

CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL CARIBE COLOMBIANO

Análisis de factores determinantes

OLGA JARAMILLO-NARANJO
LAURA MARTÍNEZ-BUELVAS
OSVALDO GAMARRA-AMARÍS



EDICIONES
UTB

 Universidad
Tecnológica
de Bolívar
CAJICARA DE INDIA

 **UNIVERSIDAD
DEL NORTE**

Editorial



LOS AUTORES

OLGA LUCIA JARAMILLO-NARANJO

Magíster en Administración de Empresas de la Universidad del Norte (Colombia). Máster en Habilidades Directivas, Coaching y Factor Humano en la Empresa de la Universidad Camilo José Cela (España). Trabajadora Social de la Universidad de Caldas (Colombia). Docente tiempo completo del Departamento de Emprendimiento y Management de la Escuela de Negocios de la Universidad del Norte.

LAURA PATRICIA MARTÍNEZ-BUELVAS

Ingeniera Industrial y magíster en Ingeniería Industrial de la Universidad del Norte (Colombia). Docente tiempo completo del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad Tecnológica de Bolívar (Colombia).

OSVALDO GAMARRA-AMARÍS

Ingeniero Industrial de la Universidad del Norte (Colombia). Asistente de Sostenibilidad Ambiental de la misma universidad.

**CALIDAD DE VIDA LABORAL
EN EL CARIBE COLOMBIANO**
ANÁLISIS DE FACTORES DETERMINANTES

CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL CARIBE COLOMBIANO

ANÁLISIS DE FACTORES DETERMINANTES

Olga Jaramillo-Naranjo
Laura Martínez-Buelvas
Osvaldo Gamarra-Amarís

**EDICIONES
UTB**



Editorial

Área metropolitana de Barranquilla
(COLOMBIA), 2020

Jaramillo Naranjo, Olga. Calidad de vida laboral en el Caribe colombiano: análisis de factores determinantes / Olga Jaramillo Naranjo, Laura Martínez Buelvas, Osvaldo Gamarra Amarís. –Barranquilla, Colombia: Editorial Universidad del Norte, 2020.

131 páginas ; ilustraciones ; 24 cm.
Incluye referencias bibliográficas al final de cada capítulo.
ISBN 978-958-789-184-3 (impreso)
ISBN 978-958-789-185-0 (PDF)

1. Calidad de vida en el trabajo–Caribe (Región, Colombia). 2. Calidad de vida en el trabajo–Historia. I. Martínez Buelvas, Laura. II. Gamarra Amarís, Osvaldo. III. Tít.

(331.256 J37 ed. 23) (CO-BrUNB)



Vigilada Mineducación
www.uninorte.edu.co
Km 5, vía a Puerto Colombia, A.A. 1569
Área metropolitana de Barranquilla (Colombia)



Universidad
Tecnológica
de Bolívar
CARTAGENA DE BOYACÁ

Vigilada Mineducación
www.utb.edu.co
Parque industrial y tecnológico Carlos Vélez Pombo
Km 1, vía Turbaco-Bolívar (Colombia)

© 2020, Universidad del Norte

Olga Jaramillo-Naranjo, Laura Martínez-Buelvas, Osvaldo Gamarra-Amarís.

Coordinación editorial
Zoila Sotomayor O.

Asistencia editorial
María Margarita Mendoza

Diseño y diagramación
Álvaro Carrillo Barraza

Diseño de portada
Joaquín Camargo

Corrección de textos
Mercedes Castilla

Impreso y hecho en Colombia
Xpress Estudio Gráfico y Digital S.A.S. (Bogotá)

Printed and made in Colombia

© Reservados todos los derechos. Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio reprográfico, fónico o informático, así como su transmisión por cualquier medio mecánico o electrónico, fotocopias, microfilm, *offset*, mimeográfico u otros sin autorización previa y escrita de los titulares del *copyright*. La violación de dichos derechos constituye un delito contra la propiedad intelectual.

CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS	ix
---------------------------	----

INTRODUCCIÓN	1
------------------------	---

CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES E IMPORTANCIA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL	7
--	---

ANTECEDENTES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL	8
--	---

IMPORTANCIA Y BENEFICIOS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL	16
--	----

CONCLUSIONES	18
------------------------	----

REFERENCIAS	19
-----------------------	----

CAPÍTULO 2

CONCEPTUALIZACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL	23
---	----

DEFINICIONES CLÁSICAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	27
--	----

DEFINICIONES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL	
--	--

ENFOCADAS EN LA ORGANIZACIÓN	39
--	----

DEFINICIONES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL	
--	--

EN EL CONTEXTO ACTUAL	40
---------------------------------	----

CONCLUSIONES	41
------------------------	----

REFERENCIAS	42
-----------------------	----

CAPÍTULO 3

MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL	47
---	----

GENERALIDADES DE LA MEDICIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL	47
--	----

LA EVALUACIÓN DE LA CVL DESDE SUS ENFOQUES	53
--	----

CONCLUSIONES	56
------------------------	----

REFERENCIAS	57
-----------------------	----

CAPÍTULO 4

DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL ESTUDIADAS	61
CONDICIONES OBJETIVAS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL	62
CONDICIONES SUBJETIVAS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL	65
SATISFACCIÓN LABORAL	67
CONCLUSIONES	68
REFERENCIAS	68

CAPÍTULO 5

METODOLOGÍA APLICADA EN LA INVESTIGACIÓN	71
HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	71
PARTICIPANTES	72
PROCEDIMIENTO	73
INSTRUMENTO	73
VARIABLES DE ESTUDIO	74
ANÁLISIS	75
CONCLUSIONES	76
REFERENCIAS	75

CAPÍTULO 6

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	77
DEMOGRAFÍA SECTORIAL	77
ANÁLISIS DE FIABILIDAD	82
ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA FACTORIAL	83
REGRESIÓN LOGÍSTICA BINARIA	100
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	110
REFERENCIAS	113

CAPÍTULO 7

MODELO PROPUESTO PARA LA GESTIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL	115
DISEÑO DE UN PLAN DE GESTIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL	122
CONCLUSIONES	125
REFERENCIAS	126
CONCLUSIONES	127
FUTURAS INVESTIGACIONES	131

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1: Estudios sobre calidad de vida laboral en Colombia	13
Tabla 2: Beneficios de la calidad de vida laboral	18
Tabla 3: Definiciones clásicas de calidad de vida laboral.	28
Tabla 4: Resumen análisis de fiabilidad para escala de calidad de vida laboral por sector	85
Tabla 5: Resumen análisis factorial para escala de calidad de vida laboral por sector.	86
Tabla 6: Matriz factorial del sector manufacturero	86
Tabla 7: Matriz factorial del sector salud.	88
Tabla 8: Matriz factorial del sector financiero	90
Tabla 9: Matriz factorial del sector logístico	93
Tabla 10: Matriz factorial del sector comercial.	94
Tabla 11: Grado de inclusión de los factores del sector manufacturero en otros sectores.	98
Tabla 12: Grado de inclusión de los factores del sector salud en otros sectores	98
Tabla 13: Grado de inclusión de los factores del sector financiero en otros sectores	99
Tabla 14: Grado de inclusión de los factores del sector logístico en otros sectores	100
Tabla 15: Grado de inclusión de los factores del sector comercial en otros sectores	100
Tabla 16: Resumen del análisis de inclusión de los factores	101
Tabla 17: Modelo de regresión para la CVL en el sector manufacturero . . .	108
Tabla 18: Modelo de regresión para la CVL en el sector salud.	109
Tabla 19: Modelo de regresión para la CVL en el sector financiero	109
Tabla 20: Modelo de regresión para la CVL en el sector logístico	110
Tabla 21: Modelo de regresión para la CVL en el sector comercial	110
Tabla 22: Resultados verificación ajuste del modelo de regresión para cada sector	112
Tabla 23: Factores inmersos en la gestión de la CVL	118

