

# La calidad de vida laboral, su conceptualización

## *The quality of labor life, their conceptualization*

*MSc. Magdala de Jesús Lema-Espinoza, [magdaladj@hotmail.com](mailto:magdaladj@hotmail.com); Dr.C. Yadier Alberto Torres-Sánchez*

*Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador*

### Resumen

El objetivo del artículo es realizar un análisis crítico sobre la conceptualización de la calidad de vida laboral. Entre los métodos utilizados destacan el análisis-síntesis para caracterizar el objeto investigado, lo que incluye la revisión de las variables que conceptualizan a este fenómeno, cuya información fue procesada con ayuda del software SPSS. Los resultados del estudio afirman que no todos los autores incorporan la totalidad de las variables necesarias a considerar para definir la calidad de vida laboral, y así ofrecer un enfoque más integral del fenómeno. Explícitamente, no se encontraron definiciones que consideren variables ambientales, a pesar de la importancia que para la calidad de vida laboral tiene el medio ambiente humano donde el hombre se desarrolla como especie, como trabajador y como ser social.

**Palabras clave:** calidad, calidad de vida laboral, medio ambiente humano, eficiencia, eficacia, efectividad.

### Abstract

The objective of the article is to carry out a critical analysis on the conceptualization of the quality of labor life. Among the used methods they highlight the analysis-synthesis to characterize the investigated object, what includes the revision of the variables that you/they conceptualize to this phenomenon whose information was processed with the help of the software SPSS. The results of the study affirm that, not all the authors incorporate the entirety of the necessary variables to consider to define the quality of labor life, and this way to offer a more integral focus of the phenomenon. Explicitly, they were not definitions that consider environmental variables, in spite of the importance that has the human environment for the quality of labor life where the man is developed as species, as worker and as being social.

**Keywords:** quality, quality of labor life, human environment, efficiency, effectiveness.

## **Introducción**

Los cambios que caracterizan, en la actualidad, a la economía internacional están transformando el ambiente laboral. La competencia internacional requiere que las empresas sean cada vez más innovadoras y flexibles. Los consumidores e inversionistas, por su lado, ejercen presión a las empresas y a la administración pública para que generen ambientes de trabajo justos, sanos, prósperos y potenciadores.

Bajo estas condiciones surgen las tendencias más actuales de la administración moderna que sitúan al hombre como eje central de la elevación de la productividad del trabajo. De esta manera el hombre dentro de la organización, es un recurso definitorio de la orientación y el destino de la empresa para la competencia. Estas exigencias para el entorno laboral han propiciado que tome cada vez más importancia la calidad de vida laboral, y que se amplíen las variables a considerar en su definición para la gestión, de manera tal que se impulse la innovación y se alcancen mayores niveles de efectividad en la organización.

El concepto de calidad de vida laboral es relativamente nuevo en la literatura especializada. Surge entre la década de los años 60 y 70 en Estados Unidos. Su contenido responde a la necesidad de implicar al trabajador en las decisiones y desarrollar una empatía nueva con respecto a las funciones y la misión de la organización.

El término calidad de vida laboral 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 monta 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 (Granados, 2011, p. 215).

A partir de que la calidad de vida laboral surge por la necesidad de que el trabajador cumpla con nuevas funciones, el concepto se analiza considerando fundamentalmente dos enfoques teórico-metodológicos<sup>1</sup>:

- La calidad de vida del entorno de trabajo, que se fundamenta en la necesidad de mejorar la calidad de vida a partir de una mayor productividad, eficiencia y eficacia de la organización. Es decir, el desempeño de la organización constituye una condición necesaria y priorizada para poder satisfacer las necesidades y demandas de cada trabajador.

---

<sup>1</sup> Segurado y Agulló (2002, p. 829) analizan, de manera exhaustiva, las principales perspectivas metodológicas de la calidad de vida laboral.

- La calidad de vida laboral desde la perspectiva psicológica que se centra en la satisfacción de todas las necesidades del trabajador, su salud y bienestar, anteponiendo los intereses individuales a los de la organización.

Podría entenderse que estos puntos de vistas discrepan o son contrapuestos en cuanto a sus objetivos. Lo cierto es que ambos se complementan y permiten que este proceso tenga un enfoque integral. La calidad de vida laboral, enfocada desde el trabajador, constituye la base del desempeño exitoso de la organización, ya que permite aumentar la producción de los bienes y servicios con una mejor combinación de sus factores. Es esto lo que garantiza una mayor productividad, aumentar la eficiencia, la eficacia y la efectividad de la organización.

