

**LA CALIDAD DE VIDA DE LOS EMPLEADOS COMO FACTOR DE EVOLUCIÓN
EN LAS ORGANIZACIONES**

Por:

LLEIMI JOHANA BEJARANO BARRANTES

ORFA NIRY ESQUIVEL TRIVIÑO

ANA YANETH LABRADOR PINILLA

Trabajo de grado.

COORDINADOR DEL TRABAJO:

JESUS FARFAN

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

BOGOTÁ D.C.

2011.

Tabla de contenido

1	GRUPO DE PROCESOS DE INICIACIÓN.....	5
1.1	NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE GRADO.....	5
1.2	PROPÓSITO DEL TRABAJO DE GRADO.....	5
1.3	PROPÓSITO DEL PROYECTO.....	5
1.4	AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO.....	5
2	RESUMEN.....	6
3	ABSTRACT.....	6
4	INTRODUCCIÓN.....	8
5	JUSTIFICACIÓN (RAZÓN DE SER) DEL PROYECTO.....	9
6	contenido del ARTÍCULO.....	10
6.1	CONDICIONES LABORALES Y CALIDAD DE VIDA EN BOGOTÁ.....	11
6.2	COMUNICACIÓN CELULAR COMCEL.....	14
6.3	BANCO DE BOGOTA.....	17
6.3.1	Sueldos de los empleados:.....	17
6.3.2	Horarios de trabajo.....	19
6.4	SUPPLYTEC S.A.....	19
6.5	CONDICIONES LABORALES Y CALIDAD DE VIDA EN GEORGIA-ESTADOS UNIDOS.....	23
6.6	CALIDAD DE VIDA COMO SISTEMA PRODUCTIVO.....	24
6.7	BENEFICIOS DE LA CALIDAD DE VIDA EN LAS ORGANIZACIONES.....	25
7	RESULTADOS.....	26
8	CONCLUSIONES.....	27
9	AGRADECIMIENTOS.....	28
10	Bibliografía.....	29
11	WEBGRAFIA.....	30

LISTADO DE TABLAS.

TABLA 1. DESCRIPCIÓN SALARIOS EMPRESA COMCEL	15
TABLA 2. DESCRIPCIÓN SALARIOS BANCO DE BOGOTÁ	18
TABLA 3. DESCRIPCIÓN ACTIVIDADES EMPLEADO NORMAL EMPRESA SUPPLYTEC S.A	21
TABLA 4. DESCRIPCIÓN SALARIOS EMPRESA SUPPLYTEC S.A	22
TABLA 5. LISTADO DE PAÍSES POR CALIDAD DE VIDA	23

LISTADO DE ILUSTRACIONES.

ILUSTRACIÓN 1. GASTO MÁS DE LO QUE GANO	12
ILUSTRACIÓN 2. "NO QUEDA NI PARA AHORRAR"	12
ILUSTRACIÓN 3. "POR MÁS QUE ECONOMICE, NO ALCANZO"	13

1 GRUPO DE PROCESOS DE INICIACIÓN.

1.1 NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE GRADO.

“La calidad de vida de los empleados como factor de evolución en las organizaciones”

1.2 PROPÓSITO DEL TRABAJO DE GRADO.

Determinar la influencia de la Calidad de Vida de los Individuos en la Evolución de las Organizaciones, tomando como referencia las empresas Comcel, Banco de Bogotá, y Supplytec S.A ubicadas en la ciudad de Bogotá.

1.3 PROPÓSITO DEL PROYECTO.

Realizar un Artículo donde se establezca la Calidad de Vida de un individuo corriente y su desempeño dentro de la Evolución de una organización

1.4 AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO.

El Coordinador del Trabajo de Grado, Jesús Farfán, y el grupo de trabajo de grado, constituido por:

- Lleimi Johana Bejarano Barrantes
- Orfa Niry Esquivel Triviño
- Ana Yaneth Labrador Pinilla
-

Autorizan la ejecución del presente trabajo de grado.

2 RESUMEN.

En la actualidad y de acuerdo a las condiciones de competitividad de los mercados, se hace indispensable plantear el desarrollo y la Calidad de vida de la población, con el propósito de incluir además de los aspectos cuantitativos variables cualitativas, que sirvan como un mecanismo adecuado en el diagnóstico de los comportamientos y desempeños de los individuos dentro de las organizaciones.

Es así como la Calidad de Vida del individuo juega un papel importante en la motivación laboral que es el resultado de una serie de relaciones entre el esfuerzo individual, el rendimiento obtenido, las recompensas organizativas y los objetivos individuales¹.

Aunque cualquier trabajador es susceptible al desánimo y a la pérdida de entusiasmo por su trabajo, el artículo se desarrolla planteando que este bajo rendimiento es proporcionado por las condiciones de su calidad de vida, y como mejorando estas se puede apuntar a la evolución de la organización.

