



Calidad de vida laboral: caso docentes de Relaciones Industriales de la Universidad del Zulia

Marialejandra Marín*
Oscar Nava Matheus**
Rosibel Borjas***

Resumen

La presente investigación estuvo dirigida a evaluar la calidad de vida laboral del personal docente de la carrera Relaciones Industriales de la Universidad del Zulia, Núcleo Costa Oriental del Lago. Se tomó como referencia teórica a diversos autores del área, entre ellos: Gadow (2006), Blanch (2003), Rodríguez (2006) y Chiavenato (2007). Metodológicamente se trató de una investigación descriptiva teniendo carácter de campo. Se aplicó un instrumento de recolección de datos a 28 docentes de la referida población. Los resultados sugieren la existencia de factores tales como la motivación, satisfacción y percepción positiva; concluyéndose que dicho personal docente posee un estado de bienestar físico, mental y social en su ambiente laboral; por tanto, cuentan con un nivel de calidad de vida en el mismo, al considerar su trabajo el medio idóneo para satisfacer sus necesidades económicas, materiales, desarrollo intelectual y social.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, docentes, universidad.

* Estudiante de Relaciones Industriales, Núcleo LUZ COL.

** Licenciado en Administración, Núcleo LUZ COL.

*** Licenciada en Contaduría Pública, Núcleo LUZ COL.

The Quality of Working Life: Case of Industrial Relations Teachers at the University of Zulia

Abstract

This research was directed toward evaluating the quality of working life for teaching personnel in the Industrial Relations major at the University of Zulia, East Lake Coast campus. Diverse authors in the area were used for theoretical reference, among them: Gadow (2006), Blanch (2003), Rodríguez (2006) and Chiavenato (2007). Methodologically, the research was descriptive with a field character. A data collection instrument was applied to 28 teachers in the aforementioned population. Results suggest the existence of factors such as motivation, satisfaction and positive perception. Conclusions are that the teaching personnel enjoys physical, mental and social well-being in their work environment; in this sense, they count on a certain level of quality in their working life, considering their work as the most suitable means for satisfying their economic and material needs as well as their needs for intellectual and social development.

Keywords: Quality of working life, teachers, university

Introducción

La administración del talento humano se sustenta en distintas funciones, tales como: proveer el personal que requiere la organización, asignar personas a puestos de trabajo y fomentar en las mismas un espíritu constructivo al remunerarlas con estándares motivadores. Todas estas funciones son importantes para producir, desarrollar y mantener actitudes conducentes a la efectividad organizacional. Sin embargo, para tal fin se necesitan actividades paralelas, entre ellas: la evaluación de la calidad de vida laboral.

En este orden de ideas, la calidad de vida laboral representa el grado de satisfacción experimentado por un trabajador debido a la realización de sus potencialidades en el ambiente de trabajo. Asimismo, es una sensación de bienestar integral. La misma posee aspectos subjetivos, entre los cuales es posible mencionar: la expresión emocional, seguridad percibida, productividad personal y salud. De igual manera, está integrada por el bienestar material, relaciones armónicas, un ambiente físico y social adecuado; es decir, aspectos objetivos.

Partiendo de la premisa anterior, una de las principales preocupaciones en el contexto organizacional debería estar orien-

tada a comprender las necesidades humanas y detectar factores que influyan en el desenvolvimiento laboral. Desde esta perspectiva, la gestión de talentos humanos representa un reto al cual deben enfrentarse las organizaciones.

No obstante, en la actualidad resulta común dejar a un lado la percepción del empleado en relación con su lugar dentro de una organización, su puesto de trabajo, las funciones desempeñadas, el medio ambiente laboral, las relaciones interpersonales suscitadas con sus colegas, entre otras variables del ámbito laboral. Esta percepción influye directamente sobre la calidad de vida personal y se conoce como calidad de vida laboral.

En el marco de las precedentes consideraciones, el mejoramiento de la calidad de la educación superior es, evidentemente, un compromiso de los involucrados en la administración y estructuración del sistema, al atender la formación humanista y profesional del hombre, como elemento esencial de la sociedad. Por ello, la realidad económica – social, obliga a las universidades a mejorar sus sistemas de gestión. Así pues, se observa que el proceso de gestión del capital humano en las universidades venezolanas, obedece a las grandes insuficiencias que presentan las mismas, razón por la cual entra en cuestionamiento la calidad de vida laboral del personal.

En este sentido, uno de los sectores donde puede estudiarse dicha variable es el conformado por el personal docente en las instituciones educativas de nivel superior, como es el caso de la Universidad del Zulia y la carrera de Relaciones Industriales, al considerar que sus docentes se encuentran inmersos en una serie de características referidas a la satisfacción laboral, salud y bienestar, pudiendo ser afectada su calidad de vida laboral.

