
*Factores que afectan la calidad de vida laboral en las empresas de
vigilancia privada colombianas*

*Factors affecting the quality of work life in Colombian private
surveillance companies*

Recibido: 28/11/2019 **Aceptado:** 10/12/2019

Juan Duarte¹
duarteplata1401@hotmail.com

RESUMEN

El propósito del presente artículo fue los factores que afectan la calidad de vida laboral en las empresas de vigilancia privada colombianas. La investigación se sustentó en los postulados teóricos Carrión (2011), Barnes (2012), Sánchez (2012), Mertems (2001), Guns (2011), y para la variable calidad de vida laboral de Chiavenato (2007), Fernández (2005), Carneiro (2004), Libro verde de las comisiones europeas (2001), entre otros; y se enmarca como descriptiva, con un diseño de campo, transversal y no experimental. La población estuvo conformada por los gerentes de las empresas de vigilancia privada Colombianas como lo son Brinks de Colombia S.A, Interglobal Seguridad y Vigilancia LTDA, Su oportuno servicio LTDA, Carimar LTDA, Viseplus LTDA, siendo un total de sujetos veinte (20) estudiados, mostrados en el siguiente cuadro. Para la recolección de la información, se utilizó la técnica de la observación mediante encuesta, siendo elaborado un instrumento conformado por cuarenta y cinco (45) ítems, el cual fue Como conclusión los gerentes de las empresas de vigilancia privada colombianas, perciben que solo los factores que afectan la calidad de vida laboral tienen una tendencia aceptable y coherente en la gestión gerencial empresarial desde la perspectiva de la planificación estratégica de Recursos Humanos.

Palabras Claves: Planificación Estratégica, Calidad de vida laboral, Planificación.

ABSTRACT

The purpose of this article was the factors that affect the quality of working life in the Colombian private security companies. The research is based on theoretical postulates Carrion (2011), Barnes (2012), Sánchez (2012), Mertems (2001), Guns (2011), and the variable quality of working life Chiavenato (2007), Fernandez (2005), Carneiro

¹ Magister en recursos humanos. Universidad Rafael Bellosó Chacín, Venezuela

(2004), Green Paper on the European commission (2001), among others; and it is framed as a descriptive, with field design, transversal and not experimental. The population consisted of managers of private security companies Colombian such as Brinks de Colombia SA, Interglobal Safety and Security LTDA, Your timely service LTDA, Carimar LTDA, Visepius LTDA, for a total of subjects twenty (20) studied, shown in the following table. The observation technique used by survey to collect information, being developed a comprised of forty-five (45) items instrument, which was validated by expert opinion, carried out a pilot test in 10 subjects, to The results will be applied the Cronbach Alpha resulting reliability index of 0.98. For data analysis, descriptive statistics were used, indicating the frequency responses and the arithmetic mean by dimension and indicators. It concluded; managers of private security companies in Colombia perceive only the factors affecting the quality of working life is an acceptable and consistent trend in corporate management practice from the perspective of strategic planning of human resources.

Keywords: Strategic Planning, Planning laboral, Quality of life.

1. INTRODUCCION

El fenómeno de la postmodernidad presenta entornos inestables que obligan a las organizaciones a un dinamismo sin tregua, rodeado de cambios e incertidumbres. Esta situación lleva consigo desafíos gerenciales hacia nuevas concepciones donde se rompen los paradigmas adoptados desde sus inicios.

El proceso gerencial administrativo, indica que las organizaciones preparan planes estratégicos, que luego se debe actuar conforme a ello. Destaca, que toda empresa sin importar el tamaño que esta posea, debe realizar planificación estratégica, puesto que, formula estrategias para las operaciones que realiza diariamente, cumpliendo así sus metas y objetivos trazados.

