



ÁREA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

FACTORES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO

Araque Martínez, Militza Alejandra

Profesor Universitario a Dedicación Tiempo Completo
Vicerrectorado de Planificación del Desarrollo Regional UNELLEZ estado Apure
Venezuela

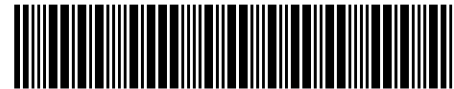
Doctora en Ciencias Gerenciales (miliaraque86@gmail.com)

Resumen

El estudio tiene como propósito analizar los factores de la calidad de vida laboral y el desempeño del talento humano en el contexto de la Administración Pública Estatal. De allí, que la importancia de realizar este estudio radica en la necesidad de realizar un análisis sobre la calidad de vida en el trabajo que tiene como finalidad brindar un ambiente adecuado que conlleve a la satisfacción, motivación y rendimiento laboral de los trabajadores. En otro orden de ideas, es pertinente señalar que el estudio se fundamentó en una serie de soportes teóricos resaltando los aspectos más relevantes sobre los factores de la calidad de vida laboral, desempeño del talento humano, que le dieron el fundamento a la investigación que se adelanta. En cuanto a la metodología empleada es una investigación cualitativa y para ello, se discurió el desarrollo de un estudio desde un diseño de investigación tipo documental bibliográfica enfocado en la búsqueda documental y análisis interpretativo, consintiendo como instrumentos producto de los análisis y reflexiones finales que deja ver que los postulados teóricos referenciales son de vital importancia, porque permiten sustentar a través de los distintos constructos teóricos presentado la comprensión del tema investigado y surge la inquietud de las investigadora por adentrarse en un gran compendio de proposiciones argumentativas que buscan establecer los aportes que sustentan el presente ensayo. Esta visión busca concebir una perspectiva teórica para la alta gerencia en pro del desempeño de un equipo de trabajo eficiente y eficaz que estén formados para enfrentar los retos que desde la praxis profesional emerjan en este contexto de incertidumbre, al posesionarse de una calidad de vida laboral que coadyuve a tener un alto desempeño del talento humano que responda a las exigencias de los tiempos modernos, postmodernos y visionando los transmodernos.

Palabras Clave: Factores de la Calidad de Vida Laboral, Desempeño del Talento Humano





FACTORS OF THE QUALITY OF WORKING LIFE AND THE PERFORMANCE OF HUMAN TALENT

Abstract

The purpose of the study is to analyze the factors of the quality of working life and the performance of human talent in the context of the State Public Administration. Hence, the importance of carrying out this study lies in the need to carry out an analysis on the quality of life at work, whose purpose is to provide an adequate environment that leads to the satisfaction, motivation and work performance of workers. In another order of ideas, it is pertinent to point out that the study was based on a series of theoretical supports highlighting the most relevant aspects of the factors of quality of working life, performance of human talent, which gave the foundation to the research that was carried out. forward. Regarding the methodology used, it is a qualitative investigation and for this, the development of a study was discussed from a bibliographic documentary research design focused on documentary search and interpretive analysis, consenting as instruments product of the analysis and final reflections that it leaves see that the referential theoretical postulates are of vital importance, because they allow to support through the different theoretical constructs presented the understanding of the subject investigated and the concern of the researchers arises to delve into a great compendium of argumentative propositions that seek to establish the contributions that support the present essay. This vision seeks to conceive a theoretical perspective for senior management in favor of the performance of an efficient and effective work team that is trained to face the challenges that emerge from professional practice in this context of uncertainty, by taking possession of a quality of working life. that contributes to have a high performance of human talent that responds to the demands of modern, postmodern times and visioning the transmodern ones.

Keywords: Factors of the Quality of Work Life, Performance of Human Talent

Introducción

En este mundo globalizado y cambiante en los ámbitos de la existencia humana, la calidad de vida laboral juega un papel fundamental como mecanismo de acción impulsando una transformación innovadora en determinados objetivos y metas





propuesta con el fin de lograr un crecimiento y desarrollo organizacional tanto interno como externo, la cual es la representación de un fenómeno humano universal con gran trascendencia para la nueva estructura administrativa gerencial y para los individuos que forman parte de la misma.

