

**INFLUENCIA DE LA JORNADA LABORAL (JL) EN LA CALIDAD DE VIDA
(CV) DEL TRABAJADOR Y EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL (CVL)**

**Director de proyecto:
Marta Gisela Durán Gamba**

Maira Alejandra Corredor
Administración de Empresas, Universidad Santo Tomás
2016

Contenido

Índice de ilustraciones	2
Resumen	3
Abstract.....	3
Introducción.....	4
Planteamiento del problema	6
Objetivos.....	8
Objetivo general	8
Objetivos específicos.....	8
Marco conceptual	9
Calidad de Vida Laboral (CVL)	9
Calidad de Vida Laboral (CVL) y condiciones de trabajo	11
Calidad de Vida Laboral (CVL) y su relación con las necesidades del trabajador	13
Calidad de Vida del Trabajador (CV).....	15
Jornada Laboral (JL).....	16
Marco legal de la Jornada Laboral (JL): Contexto general	17
Contexto legal colombiano de la Jornada Laboral (JL).....	19

Metodología.....	22
Discusión	24
Relación de la Calidad de Vida Laboral (CVL), Calidad de Vida del trabajador (CV) y Jornada Laboral (JL).....	24
Influencia de la Jornada Laboral (JL) sobre la Calidad de Vida Laboral (CVL)	26
Consideraciones sobre la influencia de la JL en la CV del trabajador: salud mental, física y psicológica	28
Jornada Laboral en Colombia.....	32
Conclusiones.....	36
Referencias.....	41

Índice de ilustraciones

Ilustración 1 Esquema interrelación Calidad de vida Laboral (CVL), Calidad Vida (CV) y Jornada Laboral (JL).....	¡Error! Marcador no definido.
---	--------------------------------------

Resumen

La presente investigación de corte cualitativo a partir de una revisión y análisis de la literatura se orienta a determinar la influencia de la Jornada Laboral (JL) en la Calidad de Vida (CV) del trabajador y la Calidad de Vida Laboral (CVL) dada la necesidad actual desde la administración de empresas de facilitar la relación empresa-trabajador al humanizar el vínculo laboral. A la luz de los hallazgos se identifica la influencia de la JL en la CV del trabajador y CVL estableciendo los efectos de la misma sobre aspectos como: la productividad, la salud con repercusiones físicas y psicológicas, dinámicas familiares, sociales y las dificultades laborales derivadas del mismo; a fin de plantear reflexiones que conlleven a señalar mejoras en las prácticas en el ámbito laboral (Granados, 2011; Martínez, 2013).

Palabras clave: Jornada laboral, Calidad de vida laboral, Calidad de vida, Calidad de empleo, Satisfacción.

Abstract

The present qualitative research based on a review and analysis of the literature is based on the influence of the Workday (JL) on the Quality of Life (CV) of the worker and the Quality of Work Life (CVL) given the Current need from the management of companies to facilitate the company-worker relationship by humanizing the employment relationship. In light of the findings, the influence of the JL in the CV of the worker and CVL is identified, establishing the effects of the same on aspects such as: productivity, health with physical and psychological repercussions, family dynamics, social and labor difficulties derived of the same; In order to reflect on improvements in work practices (Granados, 2011, Martínez, 2013).

Key words: Working day, Quality of working life. Quality of life, Quality of employment, Satisfaction.

Introducción

En la actualidad las empresas se preocupan por establecer un vínculo laboral con calidad a través del mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral (CVL), surgiendo diferentes enfoques que buscan no solo aumentar la productividad de la empresa sino además hallar mecanismos que repercutan positivamente en la calidad de vida (CV) de los trabajadores, tendiendo así a la cohesión social (Argandoña & Isea, 2011).

De tal manera, la discusión teórica se centra en aquellos factores condicionantes de la labor de los trabajadores que impactan directamente en la CVL y CV del trabajador haciendo especial énfasis en la Jornada Laboral (JL), donde se toma la satisfacción como indicador de calidad a nivel empresarial y personal, relacionado con el nivel de motivación y la armonización entre el entorno laboral y psicológico del individuo desde una perspectiva objetiva en la cual la atención se dirige a las metas de la empresa y subjetiva donde el protagonista de la relación laboral es el trabajador (Martínez, 2013).

Cabe señalar que la JL es un factor con incide en la CVL y CV del trabajador en la medida que ésta determina la cantidad de tiempo que el trabajador dedica a su labor y que por tanto condiciona su diario vivir entre las responsabilidades laborales, familiares y personales, sumado al impacto de la JL sobre la salud de los trabajadores que se ven expuestos a jornadas extensas, nocturnas y/o en turnos rotativos (Fernández & Piñol, 2000; Puca *et al.* 1996; Sánchez, 2013).

Considerando así la influencia de la JL en el desarrollo familiar, social y laboral de los trabajadores, teniendo presente que hoy en día las personas pasan la mayor parte del tiempo en su lugar de trabajo, sugiriendo cambios significativos en la salud mental y física al verse expuestos a horarios laborales que en ocasiones se contraponen incluso a sus tiempos biológicos (Fernández & Piñol, 2000).

En definitiva, la JL resulta de vital importancia marcando las dinámicas propias de la relación empresa-trabajador, sugiriendo la necesidad de ahondar en el estudio de las consecuencias de ésta como un factor influyente en la CV de los trabajadores dado que teóricamente varios autores consideran que dicho factor incide en el nivel de satisfacción personal basado en el cumplimiento de metas, la compensación de necesidades y la superación personal; y en la CVL puesto que ésta se considera fundamental en la identificación de la calidad del empleo relacionado con la equidad de beneficios entre las partes, la seguridad del tiempo laborado y la obtención de metas empresariales a partir de los logros individuales (Hornquist, 1982; Calman, 1987; Ferrans, 1990; Bigelow, McFarland & Olson, 1991).

Planteamiento del problema

En la actualidad debido al ritmo propio de un mundo globalizado las entidades, organizaciones y la sociedad en general se ve en la obligación de funcionar activamente durante extensas jornadas, proporcionando así gran parte del tiempo diario a jornadas laborales, siendo protagonistas del contexto histórico-laboral quienes se dedican a labores explícitas a cambio de una remuneración económica, sin embargo; dadas las proporciones de tiempo laborado versus tiempo libre, el trabajo visto como una actividad meramente económica pasa a conceptualizarse como parte importante en la personalidad de los individuos (Gosálvez. & Cassini, 2013).

Por tanto, los trabajadores a fin de contar con un ingreso económico a cambio de prestar un servicio, deben cumplir en su mayoría con un horario laboral, entendido éste como “la distribución del tiempo de trabajo a lo largo de un periodo de tiempo (una semana, un día, etc) que indica las horas en las que se da la actividad, (...). La ubicación temporoespacial de la jornada, así como la fijación de los momentos de inicio, desarrollo, interrupción y finalización del tiempo de trabajo” (Nogareda, Nogareda & Solórzano, 2013). Distribuyendo así su día a día entre el servicio a la empresa donde laboran y el tiempo dedicado a sus actividades personales estrechamente vinculadas a su desarrollo psico-social.

Lo anterior sugiere la necesidad de ahondar en la relación existente entre el horario laboral y la calidad de vida de los trabajadores conceptualizándola como: “el nivel percibido de bienestar derivado de la evaluación que realiza cada persona de elementos objetivos y subjetivos en distintas dimensiones de su vida (...) se centra en la evaluación

que una persona hace de su nivel de bienestar y satisfacción (...) en un abordaje multidimensional, ya que se conjugan diversas valoraciones sobre las distintas aristas de la vida y de qué manera percibe bienestar o malestar referente a ella” (Urzúa & Caqueo, 2012).

