

## Calidad de vida laboral en Venezuela y la pandemia por Covid-19 Quality of work life in Venezuela and the Covid-19 pandemic

Ismaira I. Castillo-Camargo <sup>a</sup>, Estela M. Hernández-Runque <sup>b</sup>

---

### Abstract:

Talking about the quality of working life implies studying the emotional experience that takes place in a productive activity, among the constructs that compose it are the satisfaction, health and well-being of the worker. In this text, a general review was carried out about the theoretical conceptualization of the quality of working life, then a vision of it is presented in the current Venezuelan context through the review of some recent investigations. In conclusion, the state and Venezuelan face important challenges to improve the quality of work life of workers considering the current economic crisis and the effects of the COVID-19 pandemic.

### Keywords:

Quality of life, COVID-19, workers, companies

---

### Resumen:

Hablar sobre la calidad de vida laboral implica estudiar la experiencia emocional que se desarrolla en una actividad productiva, entre los constructos que la componen están la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador. En este texto se realizó una revisión general acerca de la conceptualización teórica de la calidad de vida laboral, luego se presenta una visión de la misma en el contexto venezolano actual a través de la revisión de algunas investigaciones recientes. En conclusión, el Estado y las empresas venezolanas enfrentan retos importantes para mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores considerando la crisis económica presente y los efectos de la pandemia por COVID-19.

### Palabras Clave:

Calidad de vida, COVID-19, trabajadores, empresas

---

### Introducción

La actividad laboral forma parte de la vida de los seres humanos y gran parte de su existencia transcurre dentro de las organizaciones. En este sentido, el significado que se le da al trabajo está asociado en gran medida a la calidad de vida, siendo esta una noción eminentemente humana que se relaciona con el grado de satisfacción que tiene la persona con su situación física, estado emocional y vida familiar y social, así como el sentido que le atribuye a su vida.<sup>1</sup> Mediante el trabajo se obtiene el sustento económico y se satisfacen necesidades como

autorrealización personal y profesional. El desarrollo de las capacidades físicas, intelectuales y emotivas surgen al realizar una actividad, al dominar un medio de trabajo determinado, al relacionarse con sus compañeros, al transformar el objeto en producto, al ofrecer un servicio.<sup>2</sup> Entonces trabajar no solo es un medio para ganarse la vida, también es una forma de obtener experiencias y realizar acciones productivas que permiten la construcción de una identidad y dan sentido a la vida en comunidad.

---

<sup>a</sup> Universidad de Carabobo, <https://orcid.org/0000-0003-1790-6178>, Email: ismairacc@gmail.com

<sup>b</sup> Autor de correspondencia, Universidad de Carabobo, <https://orcid.org/0000-0003-4425-2173>, Email: estelamar01@gmail.com

La calidad de vida en el laboral (CVL), tiene componentes objetivos y subjetivos. Dicho en términos simples es la manera cómo las personas viven la cotidianidad en su ambiente laboral. Involucra desde la situación laboral objetiva, es decir, las condiciones de trabajo en un sentido amplio, tanto las condiciones físicas como las contractuales y remuneraciones hasta las relaciones sociales que se dan tanto entre los trabajadores, como entre éstos y la parte empresarial.

También las actitudes y los valores de los sujetos y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que derivan de esta conjunción de factores.<sup>3</sup>

Por las consideraciones anteriores, hablar sobre la CVL implica estudiar la experiencia emocional que se desarrolla en una actividad productiva. A pesar de las diferentes interpretaciones y conceptos recibidos a lo largo de los años, el eje central de la CVL continúa siendo similar, es decir, es la búsqueda de la satisfacción y bienestar del trabajador en la ejecución de sus tareas en las organizaciones.

### **Conceptualización de la Calidad de Vida Laboral**

Es necesario puntualizar que el concepto de CVL no nace como tal, sino que surge de una evolución conceptual; entre las primeras acepciones que se encuentran relacionadas con él se destacan el nivel y las condiciones de vida, la felicidad y el bienestar, entre otros, los que han sido utilizados de manera intercambiable por diferentes autores a lo largo del tiempo.<sup>4</sup> El término calidad de vida laboral es usado desde los años 70 del siglo pasado, se ha estudiado desde el campo de lo psicológico y el desarrollo organizacional. Entre los constructos que lo componen están la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador. Este concepto se ha venido delimitando debido a la heterogeneidad y la cantidad de espectros en el mundo laboral.<sup>5</sup>