3 ABSTRACT.

At present and according to the competitiveness of markets, it is essential to raise the development and quality of life of the population, in order to include also the quantitative aspects of qualitative variables that serve as an appropriate mechanism the diagnosis of behavior and performance of individuals within organizations.

Thus, the quality of life of the individual plays an important role in work motivation is the result of a series of relationships between individual effort, the yield, the rewards organizational and individual goals.

While any worker is susceptible to discouragement and loss of enthusiasm for their work, the paper is developed suggesting that this poor performance is provided by the terms of

¹ García s, González ja. Factores de motivación en las organizaciones.

their quality of life, and how these can be targeted to improve the evolution of the organization.

4 INTRODUCCIÓN.

El concepto de Calidad de Vida² no es fácil de medir, debido a lo complejo que resulta cuantificar las variables subjetivas y cualitativas. Por esta razón, la mayoría de las metodologías de estimación existentes, se basan en variables que proporcionan información de las condiciones materiales de la población.

Teniendo en cuenta lo anterior se determina que a través de las necesidades básicas de los individuos, se obtienen una cantidad de variables, que muestran una concepción de la Calidad de Vida más amplia que la convencional. Estipulando las Necesidades Básicas Insatisfechas o (NBI) de un individuo o grupo de individuos, se logra medir la Calidad de Vida desde los ámbitos de la alimentación, el vestido, la salud, la vivienda y la educación, entre otros.

El método de NBI ofrece una caracterización de la situación en la que viven los hogares, lo cual es muy útil para diseñar políticas focalizadas que ayuden a mejorar las condiciones de vida de la población.

Las nuevas visiones del desarrollo han reevaluado las mediciones que sobre la Calidad de Vida se han realizado, concibiendo la calidad de vida de una persona en función de sus capacidades, definiendo capacidad³ como la habilidad o potencial para hacer o ser algo. Bajo este esquema enfocaremos el artículo en establecer como la Calidad de Vida de los Individuos influye en la Evolución de las Organizaciones.

² Amartya. SEN. "Desarrollo y Libertad". Capítulo 4, La Pobreza como privación de capacidades.

³ Amartya. SEN. "Desarrollo y Libertad". Capítulo 4, La Pobreza como privación de capacidades.

5 JUSTIFICACIÓN (RAZÓN DE SER) DEL PROYECTO.

Muchas empresas no están plenamente identificadas con lo que representa el garantizar una buena calidad de vida laboral, especialmente, en un ambiente donde hay mucha incertidumbre, riesgo y temor empresarial.

Es así como se vuelve fundamental encadenar la calidad de vida de los empleados en su ambiente personal con la calidad de vida en su ámbito empresarial. Con excesiva frecuencia los dirigentes de una empresa se empeñan en obtener la colaboración pasiva y repetitiva de varias personas pero poco se preocupan por conocer las ideas que esas personas pueden aportar.

Es por esto la importancia que las organizaciones pongan en práctica programas de mejoramientos de la vida laboral como forma de elevar su productividad mediante niveles más altos de motivación y satisfacción de los empleados, menor tensión y menor resistencia al cambio.

Al analizar la calidad de vida en las organizaciones se establece que en una organización en la que existe un compromiso claro, un aire de lealtad y un sentimiento de coherencia, los resultados son en todos los casos muy superiores que los que se obtienen en una organización dividida o con mínimo sentimiento de identificación con la organización.

6 CONTENIDO DEL ARTÍCULO

En Colombia las organizaciones no están plenamente concientizadas sobre la importancia de garantizar una buena calidad de vida laboral, teniendo en cuenta factores diversos como incertidumbre económica, riesgo, temor a nivel empresarial los cuales influyen en la cultura y desempeño organizacional impidiendo la implementación de cambios que permitan incrementar el desarrollo y productividad de las mismas.

Analizando detenidamente el comportamiento de los empleados dentro de las organizaciones colombianas, y comparando este comportamiento con lo observado y expuesto por las empresas entrevistadas en el Estado de Georgia – Estados Unidos, como **AFLAC**, **TSYS**, **COCACOLA** y **CNN**, encontramos una cultura organizacional basada en el buen trato, estabilidad para el empleado y su grupo familiar, y posibilidades de crecer junto con la organización.

Es así como dichas empresas se encargan de hacer sentir al empleado como en casa, a continuación se realiza una descripción de los aspectos importantes encontrados en estas empresas:

- La infraestructura de estas empresas cuenta con una adecuada distribución, que permite a los empleados tener condiciones favorables para desempeñar sus labores diarias.
- Áreas especializadas para el esparcimiento de los empleados.
- Espacios apropiados para que los empleados expresen sus ideas y amplíen su creatividad.