A partir de estos puntos de vista, no existe un concepto único de calidad de vida laboral. La definición incluye un conjunto de variables del ambiente laboral, que se integran a partir de los estudios de disciplinas particulares. Por consiguiente, el concepto en sí tiene diferentes significados en dependencia de los autores y el ámbito en que se utilice. Sin embargo, para ser lo más preciso posible la definición deberá incluir las dos perspectivas, con todas las variables que conforman el entorno laboral en el que el hombre no solo reproduce su capacidad de trabajar, sino que se reproduce con su familia como ser social.

No considerar todas las variables que condicionan la calidad de vida laboral limita, entre otros aspectos, que los empresarios logren un entorno con condiciones laborales a la altura de lo que la realidad exige. De ahí la importancia de conceptualizar esta realidad desde un enfoque integral. El presente trabajo tiene como objetivo realizar un análisis crítico sobre la conceptualización de la calidad de vida laboral.

### **Fundamentación teórica**

La calidad de vida laboral, desde la perspectiva de la teoría económica, es un concepto que se deriva de la propia evolución de la producción moderna y de los factores contingentes como la revolución tecnológica y la globalización de los mercados. Algunas ideas de los mayores exponentes de la economía clásica así lo demuestran. Para Smith (1958), por ejemplo, las relaciones de producción del capitalismo de la libre competencia, establecían un orden natural en que la riqueza producida con la participación de la tierra, el trabajo y el capital debía permitir, una vez vendidos los bienes producidos en el mercado, cubrir los costos de producción y remunerar a cada uno de los factores implicados, de esta manera el factor capital recibe la ganancia y el trabajo el salario.

David Ricardo (1959) fue el primero que señaló que el problema de las relaciones entre los agentes económicos era la cuestión central de la ciencia y destacó las contradicciones entre los agentes de la producción material en torno a la distribución y apropiación de la riqueza material. En esta dirección escribió:

El producto de la tierra [...] se reparte entre tres clases de la comunidad, a saber: el propietario de la tierra, el dueño del capital para su cultivo, y los trabajadores por cuya actividad se cultiva [...] la determinación de las leyes que rigen esta distribución es el problema primordial de la economía política... (Ricardo, 1959, p. 3).

Marx (1980), asume las ideas de Ricardo en cuanto al carácter contradictorio de las relaciones de producción capitalistas. Y expone su tesis sobre la acumulación basada en la capitalización de la plusvalía como una ley general de la producción capitalista.

Cuanto mayores son la riqueza social, el capital en funciones, el volumen y la intensidad de su crecimiento y mayores también, por tanto, la magnitud absoluta del proletariado y la capacidad productiva de su trabajo, tanto mayor es el ejército industrial de reserva. La fuerza de trabajo disponible se desarrolla por las mismas causas que la fuerza expansiva del capital. La magnitud relativa del ejército industrial de reserva crece, por consiguiente, a medida que crecen las potencias de la riqueza. Y cuanto mayor es este ejército de reserva en proporción al ejército obrero en activo, más se extiende la masa de la superpoblación consolidada, cuya miseria se halla en razón inversa a los tormentos de su trabajo. Y finalmente, cuanto más crecen la miseria dentro de la clase obrera y el ejército industrial de reserva, más crece también el pauperismo oficial. Tal es la ley general, absoluta, de la acumulación capitalista (Marx, 1980, p. 388).

Para Smith, Ricardo y para Marx, en el contexto del movimiento general de la sociedad capitalista, es necesario que el obrero logre tener el fondo de consumo necesario para satisfacer las necesidades que permiten la reproducción de su capacidad de trabajar. Para Marx la jornada se divide hipotéticamente en dos momentos, el tiempo de trabajo necesario y el tiempo de trabajo adicional. Esto garantiza que, en el tiempo de trabajo necesario, el obrero crea el equivalente de valores de uso necesarios para sobrevivir y mantener a su familia. Por consiguiente, el contrato social debe realizarse de tal forma que el salario permita cubrir estas necesidades básicas.

La explotación capitalista según Marx reside en la capacidad del trabajo de producir plusvalía y no en la imposición del capital de sustraer una parte del fondo de subsistencia del obrero y su familia. Aunque la realidad puede alejarse en algunos países y momentos históricos de este supuesto básico del modelo de Marx, lo cierto es que, en términos generales, la evolución histórica del capitalismo demuestra su cumplimiento.