La CVL como un proceso planificado, evolutivo y cooperativo que permite crear condiciones favorables al desarrollo de las capacidades y potencialidades de las personas para mejorar los niveles de satisfacción en el lugar de trabajo y fortalecer la identificación de los integrantes de la organización, así como alcanzar el mejor desempeño laboral.<sup>6</sup>

Desde esta misma perspectiva la CVL involucra varios componentes, es decir, para el individuo, la calidad de su vida en el ambiente laboral puede ser definida en términos de la experiencia adquirida en su trabajo. Para la organización donde el labora, la calidad de vida en el

trabajo puede ser vista como un factor relacionado con la productividad y desde la perspectiva social, este concepto se presenta en estrecha relación con la salud e higiene en el trabajo.<sup>7</sup>

Se trata de un concepto multidimensional que se basa en la satisfacción, a través del empleo, de una amplia gama de necesidades personales, ubicándolo como la clave para la realización personal, familiar y social y como medio para preservar la economía y la salud. Ello implica la valoración objetiva y subjetiva de las siguientes dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre.<sup>4</sup>

En fechas más recientes, se ubica el planteamiento que afirma que la CVL es la percepción subjetiva del trabajador respecto a las oportunidades que le brinda la organización para satisfacer una amplia gama de necesidades personales, laborales, profesionales, sociales, económicas por medio de un trabajo que les permite el pleno desarrollo, preservar su salud y su economía, en equilibrio con su vida personal y familiar.<sup>8</sup>

Entonces, de acuerdo con estas definiciones, el estudio de la CVL puede abordarse desde cualesquiera de los paradigmas de investigación tradicionales; desde el punto de vista cuantitativo, implica la medición objetiva; desde una perspectiva cualitativa, el conocimiento de aspectos relacionados directamente con la percepción de los trabajadores.<sup>4</sup> Una gran parte de las investigaciones adolecen de insuficiencias metodológicas: tamaño de las muestras para la validación de los instrumentos, no considerar variables que pueden modificar los resultados, uso de instrumentos que no han tenido la suficiente validación previa, entre otros.<sup>4</sup>

En este sentido, se han creado y aplicado diferentes instrumentos y escalas que facilitan la medición de la CVL. Los instrumentos encontrados en diversas investigaciones fueron la Professional Quality of Life Scale (73 %), Quality of Nursing Work Life (13,5 %), Work-Related Quality of Life Scale-2 (4,5 %), Spanish Quality of Professional Life Questionnaire (4,5 %) y Calidad de Vida en el Trabajo GOHISALO (4,5 %).<sup>5</sup> Sin embargo, la variabilidad de los componentes de cada uno y su carácter multidimensional no permiten que sus resultados sean comparables.

### **Calidad de Vida Laboral en Venezuela**

Desde que se introdujo el término CVL en los años 70 las organizaciones se interesaron en probar mecanismos

que proporcionaran buenos resultados humanos además de una gran eficiencia; su uso general se refería a la calidad de las relaciones entre trabajadores y el medio ambiente laboral considerado como un todo, estaba intentando enfatizar la dimensión humana del trabajo frecuentemente olvidada por concentrarse en factores técnicos y económicos para el diseño del trabajo.<sup>9</sup>

Esta expresión, ha aparecido frecuentemente en discusiones acerca de técnicas para facilitar el cambio, resolver el estrés y evaluar la naturaleza del ambiente laboral, pero además ha sido vinculado en documentos públicos, discusiones y leyes evaluadas y aprobadas por organismos internacionales y por el Estado Venezolano.<sup>10</sup>

Entonces las organizaciones en el país deben ofrecer un ambiente de trabajo favorable adaptándose a los cambios que se presenten y cumpliendo con la normativa legal que rige esta materia, como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), La Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadores (2012), la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) y su Reglamento (2017).

La situación mundial de pandemia por COVID-19 generó importantes efectos sobre el empleo y la CVL de la población trabajadora. Las medidas de distanciamiento físico, dictadas el 15 de marzo de 2020 por el Gobierno Venezolano mediante el Decreto N°4.160, fueron tan estrictas como las establecidas en países que sufrían altas tasas de contagio, como consecuencia, empresas y espacios productivos enfrentaron una situación de parálisis con consecuencias para la fuerza trabajadora y la sociedad en general. Si bien el impacto no ha sido el mismo para todos los sectores, y buena parte de los negocios han procurado reinventarse, especialmente en cuanto a los mecanismos de entrega o prestación de servicios, la mayoría no ha tenido alternativa y ha paralizado o disminuido de forma importante sus operaciones.<sup>11</sup>

