

# Realidad de la calidad de vida de los trabajadores del sector industrial en Puebla, México

Jesús Hernández, Patricia García, Emma Cruz, Laura Gatica, Kathia Luis, Isaac Rodríguez y Jocelyn Jesús

Facultad de Contaduría Pública  
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla  
Puebla, Pue.; México

master7@live.com.mx, patricia.garcia@correo.buap.mx, emmarc2001@yahoo.com.mx,  
eralekat@gmail.com, kathialg@gmail.com, isaacfiscal@hotmail.com, jocii\_jjib@hotmail.com

**Abstract**— In accordance with the statistics, Mexico is the country where the most hours are worked and with the lowest minimum wage of the member countries. These problems undoubtedly affect the quality of life of the Mexican worker. The purpose of this research is to make a diagnosis allowing to know occupational hazards, degree of personal satisfaction and compliance of companies in ensuring the health of their employees in the industrial sector of the city of Puebla, Mexico. The research is mixed, exploratory. The research was based on the documentary, descriptive methods, and survey as research technique. According to the results, companies meet the quality standards. It is worth mentioning that employees work in transnational companies, which can influence on the results.

**Keyword**— *Labor environment, labor satisfaction, socio-labor environment*

**Resumen**— De acuerdo con la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, México es el país en donde más horas se trabaja y con el salario mínimo más bajo de los países que lo integran. Estos problemas sin duda repercuten en la calidad de vida del trabajador mexicano. El objetivo es realizar un diagnóstico que permita conocer la calidad de vida laboral y cumplimiento de empresas en el sector industrial de la ciudad de Puebla, México, en este rubro. La investigación es de tipo mixto, exploratorio, aplicando los métodos documental y descriptivo, en conclusión, se cumple con los estándares de la calidad de vida. Los encuestados laboran en empresas transnacionales, lo que podría influenciar en los resultados positivos.

**Palabras claves**— *Ambiente laboral, satisfacción laboral, ambiente socio-laboral*

## I. INTRODUCCIÓN

La Calidad de Vida Laboral (CVL) está estrechamente relacionada con las condiciones de trabajo y factores individuales, medio ambiente del trabajo, organización y entorno social-laboral, es decir, cualquier característica que pueda tener influencia en la aparición de riesgos para la seguridad y salud del trabajador, el riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo, se hace referencia a enfermedades, patologías como estrés laboral o burnout y lesiones sufridas con motivo del trabajo.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) [1] la calidad de vida laboral está relacionada con los riesgos para la salud en el lugar de trabajo, incluidos el calor, el ruido, el polvo, los productos químicos peligrosos, las máquinas inseguras y el estrés psicosocial, que provocan enfermedades ocupacionales. Las condiciones de empleo, la actividad y la posición en la jerarquía del lugar de trabajo también afectan la salud. Las personas que trabajan bajo presión o en condiciones de empleo precarias son propensas a fumar más, realizar menos actividad física y tener una dieta poco saludable.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) [2] trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.

Es menester que las organizaciones busquen elevar su productividad y una de las formas de lograrlo, es creando un ambiente en el que la calidad de vida laboral esté presente, ya que el recurso más importante para la empresa lo constituye el trabajador, y si éste no está satisfecho con su trabajo, se pueden generar problemas que afectarían directamente la rentabilidad del negocio, de esta manera, la organización y los empleados se garantizan beneficios mutuos. Por lo que el objetivo es realizar un diagnóstico para conocer los riesgos de trabajo, así como la satisfacción personal y cumplimiento de empresas en el aseguramiento de la salud de sus empleados en el sector industrial de la ciudad de Puebla, México.

## II. REVISIÓN LITERARIA

### A. Orígenes y Desarrollo de la Calidad de Vida Laboral (CVL)

El término Calidad de Vida Laboral se originó a partir del concepto sociotécnico abierto, sistema diseñado en la década de 1970 que ayuda a garantizar la autonomía en el trabajo, la interdependencia y la autogestión.

