vida laboral - Sodexo.	9
8	Cuestionario de calidad de vida profesional de Carmen Cabezas.	4
9	Cuestionario de calidad de vida laboral de Bernardo Moreno.	4
10	Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	16
11	Cuestionario de calidad de vida laboral de Alexis García.	7
12	Calidad de vida laboral. Gohisalo.	7
13	Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo de Eurofound.	10
14	La calidad del trabajo en la unión europea de Somarriba y Merino.	11

Fuente: elaboración propia con base en las encuestas citadas.

La tabla 3 presenta un resumen de las dos tablas anteriores con el fin de obtener un resultado del **número** promedio de dimensiones en una encuesta de calidad de vida laboral. En esta tabla se muestra el nombre de la encuesta, el país al que pertenece, la cantidad de dimensiones que tiene cada encuesta y al final se evidencia el promedio de dimensiones en las encuestas de calidad de vida laboral.

Tabla 3. Promedio de dimensiones en una encuesta de calidad de vida laboral

Nº	NOMBRE DE LA ENCUESTA CALIDAD DE VIDA LABORAL	PAÍS	CANTIDAD DE DIMENSIONES
6	Cuestionario encuesta de calidad de vida en el trabajo Ministerio del Trabajo.	España	14
9	Cuestionario de calidad de vida laboral de Bernardo Moreno.	España	4
12	Calidad de vida laboral. Gohisalo.	México	7
2	Escala de calidad de vida laboral en trabajo informal: estudio instrumental con mototaxistas.	Nariño, Colombia	5
10	Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	España	16
5	Cuestionario de calidad de vida laboral en salud.	Barcelona, España	11
13	Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo de Eurofound.	Unión Europea	10
7	Encuesta calidad de vida laboral Sodexo.	Colombia.	9
1	Percepción de calidad de vida laboral en los líderes de una empresa manufacturera del sector industrial.	Antioquia, Colombia.	7
8	Cuestionario de calidad de vida profesional de Carmen Cabezas.	España	4
4	Calidad de vida laboral en un Grupo de Trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado.	Bogotá, Colombia	7
11	Cuestionario de calidad de vida laboral de Alexis Garcia.	Venezuela	7
14	La calidad del trabajo en la unión europea de Somarriba y Merino.	Unión Europea	11
3	Análisis de la calidad de vida laboral y de los factores relacionados con esta, en un área de atención primaria en salud.	Madrid, España	11
Promedio de dimensiones en encuesta de calidad de vida laboral			9

Fuente: elaboración propia.

La tabla numero 4 muestra la comparación de dimensiones entre las 14 encuestas de calidad de vida laboral en algunos países de Colombia, América Latina y Europa y se detallan las dimensiones que contiene cada encuesta.

Tabla 4 Cuadro comparativo entre las dimensiones de las encuestas de Calidad de Vida Laboral en Colombia, América Latina y Europa.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
ENCUESTAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	Soporte institucional para el trabajo Seguridad en el trabajo	Riesgo con efecto en la salud física Riesgo psicosocial	Cooperación unidades Horario vida personal	Soporte institucional para el trabajo Seguridad en el trabajo	Entorno material Clima social	Situación laboral, ocupación Movilidad laboral y geográfica	Organización laboral Clima organizacional	Apoyo directivo Demanda de trabajo	Condiciones de trabajo Carga de trabajo	Datos sociodemográficos Situación laboral	Nivel de remuneración Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo	Soporte institucional para el trabajo Seguridad en el trabajo	Duración en el cargo Organización de la jornada laboral	Satisfacción laboral Sentirse bien pagado	
	Integración al puesto de trabajo	Satisfacción laboral	Medio tecnología	Integración al puesto de trabajo	Regulación	Satisfacción en el trabajo	Inclusión laboral	Motivación intrínseca	Diseño del puesto	Calidad de vida en el trabajo	Oportunidades inmediatas de utilizar y desarrollar las capacidades humanas	Integración al puesto de trabajo	Organización del trabajo	Posibilidad de promoción	
	Satisfacción por el trabajo	Significado del trabajo	Planificación y gestión	Satisfacción por el trabajo	Desarrollo	Organización en el trabajo	Compensación y beneficios	Calidad de vida laboral percibida por el funcionario	Desarrollo profesional	Satisfacción en el trabajo	Oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el empleo	Satisfacción por el trabajo	Formación y aprendizaje	Riesgo de perder el trabajo	
DIMENSIONES EN LAS ENCUESTAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	Bienestar logrado a través del trabajo Desarrollo personal	Compromiso laboral	Promoción	Bienestar logrado a través del trabajo Desarrollo personal	Carga	Entorno laboral	Carrera administrativa			Organización del trabajo	Integración social en el trabajo de la organización	Bienestar a través del trabajo	Los factores de riesgo físicos y psicosociales La salud y la seguridad	Contrato indefinido	
	Administración del tiempo libre		Realización profesional	Administración del tiempo libre	Bienestar psicosocial afectos Bienestar psicosocial impresiones	Negociación colectiva	Equilibrio entre trabajo y vida personal Jornada laboral			Entorno laboral	Balance entre trabajo y vida privada	Desarrollo personal	La salud y la seguridad	Jornada de trabajo	
			Relaciones interpersonales			Asociacionismo				Relaciones laborales	Significado social de la actividad y la vida laboral del trabajador	Administración tiempo libre	La conciliación entre el trabajo y la vida personal	Sentirse en el trabajo como en casa	
			Relaciones jerárquicas		Efectos colaterales de somatización		Relaciones laborales	Salud y Bienestar			Tiempo de trabajo.		Participación de los trabajadores	Nivel de estrés	
			Relaciones pacientes		Efectos colaterales de desgaste		Tiempo de trabajo	Protección y seguridad			Seguridad en el trabajo			Ingresos y seguridad económica	Trabajo insalubre o peligroso
			Salario		Efectos colaterales de alienación		Seguridad en el trabajo				Formación académica y profesional			Trabajo y salud	Mercado de trabajo
			Sobrecarga laboral		Impacto de la violencia externa		Formación académica y profesional Compensación por el trabajo				Compensación por el trabajo				Habilidades
										Conciliación de la vida laboral y la vida familiar					