Por esta razón, unos de los factores más valiosos que influyen en la evolución del mismo es la motivación hacia el talento humano, donde el deber ser es impulsar el comportamiento efectivo entre los trabajadores, visualizando todo un patrón de esfuerzo, energía, desempeño de su conducta en general, sin obviar que la organización precisa contar con un gerente abierto, adaptable y flexible a los nuevos cambios paradigmáticos que se incorporan en los procesos gerenciales. Por consiguiente, la calidad de vida laboral representa un valor significativo para los miembros que forman parte de un colectivo con el objeto de satisfacer las necesidades personales a través de sus experiencias prácticas dentro del contexto organizacional adoptándose a variadas políticas de gestión del talento humano.

Ahora bien, la calidad de vida laboral que se aborda en este escenario de investigación influye de forma importante en la satisfacción del trabajo de cada individuo actuando sobre aspectos significativos en el desenvolvimiento psicológico y socio-profesional que intervienen en el mismo, constituyéndose de esta manera como un elemento motivador para el trabajador ya sea en la capacidad de adaptación a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad para innovar o aceptar los cambios en la organización tanto interno como externo, por lo antes mencionado, Martínez (2012:23), argumenta que:

El trabajador trata de satisfacer las necesidades de toda índole y se integrara con la empresa en la medida que esta se preocupe de satisfacer sus necesidades, no solamente de pagarle. Si una persona no está interesada en su tarea, la rechazara automáticamente, actuara con desgana y no le dedicara toda la atención que merece. Por el contrario aquellos empleados identificados con sus tareas emprenderán su función con más ilusión y energía.

Con respecto a lo antes mencionado, se deduce que actualmente las empresas logran un mejor resultado, con una mayor presencia y reconocimiento en el mercado





porque estudian de manera amplia y profunda el comportamiento del ser humano dentro de la organización invirtiendo un tiempo significativo en su personal, precisando sus habilidades y destrezas mediante los elementos que intervienen en cuanto a sus debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas en su calidad humana. Se debe reconsiderar que aun cuando los activos financieros, del equipamiento y de planta son recursos necesarios para la organización, el talento humano tiene una importancia sumamente considerable, donde el mismo proporciona la chispa proactiva de cualquier organización.

Por lo tanto, la motivación y la calidad de vida laboral, aplicadas en el talento humano de las organizaciones actúan en un punto fundamental para el desarrollo de las mismas, ya que esta motivación se traduce en un desarrollo organizacional funcional tanto individual como colectivo, dando como resultado un cumplimiento de los objetivos trazados, donde son denominados factores intrínsecos o satisfactores, relacionados con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo desempeña. En este sentido, Martínez (ob. Cit: 11), comenta que “la motivación es la mejor arma para potenciar el rendimiento de los colaboradores”.

En tal sentido, las organizaciones no deberían mantener a los trabajadores insatisfechos, porque la insatisfacción incide directamente en la productividad de los mismos dentro de la organización. Cabe señalar que, el estimular constantemente y de manera creativa a los mejores empleados debe ser lo habitual para así cuidar y aumentar día a día su compromiso con la empresa para ello debe incluir los factores motivacionales ya que estos influyen en el control del individuo. Por consiguiente, la gestión de talento humano considerada la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos de una organización contando para ello unas buenas normas disciplinarias y del esfuerzo humano coordinado. Salcedo (2012:92), plantea que la gestión de talento humano “se define como el sentido de una persona que dispone de una serie de características o aptitudes que puede desarrollar en el desempeño”

Al interpretar esta cita, se destaca que la participación activa de este en la actualidad es de vital importancia, ya que el mismo depende de la evolución y





competitividad de una empresa, por medio de la capacitación se rompen paradigmas para el logro continuo y en el aprendizaje participativo, es por esto que el antes mencionado es una estrategia empresarial, ya que la hace competitiva porque sus trabajadores están en constante aprendizaje, por medio de sus experiencias hacen que se logren los objetivos así como las metas propuestas.

Es por ello, que el talento humano de las instituciones públicas para desempeñar sus funciones de manera eficaz, necesitan sentirse motivados y contar con una calidad de vida laboral de excelencia ya que de ello depende lo positivo o negativo de un ambiente de trabajo. Para Baguer (2009:36), “la meta de cada empresa debe ser alcanzar la calidad de vida en el trabajo. Sin embargo es mucho camino por recorrer” La finalidad básica es crear un ambiente que sea acorde para los trabajadores, además de que contribuye a la salud económica de la organización; al igual que los empleados de una organización de otra naturaleza; y el rendimiento de su desempeño depende de la satisfacción que sientan en el lugar de trabajo.