En la actualidad, siguiendo las ideas de Marx son las propias necesidades del capital, el ascenso de la tecnología y la innovación las que obligan al reconocimiento sustantivo del factor trabajo y a la incorporación sistemática de otros elementos de carácter espiritual y cultural como necesidades añadidas que deben ser cubiertas por los salarios. Al mismo tiempo, las propias luchas de los trabajadores por sus reivindicaciones propician un mayor reconocimiento social de estas necesidades.

Señala Piketty (2014, p. 28): “En el largo plazo, la educación y la tecnología son los factores determinantes decisivos de los niveles salariales”. Se podría agregar que la educación y la tecnología son variables independientes en una ecuación que relacione estas con el progreso económico y social.

La revolución tecnológica representa un salto cualitativo de las fuerzas productivas que implica un cambio sustancial en la forma en que se unen los factores de la producción. La informatización y digitalización de la producción de bienes y servicios exige de una cada vez más limitada fuerza de trabajo altamente calificada, que desplaza y discrimina el trabajo manual y mecánico.

Al mismo tiempo, la alta calificación del trabajador y la tecnología subyacente en los procesos de producción de bienes y servicios provoca cambios sustantivos en las condiciones laborales como una necesidad derivada de la reproducción sistemática de la capacidad de trabajar. La innovación, la elevación de la calidad de lo que se produce, requiere de un trabajador no sólo bien remunerado sino además comprometido con el destino del capital individual y las vías de su más adecuada revalorización. De ahí la importancia de un entorno con condiciones laborales a la altura de lo que exige el desarrollo actual de las fuerzas productivas y así elevar la productividad del trabajo.

La productividad del trabajo se define como la relación entre los resultados de la producción y los insumos de fuerza de trabajo. Y al ser, la productividad, una función de la tecnología, requiere de fuerza de trabajo con habilidades especiales, capaz de dominar las técnicas modernas de producción y gerencia de los procesos productivos y de servicios.

Al mismo tiempo, la tecnología hace cambiar las condiciones laborales. Es innegable que el taller manufacturero del siglo XVIII es muy diferente de la fábrica textil del siglo XIX y esta última es incomparablemente distinta a los procesos industriales actuales, donde a la alta automatización le ha sucedido una ampliación de la población de robots y un manejo digital de la información.

El mejoramiento de las condiciones laborales en los países desarrollados no solo fue el resultado objetivo del cambio tecnológico, sino también de la aparición de nuevas técnicas modernas de gerencia que comprendieron el importante papel de los recursos humanos en la obtención de mayores niveles de eficiencia productiva.

La filosofía de la administración que aparecen a partir de la década de los años 80 del pasado siglo, amplían la concepción clásica del cliente, definiéndola como aquellas personas que, de alguna manera, dentro o fuera de la empresa interactúa con el producto o servicio de la misma. No es solo importante el cliente externo, sino que además resulta decisiva la implicación del cliente interno para alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa. Los enfoques de calidad total, organizaciones de aprendizaje continuo y la administración del conocimiento evidencian que en las nuevas condiciones en que la tecnología, la informatización y la globalización de los mercados se impone, el problema de las ventas, la ampliación de las cuotas de mercado y de la elevación de la calidad, transitan por la incorporación del hombre, sus intereses, expectativas y capacidad innovadora como parte esencial de la organización. Es decir, por priorizar la calidad de vida laboral.

En el estudio de la calidad de vida laboral debe partirse del concepto de calidad, que en el sentido más amplio de la palabra se define como el conjunto de cualidades o propiedades que caracterizan a una cosa o persona. En el contexto de esta investigación, se asume el enfoque de calidad de la Norma ISO 8402 del 1986, como el conjunto de características de una entidad, que le confieren la aptitud para satisfacer las necesidades establecidas y las implícitas. Es decir, en el quehacer de la empresa prevalece la preocupación y ocupación por satisfacer al cliente interno y externo, y así mejorar su desempeño.

La norma mencionada define los términos básicos y fundamentales relacionados con los conceptos de calidad, aplicable a todos los campos. Este concepto de calidad ha evolucionado, y se ha convertido en una forma de gestión que introduce el concepto de mejora continua en cualquier organización y que afecta a todas las personas y procesos implicados, siendo normado por las ISO 9000.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como organismo que vela por la protección social de los trabajadores, ha impulsado el concepto de calidad de vida laboral, planteando la necesidad y el deber de favorecer su mejoramiento continuo (OIT, 2014). De esta manera, contribuir a mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores a nivel mundial, promoviendo la justicia social y defendiendo los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.

