

XIV Congreso Internacional de Análisis Organizacional

Educación Superior y Desarrollo Sustentable

La Compensación Salarial un Factor Relacionado con la Calidad de Vida

Mesa Temática: Estudios Críticos de la Administración

Modalidad: Investigación Concluida

Autor (es): Magda Gabriela Sánchez Trujillo¹

Mexicana, doctorada en Administración

mgabyst@gmail.com

Ma. De Lourdes García Vargas

Mexicana, doctorada en Administración

ada_17_ids@hotmail.com

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Escuela Superior Tepeji del Rio,
Hidalgo, México. Av. Del maestro 41, Colonia Noxtongo 1ª. Sección, Tepeji del
Rio, Hidalgo. C.P. 42850

Guanajuato, Guanajuato.

8 al 11 de noviembre de 2016

¹ Autor para correspondencia.

La Compensación Salarial un factor relacionado con la Calidad de Vida

Resumen

El presente trabajo de investigación plantea como problemática central investigar acerca del modo en que la calidad de vida se relaciona con las compensaciones salariales, se plantea como objetivo general de la investigación, describir la relación entre los conceptos de calidad de vida en el trabajo y compensación salarial, a través de una búsqueda y revisión de la información existente acerca del tema, para luego sistematizarla tras realizar un estudio empírico que integra los hallazgos, generando así una aproximación acerca de la reciprocidad entre estos conceptos.

Palabras clave: Calidad de vida, compensación salarial, organización.

Introducción

El trabajo comprende ambiente y tiempo en la vida de todos quienes desarrollan actividades laborales, de ahí que el significado que se asocia a éstas reconoce en buena parte la calidad de vida, ya que es a través del trabajo que se obtiene sustento económico y la autorrealización personal y profesional. Así pues, trabajar no es solo un medio para ganarse la vida, sino que es una forma de crear vivencias y actividades productivas.

Conjuntamente es a través de las personas que las organizaciones logran alcanzar sus objetivos, realizar su misión y su desarrollo, por ello se hace ineludible que las organizaciones sean dinámicas, se adapten a cambios y desarrollen en sus empleados comportamientos flexibles y creativos, para que sean capaces de satisfacer las necesidades específicas de una manera adecuada.

Es un acuerdo que va más allá, de cualquier contrato formal de empleo que establezca y explicita el trabajo a realizar y la recompensa que se recibirá por él. Dicha articulación se refiere al contrato psicológico, que aludirá al conjunto de expectativas y de procesos psicológicos que intervienen en el comportamiento de las personas y que influyen, en mayor o menor medida, en su desempeño laboral.

Este reto constituye una relación y expectativa recíproca entre la organización y las personas, es decir respecto al desempeño esperado y la retribución que se reciba a cambio, la forma más frecuente utilizada por las empresas para retribuir el trabajo de sus empleados es la compensación salarial, al reconocer que la relación existente entre las personas y la organización se establece en la medida

en que éstas aportan su trabajo a cambio de algo valioso que esperan recibir en retribución, por ello es posible considerar el concepto de compensación, no solo como un instrumento sino más bien como un factor determinante de la existencia misma de la organización.

Así, resulta relevante comprender las compensaciones junto con los aspectos motivacionales como antecedentes del fomento de desempeños laborales alineados con las metas organizacionales y la satisfacción de las necesidades personales de los miembros de la organización mediante el trabajo.

En este contexto que plantea como problemática central investigar acerca del modo en que la calidad de vida se relaciona con el salario y las compensaciones, se plantea como objetivo general de la investigación, describir la relación entre los conceptos de calidad de vida en el trabajo y la compensación, a través de una búsqueda y revisión de la información existente acerca del tema, para luego sistematizarla tras realizar un estudio empírico que integra los hallazgos, generando así una aproximación acerca de la reciprocidad entre estos conceptos.

Adquiere importancia estudiar este tema por diversas razones. En primer término, por la relación de la calidad de vida en las áreas laboral, de salud, social, organizacional, motivación, personalidad, entre otros. Por tanto es un tema que se encuentra en constante revisión y actualización.

En segundo lugar, las investigaciones realizadas sobre organizaciones se han enfocado principalmente en elementos como la estructura, el tamaño y su diseño, etc. Adquiere importancia, entonces, tomar en cuenta otros factores como el

clima, la formación de equipos, la cultura, y lo que aquí se trata la calidad de vida, más aun tomando en cuenta que las compensaciones representan un vínculo manifiesto que podría mediar en la eficiencia organizacional.

En tercer término resulta importante estudiar las compensaciones en tanto que implica la responsabilidad ética que tiene la empresa de otorgar bienestar y calidad de vida a las personas que en ella trabajan. Es decir, una adecuada gestión de compensaciones se asegura de distinguir a los trabajadores de forma equitativa. No se debe olvidar que las instituciones están compuestas por personas y que las empresas deben procurar gestionar aquellos asuntos que incorporen a sus empleados con el objetivo de mejorar la calidad de vida de ellos. Un recurso humano satisfecho y motivado es clave para el logro de los objetivos de la organización, ya que es, en definitiva el talento el que mueve al capital.

Finalmente, se busca contar con un antecedente para el fomento de programas de compensaciones, orientados hacia el logro de empleados comprometidos y satisfechos con la organización y su calidad de vida.

Concepto calidad de vida.

En una época como la actual donde el crecimiento de las organizaciones rechaza el crecimiento puramente económico sin considerar las consecuencias ambientales y sociales con énfasis en la responsabilidad social hacia los colaboradores se ha generado un amplio interés y abordajes sobre el tema de la calidad de vida, lo cual hace que se requieran diferentes conceptos.