Las condiciones mencionadas anteriormente permiten lograr que la productividad empresarial aumente, logrando crecimiento, lealtad organizacional, desarrollo de procesos internos, posicionamiento de marca y a su vez estos factores empresariales que contribuyen al desarrollo económico de las organizaciones y por ende del estado.

6.1 CONDICIONES LABORALES Y CALIDAD DE VIDA EN BOGOTÁ

Actualmente la ciudad de Bogotá atraviesa por un difícil momento en cuanto a la baja calidad de vida, problemas de infraestructura, las cuales no permiten que inversionistas se sientan atraídos por invertir, al igual que internamente en las organizaciones, los empleados se sientan desmotivados laboralmente.

Según estudios, la capital colombiana sigue teniendo importantes fortalezas asociadas a los bajos costos de transacción para la creación y localización de empresas y buen reconocimiento internacional con el que cuenta.⁴

Dentro de las necesidades que a los Colombianos les preocupa satisfacer, y que día a día les impide ser 100% productivos dentro de las organizaciones se encuentran las de Vivienda, educación, transporte, alimentación, entre otras; estas son necesidades que en Colombia afectan de manera directa y que por lo tanto les impide tener una calidad de vida favorable que se ven reflejadas en su desempeño laboral.

A continuación se presenta la realidad de muchas familias Colombianas⁵

⁴http://www.larepublica.co/archivos/GLOBO/2011-04-29/la-baja-calidad-de-vida-de-bogota-desestimula-llegada-de-inversionistas_127290.php.

⁵<http://www.semana.com/nacion/pobreza-teoria-realidad/164135-3.aspx> tomado el miércoles 14 de septiembre de 2011.

Ilustración 1. Gasto más de lo que gano

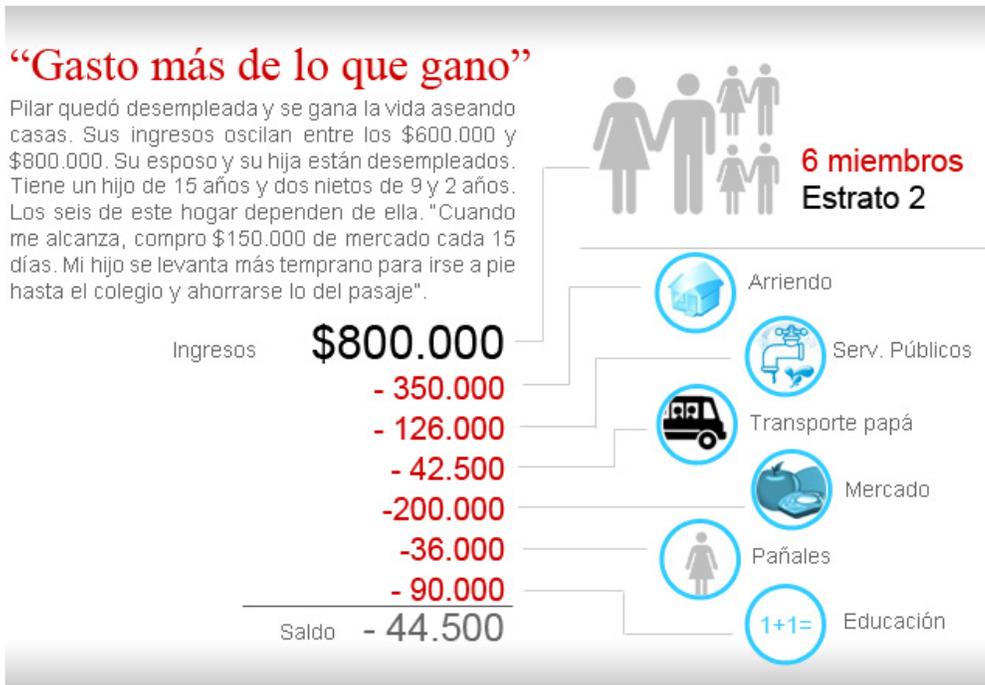


Ilustración 2. "No queda ni para Ahorrar"



Ilustración 3. "Por más que economice, no alcanzo"



Colombia necesita dar un paso agigantado con respecto a la creación de políticas empresariales, cambio de cultura organizacional especialmente las Pymes, dado que estas representan el 96.4% de las empresas⁶, las cuales deben generar estrategias gerenciales que permitan a las mismas, incluir el término de calidad de vida laboral como aspecto primordial en sus políticas institucionales, dichas políticas deben garantizar a todo el equipo de talento humano un medio ambiente laboral eficaz, un clima laboral armónico, unas condiciones de seguridad y salud apropiadas, que el empleado espera y que por ende son derechos que no pueden ser negados; en las estrategias mencionadas debe existir un apoyo total en los niveles gerenciales y especialmente del área directiva, el éxito de estas estrategias consiste en el mejoramiento continuo del entorno laboral.