Actitudes y
opiniones
Conciliación de
la vida laboral y
familiar

Actitudes y
opiniones
Negociación
colectiva

Asociacionismo
Movilidad laboral y
geográfica

Fuente: elaboración propia con base en las encuestas citadas.

Comparación de dimensiones de las encuestas analizadas

Se compararon las encuestas de calidad de vida laboral que se encontraron en Colombia, específicamente de los departamentos de Antioquia, Nariño y Cundinamarca. Se identifica que las encuestas comparten la dimensión de protección y seguridad en el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, satisfacción e inclusión laboral; sin embargo, no se identifica relación con las dimensiones de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, administración del tiempo libre, clima organizacional, compromiso laboral, jornada laboral, desarrollo personal y significado del trabajo.

Por otro lado, comparando las encuestas de Colombia con algunas encuestas de América Latina, específicamente con encuestas de calidad de vida laboral de Venezuela y México, se observa relación con las dimensiones de condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo, integración social en el trabajo de la organización, balance entre el trabajo y la vida privada. No se evidencia relación con las siguientes dimensiones: oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el empleo, oportunidades inmediatas de utilizar y desarrollar las capacidades humanas, nivel de remuneración y significado social de la actividad y la vida laboral del trabajador.

En cuanto a las dimensiones de calidad de vida laboral revisadas en las encuestas de Colombia y América Latina en relación con las dimensiones de seis encuestas de calidad de vida laboral de España, específicamente en Barcelona, Madrid y en otras ciudades de España, se identifican: horario de vida personal, salario, clima social, bienestar psicosocial y seguridad en el trabajo, organización en el trabajo, entorno laboral, situación laboral y ocupacional, tiempo de trabajo, compensación por el trabajo, y conciliación de la vida familiar y laboral. Por otro lado, no se evidencia relación con las siguientes dimensiones: cooperación entre dependencias, medios tecnológicos para mejorar la calidad laboral, realización profesional, relaciones interpersonales, relaciones jerárquicas, relaciones laborales, sobre carga laboral, motivación intrínseca, actitudes y opiniones y movilidad laboral y geográfica.

Con respecto a las encuestas que indagan por la calidad de vida laboral europea (Eurofound, 2014) , se reflejan semejanzas con las dimensiones de las encuestas de calidad de vida laboral de España y algunas relaciones con las dimensiones de las encuestas de América Latina y el Colombia: organización de la jornada laboral, organización del puesto de trabajo, factores de riesgo físicos y

psicosociales que entran en la seguridad y salud en el trabajo, la conciliación entre el trabajo y la vida personal, los ingresos y la seguridad económica, trabajo y salud, satisfacción laboral, jornada de trabajo, trabajo insalubre o peligroso, y formación y aprendizaje.