La calidad de vida laboral es un concepto amplio y heterogéneo debido a la riqueza y pluralidad de temas estrechamente vinculados; también ambiguo como consecuencia de las diferentes disciplinas, enfoques teóricos y áreas de estudio desde los que se ha abordado; y por supuesto controvertido por los matices políticos e ideológicos e intereses particulares subyacentes que condicionan los planteamientos y las intervenciones llevadas a cabo en el ambiente de trabajo en pro de mejorar la calidad de vida del mismo.

“Los términos calidad de vida, bienestar y felicidad denotan significados diferentes, en ocasiones se utilizan de forma indistinta y en otras ocasiones muestran valores diferentes”, Veehoven (2000, pág. 1)

Siguiendo esta línea la siguiente cita de Ostroot, et al. (1982, pág. 93), considera una relación positiva con las percepciones de bienestar, calidad de vida y felicidad.

“Es indudable que el concepto -calidad de vida- va unido a una evaluación global de lo que se denomina bienestar, que a su vez está asociado a la felicidad [...] Mucho antes de que se hablara de calidad de vida, el término corriente para designar el bienestar era, sin duda el de felicidad”.

Otro concepto más es el pronunciado por Solomón et al. (1980, pág. 224). “La calidad de vida es un concepto inclusivo que cubre todos los aspectos de la vida, tal y como son experimentados por los individuos”.

Para efectos del presente trabajo se considera la calidad de vida como sinónimo de bienestar, felicidad, satisfacción con la vida y el trabajo, es decir factores subjetivos que aluden a la percepción del individuo sobre su propia vida y a la satisfacción que alcanza en los distintos ámbitos de la misma.

Antecedentes calidad de vida en el trabajo.

La calidad de la vida en el trabajo (CVL) cobra un especial interés en la década de los años 70 en los EE.UU., donde alcanza el reconocimiento social e institucional gracias a las actuaciones del movimiento de CVL que tiene su base en la necesidad de humanizar el entorno de trabajo orientado especialmente a la atención al desarrollo del factor humano y mejora de su calidad de vida. Los estudios pioneros son conducentes a dar prioridad al factor humano en las organizaciones (Walton, 1973; Hackman y Oldhan, 1975), posteriormente (Nadler y Lawler, 1983; Delamotte y Takezawa, 1984; entre otros) hablan de generar talento alineando el capital humano a la organización.

Desde la perspectiva de Sancho (2002) el proceso plantea tres perspectivas: alineación con la estrategia, con las competencias de las personas y con la cultura y filosofía organizacional, esto es dejar claro lo que se espera de los colaboradores con una visión de largo plazo alineado con un desempeño superior que facilite el desarrollo de la empresa y de forma entrelazada la cultura y filosofía organizacional con los valores e intereses de sus colaboradores comprometiendo a largo plazo la congruencia entre lo que se dice y se hace en la organización.

(Fabi y Raymon, 2009) abordan el tema de las acciones que debe llevar a cabo la empresa para vincular los esfuerzos individuales de cada colaborador, con las metas estratégicas de la empresa y para asegurar que su comportamiento sea congruente con la escala de valores, la filosofía y la cultura organizacionales.

En ese entendido la calidad de vida en el trabajo “es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del trabajador al realizar cambios culturales y brindar oportunidades de desarrollo y progreso personal”. (French, 1996, pp. 375).

Hoy como hace 5 décadas la calidad de vida laboral es importante ya que de acuerdo a lo planteado en la revisión de literatura ésta representa el grado de satisfacción de las necesidades personales de los miembros de la organización mediante el trabajo. Dado que las emociones afectan la productividad y efectividad de la organización, la manera como se perciba la calidad de vida laboral, podrá influir positiva o negativamente en el desarrollo y efectividad de la organización. Este proceso está estrechamente relacionado con los procesos de salud y bienestar que se desarrollan en las organizaciones, por lo que uno de los factores que más se ha estudiado con relación a la salud mental y física de las personas en su lugar de trabajo es el estrés, ya que influye en el deterioro de la calidad y productividad de la organización, lo que puede generar grandes costos para la persona y la empresa. Otros factores que se tienen en cuenta en el análisis de la calidad de vida laboral, de acuerdo con Gamero (2003), son la satisfacción con el trabajo ejecutado, las posibilidades de desarrollo y crecimiento dentro de la organización, el reconocimiento por los logros alcanzados, un salario bien percibido, un buen ambiente psicológico y físico, libertad y responsabilidad o

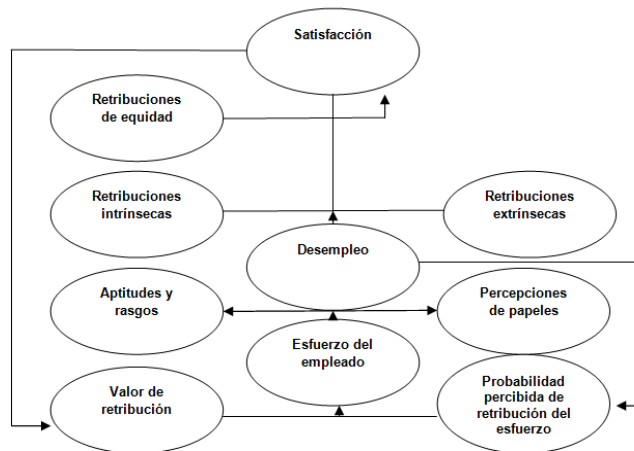
autonomía en el puesto de trabajo, buenas relaciones interpersonales, entre otras que ya no son individuales o situacionales, sino que se destacan a nivel organizacional. Lograr el equilibrio emocional es muy difícil de definir, diversos autores han tratado de identificar y delimitar las variables que afectan la calidad de vida en el trabajo es por ello que existen diversos modelos conceptuales en torno a la calidad de vida y el entorno laboral.

