

El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia

Una revisión documental

Luis Valentín Vásquez Martínez

Monografía de grado para optar al título de

Especialista en Psicología Organizacional

Universidad de Antioquia

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Departamento de Psicología

Medellín

2018

El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia

Una revisión documental

Luis Valentín Vásquez Martínez

Asesora

Angélica María López Velásquez

Magister en Gerencia del Talento Humano

Monografía de grado para optar al título de
Especialista en Psicología Organizacional

Universidad de Antioquia

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Departamento de Psicología

Medellín

2018

Resumen

El bienestar laboral se ha entendido popularmente como todas aquellas iniciativas que sirven para mejorar las condiciones intra organizacionales de los trabajadores. Por su parte, la ventaja competitiva se ha entendido como el conjunto de características que le permite a las organizaciones ubicarse en una posición de ventaja frente a sus pares en el mercado. En el contexto laboral colombiano donde los trabajadores se enfrentan a la precariedad en la contratación y remuneración, el bienestar se convierte en una fuente mejoramiento de sus condiciones y a largo plazo en una ventaja competitiva económica y no económica que se ve reflejada en el producto o servicio que la organización ofrece.

En este informe se muestra la evolución de los conceptos de bienestar laboral y ventaja competitiva con el fin de establecer como el primero puede derivar en el segundo dentro del contexto organizacional de Colombia. Para alcanzar este objetivo se ha enmarcado la investigación en un enfoque cualitativo hermenéutico-interpretativo, utilizando como estrategia la investigación documental para luego utilizar como técnica de selección de información la revisión documental y así generar unidades de análisis de fuentes primarias (leyes que regulan la actividad del bienestar laboral en Colombia y la actividad competitiva organizacional y/o empresarial) y fuentes secundarias (artículos científicos estudiados para el abordaje de los ejes temáticos bienestar laboral y ventaja competitiva) para luego utilizar como técnica el análisis de contenido.

Palabras clave: Bienestar laboral, ventaja competitiva, organizaciones

Contenido

1. Planteamiento del problema	7
2. Justificación	10
3. Objetivos.....	12
3.1 Objetivo general	12
3.2 Objetivos específicos.....	12
4. Marco teórico.....	13
4.1 Bienestar laboral.....	13
4.2 Ventaja competitiva.....	14
4.3 Normatividad vigente.....	15
5. Marco metodológico.....	17
6. Consideraciones éticas.....	22
7. Resultados esperados y estrategia de comunicación	24
8. Resultados.....	25
8.1 Bienestar Laboral	25
8.2 Bienestar laboral y calidad de vida laboral	27
8.3 Bienestar laboral como concepto y como práctica.....	29
8.4 Ventaja competitiva.....	32
8.5 Competitividad	33
8.6 La ventaja competitiva como concepto.....	34

El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia	5
8.7 Tipos de ventaja competitiva.....	35
8.8 Relación entre bienestar laboral y ventaja competitiva.....	36
8.9 Bienestar laboral y ventaja competitiva	37
9. Discusión y conclusiones.....	40
Referencias.....	45

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Descripción de la metodología de investigación</i>	20
Tabla 2 <i>Beneficios económicos y no económicos del bienestar laboral</i>	42

1. Planteamiento del problema

Colombia es un país en un proceso de desarrollo que lo ha llevado desde lo rural a lo urbano, desde el inicio de la economía campesina hasta el trabajo industrial en grandes fábricas que tuvieron origen en esta nación. Cuando las migraciones rurales causadas por los fenómenos sociales generaron el aumento de la población en los núcleos urbanos, las nacientes industrias de los textiles, el tabaco, la cerveza y el transporte aprovecharon esta nueva mano de obra que permitió el aumento de la producción e impulsó el crecimiento de la economía. Las organizaciones a principio del siglo XX en Colombia florecieron rápidamente y se convirtieron en grandes industrias que dieron un impulso a la urbanización y crecimiento de las ciudades. Estos grandes emprendimientos generaron, gracias a su crecimiento, sistemas de bienestar para sus colaboradores basados en los modelos de las grandes compañías europeas y de la naciente industria automotriz norteamericana determinados por el taylorismo y por una actitud paternalista del empresario de mitad del siglo que combinaba el desarrollo de una vinculación emocional con el ejercicio autoritario del poder enmarcado en un contexto estatal débil para regular los intereses del empleador y el trabajador. Además de esto, una fuerte influencia de la iglesia “define los criterios de justicia y responsabilidad social que deben respetar empresarios y trabajadores” (Urrea & Arango, 2000, p. 52). Estos modelos implantados en el contexto nacional generaron en la mano de obra, en su mayoría campesina, una mentalidad de pertenencia y filiación con la organización, la cual se convirtió en un aliado para el desarrollo personal y familiar. Esta visión se mantuvo durante la primera mitad del siglo pasado y hasta la década de los 70 cuando las nuevas tendencias políticas y los movimientos sindicales generaron un cambio en la dinámica entre los colaboradores y la organización en la cual el factor humano y administrativo entra en una relación de conflicto. Poco a poco los programas de bienestar laboral

fueron desmontándose en pro de reducir los costos operativos, las organizaciones apoyadas en nuevas legislaciones fueron retirando aquellos elementos que consideraron un gasto y fueron deteriorando aquella visión que se traía desde los inicios de siglo a partir del desarrollo de la industria nacional.

El bienestar pensado como “un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral” (Subdirección de recursos humanos del sector educativo, 2009) busca que los colaboradores estén al máximo de sus capacidades para lograr el máximo de su efectividad en las tareas que realiza dentro de la organización. Pero, los efectos de las dinámicas del contexto como la apertura económica, la flexibilización laboral y demás cambios políticos, sociales, económicos y culturales del medio hicieron que las organizaciones, que en su fin último están orientadas mayormente a lograr mejores rendimientos, minimizando costos, degradaran la calidad del sistema laboral en el país. Esto ha generado la fragmentación y precarización del empleo, inestabilidad laboral y la reducción de los salarios, que sin duda afecta el bienestar de los colaboradores e implanta en la mentalidad organizacional una idea del bienestar como gasto y como requisito legal para mantener en funcionamiento y de forma redituable las empresas.

Actualmente en Colombia el bienestar laboral se ha pensado como un requisito de ley enmarcado en la normatividad que lo rige y que debe ser cumplido a cabalidad dado que acarrea para la organización cuantiosas multas y abre la posibilidad de demandas por parte de los colaboradores.

Por lo antes mencionado, en el contexto nacional colombiano las organizaciones han reducido el alcance de sus programas de bienestar, relegándolo al ámbito legal y procedimental de la estructura organizativa y dejando por fuera su inclusión en la visión estratégica que busca

generar procesos para crear ventaja competitiva en la organización. Esta ventaja, pensada desde el concepto de Michael Porter (1991), es cualquier característica de las organizaciones que siendo sostenible en el tiempo le permite distinguirse de la competencia por sobre el promedio del sector, la cual permite enfrentar los cambios en el medio con mayor fortaleza que otras organizaciones, especialmente en un país donde el empleo es precario, hay altas tasas de desempleo informalidad y donde las legislaciones le permiten a las organizaciones priorizar costos sobre el bienestar del colaborador.

Para concluir, el bienestar laboral en Colombia no se ha pensado dentro de la organización como un proceso estratégico que genera ventaja competitiva frente a otras organizaciones. Se ha establecido como un requisito legal para cumplir las obligaciones que regulan el trabajo en el país, las cuales tienen un alcance limitado sobre las necesidades de bienestar del colaborador colombiano. Por tanto, pregunta que orienta este proyecto de investigación es ¿Cómo puede el bienestar laboral devenir en ventaja competitiva para las organizaciones?