En este contexto general, de los que derivan las tendencias más recientes de la administración moderna, se define al trabajador como “cliente interno” y se considera la satisfacción de sus necesidades como un factor decisivo para impulsar la innovación y alcanzar mayores niveles de productividad y efectividad. De ahí la importancia de atender la calidad de vida laboral y profundizar en su conceptualización para asumir un enfoque más integral de este proceso.

## **Métodos empleados**

El método a seguir en el proceso de investigación fue el siguiente:

**Primero:** se listaron conceptos de calidad de vida laboral encontradas en la bibliografía especializada.

**Segundo:** se analizó en qué medida los conceptos incorporan las dos perspectivas de análisis ya mencionadas, es decir, la calidad de vida del entorno de trabajo y la calidad de vida desde la perspectiva psicológica.

**Tercero:** se identificaron las variables que en cada concepto caracterizan el proceso y así determinar cuáles son las definiciones más abarcadoras e integrales. En este paso, se identifican, en cada uno de los conceptos, las variables que caracterizan a la calidad de vida laboral desde las dos perspectivas de análisis. Una vez listadas las variables y para facilitar el análisis de la definición de cada autor, se elaboró una tabla en la que el valor 1 representa que la misma está considerada en el concepto y el valor cero, que no lo está. Posteriormente, se determinan las frecuencias de las variables que caracterizan a la CVL en los conceptos listados y por consiguiente se infieren los conceptos, desde este punto de vista, más integrales.

## **Resultados y discusión**

A partir del análisis realizado sobre las definiciones que sobre la CVL se encontraron en la bibliografía especializada, se presentan los siguientes resultados:

- Se revisaron quince conceptos de calidad de vida laboral. Los autores consultados fueron: Nadler y Lawler (1983), Tur Cotte (1986), Sun (1988), Fernández y Giménez (1988), Robbins (1989), Munduate (1993), De la Poza (1998), Poza & Prior (1998),

Lau (2000)<sup>2</sup>, Beltrán y Martínez (2017, p. 26), Da Silva (2006, p. 14), Chiang (2008, p. 24), Granados (2011, p. 223), Camacaro (2006, p. 98) y Chiavenato (2004, p. 30).

En todas las definiciones, de alguna u otra manera, de forma más o menos explícita, se incluyen las dos perspectivas, enfoques o dimensiones teórico-metodológicas necesarias para analizar este proceso. Se coincide con la idea de que la calidad de vida laboral expresa las cualidades del ambiente laboral en dos grandes dimensiones: la dimensión objetiva y la subjetiva. La dimensión objetiva comprende el ambiente natural, tecnológico, contractual y productivo de la actividad laboral; mientras que la dimensión subjetiva todo el universo espiritual y existencial del trabajador en su relación con un ámbito laboral que incluye variables económicas, sociales y ambientales.

La dimensión subjetiva contiene la relación entre la vida privada y los problemas que se derivan de estas en la actividad laboral (enfermedades de familiares, problemas afectivos, atención a los hijos etc.); el individuo y la actividad profesional y las relaciones del individuo dentro de la organización y con la localidad. Ambas se complementan y se condicionan mutuamente a partir de la doble naturaleza del ser humano, en este caso como hombre portador de la fuerza de trabajo, elemento del proceso de producción y como ser social.

- Se identificaron treinta variables que caracterizan, según los quince conceptos revisados, la calidad de vida laboral.
  - a) Las variables son: trabajo agradable y estimulante, seguridad laboral, expectativas y motivación hacia el trabajo, compromiso con productos eficientes, entorno laboral adecuado (instalaciones, equipos, áreas de recreo y descanso), recursos materiales suficientes, cultura de trabajo en equipo, comunicación, comprensión, satisfacción y bienestar del trabajador, compensaciones y beneficios, carrera administrativa, horarios flexibles, salud y bienestar físico y psicológico, cuidado de sus dependientes, beneficios domésticos, higiene laboral, equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, satisfacción de necesidades personales importantes a través de la organización, impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional, eficacia y productividad organizacionales, condiciones del entorno socioeconómico, relaciones interpersonales, participación del trabajador en el funcionamiento, optimización de la organización, mejora de habilidades y aptitudes de los trabajadores, el trabajador es un recurso y no un costo empresarial / productivo, completo desarrollo como ser humano, mejora de la efectividad organizacional y sentirse respaldado y cuidado por la organización.
  - b) -El análisis, de las filas del cuadro que se utilizó para el estudio demostró que las variables que tiene una mayor frecuencia en los conceptos son: seguridad laboral (33,3 %); salud y bienestar físico y psicológico (26,6 %); participación del trabajador en el funcionamiento de la organización (26,6 %), impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional (26,6 %), equilibrio entre la vida laboral y la vida personal (20 %), compensaciones y beneficios (20 %),