Es así como a futuro se brindan herramientas que facilitan la ejecución de estrategias que dinamizan dicha relación y en consecuencia el presente proyecto busca dar solución al siguiente interrogante: ¿influye la Jornada Laboral (JL) en la Calidad de Vida del trabajador y en Calidad de Vida (CVL)?

Objetivos

Objetivo general

Determinar la influencia que ejerce la Jornada Laboral (JL) en la Calidad de Vida (CV) del trabajador y Calidad de Vida Laboral (CVL) a partir de la revisión la literatura de modo que conlleve a señalar mejoras a que haya lugar a nivel empresarial.

Objetivos específicos

1. Realizar una revisión de la literatura que permita identificar la influencia de la Jornada Laboral (JL) en la Calidad de Vida (CV) del trabajador y Calidad de Vida Laboral (CVL).
2. Identificar la influencia de la Jornada Laboral (JL) en la Calidad de Vida (CV) del trabajador y Calidad de Vida Laboral (CVL).
3. Señalar mejoras en el ámbito laboral respecto de la relación Jornada Laboral (JL)-Calidad de Vida (CV) del trabajador y Calidad de Vida Laboral (CVL) desde la administración de empresas.

Marco conceptual

De acuerdo con la revisión de literatura realizada y con la finalidad de facilitar la contextualización se representa el siguiente esquema donde se relacionan las principales categorías en las cuales se fundamenta la presente investigación:

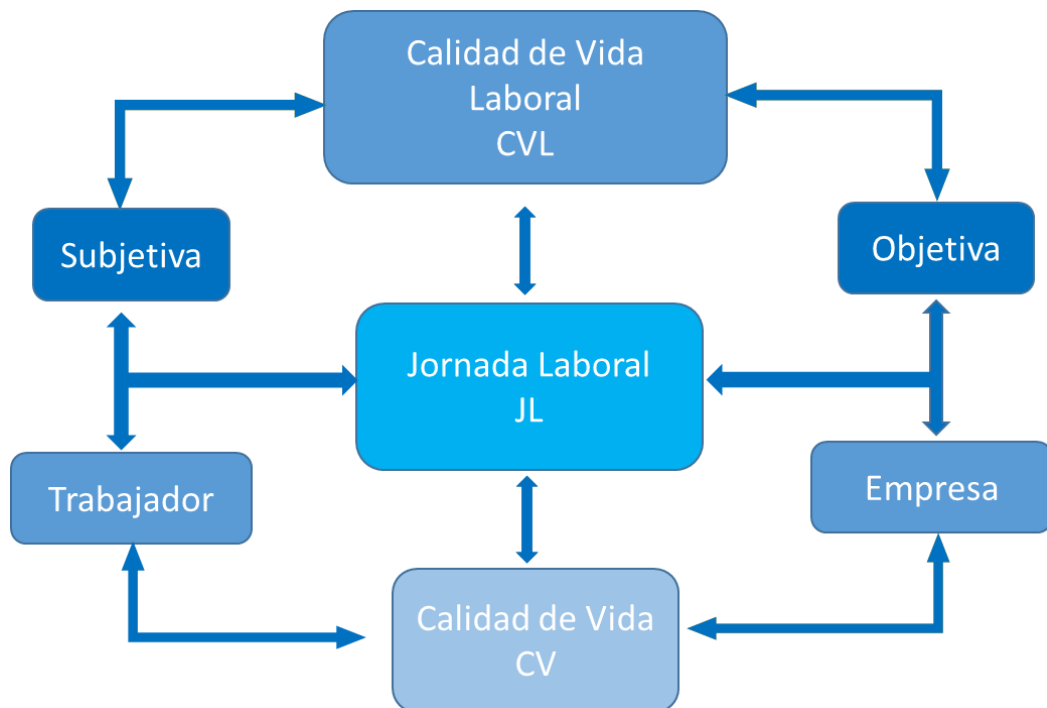


Ilustración 1 Esquema interrelación Calidad de vida Laboral (CVL), Calidad Vida (CV) y Jornada Laboral (JL).
Fuente: Elaboración propia basada en Chiang & Krauss (2007).

Calidad de Vida Laboral (CVL)

Definir CVL en un único concepto resulta demasiado ambicioso dado el carácter multidimensional del mismo, la pluralidad que éste conjuga y gran número de definiciones que se han propuesto; así de manera global cabe enmarcar dos perspectivas en las cuales es

posible agrupar el repertorio de tesis: la perspectiva subjetiva del trabajador (psicológica) y la perspectiva objetiva o de la empresa (del entorno de trabajo) (Chiang & Krausse, 2007).

Éstas dos perspectivas persiguen objetivos distintos, por su parte la CVL objetiva busca alcanzar las metas empresariales al mejorar la calidad de vida del entorno de trabajo a través de la productividad y eficacia empresarial, mientras la CVL subjetiva evidencia mayor interés por el trabajador, siendo el individuo el principal protagonista de la relación laboral buscando alcanzar su satisfacción, bienestar y un mejor estado de salud (Segurado & Agulló, 2002).

Granados (2011) en pro de conceptualizar CVL agrupa diferentes propuestas definiendo CVL en un sentido bastante amplio donde enuncia los diferentes factores que se conjugan en la relación laboral, así:

Motivación hacia el trabajo; vinculación y necesidad de mantener el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; satisfacción laboral; eficacia y productividad organizacionales; condiciones del entorno socioeconómico; bienestar físico, psicológico y social; relaciones interpersonales; participación del trabajador en el funcionamiento de la organización y en la planificación de sus tareas; autonomía y toma de decisiones de los individuos sobre sus respectivos puestos de trabajo; desarrollo integral del trabajador; estrategias de cambio para conseguir la optimización de la organización; métodos de gerencia de los recursos humanos; condiciones y medio ambiente de trabajo; el trabajador como recurso y no como un costo empresarial / productivo (Granados 2011).

Por lo anterior, el citado autor indica que la CVL no se da sólo por las condiciones físicas del lugar de trabajo, sino que se define como una relación íntegra que el individuo mantiene en su lugar de trabajo, dado que fruto de la interacción entre los diferentes agentes propios del entorno laboral, el individuo ajusta o modifica su lugar de trabajo en pro de su bienestar generando así el mejor desarrollo en su rol de trabajador.

De tal manera, la influencia de la vida laboral está dada no solamente por los factores propios del entorno laboral sino además por los factores del entorno extra-laboral, que hacen parte de la cotidianidad de los individuos, tales como el uso del tiempo libre, las relaciones interpersonales, el ocio, entre otras. Dicha relación entre el ámbito laboral y personal, determina el estatus social de los individuos y su modo de vida, entendiendo que:

“El carácter interactivo de la calidad de vida laboral la convierte en una totalidad integrada (holística y sistémica) de elementos interdependientes e interrelacionados que, articulados entre sí, conforman un todo indisociable, núcleo de estudio y análisis” (Granados, 2011).

Calidad de Vida Laboral (CVL) y condiciones de trabajo

Se entiende que la CVL está asociada a las condiciones de trabajo que tiene cada funcionario en sus labores diarias y repercute directamente en la calidad del producto o servicio que ofrece la entidad, es por esto que la intervención en la CVL se ha convertido en una vía para conseguir la excelencia de cada empresa dentro de un mercado competitivo (Martínez, 2013).

Así, hoy en día se hace necesario que las empresas den importancia tanto a su público externo como interno, visualizando los diferentes ámbitos que puedan indicar el nivel de satisfacción de cada uno, dando énfasis especial a su público interno,

fidelizándolos para que de esta manera se pueda obtener una retribución en aumento de la productividad y eficiencia (Medallo, 2009).