2. Justificación

En este trabajo de revisión documental se busca establecer si “el bienestar laboral, entendido como un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral” (Subdirección de recursos humanos del sector educativo, 2009), puede establecerse dentro de la estructura organizacional como una ventaja competitiva. Esto último, como lo plantea Michael Porter (1991), es cualquier característica diferenciadora frente a otras organizaciones del sector que sea sostenible en el tiempo.

Se espera entonces lograr un producto que muestre la importancia del bienestar laboral para generar ventaja competitiva que influya directamente en el factor humano de la organización. Esto es, mejorar la atracción y retención del talento humano, reduciendo los índices de rotación y los costos asociados a estos, aumentar la motivación y la eficacia de los colaboradores en su actividad laboral, reducir accidentes, ausentismo, aumentar el sentido de pertenencia por la organización y generar una relación emocional entre empleador y empleado.

Es así que, el bienestar laboral se convierte en una herramienta de la organización que puede ser utilizada para generar una nueva ventaja competitiva, impulsando el desarrollo integral de los colaboradores, con sistemas de bienestar sostenibles en el tiempo, se puede aumentar la efectividad de la organización, reducir costos en procesos administrativos y mantener colaboradores que son altamente efectivos en su actividad lo que brinda la posibilidad de aumentar la competitividad de la organización frente a los competidores en el medio.

Por lo anterior, es importante que se tome conciencia en el contexto laboral colombiano de generar programas de bienestar laboral que vayan más allá de los requisitos legales, que estén en concordancia con las necesidades del colaborador y que permita que este desarrolle su máximo potencial, lo cual se traduce en el desarrollo del máximo potencial de la organización.

De igual forma este trabajo de investigación contribuirá como material bibliográfico disponible para consulta en futuras investigaciones sobre el bienestar laboral en las organizaciones en Colombia.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Establecer si el bienestar laboral puede constituirse como ventaja competitiva para las organizaciones en Colombia.

3.2 Objetivos específicos

- Establecer la evolución del concepto de ventaja competitiva.
- Establecer la evolución del bienestar laboral como concepto y como práctica.

4. Marco teórico

Con el fin de encuadrar la presente investigación en un contexto teórico que permita tener lineamientos eficaces para desarrollar los contenidos y alcanzar los objetivos, se establecen dos categorías teóricas para enmarcar la construcción del proyecto: conceptos básicos y normatividad vigente. Al contar este trabajo con dos ejes temáticos, el bienestar laboral y la ventaja competitiva la conceptualización básica se enfoca en estos y busca generar una estructura temática que soporte la construcción de conocimiento.

4.1 Bienestar laboral

Históricamente el bienestar se abordado desde el contraste de conceptos duales y contrarios, felicidad e infelicidad, satisfacción e insatisfacción, seguridad e inseguridad, estabilidad e inestabilidad, salud y enfermedad. Este abordaje dicotómico ha dificultado el desarrollo conceptual en diferentes contextos y mecanismos que permitan su estudio de manera eficaz, así como se justifica la necesidad de realizar un estudio cultural y retórico que reconozca el carácter plural del tema al situarlo en contextos sociales, locales y de época. (Ramírez, Velásquez, Quirama, & Gonzales, 2005)

Para llegar al concepto de bienestar laboral, se debe partir desde la concepción estatal y desde la responsabilidad de este en la “provisión y satisfacción de ciertas necesidades básicas de carácter económico, educativo, sanitario etc., sancionadas por las sociedades modernas, desde instancias diversas, tanto públicas como privadas, bajo el amparo del Estado como órgano garante y regulador” (Briceño Rodón, 2012, p. 30). Este tipo de estado, establece un marco legal tanto para el sector público como privado, lo que implica que a nivel laboral el bienestar se comienza a regular desde la normatividad vigente.

A nivel conceptual sobre el Bienestar Laboral, explica Casales (2004), existen cuatro enfoques que pueden servir para entender su relación con el colaborador y como pueden crearse en pro de la ventaja competitiva de la organización sistemas de bienestar efectivos:

- El enfoque ecologicista que trata la relación del colaborador con el entorno físico.
- El enfoque económico del bienestar se enfoca en los niveles de ingreso, gasto social e inversión de los colaboradores y como esto influye en su vida diaria y en su actividad laboral.
- El enfoque sociológico se refiere al conjunto de condiciones objetivas y observables de los colaboradores.
- El enfoque psicosocial contempla la interacción de la percepción de sí mismo y del mundo en el que se está inmerso.

Estos enfoques permiten entender en que aspectos el bienestar laboral puede influir en el desarrollo estratégico de la organización, apoyando los procesos claves como la contratación, la capacidad financiera y el desarrollo efectivo de la actividad organizacional.

4.2 Ventaja competitiva

La ventaja competitiva es un concepto propio de la administración, que en la actualidad ha tomado protagonismo para las organizaciones puesto que su desarrollo se convierte en un elemento de crecimiento y efectividad organizacional. La ventaja competitiva puede entenderse como cualquier característica que diferencia a una organización de otras organizaciones y genera valor para la misma y para los usuarios de esta.

Porter (1985) explica que la finalidad de cualquier organización es generar valor y que la ventaja competitiva es aquel valor diferencial que posee una organización respecto a otras organizaciones competidoras, que le hace única, le permite mantener el impacto en el tiempo al

ser netamente superior a la competencia y es aplicable a varias situaciones del contexto donde se desarrolla organizacionalmente, rentable para la empresa y costeable para el usuario. Además, este mismo autor plantea dos formas de entender la ventaja competitiva en una organización:

- Ventaja competitiva interna: cuando se apoya en la estructura organizacional para generar valor.
- Ventaja competitiva externa: cuando se apoya en unas cualidades distintivas del producto o servicio que la organización ofrece para generar valor.

4.3 Normatividad vigente

En cuanto al contexto legal en que se puede enmarcar la investigación, en Colombia actualmente las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar en el sector público y privado son:

- Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.
- Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- Decreto 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004.
- Ley 1010 de 2006: Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Además de las anteriores, para el desarrollo de programas de bienestar de los empleados del sector público existen las siguientes normas:

- Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.

- Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.
- Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998.

5. Marco metodológico

El objetivo de la investigación cualitativa es el de proporcionar una metodología de investigación que permita comprender el complejo mundo de la experiencia vivida desde el punto de vista de las personas que la viven (Taylor & Bogdan, 1984).

Dentro de los diferentes enfoques que puede tener una investigación (cualitativo, cuantitativo y mixto), para la presente investigación el enfoque cualitativo permite acercarse de manera efectiva a la consecución de los objetivos planteados. La característica básica de la investigación cualitativa es la adopción de la perspectiva emic o del interior del fenómeno a estudiar de manera integral o completa, es decir “Se refiere a sistemas lógico empíricos cuyas distinciones fenoménicas o cosas están hechas de contrastes y discriminaciones que los actores consideran significativas, con sentido, reales, verdaderas o apropiadas” (Harris, 1996). También el proceso de indagación es inductivo y el investigador interactúa con los participantes y/o con los datos, lo cual es pertinente para este proyecto debido a su característica documental y triangular en el análisis de la información.

Dentro de la investigación de enfoque cualitativo, la estrategia elegida para alcanzar los objetivos que propone el trabajo es la investigación documental. Esta consiste en la búsqueda, revisión y análisis sistemático de diferentes tipos de documentos donde se indaga, interpreta, presenta datos e información sobre un tema determinado de cualquier índole, utilizando para ello, métodos e instrumentos que tiene como finalidad obtener resultados que pueden ser base para el desarrollo de la investigación. Se caracteriza por la recolección, selección, análisis y presentación de información coherente a partir del uso de documentos seleccionados con diferentes técnicas e instrumentos para la localización y clasificación de esta, de modo que

permita redescubrir hechos, identificar problemas, indicar nuevas fuentes de investigación, elaborar hipótesis, etc.

