

Higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo

Equipo Amarillo

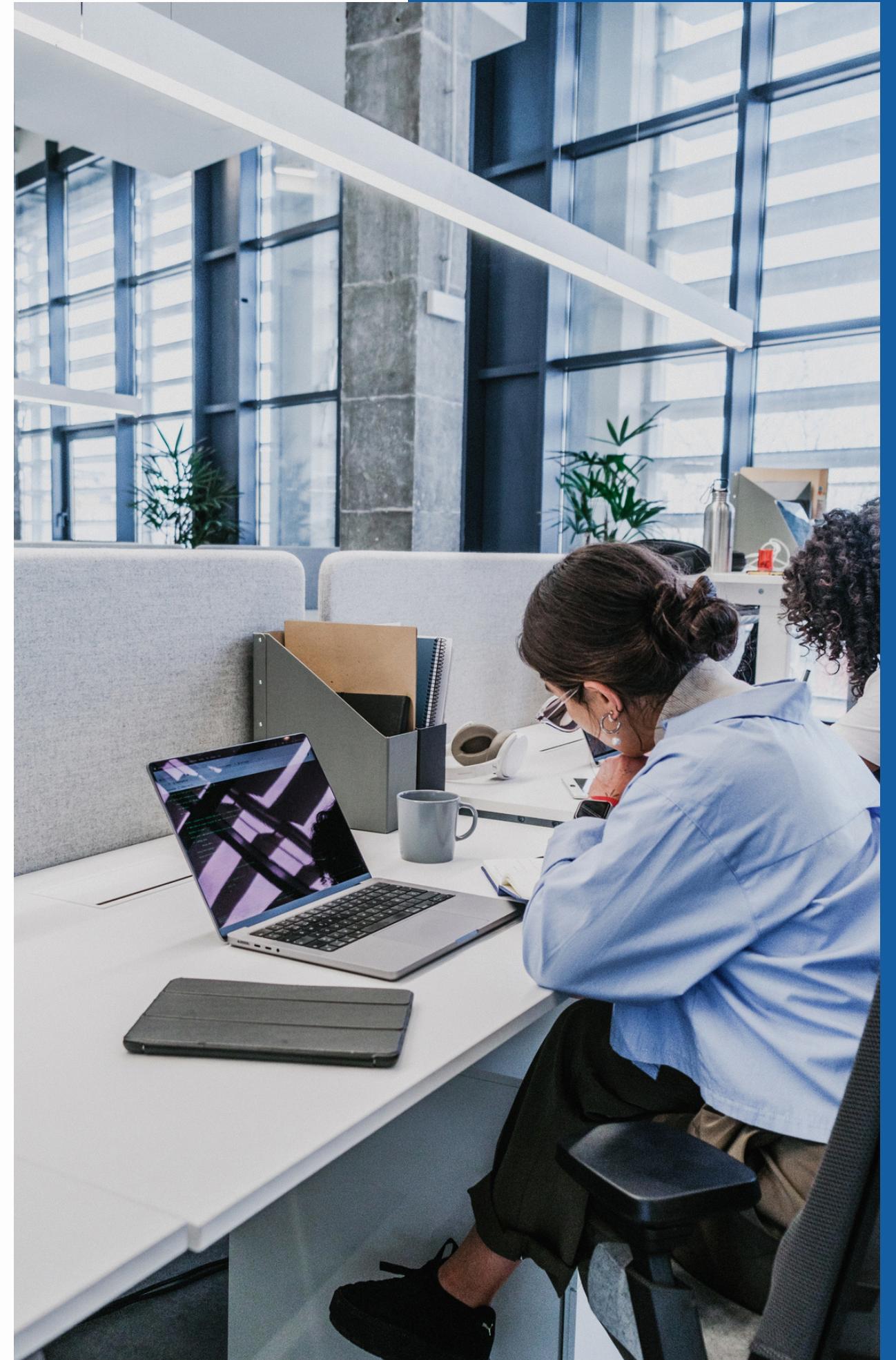
Integrantes:

Arias Martínez Diana Laura
Méndez López Karelly del Rosario
Jiménez Miranda María Guadalupe
Guzmán Vidal Silviano Evaristo
Urbano Rodríguez Claudia



Índice

- ▶ Introducción
- ▶ Calidad de vida en el trabajo
- ▶ Modelos de calidad de vida en el trabajo
- ▶ Programa de bienestar de los colaboradores
- ▶ Conclusión





Introducción

Promover la calidad de vida en el trabajo se ha convertido en un objetivo en las organizaciones porque influye en la motivación, el compromiso y el rendimiento de los colaboradores.

