

# Calidad de vida en el trabajo

Introducción

Objetivos

Capítulo I

## Reseña Histórica

1.1. Orígenes

1.2. Evolución

1.3. Por que surge la calidad de vida en el trabajo

Capítulo II

## Proyectos de calidad de vida

2.1.- Definiciones

2.2.- Criterios para establecer un proyecto de calidad de vida en el trabajo

2.3. - Beneficios de la calidad de vida en el trabajo

2.4. Limitaciones de los proyectos de C.V.T.

III. Conclusiones

IV. Bibliografía

## Introducción

El presente trabajo de investigación, trata el tema de Proyectos de Calidad de Vida en el Trabajo, el cual es una Intervención Estructural del Desarrollo Organizacional. Se desarrollaran el tema, abarcando desde sus orígenes, evolución y los elementos y características del mismo, mostrando al estudiante la importancia de este tipo de Intervención Estructural.

En la actualidad las organizaciones se han vuelto más competitivas, se vive la ola de las empresas de calidad, de empresas eficientes, en todas ellas, los trabajadores juegan un rol importantísimo, por lo que la calidad de vida laboral juega un papel importante para tener éxito en la gestión de hoy.

Los temas expuestos en el presente trabajo son de actualidad, y su aplicación se da en las organizaciones que han puesto en práctica el Desarrollo Organizacional, en mayores casos, empresas de países europeos, americanas y asiáticas. Dejamos a criterio del lector profundizar o complementar el tema para su enriquecimiento.

## **Objetivos**

### **Capítulo I**

Explicar los orígenes de los Proyecto de Calidad de Vida en el Trabajo, su evolución y las fuentes que mencionan algunos tratadistas del tema respecto a el por que surgió, lo que permite al lector tener la base para la comprensión del siguiente capítulo.

### **Capítulo II**

Definir lo que es Calidad de Vida en el Trabajo (C.V.T.), exponiendo los conceptos de algunos tratadistas del tema y lo que piensa el grupo, a la vez dar las pautas para el diseño e implementación de un proyecto de C.V.T, los beneficios y limitaciones que brinda el mismo.

## **CAPITULO I**

### **Reseña Histórica**

#### **1.1. Orígenes**

La administración científica se centraba especialmente en la especialización y eficiencia de las tareas en estructuras tradicionales de organización. A medida que esta estructura fue evolucionando, se buscaba una división plena de las tareas, buscando sobretodo la eficiencia, reduciendo costos y usando una mano de obra no calificada que puede capacitarse en corto tiempo para el desempeño del trabajo. Lo que se hacía o no era definido por las jerarquías al mando del personal técnico. Esta estructura presenta muchas dificultades, dejaba de lado un adecuada calidad de vida laboral, se notaron ausentismos, aburrimientos por las tareas repetitivas, rotación de personal y la calidad sufrió un descenso. Ante esta situación los directivos actuaron con rigidez en las labores de control y supervisión, la organización se hizo más rígida, esto llevo a que la organización entre en un proceso de deshumanización del trabajo, ante esto el deseo de trabajar declino. Ante esto y luego de un profundo análisis para la resolución de los problemas,

los directivos optaron por rediseñar los empleos y reestructurar las organizaciones creando un ambiente propicio y adecuado para los trabajadores, en otras palabras, mejorar la calidad de vida en el trabajo.

El término 'CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO' que traducido al inglés quiere decir "QUALITY OF WORK LIFE" (QWL), tuvo sus orígenes en una serie de conferencias patrocinadas al final de los años 60 y comienzos de los 70 por el Ministerio de Trabajo de los EE.UU. y la Fundación FORD. Estas conferencias fueron estimuladas por el entonces ampliamente popular fenómeno de la "alienación del trabajador" simbolizado por las huelgas entre la población activa mayoritariamente joven de la nueva planta de montaje de la General Motors, de Ohio. Los asistentes consideraron que el término iba más allá de la satisfacción del puesto de trabajo y que incluía unas nociones, como la participación en por lo menos algunos de los momentos de adopción de decisiones, aumento de la autonomía en el trabajo diario, y el rediseño de puestos de trabajo, y sistemas y estructuras de la organización con el objeto de estimular el aprendizaje, promoción y una forma satisfactoria de interés y participación en el trabajo.