Es por esta razón que para estimular el desarrollo de actividades creativas pero a la vez planificadas, que conlleven al mejoramiento del ámbito profesional como laboral dentro de las empresas objeto de estudio, se requiere que el conocimiento difundido entre quienes laboran en la empresa se multiplique, generando otros procedimientos más efectivos y adecuados a las necesidades de todos los que se desenvuelven dentro del contexto laboral

1. METODOLOGIA DEL ESTUDIO

Ahora bien, La presente investigación, de acuerdo al nivel o método, se cataloga como de tipo descriptiva. Al respecto, Arias (2012) argumenta que la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Así, los resultados de este tipo de estudio, se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

De allí que la presente investigación se enmarca en el diseño no experimental, ya que se observan los fenómenos tal y como se dan en la realidad, de acuerdo a lo expresado por Hernández y otros (2010), es decir, sin manipular las variables objeto de estudio. Para Arias (2012), la investigación es no experimental cuando el investigador no controla ni manipula variable alguna, es decir obtiene información, pero no altera las condiciones existentes.

De igual manera, considerando la dimensión temporal, se presenta como un diseño de investigación transeccional o transversal, ya que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, pudiendo abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores, pero siempre la recolección de datos se realiza en un momento único.

En referencia al tópico, Tamayo (2012) refiere que es importante destacar que en la investigación de tipo transversal, las observaciones se efectúan en un momento único en el tiempo; sin considerar sus condiciones antecedentes, sus consecuencias o evolución posterior del fenómeno. Considerando el periodo de tiempo en el que se realizó la investigación, esta adoptó un diseño transversal ya que el estudio se llevó a cabo en un lapso temporal específico

la población estará conformada por los gerentes de las empresas de vigilancia privada Colombiana como lo son Brinks de Colombia S.A, Interglobal Seguridad y

Vigilancia LTDA, Su oportuno servicio LTDA, Carimar LTDA, Viseplus LTDA, siendo un total de sujetos veinte (20) estudiados

2. DESARROLLO TEÓRICO

A los efectos de una mayor inteligencia del presente artículo, se desarrolló un esquema de trabajo, que constituye su sustentación teórica y que se estructuró de la manera que de seguida se ofrece:

3. CALIDAD DE VIDA LABORAL

Según Fernández (2005, pág. 83), la calidad de vida laboral se puede asumir como el “nivel de satisfacción de las necesidades de los miembros de una empresa”, mediante las experiencias vividas en ella, considerando que es una percepción o valoración personal sobre la satisfacción de las propias necesidades.

Asimismo, Chiavenato (2007), indica que la calidad de vida laboral afecta las actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual, tales como la motivación para el trabajo, la adaptabilidad a los cambios producidos en el escenario laboral, bien sea estos referidos a políticas, normas, procedimientos, equipos, tecnología o redistribución del espacio; así como la creatividad y la voluntad de innovar o aceptar cambios.

La percepción de los empleados de la satisfacción de sus necesidades, varían según la cultura de cada individuo, de cada empresa y de acuerdo con el tiempo. También está determinada por factores personales tales como necesidades, valores, expectativas, intereses, necesidad de logro. Adicionalmente está determinada por factores sociales como la interacción con otros, la posibilidad de vincularse, trabajar en equipo, pero a la vez comunicarse efectivamente con los otros; así como los factores organizacionales, entre los cuales puede considerar la tecnología, la estructura organizacional, las políticas, el ambiente, las condiciones de trabajo, y finalmente la supervisión.

De Miguel (2002), aboga por la implantación de la calidad de vida laboral como

una filosofía de gestión para mejorar la dignidad del empleado, así como para realizar cambios culturales, brindando oportunidades de desarrollo y progreso personal. De esta manera, el empleado podrá desarrollar actitudes positivas hacia la organización y su trabajo, en consecuencia, estará psicológicamente más dispuesto a realizarlo con satisfacción, con mayor empeño y por lo tanto, generará más productividad personal pero a la vez organizacional.

De lo hasta ahora planteado, se deducen dos soportes básicos para la estructuración del concepto de calidad de vida laboral, el primero referido a ser una actitud y el segundo a sentirse laboralmente satisfecho. En relación a esto, el investigador fija posición con Fernández (2005) afirmando que las empresas de vigilancia privada Colombiana deberán buscar el bienestar de sus trabajadores mediante un entorno laboral que permita su completo desarrollo personal y profesional, de esta manera se encontrará mejor preparada para afrontar los retos que se planteen.

4. FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

En una organización el aspecto más significativo es el capital humano, además de otros factores para que la misma surja con éxito y es de ahí donde nace la preocupación por el bienestar de los empleados, además de considerarlos como seres con necesidades las cuales deben satisfacer tanto dentro como fuera de la empresa.