Modelos de calidad de vida.

El modelo de expectativas de D. Nadler y E. Lawler (1973) se basa en cuatro supuestos:

- ✓ El comportamiento del trabajador depende de la combinación de fuerzas de las personas y el entorno de trabajo.
- ✓ Las personas toman las decisiones conscientes sobre su comportamiento.
- ✓ Las personas tienen distintas necesidades, deseos y metas.
- ✓ Las personas eligen entre distintas opciones de comportamientos. (Figura 1).

Figura 1. Modelo de expectativas.



Fuente: Nadler y E. Lawler 1973.

La calidad de vida laboral bajo este esquema considera a los individuos como seres pensantes y razonables que poseen creencias y expectativas diversas respecto a sus vidas. Por lo que para analizar la motivación se requiere conocer lo que las personas buscan de la organización y cómo creen poder obtenerlo. Entonces el esfuerzo o la motivación para el trabajo es un resultado de lo atractiva que sea la recompensa y la forma como la persona percibe la relación existente entre esfuerzo y recompensa.

En cuanto a la evaluación de la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) el modelo de Hackman y Oldham (1975), proponen que se realice en función de tres dimensiones: la tarea, los estados psicológicos críticos y los resultados personales y profesionales. Estas dimensiones corresponden al modelo de las dimensiones básicas de la tarea. (Figura 2).

Figura 2. Modelo de las dimensiones básicas de la tarea.

Dimensiones de la tarea	Estados psicológicos críticos	Resultados personales y profesionales
Variedad de Habilidades (VH) Identidad de la Tarea (IT) Significado de la Tarea (ST)	Percepción de la significación del trabajo (PST)	Significación general del trabajo (SG)
Interrelaciones (IR) Autonomía (AU)	Percepción de la propia responsabilidad por los resultados	Producción de trabajo de alta calidad (PTC)
Feedback del propio trabajo (FT) Feedback Extrínseco (FE)	Conocimiento de los resultados reales del trabajo (CRT)	Ausentismo y rotación bajas

Fuente: Hackman y Oldham (1975).

En el Modelo de Walton (1973). Los trabajos de este autor han resultado en la proposición de ocho categorías conceptuales para evaluar la CVT. Tales categorías se han popularizado como los ocho indicadores de CVT de Walton:

a).Compensación justa y adecuada, se refiere a la compatibilidad de la ganancia financiera para reconocer lo que es realmente realizado por el trabajador. Verifica también si existe equidad interna (dentro de la organización) y externa (fuera de la organización) en relación con esta ganancia.

b).Condiciones de seguridad y de salud en el trabajo, se refiere a los recursos materiales, máquinas y equipos empleados en la ejecución de las tareas, en condiciones ambientales saludables, que faciliten la conservación de la salud; horarios adecuados para un período normal de trabajo.

c).Oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana, implica el aprovechamiento de la creatividad y del capital humano; reconoce la necesidad de conceder autonomía, incentiva la capacidad plena de cada individuo y ofrece retroalimentación constante sobre los resultados obtenidos por el trabajo y el proceso como un todo.

d).Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad, está relacionado con las políticas de la empresa en lo que concierne al desarrollo personal, posibilidad de crecimiento en la carrera y seguridad en el empleo.

e).Integración social en la organización, reconoce la igualdad de oportunidades independientemente de la orientación de género, clase social, edad, religión y otras formas limitadoras de acceso de las personas, así como el cultivo de buenas relaciones interpersonales.

f).Constitucionalismo en la organización del trabajo, cuida que los derechos de los colaboradores sean respetados, lo que implica el cumplimiento de los derechos laborales, la privacidad personal y la libertad de expresión.

g).Trabajo y espacio total de vida, se refiere al equilibrio entre la vida personal y el trabajo.

h).Relevancia del trabajo en la vida social, es la percepción que el trabajador tiene de su trabajo, del significado e imagen que elabora sobre él, de su visión de la responsabilidad social practicada en la comunidad, la calidad de los productos y la prestación de los servicios de la empresa.

Compensación.

El término Compensación proviene del verbo compensar y éste, a su vez, del vocablo latino *compensāre*. La compensación se refiere, entonces, a la retribución que los empleados reciben a cambio de su labor, que conforman todas las formas de pago o recompensas que se les entregan (Dessler, 1996) y que contribuye a la satisfacción de éstos, reforzando así a la organización a captar, mantener y retener una fuerza de trabajo eficiente.

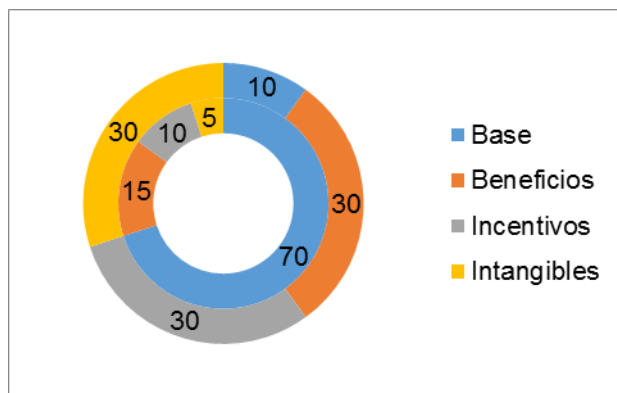
El concepto de compensación se encuentra ligado a diversos elementos que de acuerdo a Towers Perrin (2001) y estudios realizados por el Hay Group (2008) están basados los distintos niveles de motivación que las personas poseen, por lo que los autores proponen que los planes de compensación de las empresas consideren los siguientes elementos:

