



# Guía de éxito para mejorar la calidad de vida de los empleados

# Resumen

<b>Introducción</b>	<b>4</b>
Capítulo 1 • ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo?	<b>6</b>
Capítulo 2 • Beneficios y resultados relacionados con la calidad de vida en el trabajo	<b>10</b>
Capítulo 3 • Consejos para promover la calidad de vida en el home office	<b>14</b>
Capítulo 4 • Cómo se mide la satisfacción y el nivel de calidad de vida en el trabajo	<b>18</b>
<b>Conclusión</b>	<b>21</b>



A photograph of four people in a meeting, overlaid with a purple tint. From left to right: a woman in a light blue sweater, a man in a dark sweater and glasses, a woman in a grey blazer and glasses, and a man in a light blue shirt. They are standing in front of a whiteboard covered in sticky notes. The man in the dark sweater is gesturing with his hands while speaking. The woman in the grey blazer is holding a folder. The man in the light blue shirt is holding a folder and looking towards the man in the dark sweater. The woman in the light blue sweater is looking towards the man in the dark sweater. The whiteboard has several sticky notes of various colors (yellow, orange, pink, red) with some handwritten notes. The overall scene is a professional meeting or collaboration.

# Introducción

Trabajar es una condición especial, que constituye una parte importante de la vida y va más allá del sostén de la familia. Es una actividad que contribuye a la supervivencia y adaptación de las personas en el mundo y está asociada, coloquialmente, con la “dignidad del hombre”.



Una parte significativa de la vida transcurre en el ámbito laboral, por lo que es fundamental que el personal que trabaja dentro de una empresa se sienta a gusto con su entorno profesional. ¿Sabías que la salud mental de tus empleados podría afectar la productividad de tu empresa? Te invitamos a leer nuestro ebook para que descubras cómo aumentar las ganancias de tu negocio, pero sin descuidar la calidad de vida de tus colaboradores.



¿Qué es la calidad de vida  
en el trabajo?



## ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo?

La calidad de vida en el trabajo existe cuando se establecen buenas condiciones que favorecen el desarrollo profesional del empleado, y, al mismo tiempo, cuando dentro de la empresa se realizan acciones para mejorar los procesos estratégicos, humanos, operativos y tecnológicos.

Dicho término, calidad de vida, se originó durante la Revolución Industrial, un período muy importante para los nuevos procesos de manufactura y donde lo que menos importaba era la satisfacción de los trabajadores.

La prioridad era la producción y, para obtener lo máximo posible, sometían a las personas a situaciones de esclavitud. Los apoderados se aprovechaban de la necesidad de los **peones, quienes arriesgaban su salud física y mental**, además, eran maltratados y vivían temerosos, pues todos eran potencialmente reemplazables.





Para la suerte de todos, en 1920 se fundó la Escuela de Recursos Humanos. Desde entonces, dicha organización ha permitido el estudio, y el interés, de la calidad de vida del trabajador, permitiendo muchas mejoras con el pasar de los años.

**Las organizaciones descubrieron que tener profesionales con conocimientos y habilidades se convertiría en una estrategia importante para mejorar su productividad y alargar la vida de su negocio.**

En este sentido, la calidad de vida en el trabajo se ha aprovechado para elevar el nivel de satisfacción de los empleados; mejorando así los niveles de productividad, entrega y rentabilidad.

En 1960 era inminente la competitividad internacional. Con el aumento de la productividad, las empresas tenían mayor interés en emplear a personas con grandes aspiraciones, siendo esta su mayor inversión para así mejorar sus resultados.

La calidad de vida en el trabajo, basada en el enfoque conductual, se considera como una humanización de las relaciones laborales, ya que posibilita tanto el bienestar de los empleados como su participación en los procesos y toma de decisiones. Algo que fue posible gracias a las demandas de la sociedad.



Los responsables de la gestión del personal descubrieron que un empleado desarrolla mayor compromiso con la empresa cuando se siente valorado y reconocido. Desde entonces, la calidad de vida en el trabajo se ha convertido en una herramienta de gestión eficaz.

En el contexto actual del mundo empresarial, existe la necesidad de una fuerza laboral sana, motivada y preparada para incrementar los niveles de competitividad entre empresas, pero a cambio, las organizaciones necesitan satisfacer las **demandas de sus profesionales y descubrir los factores que impactan en su bienestar.**





# Beneficios y resultados relacionados con la calidad de vida en el trabajo

## Beneficios y resultados relacionados con la calidad de vida en el trabajo



### Reducción la rotatividad del personal

La rotatividad de personal, o rotación, se caracteriza como la tasa media entre **admisiones y despidos en la empresa. Cuando dicho número es demasiado alto, representa un peligro para la salud organizacional y genera inseguridad entre los profesionales. Por tanto, la empresa que se preocupa por la calidad de vida en el trabajo tiene una reducción en este índice.**

### Retención del talento

Valorar a los empleados que ya forman parte de la empresa es una forma muy eficaz de reducir costes, garantizando la realización de procesos a través de personas experimentadas y alineadas con las rutinas organizativas.