A continuación se muestra una breve descripción de las condiciones salariales y de calidad de vida de tres empresas que operan Colombia como el BANCO DE BOGOTA, COMCEL y SUPPLYTEC S.A, las dos primeras son empresas grandes y la tercera es una empresa mediana de tipo familiar.

⁶ Tomado de www.misionpyme.com, el 10/08/2011.

6.2 COMUNICACIÓN CELULAR COMCEL

Constituida en 1994 en Colombia, Comunicación Celular (Comcel) es un operador de telefonía móvil de completa propiedad del gigante mexicano América Móvil, provee cobertura celular a las regiones costeras, este y oeste de Colombia con presencia en cobertura de GSM a 31 ciudades, 932 municipios y 31 zonas turísticas de Colombia. Comcel tiene actualmente una participación de mercado de más de 66% en el mercado local de telefonía móvil.

Comcel es el operador de telefonía celular líder del mercado colombiano, cuenta con más de 29 millones de usuarios suscriptores a nivel nacional, según informe del Ministerio de Comunicaciones presentado en Marzo de 2011.

Manejan dos tipos de contratos, de tiempo completo y medio tiempo en contratación a través de Cooperativas y Contratación Directa.

Los contratos de medio tiempo tienen contratación a través de cooperativa por término de un año y su pago se realiza por horas con descanso de un día entre semana.

Los contratos de tiempo completo se caracterizan por ser contratados tanto directos por COMCEL como a través de Cooperativas y su forma de pago es fijo mensual y contrato a término definido de un año de lunes a sábado.

Los incentivos realizados por ventas se otorgan de manera equitativa en los contratos de término indefinido contratados por la empresa y los de temporal tiempo completo.

La diferencia de sueldos por los contratos de planta con los contratos por temporal son de \$ 1.289.000 para los Temporales y \$ 1.835.000 para los Directos con las mismas responsabilidades y funciones.

En comparación con los empleados medio tiempo de temporal trabajan por horas y sus incentivos o bonos por ventas son de \$ 360.000 semestrales en comparación con los fijos de \$ 1.038.000 adicional a las primas.

Tabla 1. Descripción salarios empresa Comcel

CARGO	SALARIOS		BONOS SEMESTRALES	
	TEMPORALES	DIRECTOS	TEMPORALES	DIRECTOS
CONSULTOR DE SERVICIO MEDIO TIEMPO	\$ 1,070,000	NO HAY	\$ 360,000	NO HAY
CONSULTOR DE SERVICIO TIEMPO COMPLETO	\$ 1,289,000	\$ 1,835,000	\$ 1,038,000	\$ 1,038,000
SUPERVISOR	NO HAY	\$ 3,000,000	NO HAY	\$ 1,038,000
COORDINADOR	NO HAY	\$ 4,500,000	NO HAY	\$ 1,038,000

El sistema de capacitación de la empresa se destaca por el método de capacitación y evaluación en el momento de capacitación para el ingreso y durante el periodo de labor.

En el proceso de vinculación con la empresa existe un departamento de entrenamiento, el cual consiste en Cuatro (04) semanas de capacitación y evaluación, con un promedio de 8.5 en la cual se mide el rendimiento de el aspirante si lo supera será contratado de lo contrario no supera el proceso y no será contratado ni remunerado.

Durante la jornada laboral se manejan tiempos de pre-turno en la cual se capacita y se evalúan se miden los promedios acumulados por empleado y esta se tiene en cuenta para concurso o para contratación directa.

El nivel de estrés que genera la labor se refleja en el numero de incapacidades que lo miden por indicador en el sistema ya que generan la incapacidad por link al que los empleados tenemos acceso y se genera por el sistema de presión laboral ya que el nivel de medición o rendimiento laboral bajo presión todo el tiempo, a ras de esta anomalía se contrata terapeutas que visitan y evalúan el clima laboral ya que el ausentismo estaba afectando el normal funcionamiento de la mano de obra en el momento justo.

El nivel de presión se puede notar con la cantidad de personas que ingresan a laborar luego de la capacitación y el número de renunciadas que se generan luego de la presión laboral.

Los horarios de trabajo son de lunes a domingo en los cuales los contratos por horas solo descansan un día entre semana y el festivo es remunerado como una hora diurna.

Los vinculados directos por la empresa y los temporales de tiempo completo trabajan algunos domingos y se remuneran horas extras y festivas.

La contratación de la empresa se destaca por la estabilidad laboral ya que en los concursos de nuevos puestos de contratación las convocatorias se expanden a los empleados de planta que a su vez permite flexibilidad para capacitación y educación.

