



**CEMDES**  
Consejo Empresarial para el Desarrollo  
Sustentable del Ecuador

**Programa de formación en  
Responsabilidad Social Empresarial  
AMCHAM-CEMDES**

## **Módulo 5: Calidad de Vida Laboral. Apalanca la producción en la empresa**

**TOMANDO LOS ELEMENTOS PERSONALES, EXPECTATIVAS, NECESIDADES, DESTREZAS, Y EL ENTORNO DE TRABAJO QUE LA EMPRESA OFRECE AL COLABORADOR, LA CALIDAD DE VIDA LABORAL TRAE ENORME BENEFICIOS A LA ORGANIZACION**

**Por John Chiriboga Ycaza**  
**Especialista en RSE**

Si analizamos la parte medular de la empresa, encontramos a la producción y el factor productivo lo pone directamente la mano de obra (ejecutivos/administrativo/obreros), del que depende el ingreso de capital fresco (ventas) y la continua inversión (accionistas), por lo que el modelo de Responsabilidad Social Empresarial va a generar una cultura de Calidad de Vida Laboral, “humanizando el entorno de trabajo”, prestando especial atención al trabajador.

### **Enfoque de la política de CVL en la empresa**

La vemos desde 3 dimensiones:

#### **1.- Objetiva y Subjetiva**

El puesto de trabajo tiene elementos **objetivos** constitutivos del medio ambiente del trabajo (condiciones ambientales, horarios, condiciones de trabajo, salud, seguridad del trabajo, seguridad laboral), y elementos **subjetivos** que refiere a las percepciones y experiencias que dan en la interacción de las relaciones que surgen (compartir valores, costumbres, creencias, actitudes, etc.)

#### **2.- Trabajador / Empresa**

El estudio de la CVL en un trabajo supone tanto el análisis del **trabajador**, y de la **organización** en toda su estructura y sistemas que la integran.

#### **3.- Psicológica / Entorno del trabajo**

Las características del conjunto de trabajadores, los **recursos cognitivos** de cada uno y el **entorno de trabajo**, condicionan las actitudes, comportamientos modos de percibir.

### **Construcción Responsable de CVL en la Organización**

Tomando en cuenta los elementos personales, expectativas, necesidades, deseos y el entorno de trabajo que se le ofrece al colaborador, el modelo de CVL nos trae una serie

de aplicaciones y beneficios para mejorar el nivel de satisfacción y atención del cliente interno, tomando a la empresa como una unidad.

Este formato se sostiene e instrumenta a través de códigos, reglamentos, manuales y prácticas que van a definir el marco de relación entre empleado y la empresa, a través de los siguientes componentes:

<b>APLICACIÓN DE COMPONENTES CVL EN EMPRESA</b>	
<b>Componente</b>	<b>En qué consiste...</b>
1. Seguridad e higiene	Prácticas tendientes a resguardar seguridad del trabajador
2. Salud	Prácticas orientadas a velar por salud física y psicológica de trabajadores
3. Gremio de empleados	Generar canal de comunicación permanente con empleados, respetando derecho asociación
4. Promoción y contratación	Procesos de promoción y contratación con criterio objetivo, transparente e igualitario
5. Capacitación	Generación de conocimiento y capacidades especiales que mejoran producción
6. Beneficios	Complementan ingresos de los trabajadores generando satisfacción laboral y calidad de vida
7. Conciliación vida laboral – vida familiar	Permitir que trabajador pueda identificar vida laboral con vida familiar
8. Previsión	Medidas para velar por bienestar económico y social de empleados hacia su jubilación
9. Prevención y sanción del acoso	Condiciones laborales que aseguren integridad física y psicológica ante un acoso interno
10. Respeto a diversidad	Garantizar no discrimen por diferencias de sexo, raza, religión o condición social

### **Evaluación de la CVL**

Podríamos decir, entonces, que la CVL es multidimensional por cuanto se relaciona a individuo y su entorno personal (creencias, valores, costumbres, etc.), a los aspectos contextuales (medio laboral), a la Organización y su política de atención al individuo y al entorno socio-laboral. En esas mismas dimensiones vamos a evaluar la CVL en base a los tipos de variables: grado de satisfacción laboral, nivel de motivación, expectativas, actitudes y valores hacia el trabajo.

<b>INDICADORES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	
Indicadores individuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción laboral</li> <li>• Actitudes y valores hacia el trabajo</li> <li>• Implicación, compromiso</li> </ul>
Medioambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones de trabajo</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad e higiene</li> <li>• Nuevas tecnologías</li> <li>• Características y contenido del trabajo</li> </ul>
Empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización del trabajo, efectividad y productividad</li> <li>• Organigrama, estructura y funcionamiento</li> <li>• Cultura y cambio organizacional</li> <li>• Participación y toma de decisiones</li> <li>• Aspectos sociales, comunicación, clima laboral</li> </ul>
Entorno socio-laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de vida, salud y bienestar de los trabajadores</li> <li>• Condiciones de vida, prejubilación</li> <li>• Variables socio-demográficas</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> </ul>

A cada una de estas variables se les asigna una pregunta y puntaje, a fin de hacerlo medible y así poder diagnosticar la CVL en una empresa y aplicado a cada uno de sus empleados.

### Liderazgo en CVL

Un modelo de esta naturaleza debe ser liderado por el máximo representante de la empresa y su cuerpo directivo, el que poco a poco irá permeando al resto de las esferas de manera tal que todos lo asuman y sientan el beneficio. Liderazgo reflejado por características como: valores en la gestión, confianza en los colaboradores, seguimiento y medición en las responsabilidades de cada uno, conocimiento de las destrezas de éstos, etc.

### Para pensar...

1. He hecho alguna medición del clima de satisfacción laboral en mi empresa?
2. Conozco cuales son las prácticas que beneficien a mis colaboradores y así hacerlos más productivos con la organización.
3. Ante una eventual crisis de la empresa, cómo responderán los colaboradores de la empresa?
4. Practico la contratación transparente, capacitación y promoción interna como permanente para contar con buenos colaboradores?

### **Experiencia y trayectoria del autor**

John Chiriboga Ycaza

Máster en Dirección de Empresas – UASB Ecuador

Diplomado en RSE – UAI Chile

Catedrático de RSE – UEES Ecuador

Miembro Comisión RSE – ACE

Consultor en RSE – CEMDES

para convenios AMCHAM y CIG

Articulista de Revistas Samborondón y

Cámara de Industrias de Guayaquil