Las condiciones de trabajo afectan la satisfacción laboral lo cual se puede determinar con factores como: ausencia de autonomía, contenido de trabajo, violencia laboral, discriminación, ritmo de trabajo y salario; lo cual a su vez afecta la CVL en factores como: igualdad de género, seguridad y salud en el trabajo, flexibilidad en el trabajo, formación y posibilidades de promoción, organización de la Jornada Laboral (JL) y la vida personal, diversidad y no discriminación (Martínez, 2013).

Es importante tener en cuenta que el trabajo a través de los años ha tenido cambios sustanciales pensando en los trabajadores desde las perspectivas de CVL, actualizando la idea de mejorar la calidad de vida, aportar a la sociedad y desde una perspectiva integral, es posible pensar productividad como el resultado obtenido por una empresa al trabajar con calidad, considerando los aspectos tecnológicos, organizativos y motivacionales del recurso humano, tal como señala Vega (2005):

La influencia del tiempo de trabajo sobre la mejora de la productividad ha sido avalada en algunos estudios, que muestran evidencias empíricas de que las jornadas de trabajo más breves aparecen, en general, unidas a un incremento de la productividad y de adaptabilidad de la vida profesional y personal. En varios países industrializados el incremento del PNB per capita y la productividad laboral por hora fue acompañada de una reducción del tiempo de trabajo (p.46).

Calidad de Vida Laboral (CVL) y su relación con las necesidades del trabajador

La CVL evidencia la necesidad empresarial y la preocupación por el sujeto trabajador como ser humano reconociendo su complejidad y las dinámicas que construyen su autonomía; donde resulta de vital importancia la valoración del carácter psicológico del individuo tratado especialmente desde la perspectiva subjetiva que retoma la satisfacción como indicador de CVL, de tal manera se reconocen las necesidades del trabajador como factores que determina el grado de satisfacción de acuerdo al cumplimiento de sus metas personales y el cubrimiento de sus necesidades básicas donde la motivación se convierte en el factor determinante (Chiang & Krausse, 2007).

En este sentido, Maslow (1991) centra el desarrollo humano a partir del cumplimiento de las necesidades propias organizadas jerárquicamente en una pirámide de cinco niveles que abarca: las necesidades fisiológicas básicas, de seguridad, de afiliación social, de reconocimiento o estima, y un primer nivel denominado de autorrealización, auto-actualización o necesidad de ser, nivel de motivación de crecimiento y es el nivel por medio del cual se halla la justificación o sentido a la vida a través del desarrollo potencial de una actividad, dichos niveles se alcanzan al satisfacer las necesidades de los niveles inferiores; cabe resaltar que el cumplimiento de cada nivel implica la motivación para el cumplimiento del nivel superior.

Así, con dicha jerarquización de las necesidades y su estrecha relación con la actuación humana Maslow (1991) hace su gran aporte a las ciencias administrativas y a la CVL siguiendo el principio de la satisfacción donde las necesidades sin compensar son las que influyen en el comportamiento del individuo, mientras las necesidades ya satisfechas

no generan motivación alguna puesto que en la medida que se suplen las necesidades básicas aparecen las necesidades de niveles superiores; basándose en un esquema de motivación dirigido a las necesidades de los trabajadores como sistema de mejoramiento en pro de generar ambientes de trabajo motivantes que sobrepasen la retribución económica por la labor desarrollada; así, en el ámbito empresarial se trabaja fundamentalmente en suplir las necesidades colectivas a partir de la motivación individual.

Así el ser humano busca a diario compensar sus necesidades priorizando su cumplimiento desde el nivel más inferior dado que como asegura McGregor (1994) en la medida que no sean suplidas las necesidades de cada nivel el hombre no buscará compensar las necesidades de niveles superiores.

Bajo ésta tesis McGregor (1994) hace su aporte a la dirección empresarial con el propósito de obtener un entorno que motive a los empleados y obtener mayor productividad, apuntando a mejorar la CVL formulando la Teoría “Y” que trata la posibilidad de integrar los objetivos individuales de los trabajadores con los objetivos empresariales, donde el empleo se reconoce como una fuente de satisfacción, resaltando así el esfuerzo personal por la consecución de objetivos comunes.

De tal manera, la empresa motiva aptitudes en sus trabajadores bajo las premisas: En el trabajo no se hace necesario coaccionar a los trabajadores, es posible desarrollar la labor sin amenazas; el desgaste mental y físico producido por el trabajo es normal; es necesario recompensar los esfuerzos de los trabajadores y exaltar los logros obtenidos apuntando a la satisfacción; el ser humano tomará responsabilidades y se esforzará por asumirlas; las personas cuentan con potencialidades que aportan significativamente en la resolución de dificultades empresariales.

Y es en ésta medida como desde la administración se plantea la necesidad de generar la mayor motivación en los trabajadores en pro de no sólo beneficiar la productividad de las empresas, sino que además se interesa por la humanización de las mismas al reconocer las múltiples necesidades de los seres humanos que aportan a diario en el cumplimiento de metas y estándares de calidad obteniendo mejoras significativas en la CVL.

Calidad de Vida del Trabajador (CV)

La Calidad de Vida (CV) es según Ardila (2003) un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye aspectos subjetivos tales como: la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud percibida. Así como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social, en relación con la comunidad, y con la salud objetivamente percibida.

El concepto CV ha variado con el transcurrir de los años, varios autores coinciden en que la naturaleza propia del concepto dificulta su definición como lo señala Cummins, 2000, complementariamente Haas (1999) asegura que su complejidad se debe a su carácter multidisciplinar; en esta perspectiva el concepto de CV se enmarca desde diferentes ciencias de acuerdo al interés de las mismas así, desde la economía CV se define por los elementos tangibles medibles, desde las ciencias sociales se centra en la percepción del individuo sobre CV; por tanto, en la actualidad se podría decir que al hablar de CV se

incorporan por tres ramas científicas: ciencias sociales, economía y medicina abarcando así las diferentes dimensiones del ser humano y su complejidad (Cummins, 2004); dichas ramas se entrelazan y conjugan desde el ejercicio mismo de la Administración de empresas como disciplina social dado que en contexto aborda la complejidad del desarrollo de las personas en sus diferentes aspectos y entornos, fijando estrategias, modos, protocolos de organización empresarial que resulten en el ejercicio justo y productivo en la relación empresa-trabajador (François, 2006).

Así, la CV al igual que la CVL es un proceso multidimensional que desde la óptica de varios autores está estrechamente relacionada con la satisfacción del individuo fundamentado en suplir las necesidades, la obtención de metas y la realización personal, balanceando la satisfacción de necesidades y la evaluación subjetiva de bienestar (Hornquist, 1982; Calman, 1987; Ferrans, 1990; Bigelow, McFarland & Olson, 1991).

Por otra parte, también es importante destacar que la CV puede verse afectada por otros factores como pueden ser: la edad, la salud o el estatus social; de esta manera la percepción de la CV depende de cada persona (Miró, Cano & Buela, 2005). En este sentido es tarea de cada empresa evaluar cuál es la mejor manera de incentivar a sus trabajadores teniendo en cuenta todos los aspectos mencionados anteriormente.

Jornada Laboral (JL)

La JL es considerada como factor determinante en la CVL y CV del trabajador, siendo una constante significativa que afecta la relación empresa-trabajador, tal componente indica la calidad del empleo generando seguridad o inseguridad según sea el

caso, dado que al definirse laboralmente el tiempo de trabajo las partes involucradas se desarrollan en términos fijos generando mayor confianza; por el contrario, cuando en una relación laboral no se define el tiempo de trabajo esto causa un alto grado de inseguridad que directamente afecta la satisfacción en primera instancia del trabajador y sutilmente la satisfacción empresarial (Burgess & Campbell, 1998; Rodgers, 1997; Rodgers & Reinecke, 1998).

