

**¿CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SATISFACCION ECONOMICA?: BALANCE
ENTRE VIDA Y TRABAJO**



Emma Yamile Vargas Sánchez

Ensayo de grado presentado para optar por el título de:

Especialista en Alta Gerencia

Director

César Pinzón

Especialización en Mercadeo de Servicios

Especialización en Gestión de Desarrollo Administrativo

Universidad Militar Nueva Granada

Facultad de Ciencias Económica,

Especialización en Alta Gerencia,

2019

Contenido

Resumen, Abstract	3
1. Introducción	5
1.1 Contexto	5
2. Planteamiento del Problema	10
3. Objetivos	11
3.1. Objetivo General:	11
3.2. Objetivos Específicos:	11
4. Marco Teórico	12
4.1. Definiciones Calidad de vida Laboral	13
4.2. Definición Remuneración justa	21
4.3. Relación calidad de vida y remuneración justa:	23
5. Conclusiones	27
6. Recomendaciones	29
7. Referencias	30

Resumen

En la actualidad, las empresas se están preocupando cada día más por la calidad de vida laboral de sus colaboradores, esta preocupación va ligada con el factor económico; en otras palabras, la satisfacción económica de sus trabajadores, teniendo en cuenta esta situación a continuación vamos a analizar la relación directa entre calidad de vida laboral y satisfacción económica, como balance vida y trabajo. La metodología utilizada en este ensayo es la revisión de documentos afines a la calidad de vida laboral y a satisfacción económica, analizada desde el punto de vista de la remuneración Justa. Con la información obtenida se relacionaron los conceptos de calidad de vida laboral y satisfacción económica en beneficio de los trabajadores. Con el propósito de encontrar el balance entre vida y trabajo.

Palabras claves: Calidad de vida laboral, satisfacción económica, remuneración justa

Abstract

Nowadays, companies are becoming more and more concerned about the quality of work life of their employees, this concept is linked to the economic factor; In other words, the economic satisfaction of its workers, taking into account this situation below, we will analyze the direct relationship between quality of work life and economic satisfaction, such as life and work in a perfect balance. The methodology used in this investigation essay is the review of documents related to the quality of working life and to economic satisfaction, analyzed from the point of view of fair remuneration. With the information obtained, the concepts of quality of work life

and economic satisfaction were related to the benefit of the workers. In order to find the balance between life and work.

Key words: quality of work life, the economic satisfaction and fair remuneration

1.Introducción

1.1 Contexto

Cada día vemos la importancia que las Organizaciones adopten estrategias que mejoren la calidad de vida laboral de sus colaboradores y a la vez logren satisfacer sus necesidades económicas, por esta razón a continuación vamos a conocer el contexto del término calidad de vida laboral.

Las primeras investigaciones acerca de calidad de vida laboral se remontan a los años setenta, aunque algunos autores mencionan que iniciaron en el decenio de 1930. En 1970 ya se define como la satisfacción de las necesidades y aspiraciones de los colaboradores, Louis Davis y James Taylor utilizaron por primera vez este término en Estados Unidos y Ray Wild en Gran Bretaña. Durante este tiempo, el término de calidad de vida pretendía humanizar el lugar de trabajo y lograr que los trabajadores identificaran su realización personal a través del trabajo.

Por otra parte, entre los años 1980 y 1989, el concepto de calidad de vida laboral cambia su pensamiento al preocuparse más por la satisfacción de los trabajadores, es decir se piensa más en el bienestar del trabajador en forma objetiva y subjetiva; que en el de la organización, este pensamiento favorece la productividad de la época.

A partir de los años mil novecientos noventa, la calidad de vida laboral integra más factores relacionados con las personas teniendo en cuenta su grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social en su trabajo y su entorno laboral, lo anterior como parte integral del

desarrollo de las organizaciones, donde las políticas empresariales son más incluyentes y van de la mano con la estrategia organizacional.

Desde el punto de vista del desarrollo de la economía, hoy en día muchas empresas han manifestado su preocupación por establecer prácticas de compensación no salariales enfocadas a mejorar la calidad de vida de sus empleados y han empezado a tomar acciones al respecto, con el objetivo de satisfacer las necesidades del negocio y a la vez de los trabajadores. (Estudio de calidad de vida, 2013)

Por otra parte, en el tema de las políticas que favorecen la calidad de vida laboral se encuentra la implementación de los Sistemas de Gestión de seguridad y salud en el trabajo año 2020, el cual genera el beneficio en mejorar los ambientes de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, según lo exigido por el ministerio de trabajo. (Mintrabajo, 2019)

Vale la pena resaltar que la calidad de vida laboral influye directamente en lo social puesto que el trabajo dignifica al hombre y por medio del trabajo se mantiene la familia; es importante resaltar que la familia es la base de la sociedad. En ese orden de ideas cuanto existe calidad de vida laboral esta se ve integrada directamente a mejorar las condiciones de vida de la familia del trabajador, por ejemplo: poder adquisitivo, acceso a salud, vivienda, educación, utilización tiempo libre, factores clave para el desarrollo del individuo y su entorno.