En Venezuela durante la pandemia por COVID-19, se ha presentado una situación crítica en la economía de las empresas, enmarcada en un fuerte deterioro del proceso social, vinculando las condiciones laborales, con aumento del desempleo y la disminución del poder adquisitivo. Asimismo, se han generado políticas de ajustes macroeconómicos, de reconversión productiva, así como las nuevas políticas fiscales y cambiarias.<sup>10</sup>

En la actualidad, muchos de los salarios son insuficientes para cubrir las necesidades básicas de las personas, lo que ha llevado a parte de la población laboral a realizar más de una actividad, incursionando en la economía

informal y en ocasiones precarizando las condiciones de trabajo. Unido a esto, algunas empresas han reducido sus actividades de producción, han cerrado total o parcialmente sus procesos. En algunos casos estas situaciones han traído como resultado que sean vulnerados los derechos laborales y a su vez una desmejora en el nivel de Calidad de Vida en Laboral.

En este contexto es un reto para las empresas de cualquier sector, en tiempos de pandemia, ofrecer altos niveles de calidad de vida laboral a todos sus trabajadores, en medio de un panorama de múltiples restricciones para la población. Por esta razón es necesaria la realización de estudios que midan la calidad de vida laboral y el compromiso con la empresa en tiempos de crisis, (Pandemia) para de esta manera determinar las fallas y poder atacarlas de manera efectiva.<sup>12</sup>

Son pocos los estudios sobre CVL laboral en los últimos años en Venezuela, se destaca la investigación de Ethel & Parra (2016) en personas encargadas de gestionar el talento humano en diferentes sectores empresariales y determinaron que existe precariedad en las Condiciones Laborales, de contratación y de desarrollo, limitada por la inseguridad laboral y social, por ende generando unos niveles ínfimos en la calidad de vida de los trabajadores, aunada a las contradicciones de la normativa con la realidad socio laboral Venezolana.<sup>10</sup>

Un análisis comparativo realizado por Ramírez & Torres sobre el nivel de satisfacción laboral de los docentes venezolanos señala que para el año 2018 los niveles de satisfacción sobre los factores higiénicos disminuyen vertiginosamente debido a la severa crisis económica que ha venido sufriendo Venezuela. Esta crisis se acentuó desde el año 2012 con la consolidación de un modelo que ha deteriorado severamente los indicadores económicos, incidiendo en la merma de la capacidad adquisitiva del salario, una hiperinflación catalogada como la más alta del mundo, una maxidevaluación de la moneda, la reducción de las exportaciones petroleras y la casi extinción del aparato productivo.<sup>13</sup>

Esta situación de precariedad del poder adquisitivo del salario, las cada vez peores condiciones de trabajo por la falta de mantenimiento en las escuelas, la inexistente dotación de recursos y el escaso reconocimiento a los profesionales de la docencia, conforman un contexto que podría ser la causa de los extremadamente bajos niveles de satisfacción.<sup>13</sup>

## Conclusiones

La gestión CVL en las empresas como concepto multidimensional permite mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras ofreciendo seguridad laboral, económica, la posibilidad de desarrollarse y utilizar su capacidad humana.

Según los estudios más recientes, la CVL para la mayoría de los trabajadores y trabajadoras venezolanas es deficiente como consecuencia de las características de la economía actual y la pandemia mundial por COVID-19 que ha deteriorado las condiciones de trabajo y los beneficios laborales dentro de las empresas privadas y organizaciones del estado.

El estado venezolano debe garantizar los derechos laborales a través del cumplimiento de la normativa legal vigente promoviendo la CVL y estableciendo políticas destinadas a la mejora de los problemas de desempleo y precariedad laboral que van en aumento en el contexto de la pandemia mundial por COVID-19.

En el entorno económico actual y dentro de la pandemia mundial por COVID-19, es un reto para las empresas venezolanas mantener la CVL ya que se han visto obligadas a reducir los costos de su gestión para maximizar sus utilidades, sin embargo, deben generar estrategias para mantener las condiciones laborales óptimas para sus trabajadores y trabajadoras.

Se recomienda realizar evaluaciones de CVL dentro de empresas privadas y organizaciones del estado en el contexto actual, que permitan obtener información clave desde la mirada de los trabajadores y trabajadoras involucrados, acerca de las deficiencias percibidas y de esta manera encaminar estrategias que impacten en la mejora de la CVL.