Complementariamente Van & Hussmann (2000) recalcan la importancia de determinar la duración de la JL y los patrones de trabajo generando así seguridad laboral en aspecto tales como: jornada de trabajo semanal promedio, tiempo parcial involuntario, trabajo por fuera de la jornada normal, jornada de trabajo, existencia y duración de los permisos de trabajo y grado de autonomía en su programación, como condición crucial en la calidad de empleo.

Marco legal de la Jornada Laboral (JL): Contexto general

Desde la legislación mundial se reconoce la necesidad de limitar el tiempo laborado por los trabajadores considerando que:

La legislación ha evolucionado bajo las ideas de la limitación y la reducción progresiva del tiempo de trabajo, por razones de justicia y porque se demostró que el trabajo, en jornadas excesivas, era improductivo y con frecuencia lesionaba la salud de los trabajadores, aparte de que puede provocar daños a las instalaciones de la empresa. La intervención del estado para garantizar la salud y la vida de los trabajadores generó, desde inicios de siglo, la aparición de normas de

derecho necesario e imperativo -es decir, de imposible modificación por las partes- que limitaron la jornada laboral (Vega, 2005).

Así, en América Latina en general las normas no se diferencian significativamente de un país a otro dada la influencia histórica de las normas internacionales que velan por la reivindicación social; de acuerdo con el autor en referencia “La gran mayoría de los países mantienen una jornada legal de ocho horas al día y entre 44 y 48 a la semana... La duración del descanso diario es, como mínimo, de nueve o diez horas diarias”; presentándose variaciones legales establecidas por acuerdos particulares entre las partes tanto para el tiempo laborado por el trabajador como para el tiempo de descanso o reparación del mismo garantizando las condiciones de salud y productividad del ser humano.

Por otra parte, en España la JL inicia al igual o un poco retrasado que en otros países europeos, sin embargo; la JL se prolonga hasta altas horas de la tarde incluso llegando a ocupar horas nocturnas, terminando sobre las 8 o 9 de la noche dado que en este país se le otorga a los trabajadores entre 1 y 2 horas para alimentarse, partiendo la JL en dos, haciéndola más extensa, mientras que en otros países como Alemania, Bélgica o Suecia se invierte a lo sumo 1 hora para alimentarse terminando la JL entre las 4 y 5 de la tarde (Khodorovska, 2015).

Además, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), los trabajadores españoles laboran una media de 1.690 horas, comparado con Grecia cuya media es 2.032, Hungría con una media de 1.980, Bélgica con un promedio de 1560 horas, Alemania con una media de 1.413, Holanda 1.379 y Dinamarca 1.522. Y aunque en España se labora en una jornada extensa, su productividad es menor que en otros países europeos que trabajan menos horas, los españoles registran una productividad de

107,1 puntos, muy por debajo de países como Alemania que registra 124,8 puntos y Bélgica con 132,5 (Rodríguez, 2015).

Contexto legal colombiano de la Jornada Laboral (JL)

En Colombia la JL ordinaria de trabajo y de acuerdo a lo indicado desde el Ministerio de Trabajo, se entiende como el tiempo en el que un trabajador se compromete a trabajar en servicio de un empleador y bajo actividades que sean de relación laboral; de igual manera se establece la JL ordinaria máxima definiéndose como el tiempo máximo legal que un trabajador puede laborar al servicio del empleador.

La JL se encuentra reglamentada en la Ley 50 de 1990, el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el art. 20, que determina la duración máxima legal de la JL ordinaria de trabajo que es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana encontrándose la legislación colombiana cumpliendo con los lineamientos propuestos internacionalmente por la OIT, señalando como excepciones:

- a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;
- b) La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor (...).
- c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la

semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana; En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 Pm.

Parágrafo. El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (Ley 50 de 1990, el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el art. 20).

De igual manera, la ley contempla la posibilidad que las empresas puedan aumentar la JL, de tal manera la empresa deberá dirigirse ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo donde tenga su domicilio principal y solicitar la respectiva autorización, en cumplimiento de lo dispuesto por el numeral 2º del artículo 162:

Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser trabajadas; las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al empleador llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

Igualmente, la ley formula la posibilidad de negociar entre empleador y trabajador la posibilidad de aumentar la JL diaria de mutuo acuerdo y bajo las reglamentaciones existentes con relación al descanso y remuneración económica. Además, la legislación colombiana salvaguarda el tiempo laborado en función del bienestar del trabajador sin exceder su capacidad mitigando así los riesgos laborales.

Metodología

Metódo

La presente investigación reconoce lineamientos del enfoque cualitativo al fundamentarse en la recolección de datos, con el propósito de dar respuesta a las preguntas propuestas sin realizar una medición numérica efectuando un proceso de interpretación de la información consultada (Sampieri, Fernández & Baptista, 2010); siendo ésta de carácter exploratorio.

En este orden de ideas este tipo de investigación implica las fases de revisión de la literatura, detección de información pertinente, consulta de bases de datos utilizando filtros por palabras fundamentales, así como recopilación de datos correspondientes a los objetivos de la presente investigación que redunden en el planteamiento de núcleos temáticos y categorías de discusión.

Fase 1: Recolección de información

En esta se definieron las fuentes y procedimientos para la búsqueda de artículos relacionados con el eje principal y transversales de la investigación. Cabe agregar que se accedió a bases de datos, haciendo uso de las palabras claves de los temas, a fin de seleccionar los que poseyeran información relevante para el cumplimiento de los objetivos de la presente investigación.

Fase 2: Análisis y discusión

En este caso se procedió a analizar las similitudes, diferencias, encontradas en las distintas investigaciones, a fin de desarrollar tanto el marco conceptual, así como la

discusión. De acuerdo con la sistematización de los resultados (valoración cualitativa) apoyados en revisión de la literatura se determina el grado de influencia de la jornada de trabajo en la calidad de vida de los trabajadores y se indican mejoras para el ámbito laboral.

Discusión

Como resultado de los hallazgos encontrados en la literatura, siguiendo la metodología planteada la cual se desarrolló sistemáticamente de acuerdo a las fases propuestas y dando cumplimiento a los objetivos general y específicos de la presente investigación se realiza la siguiente discusión.

Relación de la Calidad de Vida Laboral (CVL), Calidad de Vida del trabajador (CV) y Jornada Laboral (JL)

Desde la Organización Internacional del Trabajo OTI se ha socializado la relación existente entre la CVL, CV del trabajador y la JL, haciendo énfasis en las consecuencias físicas y psicológicas que experimenta el trabajador y que subyacen a la JL que éste cumple, las cuales repercuten en su desarrollo personal y laboral, así:

... la OIT señala que uno de los factores más negativos en el deterioro de la salud de los trabajadores son las excesivas horas de trabajo, en particular las mal distribuidas o las nocturnas. El informe indica que más de 48 horas por semana es un factor condicionante de estrés laboral que incrementa el riesgo de trastornos mentales. Más de 60 horas implican el aumento del riesgo de enfermedades cardiovasculares (Vega, 2005).

Cabe resaltar que las dinámicas propias del ámbito laboral y social se interrelacionan evidenciándose una influencia recíproca dado que la esfera laboral se ve afectada por dificultades tales como problemas de tipo afectivo, enfermedad de miembros

de familia, necesidad de atención extra a los hijos, entre otros; y a su vez las exigencias del trabajo pueden desencadenar que los trabajadores dejen de lado no solo las responsabilidades familiares, sino también las relaciones sociales (Granados, 2011).