Aunque el sistema sociotécnico abierto es un concepto tradicional, en la práctica asume que es un sistema óptimo. El desempeño y la organización técnica "correcta" coinciden con aquellas condiciones de trabajo en las que se satisfacen las necesidades sociales y psicológicas de los trabajadores. [3]

Como concepto, por sus siglas en inglés QWL se presentó por primera vez en la Conferencia Internacional de Relaciones Laborales en Nueva York en 1972, tenía como objetivo compartir conocimientos e iniciar una teoría y práctica coherentes sobre cómo crear las condiciones para una "vida laboral humana." [4] Desde entonces, QWL ha ganado interés e importancia sustancial entre los investigadores y profesionales de la gestión. [5]

La QWL generalmente se asocia con una serie de objetivos, condiciones y prácticas organizacionales, que permiten a los empleados de una organización percibir que están virtualmente seguros, satisfechos y tienen mejores posibilidades de crecer y desarrollarse como seres humanos individuales. En la actualidad, QWL está atrayendo más atención a nivel mundial.

En nuestra sociedad moderna, la gente pasa alrededor de un tercio de sus vidas en su lugar de trabajo, de ahí importancia de QWL. [6] Cuando la organización ofrece calidad de vida laboral a sus empleados, es un buen indicador de impulsos, Esto es importante ya que indica que las empresas pueden ofrecer un entorno de trabajo adecuado a sus empleados. [7]

La eficacia del entorno de trabajo que transmite a una organización las necesidades personales en la formación de valores que apoyan y promueven una mejor salud y bienestar, seguridad y satisfacción laboral, el desarrollo de competencias y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. En otra definición, QWL es definido en términos de las percepciones de los empleados sobre su bienestar físico y mental. [8] La revisión de las definiciones de QWL indica que es una construcción multidimensional, es difícil conceptualizar mejor los elementos de la calidad de vida laboral. Por ejemplo, Casio determinó que los componentes de la calidad de vida laboral consisten en la participación de los empleados, el desarrollo laboral, el conflicto-resolución, comunicación, salud, seguridad laboral, compensación equitativa, ambiente seguro y sentido de honor. [8] Walton propuso ocho categorías conceptuales principales relacionadas con QWL: 1) Adecuada y justa compensación; 2) condiciones de trabajo seguras y saludables; 3) Oportunidad inmediata de usar y desarrollar capacidades humanas; (4) Oportunidad de crecimiento y seguridad continuos; (5) Integración social en el trabajo-organización; (6) Constitucionalismo en la organización del trabajo; (7) Espacio de trabajo y vida total; y (8) Social relevancia de la vida laboral.

En el año 2000 la OIT planteó la importancia de elevar los niveles de la calidad de vida en las organizaciones, debido a que se ha comprobado que el espacio de trabajo no es un ambiente aislado y que lo que ahí ocurre es fundamental para el desarrollo de capacidades e intereses de personas, también sugirió que las empresas deben tener el propósito de velar por el crecimiento de las capacidades individuales de sus empleados, cuidar su seguridad en el trabajo y ofrecer oportunidades de ascenso [2]

La iniciativa que la OCDE [10] puso en marcha en las 2011 mejores políticas para una vida mejor, consta de un informe que reúne por primera vez indicadores internacionales comparables en materia de bienestar, así como recomendaciones de la comisión Stiglitz-Sen-Fitouss. En el informe se evalúan 11 aspectos específicos del bienestar como la vivienda, los ingresos, el empleo, la comunidad, la educación, el medio ambiente, el compromiso cívico, la salud, la satisfacción ante la vida, la seguridad y el balance entre la vida y el trabajo, así como dos dimensiones transversales: la sostenibilidad y las desigualdades esto como parte de la actividad continua de la OCDE [10] encaminada a formular nuevas medidas de evaluación del bienestar que vayan más allá de Producto Interno Bruto (PIB). Por lo tanto, se puede decir que el concepto de calidad de vida laboral se formalizó en México y el mundo a partir del 2011.