La empresa fomenta en su fondo de empleados préstamos para educación y créditos para educación fuera del país para la familia.

La sub contratación se realiza a través de outsourcing de empresas temporales en el departamento de servicio al cliente que cuenta con un mayor número de empleados, la contratación se genera con dos empresas temporales **REDES HUMANAS** y a **TIEMPO** que a su vez son el filtro para la contratación directa con la empresa.

La estabilidad laboral está basada en metas ya que mensualmente se firma un acta de compromisos y si estos no se cumplen son causal de despido no importa el tipo de contrato al que esté vinculado.

Los procesos que son complejos y que generan pérdida para la compañía son causal de despido, a pesar que la compañía tiene la mayoría de sus empleados de planta se genera muchos despidos y renunciadas por la presión laboral el nivel de estrés que esta maneja.

La diferencia de sueldos entre los directivos se evidencia por la zona y la cantidad de usuarios que estos manejan.

Bajo este precedente se puede apreciar como una Empresa de Gran Trayectoria en el país y con una capacidad financiera muy alta no genera estabilidad laboral y sus medios de motivación se quedan cortos en comparación de empresas de un menor tamaño.

Teniendo en cuenta el planteamiento de la Calidad de Vida de los empleados en Pro de la Evolución de las Organizaciones, COMCEL no es un ejemplo de lo que se esperaría para que los empleados alcancen una mejor Calidad de Vida, en cambio es notorio como la legislación del país promueve la creación y puesta en funcionamiento de cooperativas que hacen la contratación no sea directa entre el Empleador y el Empleado.

6.3 BANCO DE BOGOTA

El Banco de Bogotá inició labores el 15 de noviembre de 1870 como primera institución financiera creada en el país, con el tiempo se fortaleció y extendió su ámbito geográfico de tal manera que en la actualidad, el Banco de Bogotá cubre la totalidad del territorio nacional y es una de las empresas con mayor utilidad obtenida.

Pero a pesar de ser una institución tan solida sus empleados no son remunerados de la manera correcta, en comparación con las utilidades obtenidas año tras año.

Actualmente el Banco de Bogotá cuenta con más de 5000 empleados, el 50 % de ellos son empleados contratados por medio de temporales.

6.3.1 Sueldos de los empleados:

El salario de los empleados de Banco de Bogotá a nivel de oficinas, se clasifica de la siguiente manera:

Tabla 2. Descripción salarios Banco de Bogotá

CARGO	TEMPORALES	NO	
		CONVENCIONADOS	CONVENCIONADOS
Auxiliar operativo	\$ 720.000	\$ 850.000	\$ 950.000
Cajero	\$ 815.000	\$ 1.050.000	\$ 1.150.000
Asesor Comercial	\$ 957.000	\$ 1.200.000	\$ 1.300.000
Jefe de Servicios	No hay	\$ 1.700.000	\$ 1.900.000
Ejecutivo de Cuenta	No hay	\$ 2.000.000	\$ 2.200.000
Gerente	No hay	\$ 2.500.000	\$ 3.000.000

Para el caso de los empleados temporales, existe una gran desmotivación e inestabilidad económica dado que las contrataciones directas se demoran hasta 5 años. Estos empleados no cuentan con ningún tipo de auxilio en comparación con los demás empleados.

Cuando se habla de empleados No convencionados se refiere a aquellas personas que están vinculadas directamente con el Banco por medio de un contrato a término indefinido, pero que fueron vinculados después del año 2006, y que a pesar que desempeñan las mismas funciones su salario es inferior a aquellas personas convencionadas.

Los empleados convencionados son personas que fueron vinculadas directamente con el Banco antes del año 2006 a término indefinido, estas personas gozan de auxilios y beneficios adicionales como se puede evidenciar en el siguiente anexo.

6.3.2 Horarios de trabajo

El horario laboral establecido por el Banco es de Lunes a Viernes de 8:00 am a 5:30 pm y un tiempo de almuerzo de 45 Minutos, pero en realidad este horario no se cumple puesto que según el tamaño de las oficinas y las exigencias de la misma institución los horarios se extienden dado que los funcionarios deben cumplir a cabalidad con sus labores, así no les paguen ni 1 hora extra.

6.4 SUPPLYTEC S.A

Es una empresa creada en la ciudad de Bogotá, en el año 2000, cuya actividad principal se basa en la comercialización a nivel nacional de suministros técnicos para la industria, basándose en un óptimo servicio al cliente y personal calificado.

Inicialmente si se habla del buen servicio al cliente es necesario brindar a los empleados garantías, que le permitan estar motivado para que este brinde una buena imagen frente a sus clientes externos y que por medio de este se ofrezca una publicidad voz a voz que le permita a la empresa posicionarse en el mercado de buena forma.