Ahora bien, para lograr estudiar el tema de calidad de vida laboral desde el contexto de la Administración, podemos mencionar a Idalberto Chiavenato, quien en su libro "*Administración de Recursos Humanos*", define que: "la calidad de vida en el trabajo representa el grado de satisfacción de las necesidades que logran los miembros de la empresa mediante sus experiencias en ella. La calidad de vida en el trabajo afecta actitudes personales y comportamientos

importantes para la productividad individual, como motivación para el trabajo, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar, o aceptar los cambios”

La calidad de vida en el trabajo reconcilia dos posiciones antagónicas: de un lado, la reivindicación de los empleados en cuanto al bienestar y la satisfacción en el trabajo; de otro, el interés de las empresas en cuanto a los efectos sobre la producción y la productividad. La calidad de vida en el trabajo no está determinada sólo por las características individuales o situacionales sino por la actuación sistémica de estas características individuales y empresariales.

El desempeño del cargo y el clima empresarial representan factores importantes en la determinación de la calidad de vida en el trabajo. (Chiavenato, 1999, p 30)

De acuerdo con el texto anterior expuesto por Chiavenato en 1999, vemos cómo en nuestro tiempo retoma vigencia que exista una sinergia entre las organizaciones y los empleados, porque el recurso humano es el más importante en la empresa y si este recurso no tiene calidad de vida laboral, afecta directamente su desempeño día tras día, lo que conlleva a que el negocio no cumpla con el objetivo de obtener utilidades superiores al promedio; invertir de una forma u otra en el capital humano no solo en tema económico sino en forma integral genera mayores pérdidas que una baja en producción.

Otro autor importante en el estudio de la calidad de vida laboral y fundamental para este trabajo de grado es Richard Walton en 1973, con sus ocho dimensiones que conforman la calidad de vida, por medio de las cuales lo ideal es transformar la experiencia del trabajo en un escenario enriquecedor y de alta calidad humana. Estas dimensiones son: compensación justa y adecuada; condiciones de trabajo saludables y seguras; oportunidades para potenciar y desarrollar las capacidades; integración social; oportunidades de crecimiento continuo; Establecer y respetar los

derechos y deberes de los trabajadores, equilibrio entre el trabajo y otros espacios de la vida, relevancia social de la vida en el trabajo.

Para complementar el estudio de la calidad de vida laboral, un factor muy importante es la satisfacción económica desde el punto de vista de la remuneración justa, definida según Henry Fayol, 1916 así: *“La remuneración del personal es el precio del servicio prestado. Debe ser justo y, en la medida de lo posible, satisfacer tanto al personal como a la empresa, al empleador y al empleado.”* (Fayol, 1916, p. 29)

Según Henry Fayol (1916): en su libro: *“Administración Industrial y General”*, define la remuneración del personal como el precio del servicio prestado, pero adicionalmente menciona que debe ser justa y en la medida de lo posible satisfacer tanto al personal como a la empresa.

Partiendo del concepto definido por Fayol, en la actualidad, este concepto es aún válido porque cuando se recibe un salario es el valor económico que se paga por el servicio prestado y lo ideal para un empleado es que este sea justo y que satisfaga nuestras expectativas económicas y personales; adicionalmente que sea equitativo con la función que ejecutamos y que la empresa este conforme con nuestra labor.

Vale la pena aclarar que cuando se habla de satisfacción económica es difícil encontrar este término entre los diferentes textos investigados, razón por la cual entre los términos que más se asimilan están la remuneración y satisfacción laboral visto desde un ángulo de retribución económica, que aumenta su efectividad cuando ayuda a incrementar la satisfacción de los empleados con respecto al salario reduciendo los conflictos laborales, creando así un sistema retributivo, que gestiona en las empresas los diversos sistemas de compensación y beneficios, llamados también remuneración estratégica y los nuevos enfoques de cuánto pagar y cómo pagar.

Teniendo en cuenta lo anterior y para desarrollar este ensayo, primero se definirán los conceptos de calidad de vida laboral por varios autores históricamente, posteriormente se va a precisar el tema de la satisfacción económica desde la remuneración justa y para finalmente poder relacionar la calidad de vida laboral y la satisfacción económica como balance vida y trabajo.