Se evidencia que no hay relación con las encuestas de calidad de vida laboral de Colombia, América Latina y España en las siguientes dimensiones que sobresalen y son de gran importancia para la Unión Europea: duración en el cargo, participación de los trabajadores, sentirse bien pago —que es diferente a la remuneración mínima obligatoria—, posibilidad de promoción laboral, riesgo de perder el trabajo, contrato indefinido, sentirse en el trabajo como en casa, control del nivel de estrés, mercado de trabajo y habilidades.

Dimensiones más importantes en común en todas las encuestas

Es difícil definir la calidad de vida laboral debido a la diversidad de dimensiones que puede tener y su complejidad. La calidad de vida debe considerarse multidimensional teniendo en cuenta que comprende miles de dimensiones relacionadas con el trabajo, como la satisfacción laboral, el rendimiento, la motivación laboral, el desarrollo profesional, la conciliación entre el trabajo y la vida personal, las condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo, la compensación y los beneficios, la jornada de trabajo y un salario digno, entre muchos otros. A continuación, se exponen las dimensiones de calidad de vida laboral de Colombia, América Latina y Europa que están presentes en todas las encuestas de calidad de vida revisadas, que tienen un impacto positivo en la calidad de vida del trabajador.

Nivel de remuneración

Indaga por el pago que recibe un empleado por la labor realizada. Según Madriz y Rodríguez (2010), “provee al trabajador la posibilidad de tener acceso a los bienes y servicios necesarios para garantizar un nivel de vida adecuado” (p. 27).

Según Chiavenato (2022), el salario es la base de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Las personas dedican su esfuerzo y tiempo a las organizaciones y a cambio de esto reciben dinero que representa el intercambio entre derechos y responsabilidades recíprocas entre empleado y empleador.

Se debe tener en cuenta la remuneración percibida por el colaborador. Como lo presenta García (2007), la “remuneración del trabajo humano debe ser equitativa y

por lo tanto elemental para que, en la medida de lo posible, de satisfacción al personal y productividad a la empresa” (p. 6).

Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo

Vincula el entorno laboral donde permanece cada trabajador según su puesto de trabajo. Incluye la extensión de la jornada, la intensidad, el esfuerzo físico y mental producido, la ventilación, posturas de trabajo, manejo de sustancias tóxicas, ruido, iluminación, estrés, entre otros (Madriz y Rodríguez, 2010).

La salud mental, según Chiavenato (2002) busca “establecer condiciones psicológicas y sociológicas saludables que actúen de modo positivo sobre el comportamiento de las personas, para evitar efectos emocionales como el estrés” (p. 390).

Seguridad en el trabajo según el mismo autor, es “el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, eliminar las condiciones inseguras del ambiente, instruyendo o convenciendo a las personas sobre la necesidad de implantar prácticas preventivas” (p. 397).

Desarrollo de las capacidades

Según Madriz y Rodríguez (2010), “representa la oportunidad que le otorgan a los empleados de aplicar sus conocimientos y habilidades en el campo laboral” (p. 29).

Es muy importante esta dimensión, dado que los trabajadores que quieran superarse se esforzarán más si cuentan con ciertas cualidades como la autonomía que se brinde al colaborador en las actividades que realiza, y que se sientan motivados, valorados y comprometidos con las labores que ejecutan, contando con control en el trabajo y al mismo tiempo con libertad (Madriz y Rodríguez, 2010)

Por su parte, Chavienato sugiere:

Como estamos en la era del aprendizaje organizacional, las organizaciones aprenden a través de personas, valores y sistemas que las capaciten para mejorar y cambiar continuamente su desempeño, gracias a las lecciones de la experiencia. Las piedras angulares de aprendizaje organizacional son la creatividad y la innovación (2002, p. 332).

Balance entre trabajo y la vida familiar

Es muy importante equilibrar la vida laboral y la vida personal y familiar. Para Madriz y Rodríguez (2010),

[...] es un tema que actualmente las organizaciones no pueden permitirse el lujo de ignorar, ya que las consecuencias que esto trae se podrían traducir en grandes pérdidas [...]. La falta de equilibrio entre la vida profesional y personal en las organizaciones es la causa del 21% del absentismo laboral, 19% de las bajas por estrés y del 30% de la rotación no deseada (pp. 31-32).

Como lo indican Madriz y Rodríguez (2010), el trabajador debe mantener un equilibrio entre las relaciones familiares y el desarrollo profesional para mantener una calidad de vida laboral satisfactoria sin afectar otras áreas importantes de su vida.