Dadas las condiciones que anteceden, la finalidad de la presente investigación es describir la calidad de vida laboral del personal docente de la carrera Relaciones Industriales del Núcleo LUZCOL, en aras de constituir un diagnóstico actualizado, sirviendo de referencia para gerentes, líderes y en general a cualquier organización, pues evaluar la calidad de vida laboral permite mejorar debilidades, así como detectar oportunidades de desarrollo.

En este propósito, el estudio contiene aspectos teóricos relevantes sobre la calidad de vida laboral, entre los cuales destacan sus componentes, beneficios y la concepción existente sobre el trabajo en la sociedad actual. Seguidamente, se plantean las características metodológicas de la investigación. En última instan-

cia, son presentadas las conclusiones del tema objeto de estudio, reflejándose en ellas la importancia del conocimiento en materia de gestión del talento humano, situación que requiere esfuerzos de los líderes para dotarse a sí mismos y a la organización de herramientas que permitan alcanzar altos niveles de productividad y eficiencia.

1. Fundamentación teórica

1.1. El dilema sobre el trabajo

Según Gadown (2006, p. 308), “al ser humano le preocupa el trabajo cualquiera que sea el motivo”. Lo anterior puede estar asociado a satisfacción personal y profesional, sensación de logro, necesidad de afiliación al grupo, interés por mantenerse ocupado, ambición, necesidades económicas, o una combinación de cualquiera de ellas. En tal sentido, el trabajo mismo constituye un dilema, pues en general, cuando se tiene, es posible el surgimiento de quejas, no obstante, cuando se pierde el trabajo surgen preocupaciones. Por ende, constituye una obligación y también en muchos casos una satisfacción. Esto responde esencialmente al paradigma predominante en la sociedad, según el cual se debe trabajar como algo inevitable, cuando en realidad contribuye a la dignidad humana y social.

1.2. Calidad de vida laboral: Realidad y percepción

En general, es posible asociar la calidad de vida laboral con pocas presiones y bajo nivel de estrés en el trabajo, o disposición del tiempo libre, conservando un buen nivel económico; sin embargo, este concepto implica mucho más que ello. En este orden de ideas, son muchas las definiciones surgidas en los últimos años, las cuales apuntan con diferente énfasis a la satisfacción y salud mental de los trabajadores, mejoras organizacionales, enriquecimiento y humanización del trabajo con sus consecuencias en la eficiencia, efectividad y resultados.

Con referencia a lo anterior, señala Blanch (2003, p. 42): “las condiciones de trabajo son el conjunto de circunstancias en las cuales se desarrolla la actividad laboral e inciden en la experiencia y dinámica en el trabajo”. Visto de esta manera, la calidad de vida laboral “es el grado de satisfacción, bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en un entorno de trabajo,” de acuerdo

con Chiavenato (2007, p. 322). De este modo, según el referido autor, la calidad de vida laboral abarca dos dimensiones, a saber:

Objetiva: Relacionada con las condiciones de trabajo, específicamente: ecológicas, materiales, técnicas, contractuales, salariales, de seguridad e higiene, de protección social, estabilidad en el empleo, estructura organizacional, diseño de puesto, entre otros.

Subjetiva: Asociada a las percepciones y valoraciones sobre la mejorabilidad de las condiciones, el estrés laboral experimentado, el ambiente social (tanto a lo concerniente en relaciones horizontales como verticales), el clima organizacional, la estructura percibida de oportunidades de promoción, el grado en que se siente que el trabajo contribuye al propio desarrollo personal, entre otros.

En otras palabras, según Toro (2000), la calidad de vida laboral, se refiere a la existencia objetiva de condiciones de trabajo que promueven en las personas bienestar, es decir, el esquema de retribución, las condiciones de seguridad e higiene, la calidad del ambiente social, del liderazgo, en el diseño del trabajo, el atractivo de las tareas, las posibilidades de movilidad en la organización, beneficios, privilegios, y en general, todas las circunstancias que vive cotidianamente la persona en el trabajo. Este concepto resalta la evaluación subjetiva realizada por la persona sobre tales circunstancias, las cuales deben cumplir tres condiciones: ser reales, valoradas positivamente por las personas, promover o auspiciar efectivamente el bienestar y desarrollo.

De acuerdo con los planteamientos realizados, la calidad de vida en una organización está determinada por el entorno y la manera en la que el personal desarrolla su actividad dentro de ésta; por ello se deben realizar esfuerzos para mejorar la vida laboral, así como proporcionar a los trabajadores una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la institución en un ambiente de mayor profesionalidad, confianza y respeto.