Por consiguiente, es evidente que las transformaciones sociales, políticas y económicas que operan en el entorno de las organizaciones, afectan el resultado final de los procesos administrativos y gerenciales, cuyo deber ser está orientado hacia la búsqueda permanente para el éxito la progresión y superación de las barreras acaecidas. Sin embargo, ante dicha realidad, Cadi (2012: s/p), señala que en Venezuela:

El modelo habitual de las empresas gubernamentales es de carácter jerárquico, normalizado y rígido, modelo que debería ser evaluado y reestructurado para abrirle caminos a los nuevos modelos de organizaciones flexibles, dándole amplitud en el campo operativo enfatizando el papel del liderazgo en la alta gerencia pública.

Partiendo de la afirmación anterior, puede inferirse la necesidad de modernizar los procesos gerenciales en el país, asumiendo lo planteado por Drucker (2005:45), al referir que “la innovación es el cambio en el rendimiento de los recursos...cambiando valor y satisfacción obtenida por el consumidor”. Bajo esta premisa, la gestión pública no escapa a tal realidad, cuyo avance hacia la postmodernidad, requiere estar





signado por la calidad de sus prácticas y resultados, mejorando la calidad de vida de los ciudadanos. Por ende, gestionar con calidad en las instituciones públicas, no puede ser un resultado de la improvisación, sino por el contrario, producto de una programación aunado a la disposición de mejorar los aspectos gerenciales con la finalidad de obtener resultados previstos o convenidos con terceros y demostrando así, capacidad de reacción frente a imponderables no previstos en sus procedimientos. A tal efecto, Malvicino (2005:43), refiere lo siguiente:

Se propone el seguimiento de un modelo de excelencia tanto para el sector público como para el sector privado, estos ejes están integrados por la orientación de sus resultados, focalización en el cliente (beneficiario/usuario), liderazgo y constancia de propósito, aprendizaje organizacional y mejora continua, responsabilidad pública, entre otros.

Desde las visión de la investigadora, en el cual la autora a través de su formación en estudios avanzados y experiencia profesional en la Administración Pública estatal, ha detectado disfuncionalidades tales como: apatía en cuanto al desarrollo de sus funciones laborales, ausentismo laboral, incumplimiento del horario de trabajo, así como un individualismo generalizado, bajo rendimiento en el desempeño laboral y un alto grado de rotación de personal, ya que se les exige laboralmente y no son tomados en cuenta en las decisiones de trabajo, esto responde a la necesidad de estudiar la motivación laboral, determinando el grado de compromiso de los trabajadores y sus expectativas sobre el salario, el desempeño y la motivación laboral.

Ahora bien, la situación abordada sobre de la calidad de vida laboral, desde la perspectiva de las distintas teorías y enfoques que fue examinada, a través de un importante campo de investigación y análisis. Se trata de una referencia que permitió la comprensividad y explicación de aproximaciones teórico – empíricas de factores ambientales organizacionales y humanos, relacionados con los factores gel desempeño del talento humano y así se podría identificar cuáles son los aspectos para mejorar el rendimiento laboral, y en qué grado se encuentra su identidad organizacional identificando sus expectativas con respecto al clima laboral, relaciones personales y otros aspectos que de una u otra manera impiden que se sientan





identificados con la organización y se creen aspectos desmotivadores en la Administración Pública estatal.

Bajo esta perspectiva, hoy día la Administración Pública debe prestar un mejor servicio así como también motivar y satisfacer al personal a través de estrategias que optimicen la calidad de vida en el área de trabajo y de este modo alcanzar la eficiencia en las instituciones públicas. En consecuencia la calidad de vida laboral se convierte en un factor que indica la forma de percibir la vida organizacional, el entorno competitivo y las interconexiones humanas para generar un impacto positivo en las instituciones. En resumen, ante las consideraciones planteadas este trabajo de investigación se propone analizar los factores de la calidad de vida laboral y el desempeño del talento en el contexto de la Administración Pública Estatal.

Materiales y Métodos

En cuanto a la metodología empleada para el desarrollo del presente ensayo se enmarcó a través de una investigación cualitativa, según el objetivo propuesto en este estudio que busca analizar los factores de la calidad de vida laboral y el desempeño del talento humano en la Administración Pública estatal, se realizó un análisis crítico sobre los referentes teóricos seleccionados por la investigadora.