Por otro lado, los modelos de calidad de vida en el trabajo propuesto por walton, Hackman, entre otros, consideran los factores de satisfacción, la seguridad, y el equilibrio entre vida personal y laboral.

Además, los programas de bienestar para los colaboradores complementan en el desarrollo físico, mental, emocional y social del personal.

La Calidad de Vida en el trabajo

La calidad de vida en el trabajo (CVT) busca equilibrar las necesidades del trabajador con los objetivos de la empresa. De acuerdo con Nadler y Lawler (1983, como se cita en Ramírez, 2017), se refiere al grado en que los empleados satisfacen sus necesidades personales mediante su experiencia laboral. Así, la CVT abarca no solo las condiciones materiales, sino también el bienestar emocional, la motivación y la percepción de justicia.



La Calidad de Vida en el trabajo

Rodríguez-Suárez y González-Cruz (2017) señalan que la calidad de vida laboral integra factores objetivos, como la seguridad y la remuneración, y subjetivos, como la satisfacción y las relaciones interpersonales. En ese sentido, un entorno que fomente la comunicación, el respeto y el desarrollo personal mejora la percepción del trabajo y fortalece el compromiso organizacional (Ramírez, 2017).

Estos aspectos favorecen la satisfacción y reducen el estrés y el agotamiento (Sánchez & Arévalo, 2018).



Modelos de vida de vida en el trabajo

1. CVT según Richard Walton (1973)

Walton propuso que la calidad de vida en el trabajo puede evaluarse a través de ocho dimensiones clave que combinan aspectos materiales y psicológicos. Entre esas dimensiones están:

- Compensación adecuada y justa
- Condiciones de trabajo saludables y seguras
- Oportunidad de usar y desarrollar capacidades humanas
- Crecimiento y seguridad a futuro; integración social en la organización; constitucionalismo
- Equilibrio entre el trabajo y la vida personal
- La relevancia social del trabajo (Walton, 1973).

Modelos de vida de vida en el trabajo

2. CVT según Hackman y
Oldham (1975).

Hackman y Oldham no hablaron explícitamente de "Calidad de Vida en el Trabajo" con ese nombre, pero su Teoría de las Características del Trabajo aporta un modelo aplicable para entender aspectos intrínsecos que influyen en la calidad percibida del trabajo. Sus dimensiones principales son:

- Variedad de habilidades
- Identidad de la tarea
- Significado de la tarea
- Autonomía y retroalimentación.

Cuando estas dimensiones están presentes, favorecen estados psicológicos internos que contribuyen a la motivación, satisfacción y percepción de calidad del trabajo (Hackman & Oldham, citado en modelos de calidad de vida laboral).

Modelos de vida de vida en el trabajo

3. CVT según William Westley (1979).

Westley propuso un modelo para calidad de vida en el trabajo con cuatro dimensiones:

- Económica
- Política
- Psicológica
- Sociológica.

En este enfoque, se considera que la satisfacción laboral tiene que ver con la percepción del trabajador en esas cuatro áreas: que el salario y lo económico sean adecuados, que haya poder o participación política dentro de la organización, que se respeten las necesidades psicológicas del individuo, y que las relaciones sociales y culturales dentro del trabajo sean sanas (Westley, 1979, citado en estudios posteriores).



Modelos de vida de vida en el trabajo

4. CVT según Werther y Davis (1983).

Werther y Davis abordaron la calidad de vida en el trabajo desde una perspectiva más organizacional y conductual. Ellos señalan que los desafíos medioambientales, organizacionales y del comportamiento afectan directamente el ambiente de trabajo, y por ende la calidad de vida laboral (Werther & Davis, 1983, citado en trabajos posteriores)

Según un estudio comparativo, Werther y Davis argumentan que factores como el entorno (físico, organizativo) y las políticas institucionales influyen decisivamente en cómo los empleados experimentan su calidad de vida laboral (Werther & Davis, 1983)



Modelos de vida de vida en el trabajo

5. CVT según Nadler y Lawler (1983).

Nadler y Lawler conceptualizan la calidad de vida en el trabajo como el grado en que el trabajo satisface las necesidades humanas del empleado. Proponen que la organización debe estructurar el trabajo (enriquecimiento, participación, grupos autónomos), diseñar sistemas de recompensas acordes, y mejorar el ambiente físico y psicológico, para elevar esa calidad percibida (Nadler & Lawler, 1983).