Otro punto importante es el sentido de pertenencia que el empleado tenga frente a su organización, la calidad de vida que se le ofrece y que tiene el empleado influye sobre su productividad de manera directa, y por último otros aspectos como el salario, condiciones laborales que dependen de la forma de contratación del personal.

Supplytec s.a en el tiempo transcurrido desde su fundación ha tenido un crecimiento económico favorable debido a diversos aspectos que le han permitido posicionarse en el mercado de proveedores de servicios e insumos para el sector petrolero con aspectos como:

1. Exclusividad, representación y distribución de marcas de productos a nivel internacional
2. Precios competitivos
3. Servicios y cobertura a nivel nacional
4. Personal calificado

Actualmente cuenta con 40 empleados los cuales a nivel general se sienten satisfechos con las condiciones y clima laboral, brindado

A continuación se describen las condiciones por las que pasan algunos empleados que laboran en la empresa Supplytec S.A, desde el momento en que se levantan, los oficios que deben realizar antes de salir al trabajo, las obligaciones del hogar, las condiciones y tiempo de transporte para llegar al sitio de trabajo, y las obligaciones luego trabajar:

Tabla 3. Descripción Actividades empleado normal empresa Supplytec S.A

CARGO	ESTRATO	HORA DE LEVANTARSE	OFICIOS EN EL HOGAR	DOMICILIO	No. HIJOS	HORA DE SALIDA AL TRABAJO	No. DE BUSES QUE DEBE COGE	HORA DE INGRESO A LABORES	HORA DE SALIDA	ESTUDIO	HORA DE LLEGADA A CASA	OFICIOS VARIOS	HORA DE DESCANSAR
LICITACIONES	2	4:00 AM	Preparar desayuno y almuerzo para llevar, alistar al hijo para el colegio	Soacha	1	5:45	2	8:00	5:45	SI	11:30 PM	Alistar lo del siguiente día	0:30
OFICIOS VARIOS	2	4:00 AM	Preparar desayuno y almuerzo para llevar, alistar los hijos para dejarlos en la guardería	TINTAL	3	7:00 AM	TRANSMILENIO	8:00	5:45	NO	7:00 PM	Hacer la cena, alistar el siguiente día uniformes, tareas	11:00 PM
FACTURACION	3	4:30 AM	Preparar almuezos para la venta a compañeros de trabajo y poder aumentar sus ingresos	SUBA	0	7:00	TRANSMILENIO	8:00	5:45	SI	11:00	Hacer trabajos de la universidad	12:30 AM
INVENTARIOS	3	4:30		MADRID	2	6:30	PARTICULAR	8:00	5:45	NO	9:00 PM	Recoger hijos de la universidad	11:30 PM
ASISTENTE COMERCIAL	3	4:30	Preparar desayuno para la familia, alistar los hijos y dejarlos en el colegio	LA VICTORIA	2	7:00 AM	1	8:00	5:45	no	7:00 PM	Oficios del hogar	11:00

Como se observa en la Tabla No. 3 Las actividades que realizan los empleados de la empresa Supplytec S.A. Antes de llegar al trabajo les pueden producir las siguientes condiciones:

- Los oficios que deben realizar los empleados antes de salir a sus trabajos les produce cansancio
- Estrés por el afán de llegar puntual a sus sitios de trabajo
- Las condiciones viales y de transporte dificultan la movilidad de los empleados
- Los hijos y las preocupaciones por dejarlos con buen cuidado y buenas condiciones no permiten que el empleado se encuentre tranquilo
- Los empleados que no tienen hijos tienen otras preocupaciones como son las realizar otras actividades para obtención de mayores ingresos, para suplir otras necesidades como las de educación.

En general estas condiciones interfieren de manera directa en el desempeño y productividad de cada empleado

Por otro lado se presenta una breve descripción de los salarios de los empleados en sus distintos niveles

Tabla 4. Descripción salarios empresa Supplytec S.A

CARGO	SALARIOS PROMEDIOS
GERENCIALES	DE 6-7 MILLONES
COORDINADORES - ADMINISTRATIVOS	DE 1-3 MILLONES
ADMINISTRATIVOS AUXILIARES	DE \$700.000 A 900.000
ASESORES COMERCIALES	DE \$1.500.000 A \$2.000.000
OPERATIVO	SALARIO MINIMO

Si se analiza la información anteriormente expuesta es necesario profundizar en diversos aspectos que permiten dar solución y mejorar las condiciones de cada empleado desde el proceso de Selección de personal, hasta la implementación de estrategias que le permitan desempeñarse de una manera tranquila dentro de su trabajo.