El diseño de este artículo desglosa algunos determinantes en el desempeño del talento humano donde se aborda desde el método de investigación documental, de carácter descriptivo, enmarcado en el diseño documental-bibliográfico, partiendo de un instrumentos de recolección, clasificación y análisis de la información originario de la literatura disponible resaltando posturas teóricas de algunos autores, investigadores en el marco de la gerencia del desempeño aboral.

Por tal motivo la investigadora adopta algunos análisis interpretativos y argumentativos para generar información exacta e interpretable. En el caso de esta investigación es presentada bajo un diseño documental, ya que está basada en documentos escritos de los cuales se recolecta información y arrojan como resultado un análisis crítico. Resuelta oportuno mencionar algunos determinantes enmarcados





en el Manual de trabajos de grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales UPEL (2016:20), entiende la investigación documental, como soporte teórico de lo ante mencionado:

El estudio se enmarca con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones y, en general, en el pensamiento del autor.

Atendiendo a estas consideraciones, se analizaron las bases teóricas vinculadas a los factores de la calidad de vida laboral, desempeño del talento humano, presentando nuevas conceptualizaciones y modelos interpretativos originales, a partir del análisis crítico de la información empírica y bases o teorías existentes. La validez y confiabilidad de la investigación, se sustentan en base a un análisis detallado de los referentes teóricos sobre los factores de la calidad de vida laboral y el desempeño del talento humano, apoyándose estrictamente en documentos confiables y originales, especialmente las bases teóricas consultadas como referencia.

Análisis Documental

Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral según Gutiérrez (2012:56), “se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral. La finalidad básica es crear un ambiente que sea excelente para los empleados, además de que contribuye a la salud económica de la organización”. Los elementos de un programa típico comprenden muchos aspectos como: comunicación abierta, sistemas equitativos de premios, interés por la seguridad laboral de los trabajadores y la participación en el diseño de puestos. Los programas de vida laboral ponen en relieve el desarrollo de habilidades, la reducción del estrés ocupacional, y el establecimiento de relaciones más cooperativas entre la dirección y los empleados.





Es por ello, que se puede precisar que la calidad de vida en el trabajo es una filosofía, una serie de creencias que engloban todos los esfuerzos por incrementar la productividad y mejorar la moral (motivación) de las personas, enfatizando la participación de la gente, la preservación de su dignidad, y por eliminar los aspectos disfuncionales de la jerarquía organizacional. De aquí se puede concluir, que el ambiente laboral en el cual se desempeñan los trabajadores, constituye un elemento fundamental en el que se espera exista una relación más participativa entre los trabajadores y la organización, así como también, una comunicación más estrecha para asegurar el éxito de los diferentes grupos de trabajo.

Estas condiciones ayudan a generar una auténtica calidad de vida en el trabajo, que alcanza su mayor satisfacción cuando la vida de los trabajadores logra impregnarse de valores que les permiten disfrutar las relaciones que tienen con otros compañeros de la organización y con el sistema de trabajo global. En este sentido, la calidad de vida laboral constituye un avance respecto al diseño tradicional del trabajo de la administración científica, que se centraba principalmente en la especialización y eficiencia para la realización de tareas pequeñas. A medida que evolucionó, fue utilizando la división total del trabajo, una jerarquía rígida y la estandarización de la mano de obra para alcanzar su objetivo de eficiencia. Con ello se pretendía disminuir los costos por medio de empleados que realizaban trabajos repetitivos y no calificados.

Por otra parte, es preciso señalar el concepto sobre calidad de vida en el trabajo definido por Zárate (2012:375), como: “una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brindar oportunidades de desarrollo y progreso personal”. El ambiente laboral, presentado en el concepto anterior, que se caracteriza por ofrecer enriquecimiento y participación en decisiones relacionadas con su puesto de trabajo y con la organización, especialmente con el clima organizacional; además le proporciona un empleo estable, ingresos y beneficios adecuados, trato justo y respetuoso, un sitio de trabajo sano y seguro y garantía de la satisfacción de sus necesidades fundamentales.





Este ambiente laboral de manera adecuado se logrará si la organización auspicia los mecanismos de mejoramiento, con base en las necesidades e intereses de los empleados. Es en esta etapa donde los actores involucrados no ven totalmente claro el norte de la situación y emergen las trabas, las dudas, los costos del cambio, las desventajas del mismo y los perjuicios personales que esta nueva situación les podría traer aparejados a cada uno: pérdida de poder, de status, duplicidad o sobrecarga de tareas, posibles nuevos jefes, auto cuestionamientos acerca de su capacidad, e interrogantes acerca de su futuro inmediato, de la más diversa y en muchos casos justificada índole. Se está hablando de calidad de vida en el trabajo y, ciertamente, la satisfacción de las personas se viene proclamando como objetivo cardinal, sobre todo en las organizaciones en evolución cultural.