2.Planteamiento del Problema

Tras el rastreo de las investigaciones mencionadas arriba, se abre la pregunta de investigación que enuncio a continuación:

¿Se puede lograr tener calidad de vida laboral y a la vez lograr satisfacción económica?

3.Objetivos

3.1. Objetivo General:

- Analizar la relación entre calidad de vida laboral y satisfacción económica.

3.2 Objetivos Específicos:

- Identificar las diferentes definiciones de calidad de vida laboral a través del tiempo.
- Definir la satisfacción económica desde la remuneración justa
- Relacionar calidad de vida laboral y satisfacción económica como balance entre vida y trabajo.

4.Marco Teórico

En este ensayo se va a analizar la importancia de la calidad de vida laboral, como eje fundamental para obtener los objetivos de las personas y de las organizaciones, y a la vez lograr el balance entre vida y trabajo; partiendo del hecho que al existir una satisfacción económica (desde el punto de vista de la remuneración justa), no siempre se garantiza que exista calidad de vida laboral, además teniendo en cuenta las definiciones presentadas en este escrito son muchos los factores que influyen para satisfacer las necesidades de los trabajadores. Es importante mencionar que calidad de vida laboral puede tener diferente significado para las personas, dependiendo de sus intereses y expectativas emocionales, económicas, de tiempo libre, profesional y social. Según las investigaciones encontradas siempre que se hable de calidad de vida laboral se debe ver desde varios puntos de vista de los trabajadores y a la vez en forma integral con la organización de acuerdo con el rol que desempeña cada individuo en una compañía y en la sociedad. (Corrêa, Oswaldo, Carlos, 2013)

La información a continuación presentada está documentada en varios estudios a través de los últimos años donde se ha visto como la calidad de vida laboral cada día tiene más fuerza para las organizaciones y las personas.

Las empresas hacen grandes esfuerzos para estudiar y analizar qué espera la gente, cómo se puede aumentar la productividad y a la vez aumentar la identificación con las organizaciones y también generar diferentes opciones de bienestar para sus colaboradores, teniendo en cuenta los diferentes autores vamos a realizar el análisis de las definiciones de calidad de vida laboral y satisfacción económica identificada desde la remuneración Justa, junto con sus diversos

componentes actuales como son: compensación, beneficios, remuneración estratégica y flexible, entre otros. Es importante aclarar que en el tema de satisfacción económica las empresas actualmente tienen un nuevo enfoque en doble vía, que es: resultados organizacionales y reconocimiento a la gestión sobresaliente. (Human Capital, 2016)

4.1 Definiciones Calidad de vida Laboral

Para entender el concepto de Calidad de Vida, es importante remitirse a algunas definiciones de autores que han trabajado este tema desde el punto de vista de la Administración. Dichos autores son:

- Dyer y Haffenberg (1955) define CVL, como: contribuciones que hacen las organizaciones o que pudiesen llegar a realizar para suplir las necesidades económicas y psicosociales a aquellos individuos que participan activamente en la consecución de los objetivos organizacionales.

Para analizar la definición de los autores Dyer y Haffenberg, es importante entender que la CVL es entendida como lo que les aportan las organizaciones a sus trabajadores a nivel personal y monetario, reconociendo sus necesidades.

- Cherns, A. (1975) define CVL, como: resultado de la combinación de las perspectivas estructurales de las relaciones humanas; toma dos factores importantes para estimar dichas relaciones: Ascenso vs Tecnología y Satisfacción vs Condiciones estructurales de trabajo.

De acuerdo con la definición del autor Cherns, la definición de CVL combina aspectos tales como promoción e integra la tecnología como elementos esenciales para satisfacer las necesidades laborales y técnicas de los trabajadores en las empresas.

- S.E. Seashore (1975) define CVL como: grado de satisfacción en relación con las condiciones generales de trabajo, el cual varía entre sujetos de manera sistemática, medible y perceptible según las diferencias individuales; así mismo, agrega que la calidad de vida se ve afectada por los factores de espacio y tiempo.

Para complementar la definición realizada por Seashore la CVL, las condiciones del entorno y las oportunidades de mejora a corto plazo que gestionen las organizaciones ayudan a mejorar la calidad de vida laboral

Entre los tres autores anteriores vemos una semejanza en la definición del término calidad de vida laboral, suplir o satisfacer necesidades de los individuos, ya sean económicas, psicosociales o profesionales. De igual manera, podemos rescatar que cada uno de ellos resalta un tema en especial, por ejemplo, el primer autor habla de objetivos organizacionales, el segundo tiene en cuenta la tecnología y el tercero agrega un elemento muy importante a nuestro tema de análisis que es el tiempo, lo que nos permite determinar que la calidad de vida es compleja y para su estudio agrupa varios aspectos del ser humano.