- Compensación en efectivo garantizada
- Incentivos a largo plazo
- Compensación variable
- Beneficios y prestaciones
- Compensación emocional o no monetaria
- Compensación salarial en efectivo

Los autores sugieren además que al definir cada empresa su bloque compensatorio consideren su modelo de negocio, es decir: el presupuesto del costo relacionado, el valor económico añadido para la empresa, así como el impacto que tiene ante los colaboradores. Esto último porque si bien es cierto que

el dinero motiva existen casos en los que no mueve a la acción, pero si hablamos de compromiso en un entorno donde el talento es escaso, pagar altos sueldos puede no resultar suficiente para asegurar la continuidad de los colaboradores. Diversos estudios muestran que cada atributo de la compensación tiene un impacto distinto en la percepción de los empleados. (Hay Group, 2010). Ver figura 3.

Figura 3. Compensación impacto en la percepción



Fuente: Grupo Hay.

La figura 3 muestra la relación entre el costo relativo de cada atributo de la compensación, en relación con el valor percibido por el colaborador.

La remuneración base hace referencia al sueldo base, salario o pago regular que una persona recibe por sus servicios cuando está empleada por una empresa, que establece una estructura y sistema de pago equitativo a los empleados, dependiendo de sus cargos, el mercado, el desempeño a largo plazo y las competencias (Villanueva y González, 2005).

Los incentivos recaen sobre el componente variable de la compensación total, al estar vinculados directamente con el desempeño o productividad, es decir, existe una relación directa entre lo que el empleado hace (sus resultados) y los incentivos que obtiene. Entonces, el monto del incentivo dependerá de los resultados y no es algo garantizado ya que dependen del desempeño a corto o largo plazo, las metas, los resultados y la reducción de costos.

Compensación Intangible son los atributos que la empresa o los dirigentes ofrecen al colaborador; esencialmente son intangibles y están aplicados en satisfacer necesidades de tipo profesional, personal y familiar. Se trata de un salario “emocional”, Wilson (2002) que adquiere diversas formas:

a).Proyectos de balance vida y trabajo. Diversas empresas han iniciado distintos esquemas para equilibrar la vida personal, familiar y profesional. Algunos de ellos tienen como línea de acción asegurar la salud personal, otros consideran esquemas flexibles de trabajo que facilitan la convivencia del colaborador con sus familias y generan lo que se llama empresas familiarmente responsables.

b).Programas de participación. Este componente está ligado al estilo de liderazgo del jefe directo y se refiere al nivel de participación en la toma de decisiones que brinda cada ejecutivo o directivo a sus colaboradores.

c).Reconocimiento. Comprende diversas categorías, que van desde el reconocimiento personal a los colaboradores, hasta un reconocimiento público en un evento, con el equipo de trabajo. Aunque este punto puede parecer

sencillo pero existen empresas que han olvidado que tratan con –personas- con dignidad y deseos de ser reconocidas cuando trabajan de forma adecuada.

Por lo anterior la administración de personal representa el sistema y políticas que ofrece la organización para el desarrollo de los colaboradores, por esta razón el salario emocional requiere ser justo y equitativo para que todos tengan la posibilidad de acceso a una promoción, cuando ésta exista (siempre y cuando cuente con las capacidades que requiere el nuevo puesto).

La cultura o filosofía organizacional.

Se refiere a la forma como se viven los valores organizacionales entre los miembros. Una empresa cuya cultura o filosofía plantea como elemento central a la persona y sus miembros actúan de acuerdo a ese principio se vuelve un lugar muy atractivo.

Se observa que en el caso del salario emocional la adecuada ejecución recae sobre todo en la responsabilidad del líder o jefe y en su estilo personal para dirigir o gestionar a sus colaboradores. Un nivel inadecuado de la compensación puede afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. Los resultados al no obtener mejor compensación puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas o conducir a los empleados a buscar un empleo diferente, o bien el escaso interés que despierte una función compensada pobremente puede llevar a ausentismo y otras formas de protesta pasiva. Sackmann y Suárez (2000 pp. 259-278).

Objetivos de las compensaciones.

La compensación no es la única manera de relacionar el desempeño con la estrategia general de la empresa. La planeación estratégica del factor humano ayuda a coordinar los esfuerzos personales con las estrategias generales de la empresa promoviendo criterios de igualdad entre los trabajadores. Si se considera lo que plantea Bohlander (2002), las compensaciones deben ser suficientemente altas para atraer solicitantes y retener personal calificado, lo cual propicia disminuir la tasa de rotación.

Relativo a los puestos garantizar la igualdad interna respecto a la relación entre el valor del puesto con la igualdad externa significa compensaciones equivalentes con otras organizaciones para alentar el desempeño y cumplimiento adecuado de responsabilidades. Hasta este punto es preciso el diseño de un programa de compensaciones racional a fin de controlar y equilibrar costos con disposiciones legales, se trata pues de mejorar la eficiencia administrativa.