En asociación con lo anterior, la Fundación para la Educación en la Responsabilidad Social de las Empresas (2006), señala que la calidad de vida laboral, generalmente, se refiere a las políticas de recursos humanos, las cuales inciden directamente sobre los empleados, tales como: compensaciones y beneficios, balance trabajo-tiempo libre, salud y bienestar, seguridad laboral; surgiendo de este modo la necesidad de elaborar políticas y prácticas innovadoras de calidad de vida en la empresa, basadas en las necesidades de los trabajadores sin desviarse de los objetivos, con el fin de retener al mejor talento.

En síntesis, según Baguer (2009), la calidad de vida laboral es un concepto pluridimensional, constituye un sistema dinámico, en el cual interactúan factores individuales, organizacionales y contextuales, condicionando la percepción de los miembros de una organización e induciendo comportamientos emergentes, que influyen en el funcionamiento y efectividad de la misma.

1.3. Componentes de la calidad de vida laboral

Según Fernández (2002), los componentes a considerar para la evaluación de la variable: calidad de vida laboral, corresponden a cuatro aspectos que estructuran la variable, a saber:

Seguridad e higiene laboral: Es el grado en el que los empleados perciben en la organización, un ambiente de trabajo adecuado y propicio para un buen desarrollo físico, psicológico e intelectual, con condiciones laborales idóneas para el cumplimiento de las funciones sin exposición a riesgos que puedan afectar la integridad. Se incluyen en este el ambiente de trabajo, en relación con la iluminación, áreas de descanso, limpieza, ergonomía, medidas de vigilancia y protección.

Variedad de la tarea: Hace referencia al grado en el que los empleados tienen condiciones adecuadas para desempeñar sus funciones relacionadas con el trabajo, incluye aspectos tales como: información, apoyo, sobrecarga de trabajo, entre otros.

Retribución: Es el nivel de equidad percibida en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo.

Calidad del liderazgo: Es el grado en el que los jefes, a través de su dirección, orientan, apoyan, consideran e incentivan a los trabajadores, generando confianza. Está constituido por indicadores, tales como: orientación, dirección y comunicación.

Según se ha visto, existe una gama de posibilidades asociadas con la percepción de cada individuo sobre la calidad de vida laboral, así como una influencia significativa en su desempeño. Por tanto, si hubiera que elegir elementos centrales para ser incorporados a la gestión global de una organización, resultaría indefectible considerar la construcción de una sociedad donde se permita el desarrollo integral del trabajador, mediante una humanización constante, la cual permita dotar de significado la vida personal, familiar y laboral en un todo armónico. De este modo, según Keith y Newstrom (1991), la calidad de vida laboral produce un ambiente de trabajo más humano.

1.4. Beneficios asociados a la evaluación de la calidad de vida laboral

Según Rodríguez (2006), el trabajo es la fuente esencial para alcanzar la calidad de vida, a su vez, es un elemento intrínsecamente relevante dentro de ésta. En otras palabras, las necesidades materiales y gran parte de las espirituales solo pueden satisfacerse con el trabajo. Por tal motivo, la referida calidad, en el ámbito laboral constituye el principio rector de toda la política asociada a la gestión del talento humano, pues mientras el hombre se encuentre satisfecho en y con la labor que realiza: su calidad de vida es superior, su eficacia y eficiencia mayor, la fluctuación laboral disminuye, se eleva la autoestima, es más elevado el sentido de pertenencia, propicia un alto desarrollo de los valores éticos morales, se aprecia y sustenta con mayor firmeza los ideales y se dan importantes pasos en la conversión del trabajo en la primera necesidad vital del hombre.

2. Metodología

Metodológicamente, el presente estudio se trató de una investigación descriptiva, por cuanto en ella se describió el nivel de calidad de vida laboral del personal docente de la carrera de Relaciones Industriales de la Universidad del Zulia, Núcleo Costa Oriental del Lago (LUZ, COL). Al respecto, Lerma (2003, p. 64) define este tipo de investigación como “toda aquella que se orienta a referir el estado, características y factores reales, presentes en personas, objetos o situaciones, empleando para ello la recolección de informaciones”. En tal sentido, implica realizar una descripción sobre el objeto de estudio sin realizar inferencias en el mismo.

De la misma forma, de acuerdo con el sitio donde se realizó la investigación se considera de campo; al respecto, González (2008, p. 44) define el diseño de campo como: “aquel en el cual la recolección de datos se realiza directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos, empleándose además datos secundarios provenientes de fuentes bibliográficas”.