### Buena salud para los empleados

La empresa que invierte en el bienestar, puede conseguir buenos resultados también en el área de la salud, ya que reduce desmotivación, retraimiento, **conflictos interpersonales y enfermedades causadas por la rutina, como la ansiedad y el estrés.** En estas condiciones, los profesionales sienten el reflejo de su propia salud.

## Mejora del clima organizacional

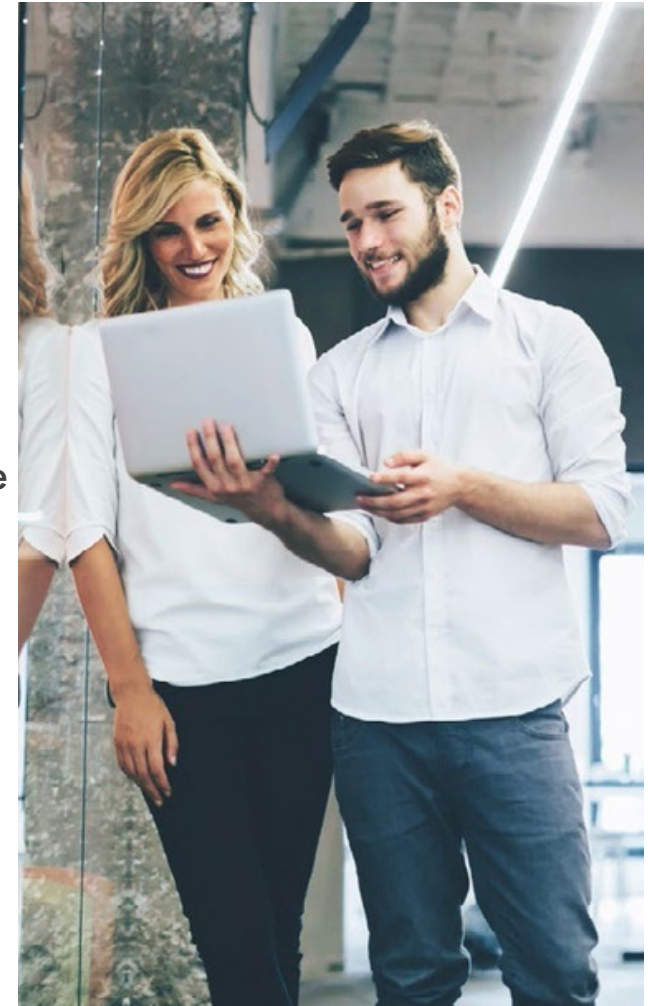
Las consecuencias de la calidad de vida del trabajador pueden reflejarse en el ambiente laboral. El entorno organizacional, por ejemplo, se puede volver más **liviano y agradable. Esto mejora los procesos de comunicación interna, las relaciones interpersonales y genera mayor confianza entre los equipos.**

## Reducción del absentismo

Con la mejora de la calidad de vida del trabajador, la empresa logra reducir el **número de ausencias, retrasos y salidas, justificadas o no. Por tanto, se obtiene el mayor compromiso de parte de los empleados con los resultados de la empresa.**

## Cambio de imagen corporativa

Se produce un cambio muy relevante en la forma en que se percibe la empresa, dentro y fuera de ella. Los empleados, por ejemplo, “se ponen la camiseta” de la compañía y adoptan el espíritu del equipo. A los ojos de los forasteros, la **organización se ve como un buen lugar para trabajar, gracias a las opiniones de sus propios empleados.**







### Mayor nivel de satisfacción

Como consecuencia de los beneficios mencionados hasta el momento, la organización logra un aumento en el nivel de satisfacción de sus empleados. Las personas trabajan con mayor motivación, disposición, enfoque y compromiso; es decir, se alcanza un nivel de equidad agradable para todos en la empresa.

### Resultados óptimos y elevados

**Los empleados motivados superan con mayor frecuencia sus propios límites.**

Las metas y objetivos propuestos se logran con mayor frecuencia y precisión, ya que los equipos están constantemente motivados.

# Consejos para promover la calidad de vida en el home office



## Consejos para promover la calidad de vida en el home office



Antes de la llegada de la pandemia, el home office era una modalidad estratégica utilizada por las empresas para aumentar la calidad y reducir los costes. Trabajar a distancia aumenta la satisfacción de los trabajadores, evitando traslados y factores estresantes. Podrás implementar:

### Horarios flexibles

Los horarios flexibles permiten trabajar en la hora elegida por el empleado. De esta manera, la persona se sentirá libre de poder planificar su vida personal y **establecerá una mayor conexión con su labor y la empresa; además se reduce** la tasa de absentismo.

### Retribución adecuada

Si la remuneración del trabajador no es suficiente para proporcionar lo que sueña lograr en la vida, incluso a largo plazo, la empresa tendrá que lidiar con su deserción.

Si el valor de la retribución es inferior al que se practica en el mercado, se puede afectar la relación entre el empleado y la empresa, haciendo que la persona busque su realización en otra organización.