Importancia de la Calidad de Vida en el Trabajo

La calidad de vida en el trabajo es el medio para coadyuvar a las transformaciones de las actuales organizaciones a fin de solucionar los problemas que se suscitan en el ambiente de trabajo y su incidencia en el trabajador. Ahora bien, según Liendo (2012:65), la importancia del estudio tiene sus limitaciones y su contribución en los siguientes aspectos:

- La historia de la calidad de vida en el trabajo sugiere la necesidad de crear una nueva taxonomía y mayor sistematización desde el punto de vista teórico.
- Una nueva topología sobre la calidad de vida del trabajador en un ambiente laboral puede ser utilizada en diversos contextos sociales.
- La operacionalización de los componentes de la calidad de vida en el trabajo provee las bases empíricas para futuros estudios sobre este tope.
- La formulación de un modelo integral de calidad de vida laboral, permite este concepto desde un punto de vista multidimensional y poder así analizar los componentes particulares en función de las magnitudes en que se presente.





Unellez

24303

BA2021000018



Desempeño del Talento Humano

El desempeño del talento humano del libro Administración de recursos humanos Chiavenato (2010:45), se extrae: El desempeño laboral como: “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” Entonces se determina que el desempeño laboral es el conjunto de acciones de productividad de los empleados que tienen el compromiso de conseguir las metas y estrategias propuestas; esta se logra con una buena inducción, el talento humano siente que ha ingresado a una organización realmente diferente, y es allí donde se marcará la diferencia en el desempeño del trabajador.

Generalmente, cuando uno les pregunta a los gerentes sobre el papel que juega el talento humano dentro de su organización, la respuesta es, en su mayoría, que es la prioridad de su organización. Sin embargo, y en la medida en que uno va observando, el tema del talento humano dentro de la organización se delega cada vez más en las áreas de recursos humanos. Es por ello, que es necesario señalar que dentro del desempeño del talento humano existe una serie de elementos que deben ser considerados, tales como: planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también como control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo.

Ahora bien, estos elementos deben ser considerados por la organización a la hora de seleccionar el talento humano que ha de laborar en su institución. La interdependencia global, el fácil acceso a la información y la tecnología, la nueva filosofía de comportamiento como la responsabilidad social, han provocado un ambiente complejo para las organizaciones. En este contexto, reviste gran importancia la adecuada promoción del talento humano como líderes y colaboradores en las organizaciones como elemento generador de conocimiento, estrategias de sostenibilidad y ventajas competitivas.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER
ISSN: 2739-0381
Volumen N° 4 Noviembre 2022
transdisciplinariadelsaber@gmail.com





Evaluación del Desempeño del Talento Humano

La evaluación de desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera como vienen ejecutando su trabajo y los jefes que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar. Según Chiavenato (ob. Cit: 45), especifica que “con un sistema formal y sistemático de retroalimentación como el que proporciona esta técnica, el departamento de personal puede identificar a los empleados que cumplen o exceden lo esperado y a los que no lo hacen, asimismo puede evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección y orientación y tomar decisiones sobre promociones internas, compensaciones”.

Por norma general el departamento de gestión del talento humano desarrolla evaluaciones del desempeño para los empleados de todos los departamentos, aunque puede desarrollar enfoques diferentes para ejecutivos de alto nivel, profesionales, gerentes, supervisores, empleados y obreros, necesita uniformidad dentro de cada categoría para obtener resultados válidos, confiables y utilizables. Hoy se habla con frecuencia de una gestión integrada de recursos humanos donde las actividades se contemplan como un todo y existe a su vez entre ellas una estrecha relación de dependencia. Ciertas organizaciones han basado esta práctica en una cultura de valores, estrategias y objetivos; otras se sustentan en sistemas basados en competencias.

El impacto de los valores culturales en el diseño o mantenimiento de un sistema de gestión humana, según proceda, es trascendental para lograr altos niveles de desempeño y compromiso en las organizaciones. Si no es alineada la diversidad de perspectivas en un conjunto común de valores y metas, el resultado es una ausencia de sinergias, puesto que las personas se inclinan hacia sus referencias individuales. Una parte importante es que el sistema de gestión humana sea capaz de traducir la cultura de valores declarados en expectativas claras de desempeño, que luego son evaluados para confirmar que fueron traducidos en acciones concretas.