Para, Lares (2010), el punto de que las personas pasen mucho tiempo en su sitio de trabajo, con lleva a convertir este en un centro vital para su desarrollo personal y es por esta razón que nace la importancia de la variable calidad de vida en el trabajo. El mencionado autor considera a la empresa como una sociedad, en la cual la calidad de vida experimentada por los trabajadores es una dimensión importante para su calidad de vida social.

Así mismo, Davis y Newstrom (1999), hacen una importante acotación al respecto e indican que la calidad de vida en el trabajo produce un entorno más humanizado permitiendo a los empleados satisfacer sus necesidades, de este modo

indican que no solo es importante usar a los empleados sino permitirles su desarrollo y ofrecerles mayores retos, tareas más complejas, darles oportunidades de poner en práctica sus ideas, sin degradarlos ni dañar su sentido humano.

Siguiendo el mismo orden de ideas, Mora (2002), indica que el término calidad de vida en el trabajo tiene por finalidad crear un ambiente excelente para los empleados, lo cual contribuye a la salud económica de la empresa. Por su parte Chiavenato (2007), el interés de la sociedad por la calidad de vida se desplazó hace poco tiempo al área laboral como parte integrante de una sociedad compleja y de un ambiente heterogéneo. Indica que el término posee doble finalidad la reivindicación de los empleados en cuanto al bienestar y la satisfacción en el trabajo y por otro lado el mantener la producción así como también la calidad en la organización.

Expresa, Bateman y Snell (2001), que es ventajoso para una organización tener una fuerza laboral satisfecha, pues esto conduce a un menor ausentismo, rotación, daños, demandas, huelgas, costos médicos, robos y sabotajes, por lo contrario permite crear productos de mayor calidad. Dichos autores ven en la calidad de vida en el trabajo un enfoque para crear mayor satisfacción en los trabajadores.

Al respecto plantean Werther y Davis (2000), que cada día más organizaciones ponen en práctica programas de calidad de vida laboral con el interés de elevar su productividad, esto como consecuencia de los altos niveles de satisfacción y motivación generados en los empleados. Sobre las bases de las ideas expuestas, no queda duda de la importancia de la calidad de vida en las empresas, las condiciones laborales dentro de la organización deben ser óptimas y sobre todo se debe tener en cuenta al trabajador, para permitir así el desarrollo de sus habilidades y en general propiciar el bienestar, satisfacción y motivación generando mayor disposición al trabajo y rendimiento.

Una vez expuestas las teorías planteadas por Lares (2010), Davis y Newstrom (1999), Mora (2002), Chiavenato (2007), Bateman y Snell (2001), Werther y Davis (2000), los mismos difieren en determinación cuales son los factores que afectan la

calidad de vida laboral, sin embargo, coinciden en que deben ser considerados por el gerente si quiere que sus empleados se encuentren motivados, pero a la vez satisfechos dentro de la organización.

Ahora bien, por su parte el investigador fija posición con Chiavenato (2007), indicando que, al considerar la calidad de vida en el trabajo como factor de importancia en las empresas de vigilancia privada colombiana, se deberá tener como resultado la disminución tanto de los índices de rotación como del ausentismo.

Lo cual permite crecer profesionalmente a los trabajadores aumentando así la producción de la organización, ayudando a cumplir los objetivos de manera exitosa. Por otra parte, la calidad de vida en el trabajo es un término constituido por factores o elementos característicos que permiten el desarrollo de este estudio además de la medición de dicha variable, lo cual a continuación se presentan:

5.1. AMBIENTE

Este es otro de los aspectos considerado como importante dentro de la calidad de vida en el trabajo, pues está referido específicamente al área física donde los empleados cumplen su jornada laboral el cual debe caracterizarse por ser un espacio con condiciones de higiene, orden y temperaturas, adecuadas para desarrollar su labor diaria.

Por su parte, Chiavenato (2007), indica que se deben conservar condiciones de trabajo donde prevalezca la limpieza, el orden, lugares de protección y seguridad. De igual forma, Davis y Newstrom (1999), indican la importancia de la seguridad del empleado en la organización, en cambio, Bateman y Snell (2001), indican que las organizaciones deben mantener ambientes seguros y saludables, en beneficio de los trabajadores y de la organización en general, es decir, para mantener trabajadores satisfechos y motivados.