En este proyecto se realizará una revisión documental de dos conceptos, bienestar laboral y ventaja competitiva, los cuales se busca relacionar en un contexto espacial y temporal por lo cual la investigación y el trabajo conceptual sobre los temas representa una oportunidad para la utilización de esta estrategia y la realización de una revisión de forma ordenada y con objetivos precisos, con la finalidad de ser base para la construcción de conocimientos.

Para dar rigurosidad al proceso investigativo se tomará toda la documentación y se clasificará utilizando la técnica de revisión documental la cual consiste en rastrear, ubicar, inventariar, seleccionar y consultar las fuentes y los documentos que se van a utilizar como materia prima de la investigación (Galeano, 2004) Esto permite llevar un orden y clasificar las fuentes documentales encontradas en primarias y secundarias para los dos conceptos investigados.

Como fuentes primarias se utilizarán leyes que regulan la actividad del bienestar laboral en Colombia y leyes que regulan la actividad competitiva organizacional y/o empresarial y como fuentes secundarias se utilizará la documentación investigativa relacionada con ambos conceptos y que sean encontradas en bases de datos bibliográficas. Es decir, informes de investigaciones, monografías, artículos científicos, diferenciados por los ejes temáticos bienestar laboral y ventaja competitiva en concordancia de los objetivos propuestos, generando un inventario con toda la documentación. Este inventario está compuesto por la documentación seleccionada como relevante para el proyecto y contiene la información bibliográfica pertinente para su análisis posterior y su utilización como insumo para el trabajo investigativo (título del documento, tipo de documento, palabras clave, autores, periodo referenciado, año de publicación, no. páginas,

idioma, lugar de publicación, editorial, nombre de la publicación, Vol., No, argumentos textuales de mayor relevancia, aportes de los contenidos para el objeto de estudio, referencia bibliográfica para citación).

Para definir cuales documentos son relevantes para la investigación, y dado que no se estudiará en su totalidad el material escogido, se usará un sistema de muestro intencional que consiste en criterios previamente establecidos, los cuales permiten ordenar la documentación según su relevancia para el tema investigado. Los criterios para la selección de la documentación son:

1. Reportes de investigación desde el año 2000 a la fecha.
2. Documentación encontrada en bases de datos bibliográficas (ISI, Scopus, Sage, Taylor and Francis)
3. Documentación que referencie los ejes temáticos bienestar laboral y ventaja competitiva, así como su relación.
4. Leyes de la república de Colombia que regulen la actividad de bienestar laboral y la actividad competitiva organizacional y/o empresarial.

Para el análisis de la documentación se utilizará la técnica de análisis de contenido, ya que permite mayor rigurosidad al tratar la documentación encontrada, llegando hasta la estructura interna de la comunicación y el contexto en el cual se produce la información (Galeano, 2004). La utilización de esta técnica permite encontrar las relaciones subyacentes a los ejes temáticos de la investigación y así relacionarlos con el fin de alcanzar los objetivos propuestos y llegar a través del análisis riguroso de la documentación a los resultados que la investigación arroje.

Tabla 1

Descripción de la metodología de investigación

Enfoque de la investigación	Estrategia de investigación	Técnica	Unidades de análisis	Técnica de análisis
Cualitativo (hermenéutico-interpretativo)	Investigación documental	Revisión documental	<p>Fuentes primarias: leyes que regulan la actividad del bienestar laboral en Colombia y leyes que regulan la actividad competitiva organizacional y/o empresarial</p> <p>Fuentes secundarias: documentación investigativa para los ejes temáticos bienestar laboral y ventaja competitiva</p>	Análisis de contenido

Fuente: Luis Valentín Vásquez Martínez

Como todo proyecto de investigación, la confiabilidad y la validez requieren un alto nivel de rigurosidad. En la investigación documental la confiabilidad y la validez recaen en la rigurosidad de los métodos utilizados para el desarrollo del contenido con el fin de garantizar que los resultados representen algo real e inequívoco (Galeano, 2004). Es así que, la confiabilidad y la validez de esta investigación está soportada por el rigor en la ubicación y clasificación de la información, la capacidad argumentativa y narrativa en la redacción y exposición de la estructura del trabajo, la interpretación y exposición coherente de los datos encontrados y también la fundamentación teórica y metodológica clara y coherente con los objetivos propuestos para poder abordar los resultados de forma comprensible y contrastable con otras investigaciones independientes a esta.

En cuanto a las limitaciones esta investigación está sujeta a la disponibilidad de la información específica de los ejes temáticos y de la disponibilidad de la información previa relacionando dichos ejes. También se limita por el uso adecuado de las fuentes primarias y secundarias en relación a los objetivos planteados para la investigación. Por último, como lo plantea Galeano, la interpretación depende del contexto y del cambio de los tiempos, lo cual

sitúa la información recolectada en un contexto específico el cual separa al autor del lector a medida que el tiempo entre su redacción y la lectura de este aumenta.

6. Consideraciones éticas

Una investigación de cualquier índole, temática o con enfoque de desarrollo está sujeta a consideraciones éticas que limitan o dan un marco de construcción del conocimiento que sirve para mantener unos lineamientos éticos y no desviar o tergiversar el rumbo de la investigación.

La ética desde la definición de Hartmann (1989), es un conocimiento práctico que contiene un saber por el que puede guiarse la reflexión de cada persona al bien y al mal, y por ende a acciones buenas o malas. En el ámbito académico la reflexión moral debe orientarse a las repercusiones del desarrollo de la investigación, los resultados y la rigurosidad en que ha de ser tratada la información.

Para la presente, siendo una investigación de tipo documental, debe tenerse en consideración que no está exenta de ser contaminada por sesgos intelectuales por parte del investigador o por la forma en que la información fue recolectada y analizada. Por tanto, la rigurosidad en el manejo de la información se convierte en el marco ético que soporta la discusión de esta investigación.

Por tanto, debe tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

Selectividad en la producción, el registro o la conservación del archivo documental. Es decir, la forma en que cierto material es desechado o incluido en la investigación y que obedezca su selección a criterios objetivos con el fin de dar los mejores resultados y no obedeciendo a un interés particular por parte del investigador de encaminar los resultados con un propósito particular.

Naturaleza secundaria del material documental. Al ser esta información producida para otro fin y utilizada por el investigador para su propia construcción de conocimiento, debe ser complementada con otros datos o fuentes para evitar sesgos.

Interpretabilidad múltiple y cambiante del material documental. Todo material documental es construido en un contexto que es susceptible al cambio con el pasar del tiempo. La distancia entre la fecha en que el autor escribe y el investigador consulta aumenta la posibilidad de interpretaciones variables, por lo tanto, puede perderse la objetividad sobre el trabajo investigativo o hacerlo susceptible a manipulaciones.

Manipulación y/o alteración de fuentes y material documental. Todo material documental debe ser citado y tomado textualmente sin alterar su contenido, sentido o resultados. Esto con el fin de respetar la objetividad y el punto de vista de los autores del material documental utilizado.

De manera general, como en toda investigación de cualquier índole debe tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

Evitar el riesgo de daño a personas o material intelectual, no utilizar el engaño en las personas o instituciones que faciliten el acceso a la información, preservar la privacidad y la confidencialidad cuando sea requerido, no ofrecer grandes recompensas o exigir el cumplimiento de contratos obligatorios para proporcionar información o material académico, no plagiar el trabajo de otros, no desviar sus conclusiones dependiendo de su financiación, no cometer fraude científico, falsificar la investigación o tener una mala conducta científica, no utilizar la posición de evaluador de colegas para dar opiniones falsas de colegas con el objetivo de castigar o dañar a los pares científicos.