“La calidad de vida en el trabajo es un constructo multidimensional y complejo, que hace referencia de manera principal a la satisfacción de una amplia gama de necesidades de los individuos (reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio empleo-familia, motivación, seguridad, entre otros) mediante un empleo formal y remunerado. Fomentar la calidad de vida en el trabajo implica la necesaria decisión y participación de las organizaciones” [11].

Camacaro P. [12] La define como un proceso planificado, cooperativo y evolucionado que implica acciones tendientes a crear condiciones laborales favorables al desarrollo de las capacidades y potencialidades de las personas para mejorar los niveles de satisfacción en el trabajo y fortalecer la identificación del trabajador con la organización.

### *B. Clasificación de los factores de la CVL*

Patlán [11] clasificó los factores que conforman el término Calidad de Vida en cuatro grupos, como a continuación se indican:

Factores individuales: equilibrio trabajo-familia, desarrollo laboral y profesional, satisfacción, motivación y bienestar en el trabajo.

Factores del medio ambiente del trabajo: Condiciones y medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo.

Factores del trabajo y de la organización: Contenido y significado, retribución económica, autonomía y control en el trabajo, estabilidad laboral, participación en la toma de decisiones

Factores del entorno social-laboral: Relaciones interpersonales, retroalimentación, apoyo organizacional, reconocimiento.

Con todo lo anterior, definimos la calidad de vida en el trabajo, como la percepción del individuo sobre su trabajo y las posibilidades ofrecidas por éste, para satisfacer una amplia gama de necesidades y expectativas personales importantes, en particular en el ámbito laboral y profesional, mediante un trabajo creativo, saludable y seguro, clave para su realización personal, familiar y social; como un medio para preservar su salud y su economía. Los empleados con Calidad de Vida en el trabajo, se sienten alegres, productivos, activos, responsables, amigables, satisfechos, competentes, comprometidos, entusiasmados y saludables.

### C. Concepto de Trabajo y Salud

El Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) [12] define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como el trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

Para la creación de nuevas oportunidades laborales es imprescindible contar con un entorno que fomente la inversión, el crecimiento y la capacidad empresarial. Es fundamental que hombres y mujeres tengan oportunidad de conseguir un empleo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana para lograr la erradicación del hambre y la pobreza, el mejoramiento del bienestar económico y social de todos, el crecimiento económico sostenido y el desarrollo sostenible de todas las naciones, así como una globalización plenamente incluyente y equitativa.

### D. Antecedentes históricos de la industria

El ser humano, desde los inicios de su propia civilización, tuvo que idear herramientas para mejorar la caza o el cultivo de las tierras. Con el paso del tiempo, se fueron mejorando y se crearon nuevos inventos de producción que beneficiaban y facilitaban las labores diarias. Uno de los antecedentes de la Industria se encuentra en la aparición de la antigua máquina; herramienta que produjo en el hombre cambios notables, de modo que se fue abandonando la explotación humana, mediante esclavos y jornadas interminables bajo el sol.

Esta etapa marcó las diferencias y el verdadero antecedente de la industria moderna de la humanidad, desarrollándose actividades en las que los gremios trabajan formando complejas cadenas de producción de modo que cualquier producto pueda extenderse y llegar a todo el mundo. Todo esto se impulsó por el carácter económico de la época que promovió a la vez el antecedente del capitalismo.

Las características más representativas de la industria es que consume grandes cantidades de energía, indispensable para sus procesos productivos; requiere de la inversión de mucho capital, de enormes cantidades de materias primas, de mano de obra calificada y de mercados de alto poder de compra.

La salud es indispensable en la calidad de vida laboral, ya que de faltar esta, el desempeño de los trabajadores se ve disminuido, afectando directamente su bienestar.

Encontrar el equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida diaria es un desafío que afrontan todos los trabajadores. Los gobiernos pueden ayudar a resolver este asunto al estimular prácticas laborales solidarias y flexibles, que faciliten un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Un aspecto importante del equilibrio laboral-personal es el número de horas que una persona trabaja. La evidencia sugiere que un horario de trabajo largo puede resultar perjudicial para la salud, poner en peligro su seguridad y aumentar el estrés. La proporción de empleados que trabajan 50 horas o más a la semana no es muy elevada en los países de la OCDE [10].