LISTADO DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Variable sexo, análisis intersectorial	78
Gráfica 2. Variable generaciones, análisis intersectorial	79
Gráfica 3. Variable estrato socioeconómico, análisis intersectorial.	79
Gráfica 4. Variable estado civil, análisis intersectorial	80
Gráfica 5. Variable nivel de educación, análisis intersectorial	81
Gráfica 6. Variable tiempo de permanencia, análisis intersectorial	81
Gráfica 7. Variable tipo de contratación, análisis intersectorial	82
Gráfica 8. Curva COR sector manufacturero.	101
Gráfica 9. Curva COR sector salud.	102
Gráfica 10. Curva COR sector financiero	103
Gráfica 11. Curva COR sector logístico	104
Gráfica 12. Curva COR sector comercial	105

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1. Esquema conceptual de la calidad de vida laboral	54
Figura 2. Mapa conceptual-dimensiones CVL.	67
Figura 3. Modelo de gestión de la CVL	120
Figura 4. Etapas del plan de gestión de la calidad de vida laboral	122

AGRADECIMIENTOS

Este libro nos enorgullece enormemente, ya que en buena medida ha sido una elaboración colectiva, dado el interés y ánimo de todas las personas que directa e indirectamente contribuyeron a su realización.

Por ello quisiéramos, en primer lugar, manifestar nuestro agradecimiento a Óscar Oviedo-Trespalacios, candidato a doctor en Ingeniería de Factores Humanos de Queensland University of Technology (Australia), por la orientación en aspectos estadísticos que fueron imprescindibles para la investigación.

Agradecemos también el apoyo al Departamento de Emprendimiento y Management de la Escuela de Negocios de la Universidad del Norte (Barranquilla) y al Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad Tecnológica de Bolívar (Cartagena), por la oportunidad de realizar esta propuesta. A los estudiantes de la asignatura Gestión del Talento Humano de ambas instituciones durante el periodo de junio de 2016 a diciembre de 2017, por su decidida participación en la aplicación del instrumento y recolección de los datos.

INTRODUCCIÓN

El movimiento de la calidad de vida laboral (CVL) inició entre las décadas de los sesenta y setenta, cuando en América, Louis E. Davis y James Taylor, y Eric Trist, Albert Cherns y Ray Wild en Gran Bretaña, dieron énfasis a la satisfacción de las necesidades y aspiraciones de la fuerza laboral (Ahmad, 2013). Antes de este periodo, los altos directivos de las compañías no tomaban en cuenta las ideas que el personal pudiera aportar ni mucho menos sus necesidades, razón por la que los empleados se sentían al margen del éxito o fracaso de la organización. Las ideas de Davis y Taylor, así como las de Trist, Cherns y Wild suscitaron el fenómeno denominado “flexibilización del trabajo”, a partir del cual se exigió la mejora de las condiciones que ofrecían los centros de trabajo en Estados Unidos y Europa (Da Silva, 2006).

En la Octava Reunión Regional Europea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2009) identificó los salarios, las horas de trabajo decente, la organización del trabajo, la protección de la maternidad y el equilibrio entre el trabajo y la vida como algunas de las dimensiones interrelacionadas con la calidad de vida laboral que no solo contribuyen al bienestar de los trabajadores y sus familias, sino también para estimular la productividad, reducir la pobreza y aumentar la igualdad de género. En este sentido, la misma OIT ha promovido reformas políticas, incluyendo ofertas de servicios de guardería para los niños de trabajadores, reformas a la asignación de licencias para el cuidado y la atención de los empleados, reducción de horas de trabajo, seguro de salud a largo plazo, promoción de una cultura compatible con la vida familiar y el lugar de trabajo y el desarrollo de normas internacionales.

La calidad de vida laboral es un constructo que tiene que ver con condiciones de trabajo seguras y saludables, autonomía y participación en la toma de decisiones, relaciones interpersonales positivas, bienestar físico y psicológico del trabaja-

dor, desarrollo profesional, personal, familiar y social, seguridad en el empleo, trabajo creativo, estable y adecuada remuneración, entre otros aspectos (Patlán, 2016). Por consiguiente, este término es clave para el desarrollo económico de una organización, ya que permite aumentar la producción de los bienes y servicios.