Asimismo, los datos que sustentan esta investigación fueron recopilados por medio de una entrevista, tomando en consideración como característica común ser profesores de la carrera Relaciones Industriales en el Núcleo LUZ-COL, determinando de este modo la existencia de una población finita y accesible, razón por la cual se plantea la realización de un censo poblacional. En este

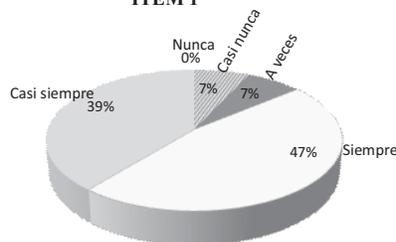
orden de ideas, el censo poblacional se define como “el análisis de la totalidad del universo de estudio” González (2008, p. 12). En tal sentido, se aplicó la entrevista señalada a 28 docentes, quienes se constituyen en la población del presente estudio.

3. Análisis e interpretación de los resultados

El procesamiento y análisis de los resultados constituye una fase fundamental dentro del proceso de investigación, por cuanto permite generar la información pertinente, en relación con lo que se investiga. De esta forma se tiene la siguiente información:

En el Gráfico 1 se puede observar que de los 28 profesores que conforman la muestra de la investigación: 0% indicó que *nunca* sienten motivación laboral, mientras que 7% reveló sentirla *casi nunca*, 7% expresó que *a veces*, por su parte, 47% *casi siempre* y 39% *siempre*.

Gráfico 1
Ítem 1: En su desempeño como personal docente de la carrera de Relaciones Industriales del Núcleo LUZCOL siente motivación laboral



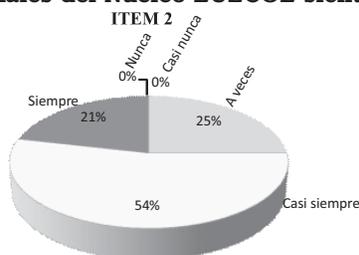
Fuente: Marín, Nava, Borjas (2011).

De tal manera, es posible evidenciar en el referido personal docente la existencia de motivación por el trabajo realizado y la institución en la cual labora. La misma hace referencia a la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual. Por tal motivo, los aspectos determinantes de la motivación laboral, entre ellos: las necesidades, expectativas y metas del personal se encuentran cubiertas o favorecidas. Además, la preocupación asociada al trabajo como medio a través del cual la persona busca satisfacción, sensaciones de logro, cubrir las necesidades de afiliación, económicas, intelectuales, entre otras, es apaciguada en la entidad.

En tal perspectiva, se considera la importancia del capital humano docente, al representar uno de los principales elementos de la organización, razón por la cual se orientan mecanismos para impulsar positivamente su desempeño, generando valoraciones sobre la mejorabilidad de las condiciones laborales. De esta manera, se destaca el requerimiento de asumir gestiones sensibles a las necesidades de los trabajadores, a fin de alcanzar la efectividad y contribuir a la consecución del objetivo organizacional.

En el Gráfico 2 se puede observar que de los 28 profesores que conforman la muestra de la investigación calidad de vida laboral del personal docente de la carrera Relaciones Industriales: 0% de ellos indicó que *nunca* sienten satisfacción laboral, de igual forma, 0% de los mismos reveló sentir satisfacción laboral *casi nunca*; por su parte, 25% de ellos *a veces* y finalmente, 53.57%, así como un 21.43% de los docentes manifiestan sentirla *casi siempre* y *siempre*, respectivamente.

Gráfico 2
Ítem 2: En su desempeño como personal docente de la carrera de Relaciones Industriales del Núcleo LUZCOL siente satisfacción labo-



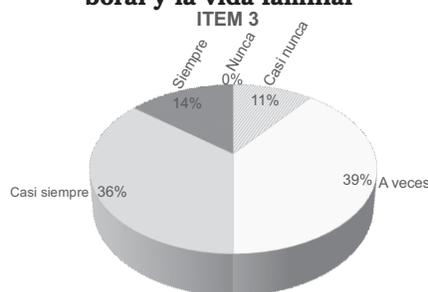
Fuente: Marín, Nava, Borjas (2011).

Por consiguiente, es indudable la existencia de satisfacción laboral en el personal docente de la carrera Relaciones Industriales, permitiendo señalar la correspondencia de las aspiraciones del referido personal con las oportunidades que se le presentan, así como la reciprocidad entre el objetivo individual y el organizacional. De este modo, la satisfacción es un efecto de la cobertura de necesidades, factores motivacionales, entre otros. A su vez, es posible atribuir la presencia de satisfacción laboral a condiciones físicas, sociales y laborales, consideradas positivas o adecuadas, al punto de favorecer el estado de bienestar integral. Todo ello, respalda la calidad de vida laboral, pues en caso contrario, ante la

presencia de entes no motivantes se ve afectada la satisfacción, el trabajo del personal y de la comunidad laboral.