## **1.2. Evolución**

Este concepto permaneció ambiguo por un largo tiempo, hasta que en los años 70 hubo el interés de algunas compañías por ponerlo en práctica, tales como Procter & Gamble, General Motors, etc., las cuales obtuvieron resultados exitosos con la implementación de la calidad de vida en el trabajo en sus nuevas plantas. Ante los buenos resultados de estas compañías, al final de los 70 algunas compañías, entre ellas la FORD, aplicó proyectos similares, obteniendo buenos resultados. A comienzos de los 80, hubo una gran recesión en los EE.UU, la competencia asiática que ofrecía productos baratos y de buena calidad, preocupó mucho a los directivos americanos, por lo que muchos de ellos optaron por apostar por la calidad y comenzaron a aplicar programas de calidad de vida, incluso muchas organizaciones públicas también lo hicieron.

## **1.3. Por que surge la calidad de vida en el trabajo**

Muchos tratadistas han investigado al respecto, y han llegado a la conclusión de que existen diversas fuentes que se pueden asociar al surgimiento de la calidad de vida en el trabajo.

- *Investigaciones más amplias en los campos de los roles de mando, motivación y eficiencia en la organización*

- *Investigación activa en los grupos de trabajos semiautónomos*
- *Cooperación entre los empleados y la dirección*
- *Diseños innovadores de nuevas plantas*
- *La experiencia japonesa en los círculos de calidad*
- *Participación conjunta empleados-dirección y experiencia en la resolución de problemas.*

## **Capítulo II**

### **Proyectos de calidad de vida**

#### **2.1.- Definiciones**

El término Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), ha sido por una multiplicidad de autores, hemos seleccionado algunas definiciones que nos puedan mostrar su significado.

*La Calidad de Vida en el trabajo es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal<sup>(1)</sup>.*

*La Calidad de Vida en el Trabajo es una filosofía, un set de creencias que engloban todos los esfuerzos por incrementar la productividad y mejorar la moral (motivación) de las personas, enfatizando la participación de la gente, la preservación de su dignidad, y por eliminar los aspectos disfuncionales de la jerarquía Organizacional<sup>(2)</sup>.*

*La Calidad de Vida en el Trabajo puede tener varios significados, pero en los últimos años se ha consolidado como una filosofía de trabajo en las organizaciones participativas<sup>(2)</sup>.*

Por lo anterior expuesto podemos decir que 'La Calidad de Vida en el Trabajo' es una forma diferente de vida dentro de la organización que busca el desarrollo del trabajador, así como la eficiencia empresarial.

#### **2.2.- Criterios para establecer un proyecto de calidad de vida en el trabajo**

Algunos criterios son importantes si queremos implementar proyectos de calidad de vida laboral, estos criterios nos permitirán encaminar al personal de la organización a una mejor satisfacción de sus necesidades personales.

- **Suficiencia en las Retribuciones.**

---

<sup>(1)</sup> GIBSON, IVANICEVICH, DONELLY, Las Organizaciones. Madrid, Editorial McGraw Hill, pag. 569

<sup>(2)</sup> SEVILA MICHEL, Ricardo, Desarrollo Organizacional y Calidad de Vida en el Trabajo. Internet, <http://200.34.41.59/portafolio/desarrollo.htm> pag.2

Esto puede ser logrado por suficiencia en los ingresos para mantener un estándar social aceptable para vivir,

- **Condiciones de Seguridad y Bienestar en el Trabajo.**

Estableces condiciones de trabajo que minimicen el riesgo de enfermedades y daños; una edad límite en el trabajo que es potencialmente perjudicial para aquellos de menor o mayor edad de lo establecido.

- **Oportunidades Inmediatas para Desarrollar las Capacidades Humanas.**

Se incluye en esta categoría la autonomía, el uso de múltiples habilidades más que la aplicación repetitiva de una sola, retroalimentación acerca de los resultados de una actividad como una base de autorregulación.

- **Oportunidades de Crecimiento Continuo y Seguridad.**

Este proceso abarca asignación de trabajo y propósitos educacionales para expandir las capacidades del trabajador, oportunidades de ascenso, y seguridad en el empleo.