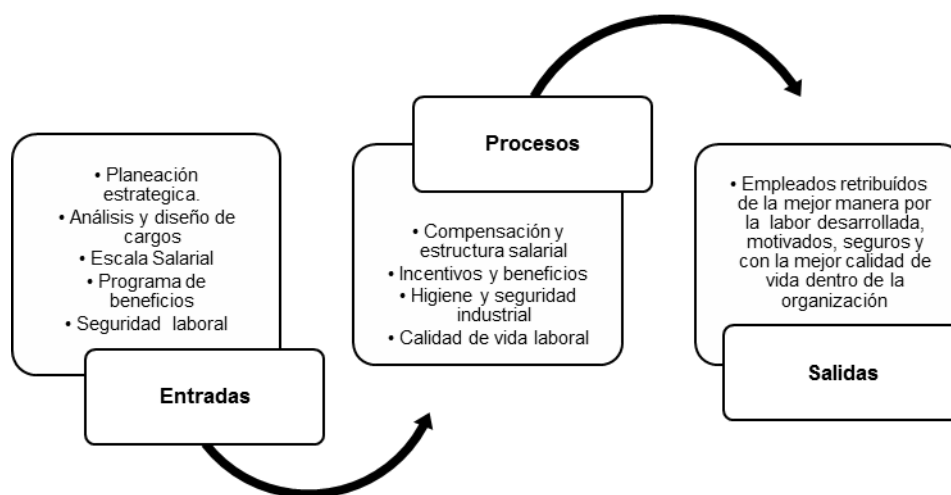
Encontrar el punto de equilibrio entre la satisfacción con la compensación obtenida y la capacidad competitiva de la empresa constituye el objetivo de la administración del factor humano en cuanto a la retribución de la labor.

Compensación, bienestar y salud de las personas.

La compensación forma parte del macro proceso de la administración estratégica del factor humano, el cual tiene como fin desplegar un sistema que permita incentivar, motivar y satisfacer las necesidades de los empleados,

buscando equilibrio entre las personas con la capacidad de la organización orientado a la permanencia productiva de los mismos en la empresa, compuesto por los siguientes procesos: compensación y estructura salarial, incentivos y beneficios, higiene y seguridad industrial, y finalmente, calidad de vida laboral.(Ver figura 4)

Figura 4. Macro proceso bienestar de las personas.



Fuente. Adaptado de Rodríguez 2002

De acuerdo a este macro proceso el bienestar de las personas se fundamenta en una vida laboral definida, con claras perspectivas y compensaciones personales, profesionales y sociales.

Salario.

Salario, que procede del latín *salarium*, es la denominación que se otorga a la remuneración periódica que recibe una persona como contraprestación de un trabajo realizado.

Las características del salario están reguladas por la ley a través de los contratos de trabajo contenidos en la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

Tradicionalmente el salario se ha determinado a través de tres factores: una tarea determinada, el asegurar cierto nivel de equidad entre los empleados de la organización y la condición de pagar salarios que sean competitivos con relación al mercado, la industria o la región (Flannery, Hofrichter y Platten, 1997).

Hoy en día algunas organizaciones han comenzado a reestructurar el trabajo en busca de renovar la cultura laboral, lo cual requiere a su vez reformular estrategias salariales de forma que se respalden mutuamente sin olvidar el contexto cambiante de las metas empresariales. En este tenor, (Flannery, et al

1997) proyectan la noción de compensación dinámica, fijando estrategias de compensación alineadas flexiblemente a los diferentes tipos de cultura laboral dominantes en una organización, a fin que guíen a los empleados hacia el tipo de trabajo y desempeño deseados.

La calidad de vida laboral debe tener en cuenta las distintas relaciones que tiene un empleado en la época actual (estudia, trabaja, familia y sociedad) y por ende las organizaciones requieren velar porque exista un equilibrio en los diferentes roles, de ahí la importancia del equilibrar la vida laboral y la vida personal-familiar.

Balance de la vida laboral y personal.

El equilibrio entre vida laboral y personal se viene imponiendo en muchas empresas desde hace varios años modificando las formas y lugares de trabajo. Las necesidades de mayor equilibrio entre vida laboral y personal atraviesan todas las generaciones. Con el objeto de atraer y retener jóvenes profesionales (a quienes se considera los directivos del futuro) las empresas han ido flexibilizando algunas normas e incluso cambiando su cultura organizacional para mostrarse receptivos ante esta necesidad. Está claro que una organización no puede pedir que fluyan nuevas ideas y abunde la innovación mientras exige el cumplimiento de horarios extensos y rígidos por ejemplo. De esta manera, para medir las conductas de trabajo de la vida real en comparación con las percepciones, el

índice de equilibrio entre trabajo y vida personal de Regus² evalúa distintos factores como: cuánto se disfruta el trabajo, sensación de logro, tareas adicionales, horas de trabajo, duración del desplazamiento y tiempo real que no se ocupa para la vida personal.

El más reciente índice de equilibrio entre trabajo y vida personal de Regus, donde se encuestaron a más de 16,000 profesionales en más de 80 países, registró un alentador incremento del 24% entre 2010 y 2012.

Colombia y México destacan como líderes en Latinoamérica. El resultado por país ubicó a Colombia con 152 puntos y a México con 149 en un índice que sitúa el promedio global en los 120 puntos. A estas dos naciones le siguen Centroamérica (144), Chile (142), Perú (137) y Brasil (137). Pero también sobrepasan el promedio global otros como Argentina y Ecuador. Entre los profesionales encuestados para el estudio de Regus se destaca el hecho de que el bienestar en el trabajo incrementa cuando se dirige un negocio propio, y aún más si se es parte de las generaciones más jóvenes. (Tabla 1)

² Regus es una multinacional que ofrece un lugar de trabajo global. A 17 de junio de 2015, operaba 2300 centros de negocios en alrededor de 106 países

Tabla 1. Índice de equilibrio entre trabajo y vida personal (<i>Work-Life Balance</i>)		
País	Puntos - 2013	Puntos - 2012
Colombia	152	N/A
México	149	153
Centroamérica	144	N/A
Chile	142	143
Perú	137	N/A
Brasil	137	151
Argentina	126	144
Ecuador	125	N/A
Promedio General	120	124

Fuente: Resultados de estudio del proveedor global de lugar de trabajo (Regus) 2013.