## Política de beneficios

Los beneficios que ofrecen las empresas también pueden utilizarse para mejorar la calidad de vida de sus empleados. Entre ellos se encuentran los seguros de vida, planes de salud, descuentos en gimnasios y cupones de alimentos. Ofrecer una **política de beneficios motivará a tus empleados.**

## Programas de incentivos

Los objetivos y metas de su empresa pueden asociarse con programas de incentivos. En ellos, cuando son alcanzados, los profesionales reciben bonificaciones, premios o aumentos de beneficios. Los programas de incentivos son una excelente manera de fomentar la mejora constante en su desempeño.

## Entrenamiento constante

**El desarrollo de los profesionales es una técnica para retener el personal y mejorar los resultados en la empresa.** Identifica las competencias y habilidades necesarias para lograr las metas y objetivos planteados.





Luego, promueve cursos de capacitación y calificación que desarrollen las habilidades del personal, elevando ganancias tanto para la empresa como para sus empleados.

### **Actividades físicas**

Vale la pena establecer alianzas con gimnasios y otros centros que promuevan actividades físicas como yoga, pilates, crossfit y danza. Por más pequeño que sea, un descuento en la cuota mensual ya fomenta la práctica de actividades físicas.

### **Confort en el espacio de trabajo**

La comodidad en el entorno laboral también debe tenerse en cuenta a la hora de mejorar la calidad de vida de los empleados. El mobiliario, las herramientas de trabajo y la iluminación adecuada son algunos de los elementos que se pueden mejorar.

¿Cómo se mide la satisfacción  
y el nivel de calidad de  
vida en el trabajo?



## Cómo se mide la satisfacción y el nivel de calidad de vida en el trabajo



**La calidad de vida en el trabajo es sinónimo de motivación** e inspiración, por lo tanto, es fundamental que para mantener a los trabajadores felices se mida su bienestar a través de:

### **Indicadores de desempeño**

Estas métricas miden la cantidad y la calidad del trabajo que ha realizado un colaborador. Aquí no solamente se obtendrá el número de ventas, sino también los objetivos cumplidos y cualquier otra actividad.

### **Promoción reuniones entre gerentes y empleados**

Las reuniones entre gerentes y empleados deben realizarse de manera frecuente y con el propósito de mejorar los procesos de la empresa. En muchos casos, un procedimiento mal definido puede obstaculizar los resultados y el desempeño de los equipos.

## Promoción de la retroalimentación

Los empleados necesitan saber cuáles son sus aciertos y **errores. Una retroalimentación efectiva se demuestra por medio de una comunicación constante entre los** profesionales y la empresa. De esta manera, se aumentará el nivel de confianza y el apoyo que necesitan tanto los trabajadores para avanzar en sus carreras, como la empresa para obtener mejores resultados.

## Realizar encuestas de satisfacción

¿Cómo es el clima organizacional de la empresa? Por medio de encuestas de satisfacción se pueden encontrar los puntos en los que la compañía aún puede mejorar. La opinión de cada trabajador es muy importante para las decisiones corporativas, ya que dentro de ellas se encuentra la necesidad de crecer y lograr mejores resultados.

Si no existe tal intercambio de información con los integrantes de la organización, es poco probable que las decisiones tomadas por la empresa sean correctas.

## Calcular el índice de ausentismo

1. Suma el número de horas de todos los trabajadores de la empresa o de cada equipo de trabajo.
2. Por separado, computa retrasos, ausencias y salidas anticipadas, justificadas o no. ¡Considera incluso los minutos!
3. Multiplica el total de horas perdidas por el número de empleados de la empresa o equipo en cuestión.
4. **Transforma el valor encontrado en horas para encontrar el total desperdiciado con absentismo.**
5. Para encontrar el valor porcentual, simplemente divide el número de horas perdidas por el total que debería haberse trabajado en el período.
6. Finalmente, multiplica el valor encontrado por 100 para obtener el porcentaje.

# Conclusión





Nuestros consejos de éxito son ideales para aplicarlos dentro de cualquier empresa. Los trabajadores se verán beneficiados siempre y cuando todos los cambios sean positivos.

**Recuerda que el capital humano es uno de los mayores activos que tiene la organización.**

Es de suma importancia que se generen acciones que mejoren la calidad de vida del empleado. Asimismo, mantener un ambiente de trabajo favorable y preocuparse por la salud física y mental de cada integrante de la empresa, ya que sin esto no se pueden esperar los buenos resultados.



[psyalive.com](https://psyalive.com)

El Portal de Psyalive es un espacio virtual que busca comprender las necesidades de los pacientes y seleccionar al psicólogo más adecuado para ayudarlos, a través de la asesoría psicológica online, donde sea que se encuentren.

Siguiendo todos los requisitos del Consejo Federal de Psicología (CFP), nuestro portal es una iniciativa que utiliza la tecnología y la comunicación digital para apoyar a los psicólogos en el ejercicio de su profesión, promover el acceso a la salud mental y la calidad de vida de las personas.