Dadas las perspectivas: objetiva y subjetiva de la CVL y al carácter multidimensional de CV del trabajador, ha sido posible establecer desde diferentes autores algunas condiciones relevantes tendientes a la satisfacción personal, el rendimiento laboral y la organización empresarial; condiciones que evidencian la CVL y CV como un proceso continuo y dinámico (Casas, Repullo, Lorenzo, & Cañas, 2002).

Así, la CVL abarca condiciones relacionadas con el medioambiente físico, tecnológico, contractual y productivo dentro del cual se resalta la Jornada Laboral (JL) como factor importante en la CV y CVL puesto que se considera que las personas que trabajan en turnos rotativos o largos turnos presentan dificultades en su relaciones familiares, sociales e incluso profesionales; sumado a las consecuencias en la salud como la fatiga, insomnio y alteraciones del sistema nervioso, afectando éstas la CVL (Granados, 2011).

Otro factor de gran importancia relacionado con la JL es la sobrecarga laboral cuantitativa determinada por el exceso de horas de trabajo o exceso de trabajo en un periodo de tiempo puesto que éste influye negativamente generando cierto nivel de insatisfacción en el trabajador lo cual afecta su CV y CVL (Fernandez *et al.*, 2000).

Además, la JL rígida y la duración excesivamente corta o demasiado extensa de la misma es una variable elemental (Verdera, 1995) que se ha documentado estrechamente relacionada con factores que afectan al trabajador como individuo social, de igual manera

existen estudios donde el objeto investigado está encaminado a determinar el impacto de las condiciones de trabajo en la CVL, condiciones relacionadas con crecimiento profesional, desarrollo personal, flexibilidad en el trabajo, entre otros (Martínez, 2013).

Influencia de la Jornada Laboral (JL) sobre la Calidad de Vida Laboral (CVL)

La CVL y su carácter multidimensional contempla diferentes factores del ambiente laboral entre los cuales la JL adquiere vital importancia por su influencia dicotómica sobre los trabajadores en su desarrollo laboral y personal; la CVL abarca a su vez condiciones laborales tales como: retribución económica estrechamente relacionada con los horarios laborales, servicios, posibilidad de carrera profesional, relaciones humanas, lugar de trabajo, entre otros, que en su individualidad aportan en el grado de satisfacción experimentado por los trabajadores al vincularse a la vida laboral (Sánchez, 2013).

Por tanto, la CVL se convierte en un aspecto coincidente para las empresas y los trabajadores dado que integra las diferentes dinámicas de la relación empresa-trabajador tal como afirma Peiró (2004) que en la medida que exista una relación adecuada entre las labores realizadas y la satisfacción del trabajador, su CV será de un grado superior.

Para tal fin, las empresas deben trabajar en el reconocimiento de las necesidades de los trabajadores tal como lo propone Maslow (1991) y McGregor (1994), valorando los sus metas, capacidades y expectativas con miras a emprender acciones y estrategias que fortalezcan la innovación, calidad y productividad de las empresas y a su vez aumenten el sentido de pertenencia, la satisfacción y realización personal de los trabajadores (Sánchez, 2013).

Dicha preocupación de las empresas por emprender estrategias y acciones en pro de mejorar la CV de los trabajadores se aborda a través de la Responsabilidad Social legalizada e institucionalizada por la gran mayoría de empresas en sus prácticas laborales, las que incluyen la JL, remuneración, formación, etc.

Tales aspectos con los cuales las empresas influyen en el contexto social de manera determinante contribuyendo la empresa a la sociedad con la ejecución de prácticas laborales adecuadas que generen empleo, donde se evidencie el respeto de la JL, así como el pago justo por las labores; prácticas y políticas dirigidas desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y direccionada por la Organización Internacional para la Estandarización (ISO, por sus siglas en inglés International Organization for Standardization) ISO 26000.

Así también, de acuerdo con lo definido por la ISO 26000, existen cinco aspectos que toda empresa debe considerar en pro de alcanzar altos estándares de calidad en responsabilidad social:

- La necesidad que cada empresa contribuya a aumentar la CV de sus trabajadores asumiendo las relaciones laborales que subyacen al trabajo mismo
- Con relación a las condiciones de trabajo y protección social se indica que cada empresa debe realizar los esfuerzos necesarios y continuos por mejorar la situación de los trabajadores resaltando la importancia de la JL, vacaciones, remuneración, etc., mitigando al máximo la exclusión social
- Respecto de la salud y seguridad de los trabajadores, las empresas deben garantizar al máximo el bienestar integral de los trabajadores (bienestar

físico, mental y social) y prevenir cualquier daño o situación que ponga en riesgo su bienestar.

- Las empresas deben posibilitar el desarrollo humano y la formación profesional en el lugar de trabajo motivando y potencializando las capacidades humanas en pro de mejorar la CV de las personas procurando la obtención de una vida larga y favorable para los trabajadores, generándoles acceso al conocimiento, información y desarrollo a nivel social, político y económico que redunde en la capacidad de decisión y la experiencia de una vida valiosa;
- Las empresas deben generar diálogos sociales que involucren a los trabajadores, directivas y Gobiernos (Argandoña & Isea, 2011).

De tal manera, la influencia de la JL como factor psicosocial sobre la CVL y la CV del trabajador no es sólo una percepción individualizada, sino que por el contrario se reconoce su influencia desde la normatividad y legalidad resultando en un aspecto fundamental a tratar en las empresas desde las ciencias administrativas.

Consideraciones sobre la influencia de la JL en la CV del trabajador: salud mental, física y psicológica

Si bien es cierto que todo trabajador asume cumplir con un horario laboral determinado, también es cierto que de acuerdo al mismo el trabajador se ve expuesto a ciertas consecuencias; por ejemplo, cuando los trabajadores cumplen horarios nocturnos

frecuentes presentan trastornos del sueño dándose una prevalencia de alteración de entre el 20 y 90%, dado que fisiológicamente el trabajador se encuentra laborando en una jornada en la cual el organismo está dispuesto para el descanso y se fuerza a dormir en horarios donde el cuerpo está predispuesto a estar despierto y activo, afectando el patrón de sueño (Fernández & Piñol, 2000). De tal manera, los individuos se ven expuestos a sufrir de insomnio disminuyendo las horas de sueño y la calidad del mismo, perdiendo su carácter restaurador.

Dado que el sueño es necesario para el mantenimiento de la salud psicológica, mental y física, resulta evidente el impacto en los trabajadores quienes experimentan consecuencias en los aspectos ya citados, manifestando cambios de humor, disminución de la capacidad de razonamiento, problemas de memoria, disminución de la coordinación motora y el habla; así como algunos síntomas de alteraciones psicológicas como alucinaciones, paranoia y daños físicos, de tipo vascular como alteraciones en los latidos cardíacos e incluso variaciones en la temperatura corporal (Oliveira & Oliveira, 2010).

De la misma forma, al variar los ciclos de actividad y descanso naturales sincronizados por el organismo, el trabajador se ve expuesto a padecer un trastorno del ritmo circadiano (el organismo normalmente regula los procesos metabólicos en función de la presencia de luz y ausencia de la misma, así en el día los niveles de atención y producción se mantienen elevados mientras que en la noche el organismo se prepara para el descanso) el cual está marcado por episodios en los cuales los trabajadores se quedan dormidos durante su actividad laboral afectando CVL o realizando actividades cotidianas como conducir. Además de las consecuencias fisiológicas de dichos trastornos se adiciona la necesidad de ajustar los horarios laborales nocturnos con el cumplimiento de compromisos personales y familiares concordando su horario al del resto de la sociedad,

sobrecargando así su actividad diaria reduciendo simultáneamente las horas de sueño y descanso afectando su CV (Fernández *et al.*, 2000).