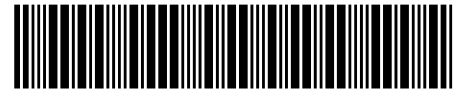




Dentro de los mayores desafíos que enfrentan los especialistas en gestión humana, se encuentra el establecimiento de mediciones que permitan cuantificar su impacto en las organizaciones. Es bien sabido que lo que no se mide no se controla y, lo que no se controla, es difícil de diagnosticar, por lo que se hace prácticamente imposible planificar sobre bases objetivas y aun tomar decisiones estratégicas partiendo de hechos que en definitiva no se conocen. El establecimiento de objetivos es un proceso crítico para la medición del desempeño y es el eje principal en torno al cual giran los criterios. Guevara (2012), Trabajo Especial de Grado en la Universidad Católica Andrés Bello, como requisito para optar al grado de Especialista en Gestión de Recursos Humanos, titulado: Evaluación de la satisfacción laboral de los (las) trabajadores(as) de una empresa petrolera Maturín, Monagas donde el objetivo principal fue evaluar la satisfacción laboral de los (las) trabajadores(as) determino algunas medidas de rendimiento las cuales fueron:

- Centradas en el cliente. Entrega a tiempo, introducción de nuevos productos, satisfacción del cliente, tiempo del ciclo de entrega, participación de mercado, incremento y fidelización de clientes.
- Centradas en aspectos financieros. Creación de valor, aumento de ingresos, incremento en unidades vendidas, márgenes de beneficios, rentabilidad de activos, valor añadido económico, retorno al accionista, retorno al capital invertido, ventas, beneficios por acción, crecimiento en rentabilidad.
- En la capacidad. Satisfacción de empleados, índices de rotación, costos totales de reclutamiento, índice de progreso en los planes de desarrollo, índice de promoción, ratios de utilización versus plantilla.
- Centradas en los procesos internos. Utilización de recursos, gastos reales versus presupuestados, ratios de costes, precisión, seguridad.
- En la eficacia de los cambios. Implementación de programas, eficacia de equipos, índice de servicio/calidad.





- Las evaluaciones centradas en las actuaciones ponen el énfasis en los factores de evaluación, que suelen ser una mezcla de valores culturales sobre los que la organización desea que se haga un seguimiento individual todos los años.
- El principio, para llevar a cabo el proceso de medición financiera de recursos humanos, es necesario conocer los costos de las operaciones de manera descentralizada, independiente de los costos administrativos.

De acuerdo a lo antes expuesto fue realizado el análisis de las bases teóricas que sustentan la investigación y atendiendo al propósito de análisis formulado en esta investigación se concluye en lo concerniente al objetivo, el cual textualmente dice: Analizar los factores de la calidad de vida laboral y en el desempeño del talento en el contexto de la Administración Pública Estatal, se concluye: La administración del talento humano se maneja como enfoque científico, bajo una serie de ordenadores o factores dentro de una organización que se encuentra interdependiente para mantener dinámica su estructura.

Mediante la administración del mismo se persigue mantener a las personas, conquistarlas y sostenerlas estables y satisfechas dentro de la organización para que éstas optimicen sus trabajos y tareas, maximizando su potencialidad, logrando así una relación exitosa y retroalimentada entre la persona y la organización. Es por ello, que la administración del talento humano involucra todos los aspectos que se encuentran activos, no solamente los acontecimientos de acuerdo a lo antes expuesto fue realizado medianos y pequeños que puedan causar frustraciones e impaciencia o que desencadenen alegrías y satisfacciones determinantes en la estabilidad de las personas en las organizaciones.

Dentro de lo que se considera como formación de un equipo de trabajo o función de la administración de recursos humanos ésta se conceptualiza como todos los conceptos y técnicas que se necesitan para resolver los asuntos de recursos humanos de una posición administrativa incluyendo reclutamiento, selección, capacitación, compensación y evaluación, según lo abordado por Camacaro (2011), en su trabajo especial de grado presentado en la Universidad Nacional de México





para optar al título de Magister en Administración de Empresas, titulado: Abordaje Conceptual de Calidad de Vida en el Trabajo, resaltando su objetivo el cual el estudio es que el ser humano presenta una necesidad de ampliar su potencial o tiene un conflicto en su entorno representado por sentimientos, necesidades. Por esta razón se vislumbra la importancia que tiene el aspecto remuneración en cualquier organización, por cuanto, es un elemento importante para la administración de recursos humanos porque proporciona a los empleados una recompensa tangible por sus servicios, así como una fuente de reconocimiento y sustento.

