

**Calidad de vida del trabajador:
El caso de Latinoamérica**

**Worker quality of life: The
case of Latin America**

Edisson Frias-Pérez

Universidad Técnica de Ambato - Ecuador
eafrias94@gmail.com

José Acuña-Mayorga

Universidad Tecnológica Indoamérica - Ecuador
amjosema@gmail.com

doi.org/10.33386/593dp.2020.3.234

RESUMEN

El propósito de la investigación es conocer la calidad de vida laboral que tiene el trabajador en Latinoamérica. Se realizó una revisión bibliográfica de estudios desarrollados por el Banco Interamericano de Desarrollo, en el que se muestran las dimensiones de calidad y cantidad de las condiciones de empleo actuales para América Latina. Los resultados obtenidos muestran que Uruguay es uno de los países que brinda mejor calidad de vida a sus trabajadores y por otro lado está Guatemala que no presenta garantías para el desarrollo de un trabajo óptimo.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, satisfacción con la vida, motivación, salario emocional, calidad de vida

ABSTRACT

The purpose of the research is to know the quality of work life that the worker has in Latin America. A bibliographic review of studies developed by the Inter-American Development Bank was carried out, showing the dimensions of quality and quantity of current employment conditions for Latin America. The results detected that Uruguay is one of the countries that offers the best quality of life to its workers and, on the other hand, is Guatemala that does not present guarantees for the development of an optimal job.

Keywords: Quality of work life, satisfaction with life, motivation, emotional salary, quality of life

Cómo citar este artículo:

APA:

Frias, E., & Acuña, J. (2020). Calidad de vida del trabajador: El caso de Latinoamérica. 593 Digital Publisher CEIT, 5(3), 184-190. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.3.234>

Descargar para Mendeley y Zotero

Introducción

En décadas recientes los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores son cada vez mayores, a este respecto, (Stavroula & Aditya , 2010) consideran que los aspectos de mayor influencia son aquellos relacionados con la organización del trabajo, las condiciones tecnológicas y ambientales. Por otro lado, Greco (2014) pone de manifiesto que el surgimiento del conocimiento sociocultural y médico ha generado determinantes sociales y de salud que han promovido a la gerencia a tomar medidas específicas para reducir las consecuencias y daños en la salud de los colaboradores.

Los riesgos psicosociales surgen de la interacción entre el contenido del trabajo, la organización del trabajo, las condiciones tecnológicas y ambientales, y las competencias, recursos y necesidades propias de los empleados (Stavroula & Aditya , 2010) Todos los hallazgos pueden determinar el estrés relacionado con el trabajo, además, el nuevo conocimiento sociocultural y médico ha aumentado la conciencia sobre el papel del entorno laboral como uno de los determinantes sociales de la salud, las consecuencias para la salud de los trabajadores que se someten crónicamente a los riesgos psicosociales y laborales relacionados con el estrés son fenómenos que se mantienen y sus órganos y sistemas.

La calidad de vida ha tomado importancia a nivel mundial ya que se relaciona con la productividad y competitividad económica, haciendo referencia en mejorar las condiciones de los trabajadores en la organización, los factores que inciden en la calidad de vida laboral son: condiciones ambientales, condiciones ergonómicas, condiciones económicas (Martinez, Oviedo , & Luna , 2015).

Desarrollo

Calidad de Vida del Trabajador. Principales Generalidades

Los altos niveles de exigencias impuestos por las grandes empresas a fin de cumplir con diferentes estándares de producción, calidad y eficiencia, poco a poco fue desgastando a los trabajadores, debido a que tan sólo se consideraba el cumplimiento de los objetivos empresariales; a este respecto, se han desencadenado una serie de factores que afectan a la productividad de la empresa, tales como: ausentismo laboral, alta rotación del personal, desmotivación por parte de los colaboradores, entre otros. En este contexto, las empresas han dado paso a nuevas corrientes de pensamiento administrativo, en especial aquellas corrientes que brindan importancia a los colaboradores de la organización, entre las que se destaca la más conocida como Calidad de Vida Laboral (CVL) (Cruz, 2018).