Este modelo enfatiza que no basta con buenas condiciones físicas: la participación, la justicia, el diseño del trabajo y la utilidad que el empleado percibe de su labor son esenciales.

Modelos de vida de vida en el trabajo

6. CVT según Huse y Cummings (1985).

Huse y Cummings también han sido mencionados en la literatura como autores que contribuyeron al análisis de modelos de QWL o CVT. En trabajos que revisan modelos de calidad de vida laboral, se menciona que Huse & Cummings (1985) son parte del grupo de autores clásicos reconocidos para medir estos modelos.



Programa de bienestar de los colaboradores

Un programa de bienestar de los colaboradores es una estrategia organizacional diseñada para promover la salud integral física, mental, emocional, social y a veces financiera de los empleados, con el objetivo de mejorar su calidad de vida, reducir riesgos para la salud, aumentar la productividad y favorecer un clima organizacional saludable (Wellhub, 2025).

Estas iniciativas van más allá de simplemente ofrecer un descuento en el gimnasio o realizar campañas aisladas de salud; deben estructurarse como un sistema integral adaptado a las necesidades del personal. (Wellhub, 2025)



Estos programas integran acciones concretas en áreas como:

- Salud física y mental
- Equilibrio entre la vida personal y profesional
- Entorno laboral saludable
- Desarrollo profesional
- Cultura y relación interpersonales

Estos programas suelen estar integrados dentro del área de Recursos Humanos, aunque también pueden contar con la colaboración de otras áreas como Comunicación Interna, Responsabilidad Social Corporativa (RSC) o Prevención de Riesgos Laborales



Beneficios de un programa de bienestar en los colaboradores

En la actualidad, los candidatos buscan trabajos que puedan satisfacer sus metas profesionales y que valore su salud y bienestar. A medida que los problemas de salud aumentan, cada vez más personas son conscientes de la importancia de cuidar su bienestar de forma integral.

Para muchos empleados de oficina, mantenerse saludables parece una tarea desafiante, ya que la mayor parte de su jornada la pasan en sus escritorios, lo que dificulta dedicar tiempo a su salud. Por eso, es fundamental que las empresas fomenten hábitos saludables y desarrollen una cultura de bienestar en el lugar de trabajo.



Programa de bienestar de los colaboradores

Aumenta la productividad

Una de las principales causas de la baja productividad es la mala salud. Cuando no estás saludable, estás cansado y te sientes menos motivado para trabajar.

Participar en actividades de bienestar que se enfocan en adoptar buenos comportamientos de salud.



Fomenta hábitos saludables

un programa de bienestar laboral es fomentar hábitos saludables, tanto físicos como mentales, en los empleados.

Un programa de bienestar bien diseñado puede incentivar la actividad física regular, una alimentación balanceada.



Reduce el riesgo de enfermedades

Un programa de bienestar ayuda a tus empleados a aprender a implementar opciones saludables en sus vidas, haciéndolos más saludables a largo plazo.



Programa de bienestar de los colaboradores

Aumenta el compromiso de los empleados

Fomentar una cultura de bienestar genera una plantilla más comprometida y enfocada, donde los empleados ven su salud como un beneficio añadido a su carrera.



Reduce el estrés

En el lugar de trabajo, puede mejorar la productividad y el rendimiento de los empleados. También mejorará el rendimiento de los empleados y reducirá la rotación de personal. Además, reduce aún más los costos de atención médica para los empleadores.

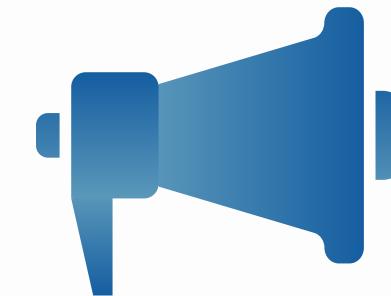


Disminuye el ausentismo

Los empleados están sanos y gestionan mejor el estrés, son menos propensos a ausentarse. Esto también contribuye a mejorar la salud física y mental de los empleados, lo que disminuye las ausencias y promueve un mayor compromiso y productividad en su trabajo.