- Walton, R. (1973) CVL: proceso para humanizar el lugar donde se desarrolla el trabajo, teniendo como principales factores una adecuada y justa remuneración, seguridad y condiciones saludables del sitio de trabajo, un creciente sentido de pertenencia y una integración social dentro de la organización; Propone ocho categorías de los diversos factores que hacen parte de la calidad de vida laboral.

Dicho de otra manera, Walton, refiere que la CVL sea representada en la vivencia del trabajo desde el punto de vista enriquecedor y de real calidad humana, se propone algo más allá de la satisfacción, dicho en otras palabras, la felicidad en el trabajo.

Bergeron (1982) CVL: una aplicación concreta cuyo objetivo es modificar los aspectos del entorno del trabajo para crear situaciones favorables hacia la satisfacción de los empleados y de este modo obtener una mayor productividad dentro de la organización.

Al comparar las definiciones de Walton y Baergeron: según Walton, diferencia su definición de calidad de vida laboral en el factor remuneración, seguridad y salud, donde cobra mayor importancia el lugar donde se desempeña la labor, donde es esencial el compromiso y la integración de la organización en contravía con la definición de Bergeron, quien favorece más la productividad y a la vez intenta modificar situaciones del entorno del trabajo.

- Nadler & Lawler (1983) CVL: explican la calidad de vida laboral como una forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones, las cuales están mediados por el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional, también por la participación en la toma de problemas y toma de decisiones organizacional; aportan que la calidad de vida laboral puede verse afectada por las políticas organizacionales y el clima presente en la organización (Camacaro, 2010).

- Mirvis & Lawler. (1984) CVL: entendida como una transacción económica, psicológica y social entre las organizaciones y sus trabajadores; plantean que la calidad de vida puede ser cuantificada con la formula $CLV=f(O,E)$, donde O representa las características del trabajo y el ambiente de trabajo dentro de la organización y E representa su impacto en el bienestar de los individuos; así mismo, se postula que los trabajadores deben ser desarrollados buscando incrementar todo su potencial y no solo utilizados, esto con el fin de disminuir la rotación de personal, el ausentismo, las quejas y el ocio ofreciendo variedad de ocupaciones para disminuir la monotonía (Segurado & Agulló, 2002)

Nadler & Lawler y Mirvis & Lawler. Estos autores hablan del gran impacto sobre personas, la eficacia de la organización y abordan elementos nuevos elementos como el clima y las políticas organizacionales, por el lado los autores Mirvis & Lawer, retoman el bienestar del trabajador y adicionalmente se preocupan por el desarrollo profesional, aumentado el potencial y habilidades del trabajador en beneficio de las compañías.

- Tucotte (1986) CVL: Se aborda como “la dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total”.

- Fields & Thacker (1992) CVL: esfuerzos corporativos entre los directivos y los sindicalistas para involucrar a los empleados en el proceso de toma de decisiones; es decir, la afirmación sustenta que la calidad de vida depende de la relación gerencia-trabajador-organización, e incluye a los sindicatos como mediadores y participes de la obtención de dicha calidad (Camacaro, 2010).

Entre los autores Tucotte y Fields & Tharcker las definiciones de calidad de vida laboral son totalmente diferentes porque un autor menciona el bienestar físico y psicológico que depende directamente del trabajo en coherencia con el espacio vital y los otros dos autores se enfocan más en las relaciones laborales y la toma de decisiones gerenciales, incluyendo las organizaciones sindicales como integrador del bienestar del trabajador.

- French & Wendell (1996) CVL: una filosofía de gestión, que mejora la dignidad del empleado, brindando oportunidades de desarrollo y progreso personal para los individuos pertenecientes a la organización, teniendo como medida de medición la satisfacción de los empleados basado en los sentimientos de ellos. (Camacaro, 2010).

Como síntesis de la definición de French & Wendell la CVL, ayuda a gestionar los procesos de cambio en las organizaciones principalmente los que apalancan el desarrollo del individuo y su entorno.

- González, Peiró & Bravo (1996) CVL: es la estimación o apreciación subjetiva del conjunto de compensaciones que se obtienen del medio y del desarrollo de las funciones laborales, las cuales responden a la satisfacción, a las demandas, expectativas, deseos y necesidades del individuo en el contexto laboral y fuera de él (Camacaro, 2010).

Al relacionar los autores French & Wendell y González, Peiró & Bravo, tienen definiciones similares que enfocan la calidad de vida laboral en la mejora de la dignidad humana del empleado, por medio del bienestar y progreso personal y donde se evalúa la satisfacción de los empleados en su entorno laboral y personal.