Al respecto argumenta Lares (2010), que dicho aspecto demuestra la relación entre problemas de salud física y mental, y las condiciones existentes entre el medio ambiente laboral. La exposición por parte de los trabajadores no

controlada, a los tóxicos químicos ruidos falta de iluminación, reducidos espacios y otros aspectos necesariamente incide de manera negativa, en la calidad del medio ambiente laboral y por ende en la calidad de vida del trabajador.

Dicho autor, establece que aplicar medidas para mejorar el ambiente laboral implica inversiones considerables, pero conduce a mantener la satisfacción de los trabajadores y mayor eficiencia por parte de éstos. Desde el punto de vista del investigador, luego de lo referido por los autores se podría concluir que no solo los beneficios económicos, la participación de los empleados en la toma de decisiones hacen posible mantener trabajadores satisfechos con su trabajo, para esto también es necesario mantener óptimos ambientes físicos.

Otro punto fundamental en el ambiente laboral es la percepción que se tiene del mismo, desde el punto de vista de Lares (2010), esta se refiere a como los empleados miden, perciben el entorno laboral donde desempeñan sus labores. El termino clima organizacional, se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, o sea, aquellos aspectos del clima que lleva a provocar diferentes especies de motivación. En palabras del mismo autor, es el sumario del patrón total de expectativas y valores de incentivos existentes en un conjunto dado.

Un sentido opuesto es el comentado por Robbins (2004), en donde define el entorno o clima organizacional como un ambiente compuesto de las empresas y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño, aun cuando la teoría que se ha considerado que conduce a un enfoque más inteligente de la motivación; si el gerente logra que el desempeño de las tareas sea un camino hacia la satisfacción de las necesidades, hace surgir la posibilidad de que los esfuerzos de los empleados se dirijan a los prospectos de la organización.

Siguiendo el mismo orden, Desslers (2002), lo define como la opinión que el empleado se forma de la organización. Por lo tanto el clima organizacional tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de esta aunque él no se ve ni se toca. Una organización tiende a traer y conservar las personas dependiendo de su clima, de modo que sus patrones culturales se perpetúen.

Para este autor, el clima organizacional es un elemento fundamental en las percepciones que el trabajador tiene en las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral, de allí, la necesidad de proporcionar a el trabajador un ambiente acorde con los cambios tecnológicos, agradable y armonioso dentro de la estructura, haciendo más placentera la permanencia en el medio laboral conllevado a una mayor productividad, que se reflejara en términos de excelencia.

Se puede decir que es la expresión personal de la percepción de los trabajadores y directivos formándose así en la organización a la cual pertenecen, de la estructura y procesos que ocurren en el medio laboral relacionándose directamente en el desempeño de la organización.

Así mismo, las características del sistema organizacional generan un determinado clima, el cual, repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondientes comportamientos, el clima organizacional dependerá de las percepciones que los miembros tengan de la organización y éstas incidirán en las mismas medidas de las actividades, interacciones y experiencia que posea cada miembro, tanto en la estructura de la organización (comunicación y remuneraciones) y el comportamiento en el trabajo (sistema de trabajo y apoyo social) generando un sistema interdependiente altamente dinámico dentro de la empresa.

De lo expuesto anteriormente el investigador fija posición con Lares (2010), indicando que el clima organizacional es percibido por los trabajadores quienes se desempeñan en ese medio ambiente, repercutiendo sobre la motivación de los miembros de la empresa de vigilancia privada Colombianas y sobre el comportamiento individual de estos, siendo evidente que existe una variedad de consecuencias que pueden afectar a la organización en termino de productividad, compromiso y rotación.

5.2. NECESIDAD

Para Maslow, citado por Robbins (2004), desarrolló dentro de su teoría de la

motivación, una jerarquía de las necesidades que los hombres buscan satisfacer. Estas necesidades se presentan en forma de pirámide influyendo en el comportamiento humano, en la medida que el hombre satisface estas necesidades, otras más elevadas toman el predominio del comportamiento.