Sin embargo, los empleados no están satisfechos con el sueldo que perciben, lo que hace inferir que no se sienten motivados a cumplir a cabalidad con las funciones que le son encomendadas de acuerdo lo que argumenta Buenaventura (2009:33), cuando señala: “La remuneración es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor”. Es oportuno señalar según lo determinado en la institución objeto de estudio que el personal, cumple con funciones que no le fueron atribuidas al ingresar a la misma y que su remuneración económica, tampoco responde a esa satisfacción económica lo que se constituye en una deficiencia, por cuanto no se tienen claras su rol ni el sueldo estimado según sea su funciones asignadas que debe cumplir cada empleado y este factor ha de tener en cuenta que la estructura de la organización del trabajo es el factor determinante para la organización donde se refiere a la ubicación del papel que cada persona juega en la organización. Los problemas en este caso pueden ser debidos a la existencia de contradicciones entre las diversas funciones que se demandan a la persona, lo que se conoce como conflictividad de rol.

En este orden de idea, la calidad de vida en el trabajo se puede considerar como una filosofía, un conjunto de creencias y valores que integran todos los esfuerzos dirigidos a incrementar la productividad y mejorar la moral de los trabajadores de la organización, haciendo énfasis en el reconocimiento de la dignidad del ser humano, así como su potencial intelectual, buscando incrementar la participación de las personas en el trabajo bajo un esquema continuo con el fin de lograr las metas y





objetivos de la organización. En tal sentido, existen aspectos que influyen para lograr los objetivos de la institución, es probable, también, que la rotación frecuente del personal influya en la productividad.

Conclusiones

En lo relativo al objetivo, dirigido a analizar los factores de la calidad de vida laboral y el desempeño del talento humano, se tiene que estos análisis de los presupuestos teóricos permitió llegar a la siguiente conclusión:

- Cada vez las organizaciones buscan mejorar la calidad de vida laboral de las mismas, lo cual implica que los empleados sean capaces de satisfacer sus necesidades personales mediante el trabajo en la organización.
- Se debe ofrecer a los empleados un trato equitativo y justo; la oportunidad para que todos desarrollen sus habilidades hasta el grado máximo de autorrealización; abriendo comunicaciones confiables y la posibilidad de adoptar un papel activo en la toma de decisiones y así lograr la compensación adecuada en un ambiente seguro y saludable.
- El entorno y ambiente de trabajo garantizan las condiciones para que el talento humano pueda desarrollar las tareas que le son asignadas de una manera eficiente, eficaz y productiva de acuerdo a su perfil académico. Por esta razón el gerente debe propicia un clima organizacional efectivo en cuanto a estructura, liderazgo, toma de decisiones, que permitan un desempeño óptimo del talento humano, asimismo el clima organizacional es autoritarismo y paternalista, donde se observa que esta interacción de estos factores traerá como consecuencia la determinación de dos grandes tipos de clima organizacional y sus variantes.
- Algunos empleados no se sienten satisfecho por la remuneración monetaria que perciben y sólo reciben salario mínimo, asimismo la actividad, cargo o función no les permite estar satisfechos. Es de resaltar, que a pesar de percibir beneficios sociales tales como el bono vacacional, cesta ticket, pago de primas y los aguinaldos. Sin embargo, no se sienten satisfechos por la remuneración monetaria





que reciben anualmente ya que considera que el sueldo total es como injusto. De este modo, los resultados conllevan a inferir que los funcionarios necesitan un sueldo acordes a todas las exigencias del entorno que les permita satisfacer las necesidades primordiales y así enfrentar el alto costo de la vida en los diferentes ámbitos.

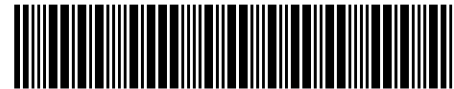
- Se deduce que la manera de cómo los empleados perciben, sienten y experimentan la presencia de factores de riesgo, inseguridad personal e insatisfacción, derivados de circunstancias relacionadas con el desempeño laboral y la falta de condiciones adecuadas en los puestos de trabajo, conduce a introducir un conjunto de medidas, tales como la iluminación, la duración de horas de descanso y la duración de la jornada laboral, que surgen vinculadas a la necesidad de mejorar la calidad de vida en el trabajo.
- Así mismo, es necesario garantizar la demanda de la oferta de empleos que proporcionen ocupaciones estables, salarios satisfactorios, reducción de jornadas de trabajo, planes recreativos y vacacionales, planes de jubilación, mejoras ambientales, participación en toma de decisiones entre otras, como indicadores básicos de un conjunto de reivindicaciones sindicales, que en efecto conducen a elevar la calidad del bienestar humano de los trabajadores, ocupados en distintos sectores de la producción y el trabajo.