7. Resultados esperados y estrategia de comunicación

Tomando como punto de partida los objetivos de este proyecto, tanto general como específicos, se espera como resultado de la ejecución de este, establecer si el bienestar laboral puede convertirse en ventaja competitiva dentro de una organización. Además, se espera establecer la evolución del concepto de ventaja competitiva y la evolución del bienestar laboral como concepto y práctica.

Una vez finalizada la investigación y obtenidos los resultados de este proyecto, serán comunicados a través de un informe del mismo, que contiene todos los apartados requeridos y que permiten una adecuada lectura y comprensión del objeto de la investigación.

8. Resultados

8.1 Bienestar Laboral

El bienestar laboral se ha entendido de forma generalizada como todo aquello que la organización le brinda al colaborador y que está fuera de lo referente directamente a su tarea dentro de esta. Las expresiones del bienestar laboral que se han popularizado a lo largo del tiempo son los beneficios, programas de salud, incentivos y primas. Esta comprensión del bienestar laboral resulta reducida, pues si bien puede incluir estos aspectos, no son el hilo central que compone un programa de esta naturaleza. Como concepto y como práctica organizacional, es una herramienta de mejoramiento continuo que permite a la organización fortalecer a sus miembros a nivel profesional, personal y relacional. El bienestar laboral empieza a ser considerado de manera más activa a partir de 1870 cuando inicia la segunda revolución industrial pues los cambios en el tamaño y estructura de los mercados llevaron a las organizaciones a implantar nuevos procesos de producción en los que las transformaciones técnicas ocupaban una posición central. La utilización de nuevas y masivas fuentes de energía como el gas, el petróleo o la electricidad impulsaron desarrollos industriales que generaron transformaciones en los campos laboral, educativo y científico que ahora eran financiados por los grandes industriales de la época.

Estos intempestivos cambios en los procesos aumentaron el tamaño de las empresas lo cual, inevitablemente llevó a un cambio en su gestión, en la forma de organización del trabajo y demás aspectos que giran en torno a las estructuras organizacionales. Sumado a esto el desarrollo de nuevas y más rápidas tecnologías de comunicación, gestión de la información y transporte dinamizaron las relaciones entre producción, organización y el componente humano de estas. La suma de todos estos cambios implicó para las organizaciones la vinculación de altos volúmenes

de personal y por tanto surgió la necesidad de una gestión de las personas, que eran concebidas como recursos que ingresaban a la cadena productiva.

Sin embargo, los avances y mejoras técnicas a los procesos de producción, no significaron un avance en el mejoramiento de la gestión del factor humano en las organizaciones; los trabajadores tenían jornadas de una media de hasta doce horas con pocos días de descanso, la remuneración no era la adecuada para suplir sus necesidades básicas, el trabajo infantil era permitido y para la época un departamento de personal era considerado un símbolo de estatus (Stout, 1980), por lo cual el bienestar y desarrollo humano se vio relegado frente la innovación y mejoramiento técnico y tecnológico de las organizaciones. Varias décadas tuvieron que pasar para que el factor humano en la organización fuera considerado un agente fundamental del éxito y para que se adoptara una gestión del recurso humano como parte de la planeación estratégica organizacional.

Los estudios del campo organizacional han llevado a los teóricos de este tema a generar un amplio marco de conceptos y planteamientos que permiten entender la organización desde diferentes perspectivas. Cuando se origina la corriente de la administración científica de las organizaciones, establecida por Frederick Taylor en su libro “Principios de la administración científica”, se da un vuelco a la forma de ver la organización y las ideas Taylorianas se mantuvieron hasta pasada la mitad de siglo. A finales de los años sesenta aparecen nuevas teorías y diferentes estudios como lo de Peters y R.H. Waterman (1982) que se centraron en los valores humanos como prioridad de sus acciones y decisiones organizacionales; el de J. Cruz (1996) y M. Rodríguez (1993) que enfocaron su estudio en la autoestima del trabajador y los valores organizacionales como motor del éxito personal y organizacional (Citado en Loli & Cuba, 2007), todos estos estudios buscaron la relación entre el componente humano y sus dimensiones

(emocionalidad, relaciones, motivación) y su papel en el éxito corporativo. En dichos estudios se indagó específicamente por los factores humanos y su relación con el ambiente laboral, el éxito misional, el rendimiento y el compromiso de los colaboradores en la organización. Es así como emergen conceptos como el clima laboral, satisfacción laboral, bienestar laboral, calidad de vida laboral y en tiempos más recientes la felicidad en el trabajo. Estas investigaciones muestran que el éxito de muchas organizaciones se basa en que priorizan en sus acciones los valores humanos (Peters & Waterman, 1982). Esto implica que, en tiempos recientes, esta concepción utilitarista de los recursos humanos ha cambiado, los colaboradores al interior de la organización son ahora vistos como seres complejos, cambiantes y multidimensionales que son influenciados por la organización, pero al mismo tiempo influyen en ella por lo que deben ser tomados en cuenta para el desarrollo estratégico de la misma. Esto trajo consigo la idea del factor humano en términos de contribuyente al éxito organizacional. Es así que se da “un surgimiento de una ideología cuyo principal énfasis fuese el elemento humano, logrando así un espacio de colaboración con la dirección para especialistas de disciplinas como la sociología y la psicología” (Gantman, 1994) y hace que las principales organizaciones en el mundo estén innovando en sus políticas y prácticas de gestión humana, bienestar laboral y calidad de vida para sus colaboradores con el fin de hacerse cargo de las necesidades dentro de la organización como una forma de apoyar los objetivos del negocio y de retener los mejores talentos (Granados, 2011).

8.2 Bienestar laboral y calidad de vida laboral

De este cambio de visión en el cual se pasa de entender el factor humano en la organización como un componente mecánico del proceso corporativo a un componente estructural del éxito de la organización, surgen los conceptos de bienestar laboral y calidad de

vida laboral, ambos relacionados entre sí y que en las organizaciones actuales han cobrado importancia para las nuevas generaciones de trabajadores a nivel mundial.

El concepto de calidad de vida laboral hace su aparición en Estados Unidos, gracias a la fundación Ford en una serie de conferencias a finales de la década de 1960 y principios de los años 70 organizadas por el ministerio de trabajo de dicho país. Durante aquella época las protestas de los trabajadores de la industria automotriz pusieron sobre la mesa el concepto de “alienación del trabajador” el cual estaba relacionado a la insatisfacción en el puesto de trabajo y con las condiciones que la compañía ofrecía. El concepto continuó su evolución y se fueron adhiriendo factores como la participación en las decisiones de la organización, la autonomía, rediseño de la organización con el fin de estimular el aprendizaje, promoción y una forma satisfactoria de interés y participación en el trabajo (Granados, 2011). En la actualidad el concepto de calidad de vida laboral se aborda principalmente desde dos grados perspectivas teórico-metodológicas que son la calidad de vida del entorno de trabajo y la calidad de vida laboral psicológica (Davis & Cherns, 1975; Taylor, 1978; Elizur & Shye, 1990; González et al., 1996, Citados en Segurado & Agulló, 2002).