Programa de bienestar de los colaboradores



Mejora la retención de empleados

Al ayudarles a alcanzar sus objetivos de salud y bienestar, la empresa muestra que se preocupa por su calidad de vida.

Esto hace que los empleados se sientan valorados y considerados, lo cual es fundamental para la retención.



Fortalece la moral de los empleados

La moral y la felicidad de los empleados son factores importantes para determinar el éxito de una empresa. Participar en programas de salud y bienestar crea un sentimiento de satisfacción entre los empleados, lo que se traduce en una plantilla más feliz y productiva.



Rompe la monotonía

Repetir las mismas tareas cada día puede hacer que el trabajo se vuelva aburrido, monótono y agotador.

Se sienten más motivados y comprometidos. Aprender y practicar nuevas actividades que favorecen la salud física y mental es una manera divertida y beneficiosa de romper la rutina diaria.

Retos, limitaciones y factores que impiden el éxito

A pesar de las expectativas positivas, varios estudios señalan por qué muchos programas de bienestar no alcanzan los resultados esperados:

- Baja utilización: aunque muchas empresas ofrecen servicios de bienestar mental, solo un porcentaje pequeño los usa (Gibson, 2023).
- Foco limitado: programas centrados solo en el aspecto físico (como retos de pasos) pueden no abordar factores organizativos subyacentes. (Croft et al., 2024)
- Falta de liderazgo y compromiso organizacional: sin apoyo visible de la alta dirección y cultura alineada, los programas se perciben como superficiales.

Retos, limitaciones y factores que impiden el éxito

- No abordar las causas raíz del estrés laboral: si el ambiente laboral sigue siendo desfavorable, los esfuerzos individuales tienen poco impacto (Croft et al., 2024).
- Carencia de evaluación rigurosa: muchos programas carecen de seguimiento sistemático ni medición de resultados (Edwards & Marcus, 2019).

Croft, Parks & Whillans (2024) identifican cinco razones por las cuales los programas de bienestar no logran mayores resultados:

- no abordan las causas de fondo,
- se perciben como hipócritas,
- tienen baja participación,
- no son efectivos o
- carecen de apoyo organizacional.

CONCLUSIÓN

Para finalizar, la calidad de vida en el trabajo, los modelos como programas de bienestar para los colaboradores son elementos esenciales para construir organizaciones más humanas, productivas y sostenibles.

Esto fomenta en el entorno laboral dónde prevalezca el respeto, la motivación y el equilibrio entre la personal y profesional permite que los empleados alcancen un mayor nivel de satisfacción y compromiso.

Referencias

1. De Clercq, D., & Brieger, S. A. (2022). The key to work-life balance is (enriched) job design? *Frontiers in Psychology*, 13, 909–922. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.943408>.
<https://PMC.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9434089/>
2. González, D., Cárdenas, M., & Gutiérrez, R. (2020). Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la teoría del comportamiento organizacional. *Revista Redalyc de Ciencias Sociales*, 26(4), 112–128. <https://www.redalyc.org/journal/993/99376074006/html/>
3. Kossek, E. E., Lawson, K. M., & Hammer, L. B. (2023). How effective are work-life balance policies? *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, 155–178. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110622-050544>
4. Nguyen, H. M., Ngo, T. T., & Hoang, T. T. (2022). Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees. *Frontiers in Psychology*, 13, 894–905. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.9253617>
5. Ramírez, J. (2017). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales*, 9(2), 45–56. https://www.researchgate.net/publication/319473955_Calidad_de_vida_laboral_historia_dimensiones_y_beneficios

Anexos



ACTA DE REUNIÓN

Nombre del equipo: Amarillo

No.: 01 Fecha: 05- Octubre-2025

Objetivo general: De los temas asignados en la unidad 3 presentarlos en la clase. En equipo presentar los temas asignados de la unidad 3 en la clase.

Lista de puntos a tratar: Asignar roles, definir actividades, elaborar presentación, elaborar documento que integre la información, elaborar presentación y subir el archivo de la presentación a Teams.

Cuadro de actividades por integrante bajo tiempos: Hora de Inicio: 4:03 pm. Hora de Término: 5:00 pm.