Recomendaciones

Luego de haber establecido las conclusiones pertinentes del estudio, la investigadora plantea las siguientes recomendaciones a las Autoridades Gubernamentales:

- Apropiarse de las leyes, teorías concepciones y enfoques referentes a la remuneración monetaria y por ende la satisfacción laboral con el propósito de que implementen las mismas en su organización ya que conducen al trabajador a un mayor rendimiento y satisfacción laboral.





- Admitir que lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), y demás leyes vigentes se deben llevar a la práctica para que los funcionarios reciban los beneficios salariales y así de esta manera definir el salario, ofreciéndole a cada uno una remuneración monetaria acorde con el cargo que ejerce, por su empeño y dedicación en su desempeño laboral.
- Mantener equilibrio entre los intereses financieros de la organización y su política de relaciones con los empleados. Permitiendo involucrarse y comprometerse cada día más con la organización, porque ser efectivo en el desempeño laboral incrementará los beneficios salariales a través de incentivos y aumentos de salarios, calificación de méritos, normas de rendimiento, ascensos y promociones que los conlleva a sentirse plenamente autorrealizadas y satisfechos laboralmente.

Referencias Bibliográficas

- Baguer, A. (2009). La Gestión de los Recursos Humanos. Editorial McGraw Hill Interamericana de España. Madrid. España.
- Buenaventura, G. (2009) Salarios y remuneraciones en el contexto laboral. Editorial Prentice Hall
- Camacaro, L. (2011). Abordaje Conceptual de Calidad de Vida en el Trabajo. Trabajo de Grado Publicado en la Universidad Nacional de México.
- Cadi, O. (2012). Pensamiento estratégico para la gestión pública: una confluencia sobre la planificación, organización, dirección y control. Editorial Nueva Luz.
- Constitución Nacional de la República de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 36.860.
- Chiavenato, I. (2010). Administración de Recursos Humanos. Editorial MC Graw Hill.
- Gutiérrez, R. (2012) Calidad de Vida Laboral. Editorial Prentice Hall
- Drucker, L. (2005) Innovaciones Laborales. Ediciones Episteme.
- Guevara, C. (2012) Evaluación de la satisfacción laboral de los (las) trabajadores(as) de una empresa petrolera Maturín, Monagas junio/noviembre 2012. Trabajo de Grado Publicado
- Liendo, C. (2012), Importancia de la Calidad de Vida en el Trabajo. Editorial Kapelusz
- Martínez, R. (2012). Motivación Laboral. Editorial Pentagrama.





Unellez

24303

BA2021000018



- Malvicino, G. (2005). La gestión de calidad en el ámbito de la administración pública: potencialidades para un cambio gerencial. Editorial Limusa.
- Salcedo, A. (2012). Gestión del Talento Humano. Editorial Continental.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Vicerrectorado de Investigación y Postgrado. (2016). Manual de trabajos de grado, especialización y maestría y tesis doctorales. Caracas.
- Zárate, E. (2012) Calidad de Vida en el Trabajo. Ediciones Mc Graw Hill.

Semblanza del perfil académico de la Autora

Araque Martínez, Militza Alejandra
C.I. N° 14.812.884

Postdoctora en Gerencia Educativa (UPEL-MARCARO). Postdoctora en Epistemología e Innovación Educativa (UPEL-MACARO). Postdoctora en Investigación Educativa (UPEL-MACARO). Doctor en Ciencias Gerenciales (UNEFA-APURE), Magister en Gerencia en Administración Mención: Gerencia General, (UNELLEZ-VPDR), Licenciado en Planificación Regional (UNELLEZ-VPDR). Investigador del grupo de creación intelectual gerencia, innovación y desarrollo sustentable de la (UNELLEZ-VPDR), Profesor Instructor tiempo completo de la (UNELLEZ-VPDR), Subgerente de enlace para las publicaciones Apure UNELLEZ-VPDR, ORCID: <https://orcid.org/> Número ORCID 0000-0002-4942-6841 Correo: miliaraque86@gmail.com