El concepto de calidad de vida tiene sus orígenes a comienzos de los años 70 en Estados Unidos, éste surgió en una conferencia realizada por el ministerio de trabajo, a este respecto, la calidad de vida es una filosofía que plantea una mejora en las condiciones del trabajador generando cambios que aporten al progreso del personal. La CVL no solo hace referencia a la satisfacción que tiene el empleado en el trabajo sino también incluye otros factores que buscan el bienestar físico y psicológico del personal (Miño, 2016).

El objetivo principal de la CVL es ofrecer a los colaboradores un puesto de trabajo ergonómico, condiciones laborales seguras y saludables en un ambiente democrático que ponga atención en satisfacer las necesidades del trabajador y ofrecer desarrollo personal y profesional. El hecho de contar con herramientas que mejoren la CVL permitirá que los trabajadores se desempeñen de mejor manera y que aporten de manera positiva en la consecución de los objetivos de la organización (Ramírez, 2019).

Estudios previos afirman que se los directivos brindan más importancia al cliente externo antes que al cliente interno, dejando de lado la CVL del personal; el omitir prácticas de CVL en el personal repercute directamente en la calidad

de servicio que recibirá el cliente externo. La CVL involucra condiciones tanto subjetivas (condición laboral, vida laboral, satisfacción laboral,) como también condiciones objetivas (seguridad laboral, higiene laboral), para comprender la CVL estas condiciones tienen que trabajar de manera integrada ya que un componente depende del otro (Contreras, Espinosa, Hernández, & Acosta, 2013).

(Robles, 2017) señala que la satisfacción con la vida es el elemento cognitivo del constructo bienestar subjetivo y se define como el sentimiento de bienestar en relación consigo mismo en la propia vida, diferenciándose de la aprobación- desaprobarción o del grado de satisfacción con las condiciones objetivas de vida: es básicamente una estimación subjetiva. Además manifiestas que la Calidad de vida laboral se refiere a un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano.

Principales componentes de la calidad de vida laboral

Autor	Componentes de la calidad de vida laboral
Jokinen y Heiskanen (2013)	Solución de conflictos.
	Influencia laboral.
	Control de la supervisión.
	Apertura social.
Alves, Cicera y Giuliani, (2013)	Recompensas intrínsecas
	al puesto de trabajo.
	Generación de relaciones interpersonales.
	Habilidades individuales.
	Entrenamiento gerencial.
	Integración y grado de participación.
	Valor en el trabajo.

Díaz-Chao, Ficapal-Cusi y Torrent-Sellens (2015)	Calidad intrínseca del trabajo.
	Organización del trabajo.
	Condiciones de trabajo.
	Relaciones sociales.
	Igualdad de género y conciliación trabajo-vida personal.
	Habilidades y formación continua.
	Intensidad del trabajo.
	Salud y seguridad laboral.
	Compensación del trabajo.
	Inclusión y acceso al mercado de trabajo.
(González-Baltazar, Hidalgo-Santacruz, Salazar y Preciado-Serrano (2010)	Soporte institucional para el trabajo.
	Seguridad en el trabajo.
	Integración al puesto de trabajo.
	Satisfacción por el trabajo.
	Bienestar logrado a través del trabajo.
	Desarrollo personal.
Kim y Ryu (2015)	Administración del tiempo libre.
	Salud física y mental del trabajador.
	Actuación profesional (desempeño y entrega de resultados).

Figura 1. Principales componentes de la calidad de vida laboral

Calidad de vida del trabajador en Latinoamérica

Ardila (2003) señala que el interés por el estudio de la calidad de vida aumentó considerablemente en los últimos años del siglo XX. Se consideró que después de haberse satisfecho las necesidades básicas de la población al menos en el Mundo Desarrollado o Primer Mundo, y al menos entre segmentos considerables de la población en dichos países.

Bensusán (2009) menciona que la región latinoamericana tiene una larga tradición legislativa en la que se promovió, a lo largo de la primera mitad del siglo XX la protección de los derechos de los trabajadores asalariados, lo que favoreció más tarde la relativamente rápida expansión de los ocho convenios

internacionales en los que se recogen los principios y derechos fundamentales en el trabajo incluidos en la Declaración de la OIT de 1998. Estos derechos se refieren a la libertad de asociación, la prohibición del trabajo forzoso y del trabajo de menores, y la igualdad de trato y oportunidades.