Por su parte Karasek (1979) formuló el modelo demanda – control, que explica el estrés laboral en función del balance entre las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control del trabajador sobre éstas.

En la formulación de Karasek las exigencias psicológicas tienen una concepción esencialmente cuantitativa: volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo (presión de tiempo) y las interrupciones que obligan a dejar momentáneamente las tareas y volver a ellas más tarde, lo que provoca reacciones de tensión psicológica (fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física) cuando el sujeto posee un escaso control en la toma de decisiones.

Johnson y Hall (1986) introdujeron el apoyo social como la tercera dimensión de este modelo (configurando el modelo demanda – control – apoyo social) el apoyo social que actúa como moderador ante alta tensión en el trabajo, es decir la interacción en el trabajo, tanto con los compañeros como con los superiores.

Un buen balance entre la vida laboral y personal no sólo ayuda a reducir el estrés de una persona, es por sí mismo el elemento que permite el éxito económico de la compañía a largo plazo. Empleados activos, en forma y motivados es el pre-requisito para lograr estándares de desempeño organizacional altos y satisfacción para los individuos.

Materiales y Método

Tal como lo expone Hernández y Baptista (2010) la investigación descriptiva busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis; evaluando o recolectando datos sobre diversos conceptos, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Las ideas expuestas anteriormente permiten reflejar, que el proyecto de investigación se clasificó como un estudio de campo, es decir, la información se procederá a recolectar dentro del mismo ambiente o contexto donde se encuentra generada la problemática existente apoyado principalmente en informaciones primarias que provendrán y serán generadas gracias a la aplicación de instrumento de recolección de datos es un cuestionario de cuatro preguntas básicas sobre la compensación salarial y la calidad de vida. El tamaño de la muestra fue de 100 entrevistas 49% compuesta por hombres y 51% mujeres, la edad media es de aproximadamente 27 años, siendo los hombres más jóvenes que las mujeres por término medio. Los encuestados desarrollan su actividad en el sector educativo-universitario y su formación académica es de licenciatura 75 entrevistados, maestría 20 y doctorado 5.

Resultados

Los resultados están orientados a aspectos monetarios y a los factores que inciden en la calidad de vida laboral, así como si tuvieran la posibilidad de cambiar de trabajo.

La respuesta al cuestionar sobre si estarían dispuestos a disminuir su salario a cambio de mejorar la calidad de vida fue. (Tabla 2).

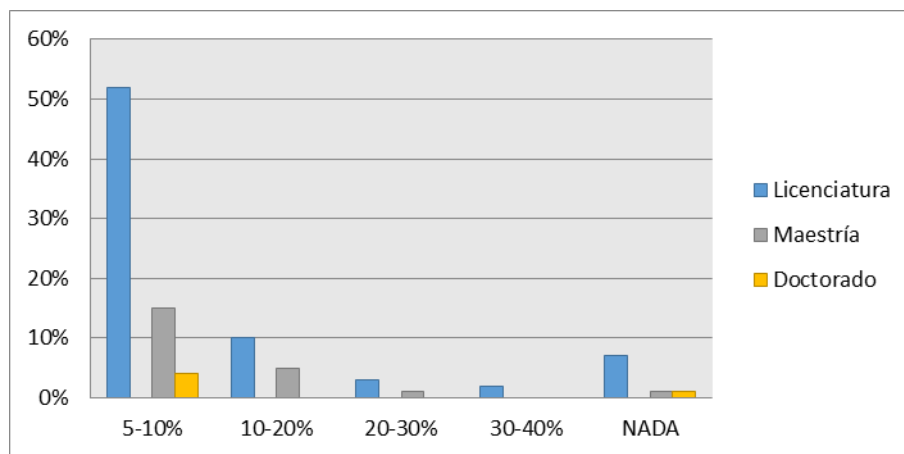
Tabla 2. Porcentaje que acepta disminuir salario.

Licenciatura	Maestría	Doctorado
74%	22%	4%

Fuente: Cálculos autores.

En la pregunta sobre estar de acuerdo sobre la cantidad en que están dispuestos a disminuir su salario de un 5- 10% a cambio de mejorar su calidad de vida, el 52% de los académicos de licenciatura están dispuestos a disminuir sus salarios, 15% los de maestría y solo el 5% los doctores. (Figura 5).

Figura 5. Porcentaje de Salario que están dispuestos a Disminuir, para Mejorar la Calidad de Vida.



Fuente. Resultados de la encuesta.

Respecto a la forma de distribución de los datos se observa cierta asimetría hacia la derecha, ya que el valor de la media es ligeramente menor que la mediana y el valor del sesgo es > 1 . (Tabla 3)

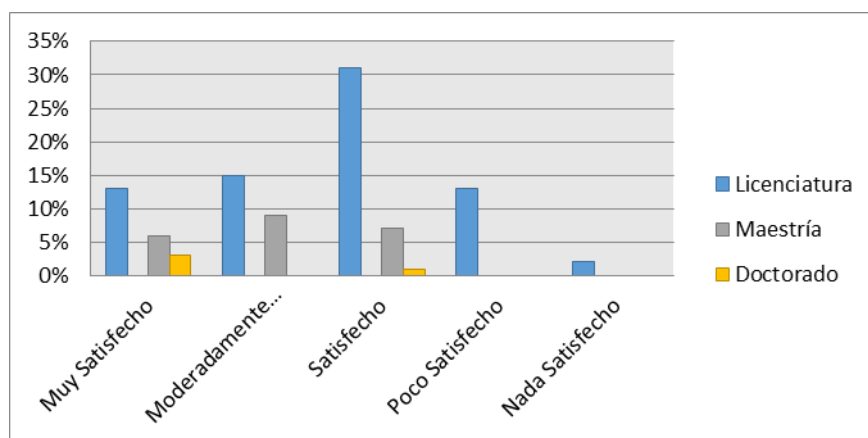
Tabla 3. Distribución de datos.