Siguiendo con el análisis y partiendo de los datos contenidos en el Gráfico 3, es posible deducir que de los 28 profesores que conforman la muestra de la investigación: 0% indicó *nunca* percibir la efectiva conciliación entre su vida familiar y laboral, 10.71% de los mismos reveló *casi nunca* apreciar estos elementos. Por su parte, 39.29% distingue *a veces* lo antes mencionado y 35.71%, así como un 14.29% de los docentes manifiestan percibirlo plenamente; por consiguiente, sienten que cuentan con una buena calidad de vida laboral *casi siempre* y *siempre* respectivamente.

Gráfico 3
Ítem 3: En su desempeño como personal docente de la carrera de Relaciones Industriales percibe la efectiva conciliación de su vida laboral y la vida familiar



Fuente: Marín, Nava, Borjas (2011).

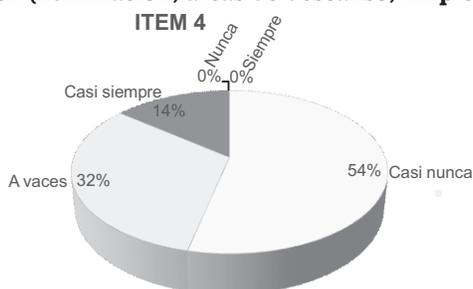
En vista de lo anterior, la calidad de vida en general, hace referencia al estado de bienestar integral del individuo, por ello, en tal concepto se considera al mismo como un ser complejo y multidimensional, el cual ve en el trabajo un medio apropiado para cubrir gran parte de sus necesidades. En tal sentido, es importante razonar que el personal cuenta con una faceta profesional, pero además, con vida familiar y social. De este modo, para abordar la calidad de vida es significativo garantizar la conciliación entre los diversos ámbitos de la vida de un trabajador, pues ello contribuye a la satisfacción e identificación con el trabajo.

A continuación, en el Gráfico 4 se puede observar que de los 28 profesores integrantes de la muestra estudiada: 0% indicó que *nunca* existe un medio ambiente laboral que cumpla con todas las condiciones necesarias para llevar a cabo las funciones correspondientes; mientras, el 53,57% de los mismos reveló que *casi nunca*

existe lo mencionado; asimismo, 32,14% se inclinó por la categoría *a veces* y 14,29% *casi siempre*. Por su parte, 0% de los docentes señala que *siempre* existe un medio ambiente laboral con todas las condiciones necesarias para llevar a cabo sus funciones.

Gráfico 4

Ítem 4: En su desempeño como personal docente de la carrera Relaciones Industriales del Núcleo LUZCOL existe un medio ambiente laboral con todas las condiciones necesarias para llevar a cabo las funciones que le corresponden (iluminación, áreas de descanso, limpieza, ergonomía)

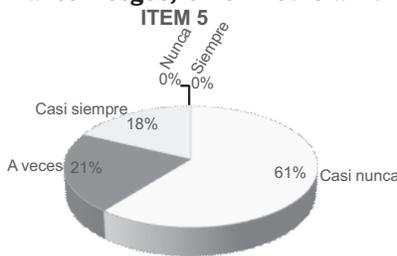


Fuente: Marín, Nava, Borjas (2011).

En tal sentido, las condiciones físicas del ambiente laboral son determinantes para la efectiva labor y desarrollo del individuo, pero principalmente para garantizar el estado de bienestar físico, mental y social del mismo, es decir, su salud. Estos aspectos adquieren relevancia, pues existe una amplia gama de normativas orientadas a garantizar condiciones de trabajo idóneas. Por otra parte, las tensiones o condiciones insalubres generan enfermedades ocupacionales. De este modo, es necesario fortalecer la percepción positiva de los empleados en torno a la organización, estableciendo un ambiente de trabajo propicio, sin exposición a riesgos, o en su defecto con las medidas adecuadas para la protección ante ellos.

Seguidamente, en el Gráfico 5 se puede observar que de los 28 profesores integrantes de la muestra de investigación: 0% indicó que *nunca* siente seguridad en el medio ambiente laboral donde lleva a cabo las funciones que le corresponden, 60,71% *casi nunca*, 21,43% *a veces* y 17,86% *casi siempre*. Mientras que 0% de los docentes seleccionó la categoría *siempre*.