Actividad	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término
Asignar roles	Líder	05- Octubre	05- Octubre
Definir actividades	Líder	05- Octubre	05- Octubre
Investigar y seleccionar inf.	Investigadora	05- Octubre	05- Octubre
Asignar temas	Secretaria	05- Octubre	05- Octubre

Logros alcanzados: Alcanzamos a realizar la asignación de roles, la definición de actividades y asignar los temas.

Tareas pendientes: Investigar y seleccionar información, elaborar documento que integre la información, elaborar presentación y subir el archivo de la presentación a Teams.

Fecha próxima reunión: 08- Octubre - 2025.

Nombre y firma de cada integrante del equipo

Karely del Rosario Mendoza López
 Diana Laura Arias Martínez
 María Guadalupe Jiménez Mirando
 Silviano Evaristo Guzman Vidal
 Claudia Urbano Rodríguez

Formato diseñado para fines académicos por la Dra. Minerva Camacho Javier y actualizado en el 2023 por el Dr. César Andrés González Hernández.

ACTA DE REUNIÓN

Nombre del equipo: Amarillo

No.: 02 Fecha: 08- Octubre-2025

Objetivo general: En equipo presentar los temas asignados de la unidad 3 en la clase.

Lista de puntos a tratar: Elaborar documento que integre la información, elaborar presentación y subir el archivo de la presentación de Teams.

Cuadro de actividades por integrante bajo tiempos: Hora de Inicio: 3:30 pm. Hora de Término: 4:30 pm.

Actividad	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término
Elaborar documento	Investigadoras	08- Octubre	08- Octubre
Elaborar presentación	Tecnólogo	08- Octubre	

Logros alcanzados: Elaboración del documento work.

Tareas pendientes: Dejar elaborando la presentación.

Fecha próxima reunión: ~~Sábado~~ Viernes 10/ Octubre/2025

Nombre y firma de cada integrante del equipo

Karely del Rosario Mendoza López
 Diana Laura Arias Martínez
 María Guadalupe Jiménez Mirando
 Silviano Evaristo Guzman Vidal
 Claudia Urbano Rodríguez

Formato diseñado para fines académicos por la Dra. Minerva Camacho Javier y actualizado en el 2023 por el Dr. César Andrés González Hernández.

ACTA DE REUNIÓN

Nombre del equipo: Amarillo Temas: 3-3

No.: 03 Fecha: 08- Octubre-2025

Integrantes del equipo: 3-3.1
3-3.2

1. Arias Martínez Diana Laura
 2. Jiménez Miranda María Guadalupe
 3. Mendoza López Karely del Rosario
 4. Urbano Rodríguez Claudia Pdew
 5. Guzman Vidal Silviano Evaristo

• Roles
 Secretaria: Karely Mendoza
 Investigadoras: María Guadalupe y Silviano.
 Tecnólogo: Diana Arias

→ Definir Actividades.

1. Investigar los temas.
2. Seleccionar información.
3. Enviar información.
- 4.

→ Asignar temas.

3.3. → María Guadalupe
 3.3.1 = Karely y Silviano
 3.3.2 = Diana y Claudia.

Formato diseñado para fines académicos por la Dra. Minerva Camacho Javier y actualizado en el 2023 por el Dr. César Andrés González Hernández.

ACTA DE REUNIÓN

Nombre del equipo: Amarillo

No.: 03 Fecha: 12- Octubre-2025

Objetivo general: En equipo presentar los temas asignados de la unidad 3 en la clase.

Lista de puntos a tratar: Elaborar la presentación y subir el archivo de la presentación al teams.

Cuadro de actividades por integrante bajo tiempos: Hora de Inicio: Hora de Término:

Actividad	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término
Elaborar presentación	Tecnólogo	12- Octubre	12- Octubre
Subir presentación	Líder	12- Octubre	12- Octubre

Logros alcanzados: Elaboración de la presentación.

Tareas pendientes: Presentación en equipo de la unidad 3 en clase.

Fecha próxima reunión:

Nombre y firma de cada integrante del equipo

Karely del Rosario Mendoza López
 Diana Laura Arias Martínez
 María Guadalupe Jiménez Mirando
 Silviano Evaristo Guzman Vidal
 Claudia Urbano Rodríguez

Formato diseñado para fines académicos por la Dra. Minerva Camacho Javier y actualizado en el 2023 por el Dr. César Andrés González Hernández.