Según la OMS [1] las personas económicamente activas pasan aproximadamente una tercera parte de su tiempo en el lugar de trabajo. Las condiciones de empleo tienen efectos considerables en materia de salud, si éstas son adecuadas, su labor le puede proporcionar protección y posición social, oportunidades de desarrollo personal y protección contra riesgos físicos y psicosociales. También pueden mejorar las relaciones sociales y autoestima de los empleados y producir efectos positivos para la salud, requisito previo esencial para los ingresos familiares, la productividad y el desarrollo económico.

Los riesgos para la salud en el lugar de trabajo, incluidos el calor, el ruido, el polvo, los productos químicos peligrosos, las máquinas inseguras y el estrés psicosocial provocan enfermedades ocupacionales y pueden

agravar otros problemas de salud. Las condiciones de empleo, la ocupación y la posición en la jerarquía del lugar de trabajo también afectan a la salud. Las personas que trabajan bajo presión o en condiciones de empleo precarias son propensas a fumar más, realizar menos actividad física y tener una dieta poco saludable.

### III. DESARROLLO

En México, toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. Es así como da inicio al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), que tiene la función principal de proteger los derechos de los trabajadores y regular la relación de obreros con los patrones particulares [13].

Aunque el derecho y la protección del trabajo están presentes en la Carta Magna desde su promulgación en 1917(CPEUM) [13]. La Ley Federal del Trabajo [14] es la máxima ley de Derecho laboral en México. En ella se establece en el artículo segundo que el trabajo digno o decente es aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador y en el que no existe a) discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, b) se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador, c) se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y d) se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. Además, se establece que el trabajo digno y decente incluye respecto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores tales como libertad de asociación, de autonomía, derecho de huelga y de contratación colectiva, añadiendo eliminar la discriminación de la mujer en el trabajo [14].

Los derechos humanos laborales, se encuentran íntimamente relacionados a la seguridad social, al derecho a la permanencia en un empleo, a ser indemnizado en caso de despido sin justa o legal causa, a un salario, a una vivienda, a capacitación, a una jornada máxima laboral, a seguridad social, a reparto de utilidades, derecho a la asociación profesional, entre otros. Comisión Nacional de Derechos Humanos [15].

Es así que el trabajo, origina la necesidad del establecimiento de normas tendientes a la protección de quienes solo poseen su fuerza de trabajo. De este modo, el denominado “derecho al trabajo”, implicó la aparición de un catálogo de derechos humanos también conocido como derechos humanos laborales. [16].

En el diseño de la política económica y de las políticas laborales implementadas en los últimos años en México, se han propuesto, como principales objetivos, elevar los niveles de empleo y mejorar las condiciones de trabajo de la mayor parte de la población ocupada. Sin embargo, los resultados de las estrategias de desarrollo nacional han sido insuficientes para subsanar los rezagos y los desequilibrios del mercado laboral. Informe de desarrollo en México, propuestas estratégicas para el desarrollo (2019-2024)

#### A. Puebla

Puebla es el quinto estado con el mayor número de empresas a nivel nacional siendo un total de 303 mil 233, de la cuales 290 mil 887 cuentan con uno a 10 empleados, lo que significa que, las pequeñas y medianas empresas (Pymes) generan 95 por ciento de los empleos en la entidad. De acuerdo con el Directorio Estadístico de Unidades Económicas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), 49 por ciento de los establecimientos poblanos se encuentran en el área del comercio y emplean a 35 por ciento de los trabajadores, 16.3 por ciento son establecimientos que se encuentran en el área de la manufactura y emplean al 27 por ciento de la población económicamente activa; mientras que en el área de servicio aparece el 32.9 por ciento. [17]

## IV. RESULTADOS

### B. Metodología de la investigación

La presente investigación es de enfoque mixto, cualitativo, métodos aplicados: analítico- sintético; descriptivo y documental consistió primeramente en la selección, organización, revisión y análisis teórico de la Calidad de Vida Laboral, analizando los aspectos más relevantes que la conforman, para lo cual se hizo una revisión de la literatura relacionada con el tema, considerando libros, revistas, organismos internacionales y leyes, y para el enfoque cuantitativo se utilizó la técnica de investigación de encuesta, mediante la elaboración y aplicación de un cuestionario a trabajadores de la industria automotriz y siderúrgica

Se identificaron 2'122,461 trabajadores en las empresas VW y Ternium de Puebla, tomando en cuenta la población se determinó que la muestra fuera de 450 para llevar a cabo el estudio.