La perspectiva de la calidad de vida en el entorno de trabajo hace referencia a la mejora de la calidad de vida laboral alcanzando los objetivos organizacionales. Por lo tanto, se centra en la organización como un sistema integrado a su vez por subsistemas que se relacionan entre sí y que permiten apalancarse mutuamente para la consecución de las metas de la organización dando un papel preponderante a las condiciones del puesto de trabajo en la organización y los elementos que la constituyen estructuralmente. Por su parte, la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica concede un papel destacado como objeto de análisis al trabajador y las diferentes situaciones a las que se enfrenta dentro del contexto organizacional y donde el

colaborador ejecuta su tarea y como esta influye a su vez en como este crea una visión subjetiva de su actividad laboral

De igual forma el bienestar laboral como concepto incluye numerosos factores que influyen de un modo directo y determinante en cómo, dependiendo de la organización y la persona, se desarrolla la dinámica organizacional y en cómo los colaboradores se desarrollan en esta. Los factores como la remuneración, el clima laboral de la organización, la relación entre pares y superiores, las presiones, la seguridad, higiene y ergonomía de los ambientes, la tecnología y elementos de trabajo inapropiados para la tarea o utilizados inapropiadamente, los hábitos físicos que afectan la postura, los diferentes tipos de contratación, la falta de motivación, el sentido personal y laboral de la tarea, las tareas incomprensibles, la falta de una evaluación y de retroalimentación y promoción que permita el desarrollo del potencial e intereses del colaborador, se convierten en elementos que impactan positiva o negativamente en diferentes grados a los miembros de la organización y a la estructura, dinámica y rendimiento de la misma.

8.3 Bienestar laboral como concepto y como práctica

Para entender el bienestar laboral se debe hacer una diferenciación entre el concepto y la práctica y aquellas implicaciones que tiene para una organización.

El bienestar laboral como concepto hace referencia al individuo en un estado organizacional óptimo, es decir, un colaborador en una organización desarrollando constantemente el máximo de su potencial con el apoyo de la organización para contribuir a alcanzar los objetivos estratégicos de esta.

Por otra parte, el bienestar laboral como práctica hace referencia a todos aquellos esfuerzos que hace la organización para lograr mejorar las condiciones del trabajador y ayudarlo a alcanzar el máximo de su potencial. Esto se ha traducido en la actualidad en los programas de

incentivos, programas de clima, formación y todas aquellas iniciativas que la organización impulsa y que no son necesariamente de obligación legal y/o contractual.

El concepto de bienestar se ha desarrollado desde la psicología organizacional y del trabajo tomando como eje central la experiencia subjetiva mediada por elementos situacionales del contexto organizacional, es decir, el bienestar laboral está directamente relacionado con “la experiencia de estar bien en la vida” (Blanch, Sahagún, Cantera & Cervantes, 2010). Esto implica que el concepto de bienestar está relacionado con el sujeto en un contexto determinado por unas condiciones particulares de que son definidas por la organización.

Su desarrollo como concepto puede rastrearse a finales del siglo XIX donde surge la preocupación por las repercusiones del bienestar, la salud en espacios laborales y la satisfacción de los trabajadores, la cual en ese momento histórico estaba ligada a los valores religiosos y morales de los empresarios que hacían parte de la llamada segunda revolución industrial y que habían logrado grandes fortunas mediante el trabajo de otros, por lo cual estaban moralmente obligados a asumir responsabilidades sobre la economía y el bienestar individual y colectivo de sus empleados (Barley & Kunda, 1992); pero en esta época los esfuerzos organizacionales se centraban en mejorar las condiciones morales y mentales de los grupos de empleados que a generar transformaciones estructurales de las condiciones de trabajo. Tras la segunda guerra mundial, con la llegada de una nueva fuerza laboral que provenía de la postguerra y que en su mayoría padecía trastornos derivados del conflicto, se puso especial atención a la búsqueda de sistemas que mejoraran estas condiciones dentro de los espacios laborales y además estrategias que incrementaran la motivación para luego desarrollar sistemas de compensación, posibilidad de participación en las decisiones de la organización y enriquecimiento del espacio de trabajo (Barley & Kunda, 1992). En los años setenta el concepto de bienestar laboral se vincula con el de

calidad de vida laboral como una forma de atender la preocupación creciente de la insatisfacción en el trabajo (Kast & Rosenzweig, 1988).

A principios del presente siglo las investigaciones psicológicas se centraban en los factores negativos de la experiencia laboral como el estrés, la depresión, ansiedad, falta de motivación y trastornos mentales menores. Desde este punto de vista, se buscan síntomas individuales para explicar las causas y consecuencias del bienestar laboral (Álvarez & Racero, 2014). En la actualidad el enfoque del estudio del bienestar se centra en reconocer la existencia de lo negativo, pero también en las consecuencias de la salud y el bienestar (Blanch et al., 2010), lo cual implica que la organización toma un papel activo y contribuyente en el funcionamiento saludable de los colaboradores dentro del contexto laboral, sin caer en una mentalidad asistencialista por parte de la organización y buscar un enfoque que promueva el desarrollo humano. Esto implica que, el colaborador es un ser sensible al contexto que lo afecta tanto emocional, física y socialmente. Este contexto que encierra al colaborador implica para la organización el desarrollo de iniciativas para generar que ese miembro de la organización pueda tener un “buen estado” que le permita encontrar un estado óptimo laboral. Es en este punto que el concepto de bienestar laboral (Estado óptimo del colaborador dentro de un contexto laboral) se transforma en una práctica y como práctica implica un esfuerzo por generar ese estado de bienestar en la organización. Por tanto, la razón de ser del bienestar laboral como práctica es propiciar un contexto capaz de generar un estado en que el colaborador se desarrolle, donde sus capacidades sean potenciadas y se permita un equilibrio de la salud emocional y física. Todo esto a través de actividades y programas que desencadenen la motivación del trabajador y aumente su productividad y rendimiento y por consiguiente generar un mejoramiento continuo que contribuyan al éxito de la organización.

Para concluir, se debe entender que el bienestar laboral y la calidad de vida laboral son conceptos que están relacionados y para ser comprendidos deben tomarse en cuenta como un conjunto al momento de hacer un análisis, ya que se contienen a sí mismos de forma recíproca. Estos conceptos han hecho parte de la construcción teórica organizacional desde finales del siglo XIX y sirve para comprender la visión que se ha tenido del trabajador dentro de la organización. El bienestar laboral radica en la búsqueda del desarrollo de un estado óptimo del colaborador en la organización y de la mejora cotidiana de las actividades que se realizan en el contexto organizacional y que se realizan de forma constante y permiten incrementar la efectividad en las actividades de la organización.

8.4 Ventaja competitiva

En la actualidad la ventaja competitiva se ha definido a grandes rasgos como cualquier aspecto diferenciador de una organización frente a la competencia y que sea sostenible en el tiempo. Aunque esta definición en principio explica lo esencial del término, no permite una comprensión profunda de la importancia y de lo que significa a nivel organizacional la ventaja competitiva.

La organización como concepto de integración empresarial, administrativa o como sistema organizativo de personas con un fin específico, ha ido de la mano con el concepto de competencia, por lo cual las organizaciones siempre están compitiendo tanto con otras en su campo de acción como con ellas mismas con el fin de estar avante en cuanto a procesos, productividad, mercado y captación de usuarios o clientes y cuotas de mercado.

8.5 Competitividad

El concepto de ventaja competitiva puede rastrearse hasta pensadores económicos como Adam Smith, ya que en sus ideas liberales sobre la actividad económica de los países plantea que las ventajas pueden ser adquiridas mediante la acumulación de destrezas tecnológicas. Por otra parte, en la teoría de comercio internacional en el siglo XIX de David Ricardo que acuña el término de ventajas comparativas y plantea la importancia de la mano de obra entre una nación y otra, pero que también, las naciones obtienen una mayor ventaja cuando hacen uso de los recursos con que cuentan en abundancia (Labarca, 2007). Esto implica que la relación entre organizaciones es una relación de competitividad y este término pasa a hacer de vital importancia en el mundo económico.