## Referencias

- [1] Schwartzmán, L. Calidad de Vida relacionada con la salud: aspectos conceptuales. *Ciencia y Enfermería*. Santiago de Chile. 2003; 9(2), 9-21. Recuperado de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532003000200002](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532003000200002)
- [2] Betancourt, O. Texto para la enseñanza e investigación de la salud y seguridad en el trabajo. Quito: OPS/OMS-FUNSA. 1999. Recuperado de [https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/sst\\_ob.pdf](https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/sst_ob.pdf)
- [3] Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Calidad de vida en el Trabajo. Percepciones de los Trabajadores. Cuadernos de Investigación N° 16. 2002. Recuperado de <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-64333.html>
- [4] González, R., Hidalgo, G. & Salazar, J. Calidad de vida en el trabajo: un término de moda con problemas de conceptualización. *Psicología y Salud*. 2007; 17 (1), 115-123. doi: 10.25009/pys.v17i1.746.
- [5] Quiñonez, L., Canaval, G. & Alarcón, M. (2020) Instrumentos que miden la calidad de vida laboral en salud: revisión integradora. *Revista Colombiana de salud Ocupacional*. 2020; 11(2). doi: 10.18041/2322-634x/rcso.2.2021.7049.
- [6] Camacaro, P. Abordaje Conceptual de la calidad de vida en el trabajo. *Contribuciones a las ciencias sociales*. 2010. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/cccss/07/prc.htm>
- [7] Lares, A. Calidad de vida en el trabajo, un modelo integral. Caracas: Editorial BL Consultores y Asociados. 1998. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/14271495/Calidad-de-Vida-en-El-Trabajo>
- [8] Patlán, J. ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Hacia una definición integrada. En Patlán, J (Eds), *Calidad de vida en el trabajo 2016*. 83-113. México: El Manual Moderno. Recuperado de [file:///C:/Users/personal/Downloads/414602225-Calidad-de-vida-en-el-trabajo-ed-1-Juana-Patlan-Perez-pdf%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/personal/Downloads/414602225-Calidad-de-vida-en-el-trabajo-ed-1-Juana-Patlan-Perez-pdf%20(1).pdf)
- [9] Newstren, J. *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw-Hill. 2011. Recuperado de [https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento\\_Humano\\_en\\_el\\_Trabajo\\_Newstrom](https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo_Newstrom).
- [10] Ethel, S. & Parra, M. (2016). Condiciones Laborales y Calidad de Vida en el Trabajo: Un desafío para la Gestión del Talento Humano en Venezuela. En Romo, A. y Estrada, R. (Ed.), *Estrategias innovadoras: Afrontando los retos de la Economía Global*. 2016; 437-459. México: Universidad Autónoma de Tlaxcala. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/323845701\\_Condiciones\\_Laborales\\_y\\_Calidad\\_de\\_vida\\_en\\_el\\_trabajo\\_Un\\_Desafio\\_para\\_la\\_Gestion\\_de\\_Talento\\_Humano\\_en\\_Venezuela](https://www.researchgate.net/publication/323845701_Condiciones_Laborales_y_Calidad_de_vida_en_el_trabajo_Un_Desafio_para_la_Gestion_de_Talento_Humano_en_Venezuela)
- [11] García, G. & Balza, R. (2 de junio de 2020). COVID-19 y el mundo del trabajo en Venezuela. *Debates IESA*. 25(4), 4-9. Recuperado de: <http://www.debatesiesa.com/covid-19-y-el-mundo-del-trabajo-en-venezuela/>
- [12] González, G. & Monroy, M. Percepción de Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional Afectivo según categorización Demográfica (tesis de pregrado). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela. 2018. Recuperado de [http://w2.ucab.edu.ve/tl\\_files/escuela\\_ciencias\\_sociales/Trabajo%20de%20Grado/22.-GONZALEZ%20Y%20MONROY\(Percepcion%20de%20calidad%20de%20vida%20laboral%20y%20compromiso%20organizacional%20afectivo%20segun%20categorizacion%20demografica\)\(ANUAL\).pdf](http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escuela_ciencias_sociales/Trabajo%20de%20Grado/22.-GONZALEZ%20Y%20MONROY(Percepcion%20de%20calidad%20de%20vida%20laboral%20y%20compromiso%20organizacional%20afectivo%20segun%20categorizacion%20demografica)(ANUAL).pdf)
- [13] Ramírez, T. & Torres, D. Una lectura comparativa sobre el nivel de satisfacción laboral de los docentes venezolanos entre 1996 y 2018. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*. 2020; 22(35), 253-272. doi: 10.19053/01227238.u969.