Los encuestados fueron elegidos al azar, tomando como único requisito que estuvieran laborando en las empresas antes mencionadas. El tipo de muestreo que se utilizó es el Probabilístico, ya que este tipo de muestreo se aplica cuando existe la probabilidad de escoger una unidad conocida o de ser elegidos para ser parte de la muestra.

Se elaboró un cuestionario con 21 ítems de opción múltiple, fue diseñado con el fin de recolectar los datos necesarios para lograr el objetivo de la investigación, se aplicó a los trabajadores, debido a que la información es directa la fuente de información es primaria.

Las tabulaciones de datos de las encuestas fueron realizados a través de las herramientas de Statistical Package for Social Science (SPSS) que permitió la rapidez del proceso teniendo la confiabilidad de los datos y resultados, elaborando cuadros que permitan visualizar los resultados en porcentajes de cada una de las preguntas.

### C. Análisis e interpretación de resultados

#### FACTORES INDIVIDUALES

##### ¿Cómo se siente y considera que es su relación con sus compañeros?

A. Satisfecho con la relación que entablo con mis compañeros de trabajo	42.9%
B. Incómodo por no poder tener confianza con mis compañeros de trabajo	22.9%
C. Me desmotiva no contar con el apoyo de mis compañeros	24.4%
D. Recibo apoyo de mis compañeros cuando tengo mucho trabajo	9.6%
E. Sin respuesta	0.2%
Total	100.0%

Aunque más de la mitad aprecian que es buena la relación con sus compañeros, un porcentaje significativo opina lo contrario.

##### ¿Su horario le permite realizar actividades después de su trabajo?

A. Me siento tranquilo cuando termino a tiempo mi trabajo y disfruto a mi familia	19.8%
B. Me siento motivado cuando tengo tiempo con mi familia y mi trabajo	30.5%
C. Al terminar mi jornada de trabajo me alcanza tiempo para realizar labores de mi hogar	25.3%
D. Después del trabajo puedo pasar tiempo con mi familia	21.1%
E. No tengo tiempo para estar con mi familia después del trabajo	3.3%
Total	100.0%

El horario de trabajo resulta bastante conveniente para realizar las actividades personales de cada trabajador.

**¿Cómo se siente en su trabajo?**

A. Importante por el reconocimiento que recibo en mí trabajo	29.3%
B. Productivo con las actividades que realizo en mí trabajo	35.1%
C. Frustrado porque esta organización no reconoce mí trabajo	6.0%
D. Las actividades que realizo en mi trabajo tiene un impacto en esta organización	15.6%
E. Cuando se logran los objetivos me siento satisfecho con mi contribución	12.2%
F. Sin respuesta	1.8%
Total	100.0%

Casi en su totalidad los trabajadores se sienten importantes, productivos y satisfechos con el desempeño de su trabajo.

En conclusión, en lo que a este rubro se refiere, los encuestados en su mayoría opinan que su trabajo les permite realizarse individualmente.

**MEDIO AMBIENTE**

**¿Cómo se siente en las instalaciones en donde desempeña su puesto?**

A. Incomodo, ya que para las actividades que realizo no hay suficiente iluminación y ventilación.	9.0%
B. A gusto, las condiciones físicas (iluminación, ventilación y temperatura) son adecuadas para realizar mis actividades	38.4%
C. Bien, mi lugar de trabajo está limpio, higiénico y saludable	35.3%
D. Cómodo, el entorno físico y el espacio de mi lugar de trabajo son adecuados	17.3%
Total	100.0%

Sólo el 9% manifestaron no estar satisfechos con las condiciones físicas del lugar donde desempeñan su trabajo.