---

<sup>2</sup> Las definiciones de los autores mencionados hasta aquí, fueron citadas en el artículo de Granados (2011, p.217).

expectativas y motivación hacia el trabajo (20 %) y entorno laboral adecuado: instalaciones, equipos, áreas de recreo y descanso (20 %). Variables, a juicio de los autores, esenciales para relacionar el entorno laboral con lo que este debe propiciar para el trabajador y para la organización. Además que esas variables se corresponden con uno de los objetivos principales de la OIT, en materia de protección social: promover la protección de los trabajadores que, a su vez, incluye: condiciones de trabajo decentes, como remuneración, tiempo de trabajo y salud y seguridad en el trabajo,

El hecho de que las variables como trabajo agradable y estimulante, satisfacción y bienestar del trabajador, higiene laboral, relaciones interpersonales, optimización de la organización, completo desarrollo como ser humano, considerar al trabajador como recurso y no como un costo empresarial / productivo alcancen solo un 13,3 % no indica que no sean importantes a los efectos de definir la calidad de vida laboral. Simplemente muchas están implícitas en las ocho variables que obtuvieron los mayores porcentajes.

Al igual que el compromiso con productos eficientes, recursos materiales suficientes, la cultura de trabajo en equipo, la comunicación, la comprensión, la carrera administrativa, los horarios flexibles, el cuidado de sus dependientes, beneficios domésticos, la satisfacción de necesidades personales importantes a través de la organización, las condiciones del entorno socioeconómico, la mejora de habilidades y aptitudes, la mejora de la efectividad organizacional de los trabajadores y sentirse respaldado y cuidado por la organización (6,6 %).

Todas las variables deben ser consideradas a la hora de definir este proceso porque es lo que garantiza, entre otras cuestiones, estar orientados en la toma de decisiones para acercarnos al escenario deseado en términos de calidad de vida laboral. Sin embargo, debe resaltarse que explícitamente no aparece en ningún concepto, de los revisados, variables ambientales. Esto constituye una limitación pues queda excluida la relación del trabajador con el entorno natural del puesto de trabajo y de la localidad donde la organización está ubicada geográficamente e incluso con el entorno natural donde vive.

Considérese que el hombre, en este sentido, está expuesto a un triple riesgo. Existen una serie de agentes ambientales (químicos, físicos y biológicos) procedentes del proceso de producción que afectan directamente al trabajador. Y así mismo en la localidad donde trabaja y donde reside. De ahí la importancia de considerar exhaustivamente las variables ambientales, o sea, la relación del hombre con el medio ambiente humano. Entiéndase, por medio ambiente humano a los factores o circunstancias externas ante los cuales el organismo reacciona o puede reaccionar, por lo que incluye factores físicos, biológicos y socioeconómicos. La relación que existe entre el hombre (como especie, como trabajador y como ser social) y la naturaleza exige tener en cuenta exhaustivamente las variables ambientales para evitar que limiten la calidad de vida laboral.

El análisis de las columnas mostró que los conceptos más completos son de Chiavenato (2004), Chiang (2008), Granados (2011) Beltrán y Martínez (2017). El concepto de Beltrán y Martínez delimita, acertadamente, el ambiente físico y el humano con las variables que, según sus criterios, los caracterizan. Solo destacar que no hace alusión, al



igual que el resto de los autores, a variables ambientales. Además hace referencia, cuando destaca que se crea un compromiso del trabajador, solo con productos eficientes. Sin embargo, las organizaciones deben ser eficientes, pero además lograr eficacia para así alcanzar efectividad.