Lo anterior implica un desarrollo evolutivo de la producción industrial y por ende un desarrollo progresivo del concepto de competitividad, el cual se dio en cinco etapas. La primera es la producción artesanal o el “uno a la vez”; la segunda etapa fue la revolución industrial, que abrió grandes posibilidades a las empresas gracias a los desarrollos de las nuevas tecnologías y maquinarias; la tercera fue el desarrollo de la producción en masa basada en el sistema norteamericano de producción; la cuarta etapa es el desarrollo de los nuevos modelos y principios de la administración y la quinta etapa es la tendencia de la empresa flexible japonesa que aparece a finales de los sesenta y principios de los setenta (Suárez, 1994). Es así que, en los años sesenta debido a la competencia entre grandes empresas europeas y norteamericanas y en especial a la forma de producción en masa que estas últimas utilizaban, aparecen las teorías de competitividad desigual. Jean-Jacques y Servan-Shreiberg en 1967 plantean que esta posición privilegiada de las empresas americanas las ubicó estratégicamente por delante de las empresas europeas, ya que su sistema de producción, además de eficiente y novedoso para la época, se

había dado a conocer y era respetado en todo el mundo (Hernández, 1998, citado en Labarca, 2007). Sumado a esto, la flexibilidad, nuevos desarrollos tecnológicos y capacidad económica, permitieron una rápida expansión de su modelo empresarial, pero la verdadera fortaleza estaba en el conocimiento, entrenamiento, y habilidades de sus trabajadores (Suárez, 1994).

8.6 La ventaja competitiva como concepto

A mediados de la década de 1980 el mundo se encontraba en un clima económico y tecnológico cambiante. La economía mundial se encontraba en una posición casi tan crítica como la de 1930 (Schreiber, 1980). Los cambios intempestivos en el precio del petróleo y el ascenso de Japón como potencia económica debilitaron la posición privilegiada de las empresas norteamericanas y europeas, la aparición de la OPEP desestabilizó la dinámica económica de la época y produjo una captación masiva de los recursos financieros mundiales hacia los países miembros de esta asociación generando que la relación competitiva entre industrias y países se fortaleciera a toda costa. En este contexto, Michael Porter estudia el fenómeno de la competitividad y presenta su teoría de la ventaja competitiva, en la cual el autor la define como cualquier característica de la empresa que la diferencia de otras colocándola en una posición relativa superior para competir (Porter, 1985). Por tanto, las características que la organización posee y la diferencian de sus competidores le permiten competir y aumentar su rendimiento en su área de acción.

Para entender la ventaja competitiva y comprender de donde surge se debe tener en cuenta el concepto de estrategia competitiva, que según Porter (1985) es la forma mediante la cual la empresa se enfrenta a sus competidores para intentar obtener un rendimiento superior. Es decir, las acciones emprendidas por la organización para ponerse por delante de sus

competidores y lograr una ventaja competitiva. Según esto, la ventaja competitiva es el resultado de la estrategia competitiva.

Porter además plantea que para que una característica organizacional sea considerada una ventaja competitiva debe cumplir con tres requisitos: el primero es que la ventaja necesita estar relacionada con un factor clave de éxito del mercado; el segundo, debe ser suficientemente sustancial como para suponer realmente una diferencia; y, por último, necesita ser sostenible frente a los cambios del entorno y las acciones de la competencia.

8.7 Tipos de ventaja competitiva

En la teoría de ventaja competitiva de Micheal Porter (1985), el autor plantea tres tipos o estrategias de ventaja competitiva:

El liderazgo en costos, que es la estrategia más intuitiva y representa una oportunidad si la organización está en capacidad para ofrecer en el mercado un producto o servicio a un menor coste en comparación con la oferta general del medio. Este tipo de estrategia requiere priorizar la reducción de costos de producción, lo que se puede lograr a través del acceso privilegiado a las materias primas, mayor oferta del producto en el mercado, ya que a mayor producción corresponde un menor costo per cápita, eficiencia en las jornadas de producción; todo lo anterior enfocado en la agilización y el costo mínimo no solo en la producción en sí, sino también en los procesos que implican el funcionamiento de la empresa y que a la largo plazo se reflejan en el producto.

La diferenciación, es una estrategia que apunta a crear un nicho de mercado a través de la diferenciación del producto frente a lo que el medio ofrece; esto implica apuntar a usuarios o clientes que buscan características peculiares del producto distintas a las que ofrecen las demás organizaciones.

El enfoque, que consiste en especializarse en un segmento dado del mercado y en ofrecer el mejor producto pensado expresamente para los requerimientos de dicho segmento. Es decir, una categoría especial de usuarios o clientes, un área geográfica específica, un segmento particular del mercado de productos.

Para concluir, la ventaja competitiva es una herramienta que le permite a las organizaciones generar un impulso que los ponga en la delantera del mercado. Esta surge de las relaciones competitivas entre mercados y organizaciones; y está definida por las características internas de la organización. Además, está directamente relacionada con los costos, los procesos y los objetivos estratégicos de la organización. Los diferentes tipos de ventaja competitiva definen cual será la estrategia que deberá ser usada por la organización y la forma en que se enfrentarán los retos del mercado con la intención de diferenciarse de las demás organizaciones del medio.

8.8 Relación entre bienestar laboral y ventaja competitiva

En la actualidad, el capital humano de las organizaciones a nivel mundial es visto como un factor decisivo para promover el éxito organizacional; de ahí que su atracción, retención y desarrollo se hayan convertido en pilares fundamentales de la gestión.

Como concepto y como práctica organizacional, el bienestar laboral es una herramienta de mejoramiento continuo que permite a la organización fortalecer a sus miembros a nivel profesional, personal y relacional. Por su parte, la ventaja competitiva implica un esfuerzo por aprovechar aquellas características de la organización que nacen de manera natural o por generar nuevas características que la diferencien de las demás organizaciones del medio para estar en una relación de competitividad ventajosa.

8.9 Bienestar laboral y ventaja competitiva

La revisión de los diversos conceptos y desarrollos que se han realizado sobre ambos temas permite suponer una asociación entre ambas categorías (bienestar laboral y ventaja competitiva). Esto debido a que el bienestar laboral, al promover el desarrollo de los miembros dentro de la organización, contribuye con una mayor productividad, lo cual se ha evidenciado en investigaciones como las de J. Cruz (1996) y M. Rodríguez (1993) que se enfocaron en el estudio de la autoestima del trabajador y los valores organizacionales como motor del éxito personal y organizacional (Citado en Loli & Cuba, 2007). Este tipo de estudios se enfocaron en la relación entre el éxito organizacional y la calidad del contexto en que los colaboradores se desarrollan en la organización y en su papel en el éxito organizacional. Esto implica que el éxito de muchas organizaciones se basa en que priorizan en sus acciones los valores humanos (Peters & Waterman, 1982), de modo que factores como la satisfacción en el trabajo, el compromiso y la estabilidad laboral tienen efectos importantes sobre el rendimiento de los trabajadores en la organización.

De igual forma la ventaja competitiva es una fuente del éxito organizacional, que se construye a partir de las características de la organización y que permite generar posiciones ventajosas no solo para la organización en su capacidad comercial sino también para sus miembros. Se ha planteado que la ventaja competitiva no solo depende de las capacidades organizacionales como su brazo económico, su organización en la producción y el producto en sí, sino que la verdadera fortaleza de las organizaciones está en el conocimiento, entrenamiento y habilidades de sus trabajadores (Suárez, 1994). Es así que, el fortalecimiento del capital humano y el mejoramiento del contexto de desarrollo laboral de este, implica en sí mismo una ventaja que puede ubicar a la organización por delante de sus pares competitivos.