Teniendo presente que el objetivo de este artículo es realizar un análisis comparativo de las dimensiones de calidad de vida laboral en diferentes organizaciones, en busca de generar aportes que impacten positivamente en el desempeño de los trabajadores, se realizó una revisión literaria profunda que evidencia muy poca información sobre el tema en bases de datos y literatura gris. Por esta razón, se decidió realizar este artículo para aportar información y conocimiento al objetivo en mención.

Sin embargo, se encontró un artículo relacionado con el tema objetivo planteado llamado “La contribución de las organizaciones al desarrollo local en Querétaro, México” (Lara Gómez y Rico Hernández, 2011), donde se enfatiza en una de las dimensiones más importantes de las encuestas de calidad de vida laboral estudiadas, que es el *salario digno*. Según los autores, los empleados de las organizaciones perciben que han mejorado su calidad de vida gracias al sueldo digno que reciben lo que se traduce en productividad y desempeño.

Un salario digno representa un impacto positivo para los trabajadores de cualquier organización. El primer paso para motivar a los colaboradores es asegurar que reciban un salario regular y justo, que debe ser suficiente para suplir y satisfacer las necesidades de los asociados y sus familias.

Por otro lado, en el proyecto de grado *Propuesta de bienestar y compensación laboral en colaboradores de la organización Nacional Confinal LTDA* (Álvarez y Martínez, 2021). Allí expresan la importancia de las dimensiones de calidad de vida laboral de los trabajadores y los incentivos que se deben implementar en estas dimensiones para contribuir e impactar positivamente al mejoramiento de la calidad de vida laboral y al aumento de la productividad organizacional.

Para las autoras, tener un equilibrio en las dimensiones de calidad de vida laboral en el talento humano que trabaja en la organización permite una oportunidad de crecimiento organizacional e individual, en la medida que, al contar con

trabajadores competitivos, personal idóneo, desarrollado y motivado, se genera un servicio de calidad y, por lo tanto, un incremento contable en compañía Confinal LTDA.

Conclusiones

Al comparar 14 encuestas sobre las dimensiones de calidad de vida laboral de algunas organizaciones, ubicados en Colombia, América Latina y Europa, se concluye que tienen en común varias dimensiones de calidad de vida laboral: satisfacción laboral, salario digno, seguridad y salud en el trabajo, formación académica y profesional para desarrollo de competencias, clima organizacional, compromiso laboral, relaciones interpersonales, salud y bienestar, integración al puesto de trabajo, entre otros.

Sin embargo, en Europa se evidencia que se da importancia a algunas dimensiones de calidad de vida laboral que se están desarrollando en Colombia y en América Latina pero que no han tenido una acogida total en las empresas privada y pública de Colombia: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, organización de la jornada de trabajo, sentirse en el trabajo como en casa, administración del tiempo libre, sobrecarga laboral, motivación intrínseca, apoyo directivo, trabajo en casa, calidad de vida laboral, entre otras dimensiones donde se evidencia la cultura del país y su calidad de vida.

Teniendo en cuenta lo anterior, las dimensiones de calidad de vida laboral contribuyen a que la organización logre atraer, desarrollar y retener personal productivo y altamente calificado, que logre aportar a los objetivos estratégicos y haga sentir al colaborador como en su segundo hogar. A esto, se integran dimensiones a nivel intelectual, afectivo, físico, sociolaboral, emocional y espiritual, así mismo resulta vital importancia no solo enfocarse en el aspecto monetario, dado que esta variable no es suficiente para cumplir las necesidades y expectativas de los trabajadores y con un talento humano con bajo desempeño y motivación es imposible alcanzar posicionamiento, ventaja competitiva y posicionamiento en el mercado.

Se evidencia que las dimensiones de las encuestas de calidad de vida laboral en Colombia y América Latina se relacionan entre sí, al igual que las dimensiones de las encuestas de calidad de vida laboral de España se relacionan con las dimensiones de encuestas de Europa y se enmarcan las diferencias de calidad de vida laboral entre América Latina y Europa.

Para dar continuidad al estudio se sugiere como futuras líneas de investigación profundizar en el diseño e implementación eficaz de estrategias que atiendan las dimensiones de calidad de vida laboral en las organizaciones, que se enfoquen en promover incentivos y bienestar institucional para el desempeño del colaborador y la productividad de la organización.