- **Integración Social en el Trabajo de la Organización.-**

Esto significa liberarse de prejuicios; igualdad; movilidad; apertura interpersonal; apoyo constante a los equipos de trabajo.

- **Balancear entre Trabajo y Vida.-**

Esto significa que los requerimientos de trabajo, incluyendo programas-presupuesto, asuntos urgentes, y viajes, no se tomen del tiempo de ocio o del tiempo familiar como algo cotidiano, y que las oportunidades de ascenso no requieran frecuentemente de cambios geográficos.

### **2.3. - Beneficios de la calidad de vida en el trabajo**

La implementación de Proyectos de Calidad de Vida en el Trabajo, puede resultar beneficios tanto para la organización como para el trabajador, lo cual se puede reflejar en:

- Evolución y Desarrollo del trabajador
- Una elevada motivación
- Mejor desenvolvimiento de sus funciones
- Menor rotación en el empleo
- Menores tasas de ausentismo

- Menos quejas
- Tiempo de ocio reducido
- Mayor satisfacción en el empleo
- Mayor eficiencia en la organización.

#### **2.4. Limitaciones de los proyectos de C.V.T.**

Los Proyectos de C.V.T., de la misma manera que tienen sus beneficios, también tiene algunas limitaciones, las cuales mencionaremos a continuación:

- **Algunos empleados no deseen mejorar su C.V.T.**

Esto se da en organizaciones es que los empleados son incapaces de asumir una nueva responsabilidad, son reacios a trabajos en grupo, les desagrada reaprender, les desagradan los deberes más complejos, por lo que la implementación de Proyectos de C.V.T se hace más difícil.

- **Los mejores trabajos no concuerden con los pagos que se reciben.**

Al mejorar los empleos los empleados ahora pensarán que lo que reciben de paga no va de acuerdo a los nuevos deberes, o los nuevos procedimientos de trabajo, por lo que desearán obtener un mejor sueldo.

- **Aumento de costos**

Luego de replantear, mejorar o reestructurar los puestos de trabajo es posible que se necesite nueva tecnología, nuevos ambientes, nuevas herramientas, nueva capacitación, lo cual hará que la organización tenga más costos en su funcionamiento.

- **El equipo tecnológico no es adaptable**

Algunas organizaciones realizan inversiones tan gigantescas en equipos tecnológicos, que no pueden hacer cambios sustanciales mientras estos no se sustituyan. Cuando las condiciones tecnológicas problemáticas se combinan con actitudes negativas del empleado en lo concerniente al mejoramiento de las condiciones de trabajo, éste, se hace inapropiado mientras no se transforme el ambiente para hacerlo más favorable.

### **III. Conclusiones**

- Los proyectos de CVT buscan el bienestar y desarrollo de los trabajadores y al mismo tiempo la eficiencia organizacional. Son beneficiosos para ambos.

- Los beneficios que brindan permitirán a la organización orientar sus fuerzas y recursos que antes usaban en enfrentar los problemas de los trabajadores previos a un proyecto de CVT, hacia actividades de mayor importancia para el logro de sus objetivos.
- Toda implementación de un proyecto de CVT implica en muchos casos costos adicionales a la empresa, lo cual podría ser un limitante, pero en el futuro, al ganar eficiencia organizacional, estos serían cubiertos.
- La CVT intenta mejorar el grado en que los miembros de una organización serán capaces de satisfacer importantes necesidades personales.

#### **IV. Bibliografía**

FRENCH, Wendell, Desarrollo Organizacional, Editorial Prentice Hall, 1996, 5ta Edición, 375 p.p.

GIBSON, IVANICEVICH, DONELLY, Las Organizaciones, Editorial McGraw Hill, Madrid, 8va Edición, 1996, 908 p.p.

ROBBINS, Stephen y Otros, Fundamentos de Administración, México, Editorial Prentice Hall, 1995, 485 p.p.

STONER, Jonh y otros, Administración, México, Editorial Prentice Hall, 1996, 668 p.p.

#### **Direcciones en Internet.-**

<http://www.jbp.com/jbjournals/tocs/hrdq-3art.html> (ingles)

<http://200.34.41.59/portafolio/desarrollo.html>

<http://www.ciudadfutura.com/psico/articulos/trabajoyamistad.htm>

<http://spin.com.mx/rjaguado/vidat.html>