- Robbins (1996) CVL: es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados, desarrollando las herramientas requeridas para participar plenamente en la toma de decisiones

- De la Coleta (1998) CVL: Sostiene que la aparición del constructo calidad de vida laboral, permite sistematizar las condiciones del trabajo y sus consecuencias sobre el trabajo y el resultado de este, identificando cuales son los efectos de las condiciones de trabajo sobre el bienestar de los individuos.

Al comparar Robbins y De la Coleta, en cuanto al término calidad de vida incluyen además de la satisfacción de necesidades la importancia de las condiciones del trabajo y su directa relación con el bienestar de los colaboradores, relaciona también como las condiciones afectan de forma positiva o negativa los resultados.

- Drucker & Peter (1999) CVL: La importancia radica en la aplicación del conocimiento al contexto organizacional para generar productividad e innovación; esto significa, que la persona es la parte fundamental ya que esta es la aprende y aplica dicho conocimiento para el beneficio de la organización, razón por la cual los mejores elementos que puede brindar la organización a sus trabajadores es una constante capacitación, ya que si la organización potencializa a sus empleados los hará empleables.

- Lau (2000) CVL: se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal

El análisis de calidad de vida laboral de Drucker & Peter es simplemente el razonamiento que el recurso más importante de una organización es el recurso humano por tanto la mejor inversión que puede realizar la empresa es la formación constante y la potencializarían de sus mejores talentos en pro de sus colaboradores. Por otro lado, el enfoque de Lau es más asistencial donde se mencionan más beneficios motivacionales para el empleado.

- Camacaro (2001) CVL: proceso planificado, cooperativo y evolucionado que implica acciones tendientes a crear condiciones laborales favorables al desarrollo de las capacidades y potencialidades de las personas para mejorar los niveles de satisfacción en el trabajo y fortalecer la identificación del trabajador con la organización.

- Blanch, J (2002) CVL: es el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas trabajadoras en su lugar de trabajo. o las percepciones de las personas. (Camacaro 2010)

Tanto Camacaro como Blanch, J, integran la definición de calidad de vida laboral con varios elementos tales como desarrollo de capacidades, bienestar en tres niveles y un factor muy

importante las percepciones de las personas y los objetivos de crecimiento adaptados a la identificación con las organizaciones.

- Bustamante, C. (2003) CVL: 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, y los aspectos intrínsecos del cargo.

La calidad de vida laboral identificada a través del tiempo y por varios autores enfoca varios conceptos que van en favor de los trabajadores, las definiciones presentadas anteriormente muestran aspectos que voy a mencionar a continuación, la calidad de vida laboral contribuye a suplir las necesidades económicas y sociales de los trabajadores teniendo en cuenta los objetivos organizacionales, en el mismo sentido combina las relaciones humanas, proyecta al ser humano por medio de los ascensos y uso de la tecnología y adicionalmente le ofrece satisfacción, es importante aclarar que en algunas oportunidades se presenta más la satisfacción como individuo que económica.

La calidad de vida laboral puede ser un proceso sistémico, medible y perceptible, dado que se presenta entre sujetos de diferentes cualidades y habilidades, que asimilan de diferente manera su grado de satisfacción laboral y las condiciones de su trabajo, donde el tiempo y espacio juegan un papel importante para su desarrollo como seres integrales, en este sentido se muestra cómo se humaniza el lugar donde se desarrolla el trabajo y como es importante tanto el espacio como la remuneración por la labor realizada.

En todas las definiciones propuestas, uno de los principios fundamentales es crear situaciones favorables para el trabajador y a la vez lograr incrementar la productividad, donde vale la pena mencionar el impacto del trabajo sobre las personas y la importancia de las políticas que protejan

la parte económica, psicología y social de la trabajadores, que vele por su bienestar y un adecuado clima laboral, que proyecten explotar en forma positiva el potencial del recurso humano, donde se dignifique al empleado, se puedan cumplir sus expectativas y la relación gerente – trabajador sea de beneficio mutuo.

En el mismo sentido, la organización debe procurar las herramientas que ayuden a que el trabajador cumpla mejor sus tareas, otorgarle las posibilidades de aprender, capacitarse e innovar, para que se sienta identificado con la organización y con los aspectos inherentes a su cargo.

La calidad de vida laboral no es solo una cuestión económica, en ella influyen otros factores como el tiempo, la seguridad social, el bienestar integral, el desarrollo profesional y el trato adecuado, como pilares de una organización exitosa.