El trabajador cuya JL se presenta en turnos durante el día o en horario nocturno se somete a una sobrecarga física y mental que deriva fácilmente en el síndrome de fatiga crónica como respuesta de origen biológico normal del cuerpo humano al verse sometido a un trabajo extra psicológico y/o físico que supera sus límites habituales descompensando el equilibrio actividad-descanso, siendo ésta una señal de alarma que se emite fisiológicamente como mecanismo de protección (Fernández & Garrido, 1999).

Otra afectación que en la actualidad se manifiesta en un alto porcentaje de trabajadores es el estrés laboral que repercute directamente sobre su CV y la CVL, entendiéndose como la sobreexposición de una persona a requerimientos que sobrepasan sus recursos, revelando el trabajador impotencia frente a una respuesta efectiva emitiendo respuestas fisiológicas, cognitivas y motoras; dicha respuesta al ser repetitiva puede generar consecuencias negativas en el individuo presentándose trastornos psicofisiológicos (Labrador & Crespo, 1993).

De igual manera, se reportan afectaciones psicológicas en trabajadores cuya JL es extensa o se modifica en turnos al desencadenar sintomatología depresiva como resultado de cortos descansos y la reducción significativa del sueño; sumado a lo anterior dichas labores en horarios diferentes al tradicional desencadenan en los trabajadores problemas psicosociales viéndose sometidos a alteraciones en el ámbito social y familiar dado que se ven obligados a cumplir con sus responsabilidades y compromisos personales y familiares en sus jornadas de descanso siendo ésta una fuente prioritaria de conflictos de pareja, reclamación de tiempo por los hijos, incompatibilidad de horarios con su núcleo social,

escaso tiempo para ocio y actividades de tiempo libre; produciéndose así un deterioro en la CV del trabajador (Puca *et al.* 1996).

Dicha situación de incompatibilidad de horarios laborales con las distintas responsabilidades sociales y familiares, vulnera significativamente la CV y a su vez la CVL del individuo, llevándolo incluso a vivir situaciones problemáticas de gravedad que implícitamente ponen en riesgo su familia y relación de pareja:

La ausencia de horario familiar común, en el que coincidan las horas dedicadas al descanso y a los momentos de ocio, impide, en muchas ocasiones, el establecimiento de una programación familiar adecuada. Asimismo, por lo que se refiere a la relación de pareja, puede ser relativamente habitual la disminución de la frecuencia de las relaciones sexuales: la «mañana» de uno es la «noche» del otro, el «descanso» de uno es el «cansancio» del otro (Fernández *et al.*, 2000).

De acuerdo con los citados autores, la JL resulta ser un factor determinante en la CV de los trabajadores generando alteraciones en el ambiente familiar y el núcleo social en el que se desarrolla el individuo, a tal punto que los hijos se ven afectados psicológicamente manifestando impactos emocionales de tipo negativo que se refleja por lo general en el bajo rendimiento y en su pareja, al presentar signos de depresión y abandono.

Además, la CVL ejerce gran influencia en la vida personal de los trabajadores manifestándose en el grado de satisfacción que experimentan los individuos en su ambiente laboral y su entorno personal; donde surge la necesidad de hallar desde la dirección empresarial un equilibrio entre lo laboral y personal tendiendo a evidenciar un alto grado de satisfacción familiar que redunde en la satisfacción laboral y viceversa, de tal modo que el resultado se refleje en la obtención de resultados de calidad y la consecución de metas

empresariales comunes a partir de la satisfacción individual dentro y fuera del entorno laboral (Baitul, 2012).

Por tanto, queda de manifiesto que el aumento de la JL, la flexibilidad del horario laboral en turnos que involucran la noche por parte de los empleadores y su intensidad influyen en la vida familiar, evidenciándose una relación directa entre el deterioro o mejoramiento de la CVL y la CV del trabajador.

Jornada Laboral en Colombia

La JL influye en la CV y CVL como factor determinante en la relación empresa-trabajador; particularmente en Colombia dicho factor reglamentado y supervisado por el Ministerio de trabajo bajo las leyes constitucionales, se ve expuesto a múltiples dinámicas en las cuales los términos y condiciones legales son desplazados por la realidad del contexto laboral.

Así, en Colombia alrededor del 32,2% de los trabajadores reporta trabajar más de 48 horas en la semana, de los cuales aproximadamente el 93,4% señala no recibir ningún tipo de remuneración económica por las horas extras laboradas (Gómez, Galvis & Royuela, 2015).

De acuerdo con los autores mencionados, en Colombia la calidad de empleo tiene variables en el ejercicio personal dadas las circunstancias que enmarcan la relación laboral señalándose dimensiones e indicadores que condicionan el desarrollo, éxito y/o fracaso de la misma; dimensiones que influyen claramente en la CVL y CV de los individuos, encontrando así:

- Las condiciones laborales: determinadas por las horas trabajadas, el lugar de trabajo y las horas extras remuneradas
- La estabilidad laboral: que hace referencia al tipo de contrato, la antigüedad laboral y la participación democrática
- La percepción del empleo que se enmarca en la satisfacción, compatibilidad del trabajo con la familia y el discernimiento sobre estabilidad personal
- Dimensiones como seguridad social, ingresos y subempleo;

Así, éstas dimensiones, se conjugan y determinan la calidad del empleo que se experimenta en el territorio colombiano.

En Colombia, la calidad de empleo refleja la diversidad de condiciones laborales existentes encontrándose que alrededor del 31,5% de los trabajadores no cuentan con un contrato laboral de ningún tipo, situación que está ligada a una JL extensa y horas extras sin remuneración, así como a un mercado laboral de baja calidad; sumado al factor de formación educativa que influye en la diversidad de JL dado que los trabajadores con niveles educativos altos que son trabajadores en grandes empresas se ven expuestos a mejor CVL en contraposición de los trabajadores operativos con niveles de educación bajos e incluso nulos quienes se ven expuestos a jornadas laborales prolongadas (Gómez *et al.*, 2015).

Así, teóricamente a través del tiempo se han identificado variables que determinan la calidad del empleo, la CVL y CV de los trabajadores; y aunque en principio se cree que la remuneración económica es la principal variable que enmarca la CV, ésta no es en todos los casos la variable más sobresaliente; por lo anterior, la calidad del empleo no se limita

meramente a los beneficios económicos ofrecidos por un cargo, sino que además se consideran otras variables entre las cuales la JL se convierte en una de las principales necesidades o exigencias mencionada por diversos autores cuando de mejorar la CVL se trata (Farné, 2002).

En consecuencia, la influencia de la JL sobre la CV de los trabajadores resulta evidente dado que es un factor que incide en el deterioro o mejoramiento de la CVL y la calidad del empleo; incluso la calidad del empleo en Colombia está supeditada por los descansos obligatorios contemplados en el artículo 172 del Código Sustantivo de Trabajo, suplido por el artículo 25 de la ley 50 de 1990, el cual regula la obligación de otorgar un descanso dominical remunerado a los trabajadores que cumplan con su trabajo todos los días laborables de una semana.

Igualmente, el artículo 30 de la norma citada, muestra que en el caso que el trabajador labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un día de descanso compensatorio; indicando el cumplimiento de lo anterior que:

Un trabajo de calidad es aquel que le otorga un descanso remunerado de un día por semana trabajada. Cualquier trabajo que imponga una labor continua sin descanso en la semana, cuya prestación sé de ininterrumpidamente o en forma permanentemente será un empleo de mala o baja calidad (Carrasco, 2002).