Se ha encontrado que una gestión empresarial orientada al bienestar de las personas tiene efectos importantes sobre la satisfacción del trabajo, el compromiso y la estabilidad laboral; derivando en un mayor rendimiento y calidad de las tareas realizadas, aumentando la percepción de bienestar, ya que esta depende del tipo de trabajo y de la cultura organizacional dominante (Cameron & Freeman, 1991; Hofstede, et al., 1990; García & Ovejero, 2000). Esto deriva en una capacidad competitiva de la organización desde su recurso humano, entendiendo capacidad como las habilidades o competencias organizativas que le permiten a la empresa desarrollar adecuadamente una actividad a partir de la combinación y coordinación de los recursos individuales disponibles (Guerras & Navas, 2007). Estos recursos conforman una construcción de aprendizaje colectivo de la organización que se apoya en los esfuerzos de la misma para potenciar un entorno desarrollador, de modo que, las capacidades están ligadas al capital humano, se apoyan sobre todo en los activos intangibles, especialmente el conocimiento tecnológico y organizativo de la empresa (Fernández, 1998). Como resultado de esto, el desarrollo y aprovechamiento de las capacidades abre la posibilidad de establecer una ventaja competitiva haciendo parte de la formulación estratégica de la organización. De modo que, mientras la visión convencional de la ventaja competitiva se centra en sus tipos o estrategias tradicionales, es decir, liderazgo en costos, diferenciación y el enfoque; esta visión centrada en las capacidades competitivas se enfoca en los aspectos que subyacen a este tipo de ventajas. El bienestar laboral es entonces una capacidad competitiva, intangible y basada en el capital humano, que permite generar una ventaja competitiva desde la base, que, desde las características internas de la organización, generan diferenciación y liderazgo en costos. Por tanto, el bienestar laboral, que se genera a partir de recursos internos de la organización, implica el establecimiento de una ventaja competitiva partiendo de los beneficios que esto genera a nivel

económico y no económico y que a largo plazo se ven reflejados en el costo del producto o servicio y en la percepción que el cliente o usuario tiene de la organización. Esto se ha comprobado en diferentes estudios realizados a nivel mundial; según The Workplace Wellness Alliance (2013), estudio realizado por World Economic Forum para la recolección de información sobre el bienestar laboral y el retorno de la inversión de estas iniciativas para las organizaciones, los beneficios no económicos principales son reducción de las bajas por enfermedad, reducción de la rotación de personal, aumento de la satisfacción de los empleados, reducción de accidentes, aumento de la imagen positiva de la organización y la salud y bienestar de los colaboradores. Por otra parte, los beneficios económicos principales son la reducción de la contratación de personal temporal, reducción de los costes de contratación, reducción de los tiempos de gestión, el mantenimiento de un costo fijo salarial del personal, aumento de los ingresos y reducción de los costes legales y reclamaciones. Todo esto se traduce en un aumento de la productividad, ahorro en costos y aumento de la eficiencia de la organización en su misión organizacional (producto o servicio).

9. Discusión y conclusiones

El contexto laboral en Colombia ha estado en permanente cambio, en particular en el último siglo, pues a raíz de los sucesos económicos, políticos y sociales a nivel mundial, el contexto del empleo en el país tuvo una serie de cambios que obligó a las organizaciones a transformar su estructura. A finales de los años noventa en Colombia la población femenina trabajadora alcanza niveles del 52%, la cual ingresa al mercado mejor preparada y produjo un incremento en las tasas totales de participación en la economía (Henao & Parra, 1998; Farné et.al, 1998; Ribero & García, 1996; BID, 1993; Guzmán, 1993; Flacso, 1993), la cantidad de jóvenes trabajadores menores de edad se redujo hasta menos del 2% de los ocupados (Ribero & García, 1996), la fuerza laboral a partir de los años setenta tiene una mejor formación (Sánchez & Núñez, 1998; Ribero & García, 1996), ha incrementado la contratación de trabajadores temporales sobre los permanentes (Farné & Nupia, 1996, 1998) y se ha ampliado la brecha entre salarios de los trabajadores calificados y no calificados (Ocampo et.al., 1998, Sánchez & Núñez, 1998; Farné & Nupia, 1998). En años más recientes se ha mantenido la tendencia de contratar trabajadores temporales, los salarios se han reducido, aunque la brecha entre mando de obra calificada y no calificada se mantiene y la formación de la fuerza laboral calificada apunta hacia la especialización. A estas condiciones del mercado laboral, se suma la tendencia a la flexibilidad en la contratación, que en Colombia permite diferentes tipos de contrato (contrato a término fijo, contrato a término indefinido, contrato de obra o labor, contrato de aprendizaje, contrato temporal, ocasional o accidental y contrato civil por prestación de servicios). Estos factores han precarizado el mercado laboral del país y han reducido la calidad del mismo tanto para las organizaciones como para los trabajadores.

En cuanto a la calidad del trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2006) considera necesario analizar indicadores de calidad del empleo de forma que los contextos laborales puedan ser evaluados de forma cualitativa, tomando en cuenta factores como la estabilidad, las prestaciones, las jornadas y los ingresos, entre otros, que permita establecer la calidad del trabajo que desempeña para identificar si la labor realizada implica condiciones de precariedad, ya que un trabajador con un empleo precario tiende a percibir menores ingresos laborales y trabajar en empresas que no cumplen con las regulaciones institucionales y legales, lo que implica inestabilidad laboral, ausencia de prestaciones sociales y contrato, y condiciones de trabajo inseguras (Uribe & Ortiz, 2006).

En medio de esta realidad laboral precaria y que afecta de forma tan directa la calidad del mercado del empleo en el país, el bienestar laboral permite subsanar algunas de estas condiciones que han desvalorizado la actividad de la fuerza laboral colombiana. El mejoramiento de estas condiciones en el mercado laboral del país puede generar una posición ventajosa para la organización.

Tomando como punto de partida los conceptos de bienestar laboral, entendido como todo aquello que la organización le brinda al colaborador y que está fuera de lo referente directamente a su tarea dentro de esta, y de ventaja competitiva, comprendida como cualquier aspecto diferenciador de una organización frente a la competencia y que sea sostenible en el tiempo, es posible encontrar una relación entre el bienestar laboral dentro de una organización y la creación de una ventaja competitiva a partir de esta. El objetivo final de una ventaja competitiva es ubicar en una posición ventajosa a la organización frente a las organizaciones pares, de modo que esto permita ganar mercado. Utilizar el bienestar laboral dentro de la organización, en forma de

práctica, permite generar beneficios no económicos y económicos que la fortalecen a largo plazo
The Workplace Wellness Alliance (2013).

Tabla 2

Beneficios económicos y no económicos del bienestar laboral.

	Beneficios no económicos	Beneficios económicos
Aumento	Satisfacción de los empleados	Ingresos
	Productividad	
	Imagen corporativa	
	Aprovechamientos de los recursos	
Disminución	Bajas por enfermedad	Contratación temporal
	Rotación de personal	Costos de contratación
	Accidentes y lesiones laborales	Tiempo de gestión
		Costos legales y de reclamaciones

Fuente: Luis Valentín Vásquez Martínez

A través del bienestar laboral en las organizaciones se pueden cubrir diferentes aspectos que afectan directamente a los colaboradores y que a su vez influyen en como estos desarrollan su tarea e influyen en la eficiencia, eficacia y productividad organizacional utilizando mediciones de clima organizacional, mediciones de cambio organizacional, mediciones de cultura organizacional, estudios de riesgo psicosocial, sondeos de intereses y expectativas de los colaboradores, evaluaciones de competencias, programas de salud y programas de incentivos.