La calidad de vida laboral, aunque es un tema que se menciona a diario en las organizaciones, es contradictorio dado que algunos directivos pronuncian elocuentes discursos de calidad de vida laboral, pero con su actuación fomentan que sus empleados no tengan la añorada calidad de vida, no existe coherencia entre el decir y el hacer. En algunas de las organizaciones, por encima de cualquier pensamiento en pro del trabajador, está el cumplimiento de los objetivos orientados a la ganancia, al resultado económico, entonces, aunque tengamos grandes teorías que argumenten la importancia de la calidad de vida laboral y en muchas organizaciones desde algunas áreas estén gestionando el mejoramiento de la calidad de vida laboral, existen otras instancias que no cumplen con los conceptos antes mencionados y lo que se vive es muy diferente a lo que se piensa.

4.2 Definición Remuneración justa

Aunque el ensayo tiene como título *¿Calidad de Vida Laboral y Satisfacción Económica?: Balance Entre Vida y Trabajo*, es importante aclarar que no se encontraron documentos que directamente se refieran al término satisfacción económica y, por esa razón, se define es la satisfacción económica a partir de la remuneración justa, en ese orden de ideas retomamos la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OTI)

La OIT define que el término “salario” significa “la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”. Según el Convenio sobre la protección del salario de 1949 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”,

Teniendo en cuenta la definición anterior, la remuneración debe cumplir unos parámetros mínimos y tener un control por la legislación nacional, partiendo de esta definición se puede tener en cuenta el artículo 143 del código sustantivo del trabajo que menciona la premisa jurídica de que “a trabajo igual, salario igual”, en otras palabras, significa un a trabajo desempeñado en un puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponderle un salario igual.

Al mismo tiempo y para complementar el estudio de remuneración justa relacionada con la satisfacción económica, se va a indicar la definición de satisfacción laboral por Julián Pérez Porto y Ana Gardey.

Definición de satisfacción laboral: Satisfacción laboral: incluye la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc. Con esto quiero decir que, aunque no se

encontraron documentos específicos de satisfacción económica lo que más se acerca a esta definición en la unión entre los conceptos remuneración justa y satisfacción laboral.

La satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador. Es importante tener en cuenta que, cuando la satisfacción laboral es baja, incide directamente en la motivación de los empleados y sus resultados posiblemente bajen. Para aumentar las satisfacciones laborales se deben generar estrategias que van de acuerdo con los roles que ocupa cada persona contratada, a las relaciones que se crean entre sí, a los incentivos, al trabajo en equipo. (Definición. De), en mi opinión y revisando la definición anterior vemos como la satisfacción laboral tiene una directa conexión con la motivación de los trabajadores y su productividad, en ese orden de ideas para que las empresas obtengan mejores resultados deben verificar sus procesos de satisfacción laboral y de motivación que se logra en algunas ocasiones por el tema monetario y en otras por la promoción.

Al utilizar el término de satisfacción laboral vemos que está directamente relacionada con el sistema de remuneración que se debe entender como un sistema de reconocimiento que va más allá de un pago económico siempre debe incluir otros elementos retributivos, es así como los beneficios tanto para el empleado como para su familia, los diferentes tipos de compensación, teniendo en cuenta lo anterior vemos como uno de los principio de Henry Fayol sigue vigente, el de Justa remuneración sobre todo en la parte que menciona los beneficios de la empresa deben ser compartidos con los empleados y también se puede retomar otro autor Richard Walton, al hablar de la compensación justa y adecuada, de acuerdo a su perfil, al cargo que desempeña y al mercado laboral. (Fayol, 1961, Walton, 1975)

4.3 Relación calidad de vida y remuneración justa:

Ahora bien, después de revisar teorías, mencionar definiciones y retomar las propuestas de algunos autores podemos relacionar la calidad de vida laboral con la remuneración justa así:

La calidad de vida laboral necesita de varios factores para que el empleado sienta satisfacción al desempeñar cualquier tarea en la organización, además juega un factor muy importante también su desarrollo profesional, social y familiar, no se puede pretender que una persona que trabaja todo el día todos los días incluyendo fines de semana y de sol a sombra, aunque tenga un gran sueldo no puede estar feliz y satisfecho.

A continuación, se mencionan otras dimensiones necesarias según la Teoría de Richard Walton, 1973 y que son fundamentales para obtener la tan anhelada calidad de vida laboral de los trabajadores, son:

- 1.** Recibir una compensación justa y adecuada, con respecto al trabajo desempeñado y al equilibrio entre otras remuneraciones de la organización y del mercado de trabajo.

Al retomar la primera dimensión de Walton, se relaciona la importancia del salario, del factor económico visto desde el punto de vista equitativo-interna y externamente de la organización.