Referido a la efectividad debe destacarse la diferencia de este concepto con el de eficacia y de eficiencia. La eficiencia es definida como la relación entre los recursos utilizados y los logros alcanzados. O sea, se alcanza cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo. O, cuando se alcanzan más objetivos con los mismos o menos recursos. La eficacia, se define como el nivel de consecución de metas y objetivos. La eficacia hace referencia a nuestra capacidad para lograr lo que nos proponemos. La efectividad exige ser eficientes y eficaces. Significa, que existe una conexión entre la calidad de vida la laboral y la efectividad de la organización.

En la medida en que la calidad de vida laboral sea más alta, se logrará mejorar el rendimiento de los miembros de las organizaciones, por medio de diferentes elementos que hacen que se motive y crezca su compromiso de cumplir con las metas organizacionales; con esto se ven beneficiados los empleados, la organización y la sociedad. En esta dirección debe existir una variable que permita verificar en qué medida esto se cumple.

Es meritorio destacar que en la definición de Isabel Granados se incluye condiciones del entorno socioeconómico en el que, sin lugar a dudas, está incluido la relación de la organización y del trabajador con la comunidad local.

A partir del análisis realizado y de las ideas expuestas, los autores definen la calidad de vida laboral como un proceso en el que el entorno laboral-natural garantiza al trabajador y a su familia la satisfacción de las necesidades materiales y sociales, propiciando la reproducción del individuo en su condición de especie, de trabajador (fuerza de trabajo) y de ser social. Lo que a su vez es beneficiosos para la organización (eficiencia, eficacia, efectividad, competitividad) y para la localidad en lo económico, en lo social y en lo ambiental.

En el concepto se destacan los momentos esenciales a considerar en la conceptualización de este fenómeno para un enfoque integral, que son: el entorno laboral-natural, la satisfacción de las necesidades materiales y sociales del trabajador y su familia, los beneficios para la organización y para la localidad. Es este enfoque el que debe fundamentar la calidad de vida laboral, en el que se consideren todas las variables esenciales que caracterizan tan complejo proceso.

## Conclusiones

1. *No todos los autores consultados incorporan la totalidad de las variables necesarias a considerar para definir la calidad de vida laboral, y así ofrecer un enfoque más integral del fenómeno.*
2. *No se encontraron definiciones que consideren, explícitamente, variables ambientales, a pesar de la importancia que para la calidad de vida laboral tiene el medio ambiente humano donde el hombre se desarrolla como especie, como trabajador y como ser social.*
3. *En la conceptualización de la calidad de vida laboral, para un enfoque integral, debe considerarse la dimensión objetiva y subjetiva de este fenómeno, que a su vez incluyen las variables del entorno laboral-natural, de la satisfacción de las necesidades materiales y sociales del trabajador y su familia y de los beneficios para la organización y para la localidad.*

## Referencias bibliográficas

1. Beltrán, P. y Martínez, M. (2017). Calidad de vida laboral de los empleados del Club de profesionales universitarios de Cartagena. Recuperado de: <http://www.repositorio.unicartagena.edu.co>
2. Camacaro, P. R (2006). *Aproximación a la Calidad de Vida en el Trabajo en la Organización Castrense Venezolana. Caso: Aviación Militar Venezolana.* (Tesis de doctorado). Recuperado de: <http://www.eumed.net>
3. Chiavenato, I. (2004). Calidad de vida laboral. En *Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw Hill.
4. Chiang Vega, M. M. (2010). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. Recuperado de <http://www.ubiobio.cl>
5. Da Silva, M. (2006). *Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional.* (Tesis de doctorado). Universitat de Barcelona, Barcelona, España.
6. Granados I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista II PSI Facultad de Psicología*, 14(2). Recuperado de <http://www.pepsic.bvsalud.org>
7. Marx, K. (1980). *El Capital.* (T-I). La Habana: Editorial Ciencias Sociales.
8. Normalización series normas ISO 9000. Recuperado de: <http://www.nulan.mdp.ar>
9. Normas ISO: ISO 8402. Recuperado de: <http://www.iso-actual.blogspot.com>
10. Organización Internacional del Trabajo. (2014). Protección social, Ginebra. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo>

11. Piketty, T. (2014). *El capital en el siglo XXI*. Londres, Inglaterra: Editorial Cambridge.
12. Ricardo, D. (1959). Ensayo sobre las Utilidades. En *Obras de Ricardo*. (Tomo IV). México: Fondo de Cultura Económica.
13. Segurado, A, y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Revista Psicothema*, 14(4). Recuperado de: <http://www.psicothema.com>
14. Smith, A. (1958). *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. México: Fondo de Cultura Económica.