En consecuencia, propiciar hoy día la calidad de vida laboral ha suscitado gran interés como uno de los esfuerzos dirigidos a incrementar la productividad y mejorar el bienestar de los empleados y su entorno. Sin embargo, medir el constructo resulta un desafío dada su naturaleza dinámica, compleja y multi-dimensional. Así, a lo largo de los años han sido poco estudiados la satisfacción laboral, el clima laboral, los ingresos percibidos por la labor realizada, los esquemas organizacionales adoptados, entre otras variables; especialmente aquellas relacionadas con las condiciones de trabajo a las que se exponen los empleados.

De esta manera, resulta de vital importancia definir los modelos estadísticos y comenzar a medir el impacto de diversas variables objetivas y subjetivas que influyen en la percepción de la calidad de vida laboral del talento humano en diferentes sectores económicos de la región Caribe colombiana, pues el fin es fortalecer la gestión organizacional otorgándole inicialmente una mejor posición competitiva al individuo y luego a la organización. Así mismo, un estudio sobre las posibles relaciones existentes entre estas instancias contribuiría sin duda a producir condiciones laborales más equitativas dentro del actual entorno competitivo en el que se mueven las organizaciones.

Por ello, el principal propósito del libro es presentar los resultados de las mediciones realizadas sobre la percepción de calidad de vida laboral en empleados de diferentes sectores de la economía en la región Caribe colombiana, tales como: sector manufacturero, salud, financiero, logístico y comercial; mientras se analizan las condiciones y los comportamientos que se registran en cada uno. De igual forma, se integran fundamentos teóricos que señalan, desde la perspectiva del empleado, los factores que afectan su calidad de vida laboral, y por último se presenta un modelo que guía el accionar de las empresas en aras de conseguir una optimización en los ambientes laborales.

Con una breve alusión a los antecedentes del concepto de calidad de vida laboral, en el primer capítulo el lector puede entender la naturaleza del fenómeno estudiado, su importancia y beneficios para la correcta administración en las organizaciones. Desde este punto de vista, la CVL es un concepto amplio y heterogéneo dada la riqueza y pluralidad de los diferentes temas estrechamente relacionados con el mundo laboral, como quiera que son diversas las disciplinas, enfoques teóricos y áreas de estudio desde donde abordarlo (Segurado Torres y Agulló Tomás, 2002). En este capítulo, se sustentan los beneficios de la CVL así en los trabajadores (desarrollo de competencias, aumento de la motivación, equilibrio entre familia y trabajo, incremento de la productividad, entre otros) como en la organización (aumento de las ventas, incremento de la productividad, disminución de costos, compromiso por parte de los colaboradores, etc.).

En el segundo capítulo se realiza una conceptualización de la calidad de vida laboral, considerando la relativa novedad de su aparición, pues surge en la década de los setenta por la necesidad de humanizar los entornos laborales, con especial atención en el desarrollo del recurso humano y la mejora de los ambientes de trabajo (Patlán Pérez, 2016). Así mismo, la revisión de la literatura muestra que los investigadores examinan el concepto desde diversas dimensiones como: la gestión organizacional, la seguridad industrial, la innovación tecnológica, la negociación, la compensación, las oportunidades de crecimiento, la promoción, la autonomía, la estabilidad laboral, las condiciones de trabajo entre otras (Bagtasos, 2011), en busca de un acercamiento entre el individuo y la organización, y de aquel con el trabajo que desempeña. También se establece la diferencia entre calidad de vida laboral con los términos de calidad de vida, trabajo decente y calidad en el empleo.

En el tercer capítulo se referencian los diversos cuestionarios o metodologías reconociendo cómo se ajustan a las necesidades del entorno en el estudio de la calidad de vida laboral. En este capítulo, se presenta la metodología de identificación, análisis y clasificación de artículos referentes a la medición y evaluación de la CVL desarrollada, que dio como resultado una estructura detallada de las variables, técnicas empleadas, lugares de aplicación, hallazgos relevantes, ventajas y desventajas de los diferentes estudios encontrados en la revisión de la literatura.