De igual forma, Lares (2010), opina que la mayoría de las personas en la sociedad que poseen un alto grado de vida tienen satisfechas sus necesidades hasta sus tres primeros niveles físicos, cubriendo así los aspectos tanto de seguridad como sociales, sin haber realizado mucho esfuerzo o efecto motivacional.

En síntesis, trata de hacer desaparecer el mito, de que es necesario satisfacer en su totalidad cualquier nivel, para que el nivel superior a éste pueda convertirse en potente. De esta forma, el punto más elevado de cada eslabón ocurre antes que el próximo se vuelva dominante. Cuando una persona se autodesarrolla, aumenta las necesidades en cuanto a dinero y variedad, cuando el individuo alcanza el nivel más alto de las necesidades, todas las necesidades diferentes del individuo están activas.

Por su parte, Maslow, (1974), elaboro una teoría referente a la motivación con base en el concepto de jerarquía de necesidades que influyen en el comportamiento humano. Las necesidades humanas tienen la siguiente jerarquía según este autor:

Necesidades Fisiológicas: como aire, comida, reposo y abrigo, son innatas o hereditarias, su comportamiento gira en torno a la satisfacción cíclica de ellas. Las necesidades fisiológicas son satisfechas mediante comida, bebida, sueño, refugio, aire fresco, una temperatura apropiada.

Si todas las necesidades humanas dejan de ser satisfechas entonces las necesidades fisiológicas se convierten en la prioridad más alta, si se le ofrece a un ser humano soluciones para dos necesidades como la necesidad de amor y hambre, es más probable que el alumno escoja primero la segunda necesidad (la de hambre). Como resultado todos los otros deseos y capacidades pasan a un plano secundario.

Necesidades de Seguridad: como protección contra el peligro o las privaciones, enfoca la protección contra el peligro, contra las amenazas y contra las privaciones.

Luego que el hombre logra satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad,

aparecen gradualmente necesidades más elevadas: sociales, de estima y de autorrealización. Cuando las necesidades fisiológicas son satisfechas entonces el ser humano se vuelve hacia las necesidades de seguridad. La seguridad se convierte en el objetivo de principal prioridad sobre todos. Una sociedad tiende a proporcionar esta seguridad a sus miembros. Algunas veces la necesidad de seguridad sobrepasa a la necesidad de satisfacción fácil de las necesidades fisiológicas; en caso de peligro agudo a la seguridad pasando a ser primordial que las necesidades fisiológicas.

Necesidades Sociales: Amistad, pertenencia a grupos, aceptación, entre otras. En este escalón, se resalta que no se puede hacer equivalente el sexo con el amor, aunque el amor puede expresarse a menudo sexualmente, la sexualidad puede en momentos ser considerada sólo en su base fisiológica.

Necesidades de Estima: Reputación, reconocimiento, autorespeto y Amor. Se refiere a la valoración del yo, otorgada por otras personas.

Necesidades de Autorrealización: Realización del potencial, utilización plena de los talentos individuales, entre otras.

Ahora bien, al confrontar las teorías expuestas se puede decir entonces que los autores coinciden en que las necesidades del trabajador deben ser consideradas por los gerentes de las empresas, puesto que lograría su satisfacción dentro de la organización lo cual posiblemente generaría beneficios para ambas partes.

Al respecto, el investigador fija posición con, Maslow, citado por Robbins (2004), acotando que una vez que las necesidades físicas de alimentación, vestidos y abrigo han sido satisfechas, los individuos se interesan más en otras, mientras las necesidades inferiores del trabajador de las empresas de vigilancia privada Colombianas permanezcan insatisfechas, será difícil la motivación con la de un orden más elevado, una necesidad no satisfecha influye sobre el comportamiento dirigiéndolo hacia objetivos individuales y no a los organizacionales.

5.3. INTERESES

En principio para Guillen y Guil (2000), el interés laboral se refiere al grado en el

cual una persona se identifica y se siente a gusto con su labor o con las actividades que realiza dentro del entorno organizacional, considerando su rendimiento en el trabajo como de vital importancia para su autoestima y crecimiento personal.