- 2.** Condiciones de trabajo saludables y seguras, en estas hablamos tanto del mobiliario donde desarrolla su actividad, el ambiente y las jornadas horarias, que deben garantizar su salud y bienestar.

En esta esta dimensión según Walton acerca de las condiciones de trabajo saludables y seguras, vemos la importancia que tiene el lugar donde desarrollamos nuestra actividad laboral y debe ser integra tanto en el cumplimiento de la jornada laboral como en los espacios que ocupan los colaboradores, deben contar con los recursos físicos necesarios y un ambiente agradable que

motive las consecuciones de sus tareas. No se puede dejar de lado el tema de seguridad que encamina evitar los riesgos tales como ruido, previene las enfermedades y lesiones que se pueden presentar durante el trabajo.

3. Los trabajadores deben tener oportunidades para potenciar y desarrollar capacidades y habilidades, una excelente herramienta son los planes de carrera y los programas de formación.

A mi entender una de las mejores formas de motivar a un colaborador es por medio de la capacitación, cuando se dan las oportunidades de mejorar las capacidades y habilidades en las tareas establecidas, los colaboradores encuentran una nueva forma de realizar su trabajo e innovar lo que potencializar su intelecto y dar mejores resultados.

4. Promover la integración social en la organización, en este punto los programas de bienestar son ideales para integrar los grupos de trabajo a todos los niveles de la organización y convertirlos en equipos de trabajo.

Considero que las empresas que ofrecen a sus colaboradores espacios de recreación y deporte para romper las barreras de jerarquía propenden por el crecimiento como personas de sus trabajadores y afianzas las habilidades blandas de los directivos. Estableciendo una cultura de igual y trabajo en equipo.

5. Construir oportunidades de crecimiento continuo, actualmente las organizaciones necesitan constantemente fortalecer sus planes de sucesión, con lo que los empleados tienen día tras día oportunidades de crecimiento y promoción.

Según mi punto de vista una herramienta que muchas organizaciones actualmente utilizan para satisfacer a sus trabajadores es ofrecerles el crecimiento constante por medio de convocatorias internas donde el talento humano interno prima sobre el externo, de igual manera

las personas se proyectan a largo plazo dentro de las mismas y contribuyen al progreso individual y de sus familias.

6. Establecer y respetar los derechos y deberes de los trabajadores, ya que en muchas empresas no se reconocen, siendo importante que los directivos de las organizaciones creen mecanismos de cercanía con sus colaboradores.

A mi juicio la comunicación y el respeto por las normas y reglas que tienen los colaboradores en las organizaciones mejora notablemente la calidad de vida laboral porque si existen tanto derechos y deberes que son para todos los miembros de una empresa, se puede generar un ambiente de equidad y buen clima organizacional, es importante cumplir los acuerdos.

7. Promover un equilibrio entre el trabajo y otros espacios de la vida del ser humano, las organizaciones están llamadas a respetar los tiempos de descanso de sus trabajadores y de igual manera a obligarlos en los casos que sea necesario para que no excedan el tiempo en el trabajo y puedan compartir con sus familias.

Personalmente estoy convencida que esta es la dimensión más importante donde se cumple uno de los objetivos de esta investigación, puesto que el balance vida y trabajo solo se logra cuando las empresas motivan a sus colaboradores para que mantengan el equilibrio ente su trabajos y las otras situaciones que integran el ser humano para lograr calidad de vida no solo laboral, sino también calidad de vida personal y se convierta en un todo integro que genere un ser humano satisfecho y feliz junto con sus familias.

8. Generar relevancia social del trabajo realizado, los empleados deben sentir que realmente son parte de la organización, que se identifican con ella, es importante generar una cultura de reconocimiento.

Para finalizar la relación y análisis de la teoría de Richard Walton 1973, puedo decir que las organizaciones deben generar el sentimiento en sus colaboradores que su trabajo es muy importante porque por medio de su hacer diario, se logran los objetivos organizacionales y a la vez cuando un colaborador se identifica con su trabajo y los objetivos de la organización se obtiene la tan anhelada calidad de vida laboral y satisfacción económica, se crea la sinergia entre los dos.

5 Conclusiones

- La calidad de vida laboral y la satisfacción económica solo pueden relacionarse como balance vida y trabajo, siempre y cuando las organizaciones tomen conciencia de crear planes de acción para mejorar la calidad de vida laboral y a la vez ejecutarlos y mantener un control constante sobre estos, teniendo en cuenta los diferentes conceptos analizados en el ensayo.

- La calidad de vida laboral no solo depende de la organización sino también de los trabajadores que deben propender directamente por cumplir los acuerdos y planes que tienen las organizaciones para mejorar su calidad de vida; es decir no por obtener más dinero pongan en riesgo su salud, su seguridad y el tiempo de su familia.