Así Alaimo et. al (2015) menciona que en América Latina, el 53% de los trabajadores tienen trabajos informales; sin embargo, las tasas de informalidad entre países son heterogéneas de 83% en Bolivia a 23% en Uruguay.

Metodología

En la presente investigación se ha realizado un análisis comparativo mediante estudio bibliográfico documental, los datos para el análisis proceden del Banco Interamericano de Desarrollo de los países de Latinoamérica: Uruguay, Chile, Panamá, Argentina, Costa Rica, Brasil, Ecuador, Paraguay, Colombia, Bolivia, República Dominicana, Perú, México, Nicaragua, El Salvador, Honduras, Guatemala; la población que ha sido tomada en consideración, es la población económicamente activa (15 a 64 años de edad), en donde entre 2010 y 2013, la brecha estuvo en torno a los 8 puntos; en 2014 llegaron a 9 puntos, alcanzando 10,2 puntos en 2015. Se van analizar las siguientes variables tales como, participación laboral (Este indicador mide el grado en el cual una población está vinculada al mercado laboral. Más concretamente, el indicador de participación laboral se define como el número de personas en la población en edad de trabajar que participan activamente en la fuerza de trabajo dividido por la población total en edad de trabajar), ocupación (Es el número de personas ocupadas dividido por el número total de personas en la población en edad de trabajar lo que representa la medida en que la economía está generando empleo con éxito), formalidad (es el numerador del indicador de empleo; se entiende como la capacidad que tiene una economía de generar puestos de trabajo formales, y divide el número de empleos formales entre el tamaño de la población en edad de trabajar), salario suficiente (se

considera como un trabajo de mayor calidad o que cumple con los requisitos; uno que paga muy poco se ve como un trabajo de menor calidad). Para el Índice, definimos la población en edad de trabajar como todos aquellos entre 15 y 64 años de edad excluyendo a las personas que asisten a la escuela a tiempo completa y no trabajan ni buscan un trabajo. La idea es que si un país tiene éxito en asegurar que sus jóvenes mayores permanezcan en un centro educativo, este no debe ser penalizado por ello, y así, se puede reflejar de manera más exacta el grupo de trabajadores disponibles.

Discusión y resultados

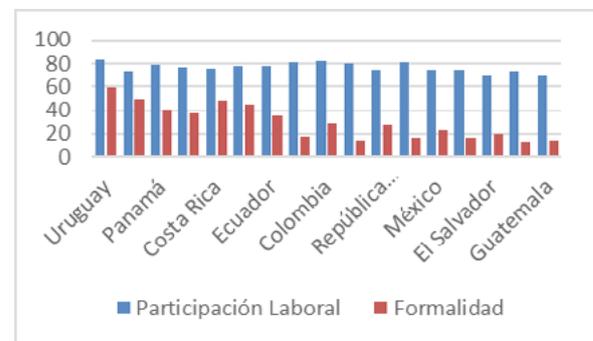


Gráfico 1: Relación de la Participación Laboral en la Formalidad

Se puede determinar que se ha tomado en cuenta la relación entre los indicadores de participación laboral y de la formalidad pertenecientes a las dimensiones de cantidad y de calidad sobresaliendo Uruguay con el 83,48% de participación laboral y con el 59,73% de formalidad, y con el menor índice a Guatemala con el 68,64% de participación laboral y con el 13,21% de formalidad.