Según Amoros (2007), el interés laboral puede alcanzarse a través de los objetivos fijados dentro de las empresas y organizaciones para cumplir paulatinamente con su misión, sin embargo, tampoco surge por generación espontánea, es necesario cultivarla y proporcionarla, por tanto, es necesario capacitar a las personas para la colaboración, tanto interna como externa.

Por su parte Robbins (2004), llama a este tipo de actitud; participación en el trabajo, afirma que éste mide el grado en el cual una persona se identifica, en términos psicológicos, con su trabajo y considera el desempeño percibido como importante para su sentido de valía personal, igualmente asegura que los empleados con gran participación en su trabajo se sienten identificados intensamente con las actividades que tienen como responsabilidad, y se ven realmente interesados para con las mismas.

Al comparar las posiciones de los autores, se puede observar que aunque no tienen el mismo nombre, ellos se refieren al mismo tipo de actitud, la cual lleva al empleado a identificarse intensamente con su labor dentro de la organización, y a sentir que su rendimiento es trascendental para su autoestima. Una gran participación en el trabajo o interés laboral, se relaciona con menos faltas al trabajo y menor índice de rotación del personal.

Por su parte, el investigador fija posición con Robbins (2004), acotando que los intereses de los trabajadores de las empresas de vigilancia privada Colombianas deben ser considerados por el gerente al momento de fijar o establecer los objetivos organizacionales para de esta manera se sientan comprometidos a cumplirlos pero a la vez a colaborar con la organización en otros aspectos que se encuentren con oportunidades de mejora.

5.4. SATISFACCIÓN

Se puede decir que la satisfacción es el grado de bienestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo y si tiene bienestar estos se encuentran motivados. Algunas empresas consiguen motivar a sus empleados y logran que estén satisfechos en y con el trabajo. Otras, en cambio, no cumplen de forma satisfactoria estos objetivos. La motivación y la satisfacción están muy relacionadas al respecto. Mientras que, Gutiérrez (2006), la señala “como una de las medidas del desempeño del sistema de gestión de calidad (SGC), la organización debe dar seguimiento a la información acerca de la percepción del cliente con respecto al cumplimiento de sus requisito por parte de la organización”.

Señalan, Guillen y Guil (2000), que “En definitiva, puede ser considerara la satisfacción como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo; actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo”.

Al respecto, la satisfacción en el trabajo es una actitud que se posee, facilita y hace menos penoso el proceso de satisfacción de necesidades a las que orienta la motivación hacia la meta que se quiere lograr. La satisfacción depende del grado entre lo que una persona quiere y busca en su trabajo. También Mosley y otros (2005), señalan que en igualdad de circunstancias, los empleados que estén motivados tendrán un desempeño sobresaliente.

Igualmente, esta afirmación hace énfasis en la motivación del individuo hacia su desempeño. Sin duda alguna, las compensaciones efectivas, son importantes, ya que las personas tienen diferentes razones para trabajar y el paquete de compensaciones más apropiado depende de estas razones. Por otro lado, los aspectos sobre motivación, compensación y satisfacción laboral están muy relacionados al desempeño laboral, un trabajador al estar satisfecho en su trabajo es más productivo y se siente motivado debido a que su compensación se le ha sido retribuida y en consecuencia la calidad de vida en el trabajo podría ser elevada al máximo desarrollo que es lo que se requerido hoy en día.

5. HALLAZGOS CONCLUSIVOS DEL ESTUDIO

Tabla 1. Distribución de Frecuencia de Indicadores de la dimensión Factores que Afectan la Calidad de Vida Laboral

Indicador	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca		ΣFa	$\Sigma \%$	Media
	Fa	%	Fa	%	Fr	%	Fr	%			
Ambiente	1	5%	17	85%	2	10%	0	0%	20	100%	2,87
Necesidad	1	5%	18	90%	1	5%	0	0%	20	100%	2,93
Intereses	1	5%	14	70%	5	25%	0	0%	20	100%	2,70
Satisfacción	0	0%	10	50%	8	40%	2	10%	20	100%	2,47

Fuente: Duarte (2015)

La tabla 1, muestra la distribución de frecuencias de los indicadores de la dimensión Factores que Afectan la Calidad de Vida Laboral. Con respecto al indicador *Ambiente*, el 5% de los encuestados respondieron que siempre propician un ambiente laboral agradable para sus empleados, se preocupan por la salud física de sus trabajadores e invierten en las medidas de seguridad laboral. No obstante, 85% respondió casi siempre, y 10% casi nunca.