Por tanto, la necesidad de ofrecer cargos con alta calidad para los trabajadores hoy por hoy constituye una prioridad para las empresas, así como adecuar los tiempos laborales primando la salud del trabajador y manteniendo la productividad de la empresa; respecto a esto Vega, 2005 señala:

La adecuación de los períodos de actividad a las necesidades psicofísicas del trabajador, la acomodación de los descansos a las características de la función y del puesto

de trabajo, la compatibilización de los horarios con las necesidades individualizadas del trabajador, la articulación de los turnos de trabajo o la reglamentación del trabajo nocturno, ponen de manifiesto la necesidad de tener en cuenta y preservar la salud de los trabajadores y, en última instancia, su calidad de vida.

Así, la ley 50 mantiene la JL en 48 horas semanales como máximo, permitiendo distribuir las horas semanales en seis días hábiles, estableciendo jornadas diurnas mínimas de 4 horas y máximo 10 horas, garantizando un día de descanso semanal.

Para la labor en horas nocturnas se detalla el trabajo por turnos, estableciendo un límite de 8 horas al día o 36 a la semana; actualmente en el Congreso colombiano se está estudiando la posibilidad de aumentar las horas extras por turnos y el respectivo incremento salarial aunque cabe señalar que se requiere proporcionar a los empleadores de flexibilidad para concertar el horario de trabajo a las necesidades de producción, permitiéndoles que calculen el promedio de las horas de trabajo, así como el pago de horas extras con arreglo a un periodo de tiempo superior al de una semana, siguiendo los mismos lineamientos de la mayoría de países de la OCDE (OCDE, 2015).

Conclusiones

De acuerdo con la revisión de la literatura y la discusión planteada anteriormente se determinó la influencia que ejerce la Jornada Laboral (JL) en la Calidad de Vida (CV) del trabajador y Calidad de Vida Laboral (CVL) en Colombia toda vez que se reconoce la JL como un factor fundamental y definitivo en la relación empresa-trabajador.

La influencia de la JL sobre la CV y CVL está dada en dos direcciones: desde una influencia positiva reflejada a partir de la flexibilidad horaria y/o un tiempo laboral justo que contemple los descansos necesarios para el trabajador, redundando en un alto grado de satisfacción personal que a su vez se refleja en calidad laboral obteniendo la empresa mayores índices de productividad; y negativamente desde tiempos extensos de trabajo, sobrecarga laboral, tiempos reducidos o nulos de descanso donde el trabajador desarrolla un alto grado de insatisfacción que resulta en bajos niveles de calidad laboral, poca productividad y el desarrollo de enfermedades (físicas y mentales).

Encontrándose que la influencia de la JL está documentada teórica y prácticamente siendo hoy por hoy una preocupación desde los diferentes estamentos legales, normativos y administrativos.

Tanto así, que en la actualidad la normatividad internacional representada en la dirección de procesos de calidad y responsabilidad social brinda herramientas a las empresas para dirigir procesos internos y externos de mejoramiento en la CVL.

Entonces, se reconoce la Jornada Laboral (JL) como factor psicosocial influye en la CV de los trabajadores modificando sus hábitos, sus condiciones físicas y mentales, como factor determinante en el desarrollo personal y social de los individuos.

De tal manera, fue posible establecer el grado de satisfacción personal y laboral como indicador del desarrollo de una vida con calidad superior, de la calidad del empleo y de una CVL acorde con la responsabilidad social.

Así, la humanización del entorno laboral desde la perspectiva subjetiva y objetiva de la CVL beneficia no sólo a la empresa como ente productivo, sino que además mejora la percepción del trabajo para la persona hallando un equilibrio justo entre entorno laboral y personal.

Por tanto, la CVL debe desarrollarse conjugando las perspectivas mencionadas con el propósito de hallar el mayor beneficio para la empresa y el trabajador, generando una relación armoniosa donde la motivación, la satisfacción y el compromiso se produzcan bilateralmente.

Dado que cuando el trabajador se ve expuesto a una influencia negativa de la JL ésta se evidencia principalmente en el desarrollo de patologías asociadas a la reducción del sueño, alteraciones del ritmo circadiano, dificultades vasculares y déficit en los dispositivos básicos de aprendizaje (memoria, atención y concentración) lo cual influye igualmente de manera negativa en su desarrollo laboral y el cumplimiento de sus responsabilidades afectando directamente la productividad de la empresa.

Además, es preciso destacar que estadísticamente se evidencia que la JL extensa no es sinónimo de un incremento en la productividad laboral, mucho menos refleja un alto grado de satisfacción de trabajadores y cumplimiento de objetivos empresariales.

Centrando la atención en el contexto colombiano, la JL bajo los términos establecida legalmente no se cumple en un alto porcentaje de las relaciones laborales encontrándose

que más del 90% de los trabajadores se ven expuestos a jornadas extensas superando las 48 horas semanales reglamentarias.

Sin embargo, la JL legalmente establecida para Colombia se ajusta a las jornadas laborales promedio de acuerdo a los lineamientos propuestos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Es importante destacar que en Colombia existe una preocupación desde los estamentos legislativos por mejorar la calidad del empleo, así actualmente se discuten en el Congreso aspectos relacionados con el ajuste de los tiempos laborales nocturnos, horas extras y remuneración de las mismas en pro de beneficiar la CV de los trabajadores.

Finalmente, se proponen las siguientes mejoras en el ámbito laboral como resultado de la revisión literaria realizada y dando respuesta a los objetivos planteados respecto de la influencia de la JL como factor psicosocial que en definitiva influye en la CV del trabajador y CVL, resaltando la importancia del planteamiento de estrategias desde la administración de empresas que partan del reconocimiento de dicha influencia sobre el desarrollo social, familiar y laboral de las personas y a su vez se vele por el cumplimiento de metas empresariales y el reconocimiento de la importancia de la satisfacción del trabajador como factor motivador para el cumplimiento de sus labores en pro de satisfacer las necesidades tanto de la empresa como del trabajador, sugiriendo así que:

- Las empresas implementen actividades de esparcimiento que involucren el núcleo familiar del trabajador generando así espacios familiares en ambientes laborales que satisfagan las necesidades de tiempo y relaciones

sociales del individuo (Granados, 2011; Martínez, 2013); evidenciado la relación indisoluble entre la CV del trabajador, CVL y la JL.

- Con miras de mantener un equilibrio se sugiere que desde las altas directivas de las empresas se haga visible la importancia de los tiempos de descanso generando lo que podría denominarse “cultura del amor propio frente al trabajo” promoviendo el resultado positivo del descanso sobre la salud del trabajador y su entorno familiar de tal manera que se contribuya a favorecer la CV del trabajador respecto de su bienestar físico, mental y psicológico (Puca *et al.* 1996; Carrasco, 2002; Vega, 2005).
- Empresarialmente es de gran relevancia generar espacios de socialización e integración entre los trabajadores a partir de actividades culturales y de esparcimiento basadas en las artes y deportes que motiven a las personas en la actividad motriz e intelectual en el entorno laboral desde la generación de lazos de afectividad que se reflejen en el mejor desempeño colectivo dando relevancia a la CVL satisfactoria que redunde en el fortalecimiento del sentido de pertenencia y compromiso de los trabajadores reflejado en una mayor productividad y la obtención de objetivos empresariales (Argandoña & Isea, 2011; Granados 2011; Baitul, 2012).
- Considerar mayor flexibilidad y apoyo en la relación empresa-trabajador a partir de la implementación de un sistema de horas compensatorias teniendo en cuenta las épocas más productivas de la empresa, negociando tiempos no presenciales en época de baja productividad por tiempos presenciales en la temporada de mayor producción; favoreciendo así el desarrollo del individuo

en su entorno personal, familiar, social y laboral generando avances en el contexto administrativo y legislativo que no sólo se interese por el cumplimiento de metas empresariales sino que además favorezca el desarrollo de los trabajadores (Verdera, 1995; Fernandez *et al.*, 2000; Gómez *et al.*, 2015; OCDE, 2015).