Gráfico 5
Ítem 5: En su desempeño como personal docente de la carrera Relaciones Industriales del Núcleo LUZCOL siente seguridad (vigilancia y protección ante riesgos) en el medio ambiente laboral

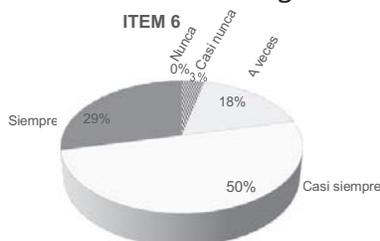


Fuente: Marín, Nava, Borjas (2011).

Partiendo de la anterior premisa, es posible señalar que la institución presenta deficiencias en materia de seguridad laboral. En relación con la calidad de vida, las organizacionales deben asociar la seguridad, en primera instancia a la ausencia de riesgos, actuando sobre el foco que origina los mismos o mediante normas, suministro de elementos de seguridad, entre otros; a fin de prevenir y solucionar efectivamente situaciones de peligro. Por otra parte, la seguridad debe incluir además vigilancia y protección. Este aspecto es relevante, pues la certidumbre incide en mayor o menor grado en el logro de un ambiente propicio para el bienestar físico, psicológico y social de personal.

Consecutivamente, se presenta el análisis con respecto a la estructura organizacional y jerárquica de la institución estudiada; por ello en el Gráfico 6 se puede observar que de los 28 profesores que conforman la muestra de la investigación calidad de vida laboral del personal docente de la Carrera Relaciones Industriales: 0% indicó que *nunca* piensa que la Universidad del Zulia posee una buena estructura organizacional y jerárquica, 3.57% de los mismos se inclinó por la opción *casi nunca*, mientras que el 17.86% seleccionó la categoría *a veces* y 50 % eligió la alternativa *casi siempre*. Por su parte, 28.57% de los docentes indicó que la Universidad del Zulia siempre posee una buena estructura organizacional y jerárquica.

Gráfico 6
Ítem 6: En su desempeño como personal docente de la carrera de Relaciones Industriales del Núcleo LUZCOL piensa que la Universidad del Zulia posee una buena estructura organizacional y jerárquica



Fuente: Marín, Nava, Borjas (2011).

Sobre la base de la evidencia anterior, una organización, cualquiera sea su fin, es un sistema complejo; por tanto, se puede analizar, comprender, cambiar, mejorar, modernizar y, por supuesto, crear; para tal efecto es fundamental tener presente con claridad, al menos la constitución de sus partes, su interrelación y razón de ser.

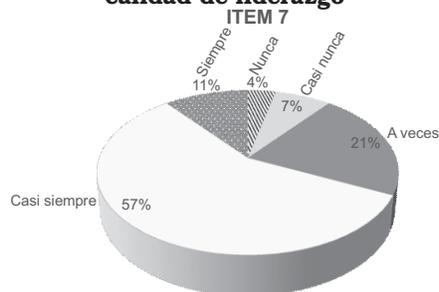
Por tal motivo, las organizaciones son intencionalmente construidas y reconstruidas para el logro de sus fines, pues a través del tiempo se buscan medios para obtenerlos de forma mucho más efectiva, es decir, la organización no es una unidad terminada, sino un organismo sujeto a constantes cambios o ajustes.

Visto de esta manera, es necesario contar con una estructura jerárquica y organizacional claramente establecida, permitiendo a quienes integran la organización conocer cuáles son sus funciones, para alcanzar un mayor grado de certidumbre y realizar adecuadamente las labores. De este modo, la organización debe constar de procesos, subprocesos y respectivas actividades claramente definidos, de igual forma niveles de autoridad y responsabilidad que estipule la coordinación horizontal y vertical. Por otra parte, el entorno externo cambiante, las estrategias adoptadas, o las características del capital humano, son algunos de los principales factores que inciden en el diseño de una organización, a ello se integra el clima organizacional en relación con las oportunidades de promoción, sentimiento de desarrollo personal, entre otros.

Finalmente, se presenta el análisis del Gráfico 7, en el cual se refleja que de los 28 profesores que conforman la muestra de la investigación: 3.57% se inclinó por la opción *nunca* ante el plantea-

miento sobre la existencia un liderazgo de calidad, 7.14% reveló que *casi nunca* existe lo mencionado; por su parte, 21.43% de ellos se inclinó por la alternativa *a veces* en cuanto al mismo aspecto, 57.14% se identificó con la opción *casi siempre* y por último, 10.71% del referido personal indicó que desde su perspectiva el liderazgo que caracteriza a sus jefes puede considerarse de calidad.

Gráfico 7
Ítem 7: En su desempeño como personal docente de la carrera de Relaciones Industriales del Núcleo LUZCOL considera que existe calidad de liderazgo



Fuente: Marín, Nava, Borjas (2011).