Media	Mediana	Desv. Estándar	Sesgo
1.25	1	0.086	2.5

Fuente. Cálculos autores.

En cuanto al grado de satisfacción de su vida laboral, los muy satisfechos son las personas con grado académico de licenciatura con 13%, seguidos de maestría 7% y doctorado 6%. (Figura 6)

Figura 6. Resultados Satisfacción y Calidad de Vida Laboral.



Fuente: Resultados de la encuesta.

Respecto a la forma de distribución de los datos se observa cierta asimetría hacia la izquierda, ya que el valor de la media es ligeramente menor que la mediana y el valor del sesgo es < 1 . (Tabla 4)

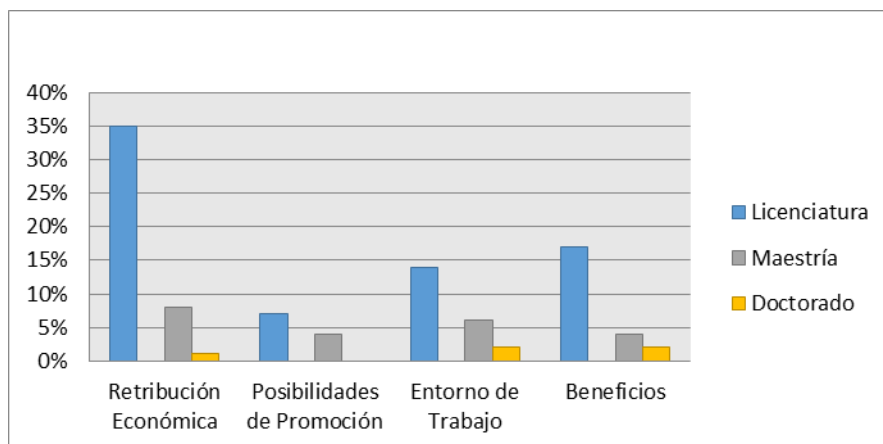
Tabla 4. Distribución de datos.

Media	Mediana	Desv. Estándar	Sesgo
3.65	4	1.01	- 0.47

Fuente. Cálculo autores.

Respecto de los factores decisivos que inciden al momento de cambiar de puesto de trabajo en función a la retribución económica, las posibilidades de promoción, el entorno de trabajo y los beneficios las respuestas quedan como sigue. (Figura 7).

Figura 7. Factores decisivos para cambiar de puesto de trabajo.



Fuente: Resultados de la encuesta.

Respecto a la forma de distribución de los datos se observa cierta asimetría, ya que el valor de la media es ligeramente menor que la mediana y el valor del sesgo es < 1 . (Tabla 5)

Tabla 5. Distribución de datos.

Media	Mediana	Desv. Estándar	Sesgo
2.5	2.0	0.96	0.2

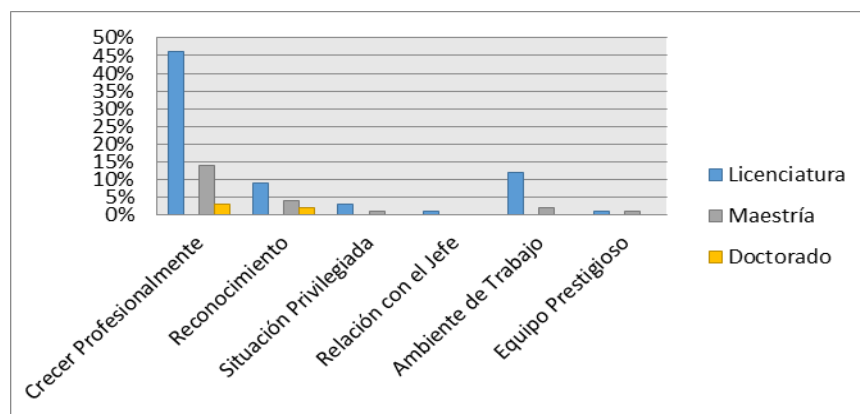
Fuente. Cálculo autores.

Se observa que cada atributo de la compensación económica tiene un impacto distinto en la percepción de los empleados. La retribución económica es el factor más importante para cambiar de puesto de trabajo, seguida del entorno de trabajo y con un poco margen de diferencia los beneficios, el rubro más bajo son las

posibilidades que tienen de ascensos o movimientos horizontales dentro de la organización.

De entre los factores considerados como elementos que impactan la vida laboral, se observa que el comportamiento de los factores es similarmente importante en los tres niveles académicos siendo estos: el crecimiento profesional seguido del ambiente de trabajo y el reconocimiento. (Figura 8).

Figura 8. Factores que impactan su calidad de vida laboral.



Fuente: Resultados de la encuesta.

Respecto a la forma de distribución de los datos se observa cierta asimetría hacia la izquierda, ya que el valor de la media es ligeramente menor que la mediana y el valor del sesgo es < 1 . (Tabla 6)

Tabla 6. Distribución de datos.

Media	Mediana	Desv. Estándar	Sesgo
3.06	3	1.1	0.08

Fuente. Cálculo autores.

Discusión

A efectos de valorar los resultados, se justifica que si bien la mayoría de los encuestados están dispuestos a sacrificar su salario para mejorar la calidad de vida, también sugirieron que la retribución económica es el condicionante más importante para cambiar su actual actividad laboral; esto se explica debido a que si bien aceptan que pueden reducir sus ingresos, únicamente están dispuestos a sacrificar del 5 al 10% de este.