Está comprobado que la productividad se ve directamente relacionada con el nivel de satisfacción de los colaboradores en la organización. Con apoyo de las directivas se puede implementar iniciativas que promuevan la percepción de los trabajadores como parte fundamental de la gestión de la empresa, promoviendo el sentido de pertenencia y aumentando por consiguiente la productividad y eficiencia de los procesos donde se desarrollan las actividades laborales. Es así que, el éxito de muchas organizaciones se basa en que priorizan en sus acciones los valores humanos (Peters & Waterman 1982), mostrando que una gestión orientada al bienestar de las personas tiene efectos importantes sobre la satisfacción del trabajo, el compromiso y la estabilidad laboral; derivando en un mayor rendimiento y calidad de las

tareas realizadas (Cameron & Freeman, 1991; Hofstede, et al., 1990; García & Ovejero, 2000) aumentando la calidad del producto o servicio de la organización.

El bienestar laboral en una organización puede apuntar a convertirse en una ventaja competitiva enfocando su accionar a los resultados a largo plazo. Los beneficios no económicos se traducen en efectividad de la compañía a través de mejoramiento de los tiempos de gestión de los procesos, evitando retrasos en los mismos y aumentando la productividad individual de los colaboradores. Es así que, la reducción de las bajas por enfermedad, la disminución de la rotación de personal y la disminución de accidentes y lesiones laborales, ahorran para la empresa en conceptos de ausentismo laboral de hasta el 1,87% del costo total de la nómina (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia [ANDI], 2017). Y en términos de días el promedio nacional es de 9,5 días de ausencia laboral por trabajador al año (ANDI, 2017), lo que dentro de la dinámica funcional de la organización implica que las funciones que debían realizar los trabajadores ausentes tienden a retrasarse y acumularse. En cuanto a los beneficios económicos apuntan directamente a la reducción de costos operacionales y el aumento de ingresos vía ahorro de procesos como contratación, capacitación, costos legales y tiempo de gestión. Esto en Colombia puede representar para las organizaciones un costo de hasta 12 veces el valor del salario por trabajador que abandona la empresa según datos de la ANDI. Otra fuente que representa una ventaja competitiva es la selección del personal adecuado para los diferentes cargos de la organización. Las organizaciones en Colombia pierden un mínimo 1'155.687 pesos mensuales debido a la contratación de un empleado que no es idóneo y no cuenta con la capacitación adecuada para su cargo (ANDI, 2017). Esto último toma vital importancia en Colombia donde las condiciones laborales del mercado son precarias, donde la tendencia es tener un fuerza laboral mejor preparada pero con menores ingresos y retribuciones por parte de la

organización, un sistema adecuado de bienestar laboral servirá como mecanismo de atracción para la fuerza laboral disponible y que a futuro se traducirá en ahorro en procesos de gestión, rotación laboral y capacitación, ahorro que influye directamente en la posibilidad de liderar en costos en los servicios o productos ofrecidos por la organización.

Para terminar, existe una relación entre el bienestar laboral y la ventaja competitiva de la organización pensando en el bienestar como una inversión de retorno a largo plazo que apunta a reducir costos operativos y aumentar la productividad, lo que a la larga se ve reflejado en el producto o servicio brindado por la organización. Entendido como inversión a largo plazo el bienestar laboral apunta a las estrategias de ventaja competitiva de liderazgo en costes reduciendo gastos organizacionales en procesos de gestión del personal y generando ingresos vía aumento de la eficiencia y eficacia de los trabajadores en sus cargos por medio de la motivación, pertenencia y percepción de bienestar. De igual forma apunta a la diferenciación en cuanto a la capacidad de la compañía de atraer y mantener el mejor capital humano disponible en el mercado.

Referencias

- Álvarez, A. & Racero, V. (2014). Contrato psicológico y bienestar laboral. *Revista Académica e Institucional Páginas de la UCP*, (95). 61-70
- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia. (2017). *Informe de gestión 2016-2017*. Recuperado de <http://www.andi.com.co>
- Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L. & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Propiedades y estructura psicométrica. *Revista Psicología del Trabajo*, 26 (2), 157-170.
- Barley, S. R. & Kunda, G. (1992). Estructura y diseño vs. lealtad y sentimiento: oleadas de ideologías racionales y normativas de control en el discurso gerencial. *Tecnología Administrativa, IX*, (20). 135-192.
- Briceño, W. (2012). Argumentos sobre el estado de bienestar. *Revista Negotium*, 8(23), 26-66.
- Casales, J. (2004). *Psicología Social*. Cuba: Editorial Félix Varela.
- Facultad latinoamericana de ciencias sociales, Flacso, Instituto de la mujer y Ministerio de asuntos sociales de España, (1993). *Mujeres latinoamericanas en cifras – Colombia*. Santiago de Chile.
- Farne, S. & Nupia, O. (1998). Costos laborales, productividad, competitividad y empleo. *Empleo un desafío para Colombia, documento preliminar*. OIT
- Farné, S., Vivas, A. & Yepes, T. (1995). Estimación de la tasa natural de desempleo en Colombia. *Cuadernos de Empleo, Documento N° 1*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Farné, S. (2003). Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Serie: *Estudios de economía laboral en Países Andinos*, (5).

Granados, P. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 271 - 276.

Guerras, M. & Navas, L (2007). *La Dirección Estratégica de la Empresa. Teoría y aplicaciones*. España: Aranzandi, S.A,

Guzmán, C. (1993). *Crisis de los 80: La participación de la mujer en el mercado laboral*. México.

Hartmann, N. (1989). Ética. En: *Antología de Ética*. México: Editorial UNAM.

Harris, M. (1996). *El desarrollo de la teoría antropológica. Historia de la teoría de las culturas*. Madrid: Siglo XXI Editores

Henao, M. L. & Parra, A. (1998). Educación y mercados de trabajo. En *Empleo un desafío para Colombia*, documento preliminar. Organización Internacional del Trabajo.

Kast, F. & Rosenzweig, J. (1988). *Administración en las organizaciones: enfoque de sistemas y contingencias*. México: McGraw Hill.

Porter, M. (1980). *Estrategia competitiva*. Rio de Janeiro: Editora Campus Ltda.

Porter, M. (1988) *Ventaja Competitiva*. México, D.F.: CECSA.

Porter, M. (1991). *La Ventaja Competitiva de las Naciones*. Barcelona: Plaza & Janez.

Ramírez, J. F., Velásquez, E. G., Quirama, L. E. & Gonzales, J. D. (2005). Los conceptos de bienestar y satisfacción, una revisión del tema. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 3(1). 27-59.

Ribero, R. & García, C. J. (1996). Estadísticas descriptivas del mercado laboral masculino y femenino en Colombia: 1976-1995. *Archivos de Macroeconomía*, (48). Bogotá: Departamento Nacional de Planeación.

- Sánchez, F. & Núñez, J. (1998). Educación y salarios relativos en Colombia, 1976-1995: determinantes, evolución e implicaciones para la distribución del ingreso. Departamento Nacional de Planeación, Archivos de Macroeconomía, # 74.
- Segurado, A. & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14 (4). 828-836.
- Servan Schreiber, J. J. (1980). *O desafio mundial*. (3ª edição). Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira S.A.
- Subdirección de recursos humanos del sector educativo. (2009). *Guía para el diseño del programa de bienestar laboral del sector docente*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.
- Uribe, J. & Ortiz, C. (2006). *Informalidad Laboral en Colombia 1988-2000: Evolución, Teorías y Modelos*. Cali: Programa Editorial Universidad del Valle
- Urrea, F & Arango, L. G. (2000). *Culturas empresariales en Colombia, en: Innovación y cultura de las organizaciones en tres regiones de Colombia*. Bogotá: Corporación Calidad.