**¿A qué se encuentra expuesto en su trabajo?**

A. Ruido que me obliga a elevar la voz para conversar con otras personas	30.40%
B. Luz solar, Radiaciones	9.80%
C. Manipulo sustancias químicas nocivas y toxicas	8.90%
D. Respiro sustancias químicas en forma de polvo, humo, aerosoles o gases	9.80%
E. Estoy expuesto a sufrir un accidente porque la organización no toma medidas para prevenir riesgos laborales	7.80%
F. La organización se preocupa de prevenir accidentes laborales	32.90%
G. Sin respuesta	0.40%
Total	100.00%

66.7% considera estar expuesto a algún riesgo en el trabajo, mientras que el porcentaje restante afirmó tener prevención de accidentes.

**¿Siente que puede desempeñar su trabajo de forma segura?**

A. La organización no toma medidas para prevenir riesgos laborales	14.9%
B. La organización se preocupa de prevenir accidentes laborales	41.8%
C. Al realizar mis actividades laborales me siento en peligro de sufrir algún accidente	26.4%
D. Las instalaciones de mi trabajo son seguras	16.5%
E. Sin respuesta	0.4%
Total	100.0%

El 58.3% consideran que el lugar de trabajo cumple con las medidas necesarias para prevenir riesgos laborales.

Según los trabajadores encuestados, las empresas donde laboran proporcionan las condiciones físicas y medidas para realizar el trabajo en forma segura, lo que evita riesgos de trabajo y problemas de salud, aun cuando algunos están expuestos al ruido, a la luz solar, entre otros.

### FACTORES DE TRABAJO Y ORGANIZACIÓN

#### ¿El sueldo que recibe de acuerdo a su desempeño es el correcto?

A. El sueldo que recibo es insuficiente por las actividades que realizo en mi trabajo	13.8%
B. Me produce malestar que mi trabajo está mal pagado	25.8%
C. Las contribuciones que realizo en esta organización están bien retribuidas económicamente	48.9%
D. Las aportaciones que realizo en la organización están mal pagadas	10.2%
E. Sin respuesta	1.3%
Total	100.0%

En cuanto al sueldo que perciben, el 49.8% está inconforme, mientras que el 48.9% considera su trabajo bien retribuido.

#### ¿A qué prestaciones tienes derecho en tu trabajo?

A. A vacaciones pagadas	12.90%
B. A tomar días	16.40%
C. Recibir incapacidad medica cuando lo necesito	21.10%
D. Asistir a consultas médicas sin problema	20.70%
E. Vacaciones que otorga la ley	13.60%
F. Únicamente prestaciones que otorga la ley (aguinaldo, prima vacaciones, descansos establecidos, etc.)	15.10%
G. Sin respuesta	0.20%
Total	100.00%

La mayoría expresó que recibe más prestaciones que las de ley.

En cuanto a la retribución económica los encuestados en su mayoría no están conformes con el sueldo que perciben, no obstante, las empresas les dan más prestaciones de las establecidas en la Ley federal del trabajo.

### ENTORNO SOCIAL LABORAL

#### ¿Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?

A. Estoy desorientado porque no sé si mi trabajo está bien hecho	14.4%
B. Mi jefe me permite asistir a la capacitación para desempeñar mejor mi trabajo	39.1%
C. En esta organización no existen oportunidades de desarrollo laboral para mí	29.3%
D. Las actividades que realizo en mi trabajo requieren de mis capacidades y habilidades	15.8%
E. Sin respuesta	1.4%
Total	100.0%

El 14.4 % no recibe retroalimentación en el desempeño de su trabajo, 29.3 % no tiene oportunidad de crecimiento en la organización, al 39.1% la empresa le facilita su actualización y capacitación laboral constante.