Se visualiza de acuerdo al macro proceso del bienestar de las personas planteado por Rodríguez (2002) el tener una vida laboral definida, con claras perspectivas de crecimiento profesional, un entorno adecuado de trabajo y compensaciones personales, profesionales son los factores que propician la satisfacción con la calidad de vida de las personas.

En suma se percibe que los factores que impactan localidad de vida deben generar una estrategia de organización basada en el tratamiento y desarrollo del ser humano. Se ha podido evidenciar que las necesidades básicas pueden ser satisfechas por la retribución económica generando estrategias de crecimiento en la organización, y que las necesidades del –ser- como lo muestran los resultados; el crecer profesionalmente y contar con reconocimiento son más complejos de manejar porque impactan significativamente en las personas y en los resultados organizacionales.

La literatura muestra que una organización donde su cultura o filosofía plantea como elemento central a la persona y sus miembros actúan de acuerdo a ese

principio se vuelve un lugar muy atractivo. Es decir, la adecuada ejecución del salario emocional debe cambiar constantemente según evolucione la organización.

Así, un buen balance entre la vida laboral y personal puede considerarse por sí mismo el elemento que permite el éxito económico de la compañía a largo plazo.

Finalmente las máximas del equilibrio entre vida laboral y personal, tienen que ver con averiguar (encuesta de clima, jefes directos) cuáles podrían ser las acciones tendientes a incorporar un mayor equilibrio en determinada organización. Especialmente se trata de crear una cultura empresarial que valore desde la alta dirección, el espacio personal de los colaboradores.

Conclusiones

El presente trabajo perseguía como objetivo describir la relación entre los conceptos de calidad de vida en el trabajo y compensación salarial. En línea con lo planteado se ha evidenciado que si bien el ingreso es importante para los trabajadores de la muestra, existen otros factores que los satisfacen de una mejor manera y que al momento de buscar alternativas de compensación se deberán tomar en cuenta para implementar la política salarial. Es conveniente recordar que existe una relación directamente proporcional entre esfuerzo, resultado y recompensa. No es posible cosechar, si no se siembra y no se cultiva. Por lo tanto, quedan abiertas líneas de investigación como previo el estudio del clima debe tratarse el tema del talento de los miembros de la empresa: aprovechar las capacidades actuales y explorar y beneficiarse de las potencialidades. Una buena opción, consiste en obtener un perfil de personalidad de los colaboradores, con fines de retroalimentación.

Referencias

Brehm, M., Moreno, A. (2010a). *Compromiso, ancla para el talento*. México, D.F.: Istmo. pp. 42-43.

----- (2010b). *El compromiso de los ejecutivos*, México, IPADE Publishing.

Fabi, B., Raymon, L. (2009). Strategic Alignment of HRM Practices in Manufacturing SME's, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 16 (1), pp. 7-25.

Flannery, T., Hofrichter, D. y Platten, P. (1997). *Personas, desempeño y pago: compensación dinámica para el nuevo entorno de negocios*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós.

Hackman, R. y Oldham, R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), pp. 159-170. Recuperado de: https://www.researchgate.net/.../232463067_Development_of_Jo.

Hay Group (2008). The Hay Group Total Reward Framework. Recuperado de: www.haygroup.com/uk/services/index.aspx?id=10150.

----- (2010). Enfoque estratégico de la retribución. Recuperado de: http://www.haygroup.com/downloads/ar/pago_variable_una_estrategia_ganadora.pdf.

- Johnson, J. V. y Hall, E. (1988). Job Strain, Work place social support and cardiovascular disease: across-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *Public Health* 78, pp. 1336-1342
- Karasek. R. (1979). Job demands, Job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 24, pp. 285-308
- Manpower (2007).Cómo hacer frente a la crisis de talento. Recuperado de: www.manpower.com.ar/Upload/doc_183.pdf?r=6/1/2011%201:11:36%20pm
- Nadler, D.A. y Lawler, E.E. (1983). Factors influencing the success of labor management quality of work life projects. *Journal of Occupational Behavior*, 1(1), 53-67. Recuperado de: jab.sagepub.com/content/24/2/129.refs.
- Rodríguez Valencia, J. (2002). Administración moderna de personal. (6ª. Edición). México: Thomson.
- Ostroot, N., Shin, D. y Snyder, W. (1982). Qualité de la vie et bonheur. *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 72, pp. 93-11. Recuperado de: Sackmann, A., y Suarez, M. A., (2000). Administración De Recursos Humanos, Remuneraciones. (1), 259-278.
- Sancho, A. (2012).Cómo gestionar la alineación del capital humano. (Edición especial Alta Dirección). México: Istmo.

Solomon E. S., Bouchouchi N., Denosov V., Hankiss E., Mallman C. A. y Milbrath L. W. (1980). *The Quality of Live Comparative Studies*. Sage Publications, pp. 223-233. Recuperado de: <http://www.eumed.net/.../APROXIMACION%20A%20LA%20MEDICION%20DE%20LA%...>

Veenhoven, R. (2000). The four qualities of Life, Ordering Concepts and Measures of the Good Life, *Journal of Happiness Studies*. I, pp.1-39. Recuperado de: <https://personal.eur.nl/veenhoven/Pub2000s/2000c-ab.htm>.

Walton, R.E. (1973). *Conciliación de conflictos interpersonales*. México: Fondo Educativo Interamericano.

Werther W., Davis H. (1999) *Administración de Personal y Recursos Humanos*. (4ª. Edición). México: Mc. Graw Hill.