En relación con las evidencias, se observa la existencia de un liderazgo de calidad, pudiendo inferirse el desarrollo de una dirección, en la cual se orienta, apoya, considera e incentiva a los trabajadores, generando confianza. Tal cualidad se pone en manifiesto mediante la orientación, dirección y comunicación.

Con referencia a lo anterior, el personal de la alta jerarquía no puede limitarse a supervisar, su principal función es liderar; esto se asocia al empleo de características tales como la convicción, convencimiento, proactividad, entre otros, de modo que las personas trabajen efectivamente, con entusiasmo y en equipo hacia el logro de metas.

Visto de esta manera, instituir un liderazgo implica tener iniciativa, gestionar, motivar, evaluar y convocar, pero principalmente guiar. Aunado a ello, la referida cualidad trae consigo una serie de actividades, entre ellas reconocer talentos, destrezas, habilidades, identificar quién necesita ayuda y proveerla, orientando a la gente a puntos en los cuales puedan contribuir efectivamente. Además, el liderazgo se asocia a reconocer barreras en el lugar de trabajo, en aras de hacerles frente, para mantener en equilibrio el sistema organizacional.

Conclusiones

Finalizada la investigación se puede concluir, en primera instancia, que el talento humano es el factor clave para el efectivo desenvolvimiento y competitividad de una organización, en tal sentido, además de velar por alcanzar los objetivos organizacionales, gran parte del esfuerzo, debe orientarse a atender que dicho talento se encuentre satisfecho y motivado en su lugar de trabajo, pues para éste el trabajo constituye el medio a través de cual logrará cubrir sus necesidades, principalmente las materiales, pero de igual forma las de aceptación, superación, autorrealización, entre otros.

Partiendo de tal premisa, gerentes, directores, entre otros, deben fortalecer la concepción positiva del trabajador en relación con su entorno de trabajo, al ser el medio donde efectivamente alcanzará un desarrollo personal, profesional y la satisfacción de sus necesidades, lo cual es posible alcanzar considerando al individuo como un todo complejo, un ser biopsicosocial, al cual un gran número de ciencias han dedicado su estudio, y el de los factores que inciden directamente en su comportamiento; de tal manera, es posible valerse del conocimiento existente en materia, realizar analogía con las situaciones existentes en las propias organizaciones, en aras de emplearlo para orientar efectivamente la consecución de objetivos, a través de la alineación de acciones, políticas y estrategias que permitan la integración efectiva del personal a las organizaciones.

En este orden de ideas, se pudo evidenciar que la calidad de vida laboral es uno de los factores altamente estudiados para evaluar la percepción que poseen los trabajadores sobre las organizaciones para las cuales laboran, pues la misma constituye el grado de satisfacción del individuo, desde el punto de vista personal y profesional, experimentado por el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral. En tal sentido, la referida calidad es un concepto en el cual se abordan características objetivas, entre ellas la calidad de la dirección, condiciones de trabajo, compensaciones, entre otras y subjetivas asociadas a la percepción y valoración del individuo en relación a su trabajo.

La anterior consideración sirvió de base para el desarrollo de la investigación y el tratamiento de los datos obtenidos. Por tanto, después de haber realizado y procesado la investigación sobre la calidad de vida laboral del personal docente de la carrera Relaciones Industriales del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Univer-

alidad del Zulia, se denota la existencia de una percepción positiva sobre la institución, traduciéndose en un ambiente organizacional favorable y efectivo. Desde este punto de vista, las condiciones del lugar, estructura, políticas de recursos humanos, entre otros factores, repercuten directa o indirectamente en el individuo y son considerados como positivos por parte de los mismos.

Específicamente, a través de la investigación realizada se pudo evidenciar lo siguiente:

- Entre los miembros de la institución se puso de manifiesto la existencia de motivación por el trabajo realizado, al percibir en la institución características favorables, impulsándolos a ejecutar efectivamente sus labores. En tal sentido, se pudo detectar satisfacción laboral en el personal docente de la carrera Relaciones Industriales, motivo por el cual es posible deducir la correspondencia entre las aspiraciones del trabajador y las oportunidades que le presentan, pues la satisfacción está asociada a la cobertura de necesidades, factores motivacionales, entre otros; todo ello, apunta hacia la existencia de la calidad de vida laboral.
- Por otra parte, la calidad de vida laboral debe estar en correspondencia con el bienestar general e integral del trabajador, por ello, es necesaria la conciliación entre su trabajo, como elemento indispensable para satisfacer sus necesidades, su vida familiar y social, por tanto, en primera instancia, lo que impulsa a trabajar es la satisfacción de las necesidades implícitas en estos dos ámbitos, principalmente. De este modo, entre el personal docente de Relaciones Industriales, se pudo evidenciar la existencia de tal conciliación, contribuyendo a su identificación con el trabajo, pues como ser integral, logra seguir cumpliendo con el resto de facetas dentro de su vida, en equilibrio con el trabajo.
- En lo relativo a la higiene ocupacional, el personal docente señala en su mayor proporción, la ausencia de algunas condiciones laborales necesarias para el efectivo cumplimiento de sus funciones, destacando la iluminación, ergonomía, limpieza, entre otros, lo cual puede generar efectos en la salud de tal personal, es decir, su bienestar físico y mental.
- En relación con la seguridad, es posible señalar la necesidad de suministrar elementos tales como extintores y señalizaciones, en aras de lograr la efectiva solución de situaciones de peligro. Además, la seguridad incluye la vigilancia y pro-

tección. En tal sentido, se detectó la necesidad de implementar mayor personal de vigilancia, mecanismos de protección y resguardo.

- En este orden de ideas, es posible inferir en materia de seguridad e higiene la importancia de mejorar las condiciones anteriormente señaladas, pues esto incide en mayor o menor grado, en el logro de un ambiente propicio para el bienestar físico, psicológico y social de personal, e incluso de la masa estudiantil.
- En lo concerniente a las características estructurales y jerárquicas de la institución, se puede desprender que el personal considera la existencia de una buena estructura. De igual forma, se detectaron elementos positivos como la posibilidad de involucramiento, apoyo, clara definición de funciones, cargos y responsabilidades, entre otros aspectos, necesarios para el efectivo desempeño laboral. A este aspecto, se puede incluir la existencia de un liderazgo de calidad, percibido así por el personal docente, pudiendo inferirse que el personal de la alta jerarquía, a través de su dirección, orienta, apoya, considera e incentiva a los trabajadores, generando confianza.
- Finalmente, la calidad de vida laboral contempla la posibilidad de desarrollo profesional brindada al individuo en su trabajo. La misma entra a colación, pues el ser humano, además de las necesidades materiales, persigue deseos de constante superación, progreso y autorrealización. En analogía con el personal docente, tal característica adquiere una connotación significativa, al considerar que su labor implica la formación de profesionales integrales y de calidad, respondiendo a los avances y desarrollo socio-económico del país. En este orden, proporcionar al personal docente desarrollo profesional y académico, contribuye a su identificación con la organización, generando consecuentemente, el desarrollo efectivo de su importante labor.

Referencias bibliográficas

- BAGUER, A. (2009). **Dirección de Personas**. España: Ediciones Díaz de Santos. p. 148-149
- BLANCH, J. (2003). **Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos**. España: Editorial UOC. p. 30-48.

- CHIAVENATO, I. (2007). **Administración de Recursos Humanos**. México: Mc Graw-Hill Interamericana de México: S.A. p.320-325.
- FERNÁNDEZ, M. (2002). Criterios para definir la Calidad de Vida Laboral. Libro de simposios. **1º Congreso Iberoamericano y 3º Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**. Madrid: Colegio Oficial de psicólogos.
- FUNDACIÓN PARA LA EDUCACIÓN EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS (2006). **Calidad de vida laboral**. Disponible en: http://www.gerenciasocial.gob.ve/centro/publicacionpdf/pe_10.pdf. Consulta: diciembre 2010.
- GADOW, F. (2006). **La Gestión del Talento Humano en Tiempos de Cambio**. Argentina: Editorial Granica: p. 308.
- GONZÁLEZ, R. (2008). **Aspectos básicos sobre el Estudio de Muestras y Poblaciones para la Elaboración de Proyectos**. Disponible en: [http://ri.Biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/615/1/TE-SIS_RGyFS-%5B00600%5D-\(tc\).pdf](http://ri.Biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/615/1/TE-SIS_RGyFS-%5B00600%5D-(tc).pdf): Consulta: Abril 2011.
- KEITH, D. y NEWSTRON, J. (1991). **Comportamiento Humano en el Trabajo Comportamiento Organizacional**. EEUU: Mc. Graw-Hill: p. 445.
- LERMA, H. (2003). **Metodología de la Investigación: Propuesta, Anteproyecto y Proyecto**. Bogotá: Editorial ECOE: p. 64.
- RODRÍGUEZ, L. (2006). **Calidad de vida laboral**. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/805/80535203.pdf>. Consulta: Abril 2011.
- TORO, F. (2000). **El Clima Organizacional**. Colombia: Editorial Cincel. p.19-63.