6.5 CONDICIONES LABORALES Y CALIDAD DE VIDA EN GEORGIA-ESTADOS UNIDOS

El término de calidad de vida en los países de Norte América surgió hacia el año 1930, dado el incremento de los problemas sociales y como medida para el mejoramiento de los niveles de bienestar de las sociedades, en especial el desarrollo económico de la misma. Su esfuerzo fue tan grande que actualmente Estados Unidos se encuentra ubicado en el séptimo puesto, en el grupo de los mejores países con calidad de vida, los aspectos evaluados fueron: cultura y tiempo libre, economía, medio ambiente, libertad, salud, seguridad entre otros.

Tabla 5. Listado de países por calidad de vida

	País	costo de vida	Tiempo libre & cultura	Economía	Medio ambiente	Libertad	Salud	Infraestructura	Riesgo & seguridad	Clima	Resultado final
1	Francia	55	81	69	72	100	100	92	100	87	82
2	Australia	56	82	71	76	100	87	92	100	87	81
3	Suiza	41	86	79	78	100	95	96	100	77	81
4	Alemania	54	82	71	83	100	89	90	100	79	81
5	Nueva Zelanda	62	82	65	77	100	88	70	100	84	79
6	Luxemburgo	44	76	85	77	100	87	66	100	83	78
7	Estados Unidos	56	79	67	62	92	78	100	100	84	78
8	Belgica	41	83	66	64	100	88	96	100	86	78
9	Canadá	62	76	69	62	100	84	85	100	69	77
10	Italia	56	85	63	74	92	90	62	100	87	77

Top Ten, según la Revista Living International

<http://www.plataformaurbana.cl/archive/2010/05/13/los-paises-con-mejor-calidad-de-vida/>

Estados Unidos es un país que tiene muy claro los términos de calidad de vida, por eso que en el informe sobre Desarrollo Humano 2010 obtuvo la cuarta posición de los 169 países analizados en este informe, este informe se enfoca en el desarrollo humano y

analiza nuevos indicadores, como la reducción de la pobreza, distribución del bienestar en la desigualdad, la equidad de género, acceso a la educación y nivel de vida digno.⁷

Por otro lado y teniendo en cuenta lo observado en el Estado de Georgia- EE.UU, se disfruta de una calidad de vida diferenciada de otros Estados de la nación, los aspectos más relevantes son, los bajos impuestos y un bajo costo de vida que permiten obtener más devengos y mantener un nivel de vida superior.

El gobierno de Georgia ofrece a sus ciudadanos diversas garantías que permiten la satisfacción de las necesidades básicas, entre ellas se encuentran asistencia médica y dental de calidad en comunidades grandes y pequeñas a través de los 151 hospitales generales, más de 15.000 médicos y casi 6.000 dentistas⁸.

Además de las necesidades básicas de salud, vivienda y educación este Estado se encarga de suplir otras necesidades como las de recreación, cultura y deporte.

6.6 CALIDAD DE VIDA COMO SISTEMA PRODUCTIVO

Se puede analizar que la calidad de vida del individuo influye directamente en la productividad de una organización, puesto que el nivel de satisfacción personal contribuye también al alcance de logros financieros de la misma organización.

Si se observa el desempeño de un empleado en la vida cotidiana dentro de la empresa, se concluye que para lograr rendimiento en su trabajo es indispensable mejorar la calidad del entorno laboral, adicionalmente, la mayor parte de las personas se siente más a gusto dentro de su desempeño normal, cuando siente que con su trabajo está contribuyendo en el éxito de la empresa para la cual labora y dedica la mayor parte de su tiempo.

Otro punto importante consiste en dar participación a nivel general con el fin de conocer las opiniones del equipo de trabajo frente a las decisiones y planes formulados por la empresa.

⁷ Toma de <http://hdrstats.undp.org/es/paises/perfiles/USA.html>.

⁸ <http://www.georgia-global.org/es/inversion/calidad-de-vida/>

6.7 BENEFICIOS DE LA CALIDAD DE VIDA EN LAS ORGANIZACIONES⁹

Teniendo en cuenta lo planteado por FRENCH WENDELL - La implementación de Calidad de Vida en el Trabajo, puede resultar beneficioso tanto para la organización como para el trabajador, lo cual se puede reflejar en:

- Evolución y Desarrollo del trabajador.
- Una elevada motivación.
- Mejor desenvolvimiento de sus funciones.
- Menor rotación en el empleo.
- Menores tasas de ausentismo.
- Menos quejas.
- Tiempo de ocio reducido.
- Mayor satisfacción en el empleo.
- Mayor eficiencia en la organización.