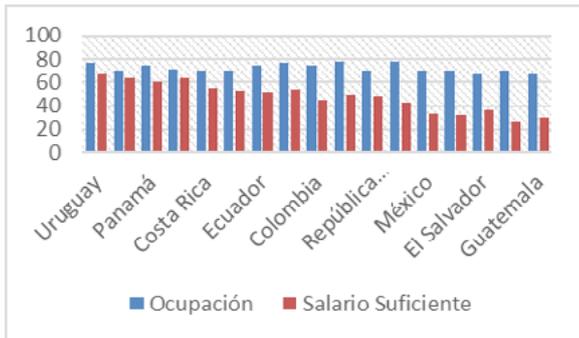


Gráfico 2: Relación de la Ocupación con el Salario suficiente

Es de destacar que al haber tomado en cuenta la relación entre los indicadores de la Ocupación y del Salario Suficiente pertenecientes a las dimensiones de cantidad y de calidad, sobresaliendo Perú con el 78,46% de ocupación y Uruguay con el 67,38% de salario suficiente y con el menor índice a Guatemala con el 67,16% de ocupación y Honduras con el 26,15% de salario suficiente.

Así los adultos en América Latina, en promedio, obtienen 4,6 puntos más que los jóvenes en la dimensión de cantidad. Esta diferencia es superior en la dimensión de calidad, alcanzando los 15,8 puntos. En todos los países la brecha generacional es mayor en la dimensión de calidad, que agrupa los indicadores de formalidad y salario suficiente, que, en la dimensión de cantidad que incluye participación laboral y ocupación. En la dimensión de cantidad, la brecha va de 1,4 puntos (en México) a 12 (en Argentina). Mientras que, en la de calidad, la menor diferencia se observa en Honduras (con 11,2), llegando a 21,8 en Uruguay. En México, la brecha generacional en la dimensión de calidad equivale a, aproximadamente, 10 veces la brecha observada en términos de cantidad. En el caso de Perú, la brecha observada es similar en cantidad y calidad. En la primera dimensión, los adultos logran 10,5 puntos más que los jóvenes, mientras que en la dimensión de calidad la diferencia es de 13,1 puntos.

El país que obtiene la mayor puntuación en el Índice de Mejores Trabajos (Uruguay, con 71,9 puntos) es precisamente el que registra

la mayor diferencia entre adultos y jóvenes (15,8 puntos). El caso contrario se observa en Guatemala, país con la menor puntuación del índice general (44,9 puntos) pero con la menor brecha entre adultos y jóvenes (7,4 puntos). Sin embargo, esta relación no se mantiene necesariamente para el resto de países. Argentina y Ecuador son los países con mayor brecha generacional después de Uruguay. En estos países, los adultos logran 15,1 y 13,4 puntos más que los jóvenes en el índice, respectivamente. Pese a ello, se encuentran en el cuarto y séptimo lugar del Índice de Mejores Trabajos.

Bolivia, Brasil, Costa Rica, Honduras, México, Paraguay y Guatemala son los países que logran una brecha generacional menor a la del promedio de la región. De ellos, solo Paraguay, Costa Rica y Brasil se encuentran por encima del promedio.

Conclusiones

Los resultados de esta investigación muestran la influencia del sector económicamente activo que se encuentra laborando en la formalidad en Latinoamérica, evidenciando a Uruguay en una posición referencial en torno a la región.

Es importante determinar que Guatemala presenta uno de los índices más bajos en ocupación y Honduras con una puntuación menor en el salario suficiente para poder cubrir las necesidades que se presenta en la población.

De acuerdo a la revisión realizada Centroamérica se encuentra en una situación socialmente complicada al presentar índices bajos en prácticas responsables de calidad de vida laboral.

Referencias bibliográficas

Contreras, F., Espinosa, J., Hernández, F., & Acosta, N. (2013). Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá

(Colombia). *Psicología desde el caribe*, 569-590.

Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, 58-81.

Martinez, L., Oviedo , O., & Luna , C. (2015). Condiciones de trabajo que impactan a la calidad de vida laboral . *Salud uninorte*, 542- 560.

Miño, A. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica UST*, 45-55.

Ramírez, D. (2019). Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín en el año 2018. *Revista humanismo y sociedad*, 52-68.

Robles, P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 119-134.

Stavroula , L., & Aditya , J. (2010). Health impact of psychosocial hazards at work: an overview. *World Health Organization.*, 126.

Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 161-164.

Bensusán, G. (2009). Estándares laborales y calidad de los empleos en América Latina. *Perfiles latinoamericanos*, 13-49.