Referencias

- Álvarez, M. y Martínez, A. C. (2021). *Propuesta de bienestar y compensación laboral en colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Nacional Cofinal Ltda.* [Trabajo de grado, Universidad Jorge Tadeo Lozano]. Repositorio institucional <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/17853?locale-attribute=en>
- Cabezas, C. (2000). *La Calidad de vida de los profesionales. España.*
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano.* Mc Graw–Hill.
- Eurofound. (2014) Calidad de Vida den Europa tendencias 2003 -2012 chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1364en.pdf
- Garzon Gonzalez, A., Chacón García, A., Rodrigo Yudego, R., Alemany Lopez, A., Domínguez Peña, C y Martínez Cervell, C. (2010). Analisis de la calidad de vida laboral y de los factores relacionados con esta, en un area de atencion primaria. *Revista de Calidad Asistencial*, 25(6), 334-340. <https://doi.org/10.1016/j.cali.2010.07.001>
- García, A. (2007). *Percepción de los trabajadores sobre Calidad de Vida en el trabajo en Empresas exitosas según Venezuela Competitiva.* [Tesis de grado, Universidad Católica Andrés Bello. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ9709.pdf>
- Hernández-Nieto, R. (2011). *Instrumentos de recolección de datos en ciencias sociales y ciencias biomédicas.* Universidad de los Andes.
- Lara Gomez, G., y Rico Hernandez. (2011). *La contribución de las cooperativas de ahorro y crédito al desarrollo local en Queretaro, México.* *Revesco*, 106, 121-149. <https://revistas.ucm.es/index.php/REVE/article/view/37376/36176>
- Madriz S. y Rodríguez W. (2010). *Caracterización de la calidad de vida laboral y conciliación trabajo familia en destiladoras.* [Tesis de Grado, Universidad Católica Andrés Bello]. Repositorio institucional. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR9995.pdf>
- Ministerio del Trabajo e Inmigración de España. (2010). Cuestionario encuesta de calidad de vida en el trabajo 2010. <https://www.mites.gob.es/estadisticas/Ecvt/ecvt2010/ANE/Cuestionario.pdf>
- Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de España. (2006). Cuestionario encuesta de calidad de vida en el trabajo 2006. <https://www.mites.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2006/ANE/Cuestionario.pdf>
- Moreno Bernardo. (2018). *Evolucion de la calidad de vida .Universidad Autonoma de Madrid* chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.infogerontologia.com/documentos/burnout/articulos_uam/calidaddevida.pdf

- Muñoz-Muñoz D, Matabanchoy S, Pérez D, y Herrera Lopez, M. (2021). Escala de calidad de vida laboral en trabajo informal: Estudio instrumental con mototaxistas en Colombia. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(4), 452-466.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-62552021000400452
- Nadler, D. A., Hanlon, M. y Lawler, E. E. (1983). Factors influencing the success of labor-management quality of work life projects. *Journal of Occupational Behavior*.
<https://www.jstor.org/stable/3004064>
- Ovalle Forero, A., y Silva Villa, N. (2012). *Calidad de vida laboral en un grupo de trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá* [trabajo de especialización]. Repositorio Universidad Jorge Tadeo Lozano.
<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1664/T192.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. & Preciado, M. L. (2009). Fundamentos teóricos de la calidad de vida laboral. En Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO. México.
- Sanchez, F., Bonjour, E., Micaelli, J.-P., y Monticolo, D. (2020). An approach based on Bayesian Network for improving project management maturity: An application to reduce cost overrun risks in engineering projects. *Computers in Industry*, 119, 103227.
<https://doi.org/10.1016/j.compind.2020.103227>
- Segurado Torres, A., & Agulló Tomás, E. (2002). *Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la psicología social*. Psicothema.
<https://www.psicothema.com/pi?pii=806>
- Sodexo servicios de calidad de vida. (2021). *Encuesta la calidad de vida laboral y satisfacción de sus empleados*. <https://drive.google.com/file/d/11B-it8W9FfobcDClsNfL1A1WXXktIECMp/view?usp=sharing> ;
<https://blog.sodexo.co/como-medir-calidad-vida-laboral-tecnicas>
- Somarriba Arechavala, Merino Llorente, Ramos Truchero y Negro Macho. (2010). *La calidad del trabajo en la unión europea*. Universidad de Valladolid España. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.revista-eea.net/documentos/28301.pdf
- Universidad Autónoma de Barcelona. (2015). *Cuestionario de calidad de vida laboral en salud de Barcelona, España*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://sanidadmasamable.org/documentos/q01-2018_1.pdf