- Finalmente, las empresas pueden desarrollar e implementar herramientas prácticas y estadísticas desde las ciencias administrativas que permitan conocer el grado de satisfacción de los trabajadores en los diferentes niveles jerárquicos, destacando el grado de satisfacción como indicador de calidad útil en la identificación de necesidades y estrategias motivacionales (Peiró, 2004; Medallo, 2009; Martínez, 2013).

Referencias

- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 35 (2), 161-164.
- Argandoña, A, & Isea, R. (2011). ISO 26000. Una guía para la responsabilidad social de las organizaciones. Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. Navarra.
- Baitul, M. (2012). Factors affecting quality of work life: An analysis on employees of private limited companies in Bangladesh. *Global Journal of Management and Business Research*, 12, 22-31.
- Bigelow, D., McFarland, B. & Olson, M. (1991). Quality of life of community mental health program clients: Validating a measure. *Community Mental Health Journal*, 27, 43-55.
- Burgess, J. & Campbell, I. (1998). The nature and dimensions of precarious employment in Australia”. *Labour and Industry*, Vol. 8, No 3.
- Calman, K. (1987). Definitions and dimensions of quality of life. En N.K. Aaronson & Beckman (Eds.), *The Quality of life cancer patients* (pp.1-9). New York: Ravens Press.
- Carrasco, E. (2002). Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Resource document. OIT. http://white.oit.org.pe/osra/documentos/farne_dic9.pdf, 27-41.

- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo., S. & Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 23, 143-160.
- Chiang, M. & Krausse, K. (2007). Empirical study of quality of labor life, four indicators: labor satisfaction, conditions and environment of the work, organization and global indicator, private and public sectors. development, application and validation of the instrument. Horizontes empresariales. Proyecto de investigación 051716-3/R Universidad del Bio-Bio. Chile.
- Cummins, R. (2000). Objective and subjective quality of life: An interactive model. *Social Indicators Research*, 52, 55-72.
- Cummins, R. (2004). Moving from the quality of life concept to a theory. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49, 699-706.
- Farné, S. (2002). Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Resource document. OIT. http://white.oit.org.pe/osra/documentos/farne_dic9.pdf,1-26.
- Fernandez., M. Moinelo., A. Villanueva., A. Andrade., C. River.a, M. Gómez., J & Parrilla, O. (2000) Satisfacción de los profesionales de Atención Primaria del Área 10 del INSALUD de Madrid *Revista Esp Salud*, Vol 74.
- Fernández, J. & Piñol, E. (2000). jornada laboral y salud: Consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 5(3), 207 - 222. doi: 1136-5420/00.
- Fernández, J. & Garrido, E. (1999). *Psicopatología laboral*. Pamplona. Servicio de Publicaciones de la Universidad Pública de Navarra.

- Ferrans, C. (1990). Developement of a quality of life index for patients with cancer. *Oncology Nursing*, 17, 15 - 21.
- Francois, J (2006). Sciences Sociales et management Plaidoyer pour une anthropologie générale. Universidad EAFIT.
- Gómez, M., Galvis, L. & Royuela, V. (2015). Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso. *Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional, Banco de la República – Sucursal Cartagena*. ISSN 1692-37.
- Gosálvez, J., & Cassini, J. (2013). Personalidad y comportamiento laboral. Recuperado de <http://prevencionar.com/2013/12/11/personalidad-y-comportamiento-laboral/>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios *Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú* 14 (2).
- Haas, B. (1999). Clarification and integration of similar quality of life concepts. *Journal of nursing Scholarships*, 31, 215 – 220.
- Hornquist, J. (1982) The concept of quality of life. *Scandinavian Journal of Social Medicine*. 10, 57-61.
- Khodorovska, A. (2015). La racionalización de horarios en España: “El tiempo es oro”. *Universidad Politécnica de Cartagena. Facultad de Ciencias de la empresa. España*. 42.
- Labrador, F. & Crespo, M. (1993). Estrés. Trastornos psicofisiológicos. Madrid. Eudema.
- Ley 50 de 1990, el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el art. 20.

Ley 50 de 1990, el Artículo 162, numeral 2º del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el art. 20.

Ley 50 de 1990, el Artículo 172, del Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 25.

Ley 50 de 1990, el Artículo 172, del Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 30.

Martínez, L., Oviedo, O. & Luna, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan la vida laboral. *Salud Uninorte*, 29(3), 542 - 560. doi:0120-5552

Maslow, A. (1991). *Motivation and Personality*. Madrid. Ediciones Díaz de Santos S.A.

McGregor, D. (1994). *The human side of Enterprise*. McGraw-Hill Iberoamericana.

Medallo, C. (2009). Responsabilidad social empresarial en las pequeñas y medianas empresas latinoamericanas. *Revista de Ciencias Sociales*, XV(1), 24 - 33. doi:1315-9518.

Miró, E., Cano, M. & Buela, G. (2005). Sueño y calidad de vida. *Revista Colombiana de Psicología*(14), 11 - 27.

Nogareda, C., Nogareda, S. & Solórzano, M. (2013). Jornadas y horarios de trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). NIPO 272-14-064-2, 3.

OCDE. (2015). Estudios económicos de la OCDE COLOMBIA. 35. Recuperado de https://www.oecd.org/eco/surveys/Overview_Colombia_ESP.pdf

Oliveira, M. & Oliveira, H. (2010). Influencia de las Variables Laborales en la Calidad de Vida de los Anestesiólogos de la Ciudad de João Pessoa. *Revista Brasileira de Anestesiología* 2011;61(3): 180-185.

- Peiró, J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *UniversitasPsychologica*, 3, 179-186.
- Puca, F., Perrucci, S., Prudenizano, M., Savarese, M., Misceo, S., Perilli, S., Palumbo, M., Libro, G. & Genco, S. (1996). Quality of Ufe in shift work syndrome. *Functional Neurology: New Trends in Adaptive and Behavioral Disorders*, 11, 261-268.
- Rotenberg.
- Rodgers, G. (1997). The quality of employment: issue for measurement, research and policy, OIT-Santiago. Mimeo.
- Rodgers, G. & Reinecke, G. (1998). La calidad del empleo: perspectivas y ejemplos de Chile y Brasil. OIT. Reestructuración, integración y mercado laboral. Crecimiento y calidad del empleo en economías abiertas.
- Rodríguez, J. (2015). El mejor horario de trabajo. Barcelona, España. La Vanguardia. Recuperado de <http://www.lavanguardia.com>
- Sampieri, R. Fernández, C. & Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. México. McGraw-hill / interamericana editores, S.A. de C.V.
- Sánchez, D. (2013). Influencia de la Calidad de Vida Laboral en los Individuos y las Organizaciones. Universidad de La Sabana. Colombia.
- Segurado, A. & Agulló, E. (2002) Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social *Psicothema*, 14 – No.4.
- Urzúa, A., & Caqueo, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia psicológica*, 30 (1), 65.

- Van, B. & Hussmann, R. (2000). Measurement of the quality of employment: introduction and overview. Document presented al Joint ECE-Eurostat-II Seminar on Measurement of the Quality of Employment, Geneva.
- Vega, M. (2005). La reforma laboral en América Latina: 15 años después. Un análisis comparado. *Oficina Internacional del Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo OIT. ISBN 92-2-318196-8. Lima, Perú. 280.
- Verdera, F. (1995). Propuestas de redefinición de la medición del subempleo y el desempleo y de nuevos indicadores sobre la situación ocupacional en Lima, Documento de Trabajo No 22. OIT Lima.