Es así como la Calidad de Vida que una organización ofrezca a su empleado se reintegra en evolución a dicha organización, tomado desde el punto de vista de productividad, de crecimiento empresarial, de aprovechamiento de tiempo que a la vez es reducción de costos entre otros. Si bien es cierto que con el fin de generar programas para la mejora de Calidad de Vida en las organizaciones se requeriría de un presupuesto inicial por parte de la empresa, este costo sería devuelto una vez se tenga implementada la Calidad de Vida como evolución de la organización.

⁹ FRENCH, Wendell, Desarrollo Organizacional, Editorial Prentice Hall

7 RESULTADOS

- Es importante implementar mejoras en la Calidad de Vida de los empleados y como estas mejoras van en PRO de la evolución de la organizaciones.
- La Calidad de Vida de los Empleados busca el bienestar y desarrollo de los trabajadores y al mismo tiempo la eficiencia organizacional, beneficiando a ambas partes tanto empleado como empleador.
- La Calidad de Vida de los empleados busca mejorar el grado en que los miembros de una organización serán capaces de satisfacer importantes necesidades personales y organizacionales.
- La implementación de la Calidad de vida de los empleados en las empresas debería estar proyectada entre los planes gubernamentales como el alcance de las metas del milenio planteadas por la Organización de Naciones Unidas, teniendo en cuenta que si mejora la calidad de vida de una persona como empleado, mejorara la calidad de vida a nivel personal y de sociedad.
- Aunque la Implementación de un Sistema de Calidad de Vida en las organizaciones puede generar un costo para las mismas, este proceso conllevara a mejorar la productividad y el ambiente dentro de la organización que se verá reflejado en el producto final y por ende en las utilidades de la organización.

8 CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta la información descrita en el artículo anterior, se puede analizar que la calidad de vida de los individuos es fundamental para la contribución a la productividad de las organizaciones a nivel mundial,

Teniendo como ejemplo claro, el caso del TLC con Estados Unidos, donde uno de los requisitos primordiales para que este tratado se dé en buenos términos con Colombia, es que las empresas contraten de manera directa a sus empleados, y no que se manejen con temporales y con condiciones de contratación inadecuada, porque es claro que para Estados Unidos la calidad de Vida que se le brinde al Trabajador depende su productividad y muchos otros factores que influyen en el desarrollo y posicionamiento organizacional de manera directa.

A continuación y teniendo en cuenta lo descrito se concluye que.

- Es indispensable desarrollar proyectos empresariales, que contribuyan al mejoramiento de y bienestar de los empleados, buscando siempre generar un proceso Gana- Gana entre la empresa y el empleado..
- Con los logros obtenidos mediante la implementación de estos proyectos permite que la empresa oriente todos sus esfuerzos y recursos en la búsqueda de nuevos resultados colectivos.
- Con la implementación de proyectos de mejoramiento de calidad de vida, se generan muchos gastos y costos que son recuperables en un mediano plazo

9 AGRADECIMIENTOS

*A Dios, por acompañarnos todos los días
A todas las personas que hicieron posible llevar a cabo el proceso de
investigación en el Estado de Georgia en Estados Unidos.
A la Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO, directivos y profesores
a Rudolf Infante, Coordinador Oficina de Asuntos Internacionales
Al Profesor Jorge Cifuentes, Director de programa de Administración de Empresas*

*A Columbus Estate University todos y cada uno de sus colaboradores que
hicieron posible el éxito en esta visita
A Cindy Cup, Sandra Tavera, por su colaboración*

*A la coordinación de proyectos de grado por apoyar nuestra idea y por permitirnos
la realización de este artículo*

*A nuestras empresas para las que laboramos Comcel, Banco de Bogotá y
Supplytec S.A, por la disposición en la información necesaria,*

Y finalmente a nuestras familias, por el apoyo incondicional.

10 BIBLIOGRAFÍA.

1. García s, González ja. Factores de motivación en las organizaciones.
2. Amartya. SEN. “Desarrollo y Libertad”. Capítulo 4, La Pobreza como privación de capacidades.
3. Jesús Farfán y Jorge Cifuentes Uniminuto 2011. Guía para la elaboración de un artículo científico.

11 WEBGRAFIA

1. http://www.larepublica.co/archivos/GLOBO/2011-04-29/la-baja-calidad-de-vida-de-bogota-desestimula-llegada-de-inversionistas_127290.php.
2. <http://www.semana.com/nacion/pobreza-teoria-realidad/164135-3.aspx> tomado el miércoles 14 de septiembre de 2011.
3. Tomado de www.misionpyme.com, el 10/08/2011.
4. Toma de <http://hdrstats.undp.org/es/paises/perfiles/USA.html>.
5. <http://www.georgia-global.org/es/inversion/calidad-de-vida/>.
6. FRENCH, Wendell, Desarrollo Organizacional, Editorial Prentice Hall