- Los trabajadores deben aprovechar las herramientas que les ofrecen las organizaciones para mejorar su calidad de vida laboral, teniendo en cuenta que las organizaciones están realizando grandes esfuerzos para satisfacer todas las necesidades.

- Los diferentes autores mencionados en este ensayo tienen en común el satisfacer las necesidades personales, profesionales, económicas y sociales para definir el término de calidad de vida laboral.

- La remuneración justa siempre va de acuerdo con las necesidades de cada trabajador por esa razón es tan difícil llegar a definirla como satisfacción económica, porque el factor económico que puede llegar a ser lo ideal para un trabajador para otro posiblemente no sea lo que satisface sus necesidades.

- El balance entre vida y trabajo va de acuerdo con las expectativas de los trabajadores, razón por la cual el reto para las empresas cada día es mayor, al generar una cultura donde la calidad de

vida laboral no sea negociable por factores económicos y se asuma al trabajador de manera integral.

- La conclusión de este escrito es que, si se puede lograr la relación entre calidad de vida laboral y satisfacción económica, debido a que en la actualidad las empresas están impulsando iniciativas que mejoren el balance entre vida y trabajo de sus colaboradores y como vemos en el escrito hay muchísimas herramientas para que este objetivo se cumpla. Es una realidad que el factor económico no lo es todo, pero ayuda a satisfacer con gran importancia las necesidades de los trabajos es el medio no el fin.

6 Recomendaciones

- En este trabajo se logra identificar que los autores no han estudiado directamente el termino de satisfacción económica, lo más cercano a esta definición es la remuneración justa, lo que me lleva a reflexionar que la satisfacción económica está bastante lejos de los que puede llegar a ofrecer una organización. Este es un nuevo reto para los Gerentes de nuestra época, que por medio de la experiencia deben hallar la forma de satisfacer a sus empleados no solo económicamente sino estableciendo el balance real entre vida y trabajo.

- Como una manera de aportar a la satisfacción laboral de los trabajadores las organizaciones deberían propender por buscar el cubrimiento más allá de las necesidades básicas de sus empleados y contemplar aspectos como salud, educación, vejez, vivienda y recreación, por medio de redes de apoyo, que propicien un nivel de vida digno tanto al trabajador como a su familia.

- Las organizaciones deben propender por establecer acuerdos con otros entes públicos o privados que le apoyen en sus estrategias y planes de satisfacción laboral y calidad de vida laboral de sus trabajadores aumentando de esta manera el sentido de pertenencia y compromiso que redundaran en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

7 Referencias

- Alves Corrêa Dalila - Yeda Cirera Oswaldo - Giuliani Antonio Carlos *1 artículo año 2013. Vida Con Calidad y Calidad de Vida En El Trabajo
- Ardila Rubén Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 35, núm. 2, 2003, pp. 161-164 Calidad De Vida: Una Definición Integradora,
- Camacaro, P.R.: marzo 2010. Abordaje conceptual de calidad de vida en el trabajo, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, recuperado de, www.eumed.net/rev/cccss/07/prc.htm
- Chiavenato Idalberto, noviembre de 1999. Administración De Recursos Humanos, Quinta Edición — Editorial Mc Graw Hill
- Cruz Velazco Jessica Esther, año 2017. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales,
- Fayol Henry, publicado en París en 1916. Administration industrielle et générale,
- Gómez Mónica Sofia, Galvis Aponte Luis Armando, Royuela Vicente, diciembre 2015. Calidad de vida laboral en Colombia, un índice multidimensional difuso,
- Pujol Rosa Ma y Osorio Manuel. Enero, 2003, Remuneración y satisfacción laboral, Capital Humano, No. 173, pág 74,
- Segurado Torres Almudena y Agulló Tomás Esteban, año 2002. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social.
- Urzúa M. Alfonso y Caqueo-Urizar Alejandra, año 2012. Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto.
- Walton, R. “Quality of working life: what is it?” en Sloan Management Review, 15(1), 11-21, 1973
- http://www.gestionhumana.com.ezproxy.umng.edu.co/gh4/BancoConocimiento/1/14_principios_de_fayol_para_la_administracion_eficiente/14_principios_de_fayol_para_la_administracion_eficiente.asp
- <https://michael-chaparro.blogspot.com/2011/11/antecedentes-historicos.html>
- <https://definicion.de/satisfaccion-laboral>
- <https://boletinagrario.com/ap-6,remuneracion+justa,4753.html>

ENCABEZADO: CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SATISFACCIÓN ECONÓMICA

<http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/implementacion-de-los-sistemas-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-ano-2020>

<http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>