**¿Puede expresar sus ideas adecuadamente?**

A. En esta organización me siento seguro de poder comunicarme con mis superiores	33.1%
B. La relación que tengo con mi jefe me hace sentir apoyado	35.6%
C. Me siento molesto al no poder participar en la toma de decisiones de mi trabajo	19.8%
D. En esta organización la opinión de los empleados no es relevante para tomar decisiones	11.3%
E. Sin respuesta	0.2%
Total	100.0%

La mayoría puede expresar sus ideas y participar en la toma de decisiones, una tercera parte su opinión no es tomada en cuenta.

**¿Qué oportunidades le brinda esta organización?**

A. En la organización tengo la oportunidad de trabajar y seguir estudiando	24.7%
B. En mi trabajo existe la oportunidad de realizar las cosas que me gustan	30.7%
C. En esta organización tengo la libertad para decidir cómo y cuándo realizar mi trabajo	7.3%
D. Tengo oportunidades de ascender a un puesto mejor	32.0%
E. Sin respuesta	5.3%
Total	100.0%

En general, los trabajadores tienen la oportunidad de seguir estudiando, realizar el trabajo que les gusta y ascender a un puesto mejor.

En este rubro, según los encuestados, las empresas en donde laboran les dan apoyo y reconocimiento, además la organización les brinda la oportunidad de seguir estudiando y ascender a mejores puestos.

## V. CONCLUSIÓN

Los trabajadores encuestados, laboran en VW o Ternium, dos de las más importantes empresas transnacionales ubicadas en Puebla. En cuanto a los factores individuales, medio ambiente y entorno social laboral, concluimos que las empresas cumplen con lo establecido en la QWL. Por lo que se refiere al factor trabajo y organización, los encuestados están inconformes con los sueldos que perciben, cabe aclarar que en México el trabajo no es bien retribuido, en general.

## VI. PROPUESTA

Es importante que, en México, todas las organizaciones, tomen en cuenta que, para un eficiente desarrollo en el futuro, implementen estrategias que mejoren la calidad de vida de sus trabajadores lo que generará beneficios mutuos: sentido de pertenencia, orgullo por el lugar de trabajo, lealtad y compromiso, así como la satisfacción laboral.

México enfrenta retos estructurales apremiantes debido a los altos niveles de informalidad, sistema de protección social insuficiente y la enorme desigualdad, siguen representando desafíos para el país.

## REFERENCIAS

- [1] OMS. (2016). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de <http://www.who.int/es/>

- 
- [2] OIT. (2013). Organización internacional del trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- [3] Bolweg JF (1976) Job design and industrial democracy: The case of Norway. International Series of Quality of Work Life, Martinus Nijhoff Social Sciences Division, 139p.
- [4] Ryan GM (1995) Theoretical basis for the QWL concept (esprit Project 8162). Working Paper. University of Siena.
- [5] Rathi N (2009) Relationship of quality of work life with employees' psychological well-being. Journal of Business Insights & Transformation 54(2): 53–60.
- [6] Ahmad S (2013) Paradigms of Quality of Work Life. Journal of Human Values 19: 73–82.
- [7] Noor, S. M., & Abdullah, M. A. (2012). Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 35, 739-745.
- [8] Casio, W.F. (1992), Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work life, Profits, 3rd ed., McGraw-Hill, New York.
- [9] Walton, R.E., 1975. Criteria for Quality of Working Life. In Davis, L.E., Cherns, A.B. and Associates (Eds.) The Quality of live.
- [10] OCDE. (2015). Organización para la cooperación y el desarrollo económico. Obtenido de <http://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/>
- [11] Patlán. (2017). Calidad de vida en el trabajo.
- [12] Tesoro de la OIT . (s.f.). Obtenido de <http://ilo.multites.net/defaultes.asp>
- [13] CPEUM. (2019). Cámara de diputados. Obtenido de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_090819.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_090819.pdf)
- [14] LFT. (2019). Cámara de diputados. Obtenido de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_020719.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf)
- [15] CNDH. (2016). Comisión nacional de derechos humanos.
- [16] Chan & Wyatt. (2007). Quality of work life: a study of employees in Shanghai, China. Asia Pacific Business Review.
- [17] INEGI. (2020). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/programas/intercensal/2015/?ps=Microdatos>