También se puede observar la media aritmética para éste indicador con un valor de 2,87; el cuál se ubica en el rango de la categoría moderadamente adecuado del baremo. Esta tendencia se corresponde con los postulados teóricos Bateman y Snell (2001), quienes indican que las organizaciones deben mantener ambientes seguros y saludables, en beneficio de los trabajadores y de la organización en general, es decir, para mantener trabajadores satisfechos y motivados. En consecuencia, los hallazgos indican que las empresas de vigilancia privada reconocen moderadamente el ambiente laboral como un factor de la validez de vida laboral.

Se puede observar el indicador *Necesidad* como un componente de la dimensión Factores que Afectan la Calidad de Vida Laboral, cuyo resultado arrojó que 5% de los sujetos encuestados respondieron que siempre consideran que las necesidades fisiológicas de sus trabajadores son lo primordial, mantienen la necesidad de seguridad en sus empleados satisfecha y reconocen periódicamente la excelente labor de sus trabajadores. Mientras, 90% respondió casi siempre y 5% casi nunca.

De igual forma se puede observar la media aritmética para este indicador con un valor de 2,48; el cual se ubica en la categoría moderadamente adecuado del baremo. Esta tendencia se corresponde con los criterios teóricos Maslow, citado por Robbins (2004), quien acota que una vez las necesidades físicas de alimentación, vestidos y abrigo han sido satisfechas, los individuos se interesan más en otras. En este sentido, los hallazgos obtenidos permiten deducir que las empresas de vigilancia privada Colombianas no siempre cubren totalmente las necesidades de sus trabajadores.

En el mismo orden de ideas, en la tabla 1 se puede observar el indicador *Intereses* como un componente de la dimensión Factores que Afectan la Calidad de Vida Laboral, cuyo resultado arrojó que 5% de los sujetos encuestados respondieron que siempre buscan que los empleados se identifiquen con la organización, toman en cuenta los intereses profesionales de sus trabajadores y delegan responsabilidades importantes a sus empleados. Mientras, 70% respondió casi siempre y 25% casi nunca.

De igual forma se puede observar la media aritmética para este indicador con un valor de 2,70; el cual se ubica en la categoría moderadamente adecuado del baremo. Esta tendencia se corresponde con los criterios teóricos Robbins (2004), quien refiere a los intereses como componente que afecta la calidad de vida laboral, a la actitud que tiene el trabajador en lo relativo a la participación en el trabajo, así como el grado en el cual se identifica, en términos psicológicos, con su trabajo y considera el desempeño percibido como importante para su sentido de valía personal.

Igualmente asegura que los empleados con gran participación en su trabajo se sienten identificados intensamente con las actividades que tienen como

responsabilidad, y se ven realmente interesados para con las mismas. Tomando en consideración lo anteriormente expuesto, los hallazgos evidencian que en las empresas de vigilancia privada Colombianas, no siempre consideran los intereses como factores de afectan la calidad de vida laboral como un elemento importante para el bienestar de sus trabajadores.

Se puede observar el indicador *Satisfacción*, como un componente de la dimensión Factores que Afectan la Calidad de Vida Laboral, cuyo resultado arrojó que 50% de los sujetos encuestados respondieron que casi siempre mantienen una actitud positiva dentro de la organización, exigen que sus empleados mantengan una actitud favorable hacia su puesto de trabajo y consideran que sus trabajadores deben mantenerse satisfechos dentro de la empresa. Mientras, 40% respondió casi nunca y 10% nunca.

De igual forma se puede observar la media aritmética para este indicador con un valor de 2,47; el cual se ubica en la categoría poco adecuado del baremo. Esta tendencia difiere con los criterios teóricos de Guillen y Guil (2000), quienes señalan que en definitiva, puede ser considerara la satisfacción como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo; actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. En este sentido, en las empresas de vigilancia privada Colombianas, no siempre la satisfacción es considerada como un factor que afecta la calidad de vida laboral.

6. REFLEXIONES FINALES

Los factores que afectan la calidad de vida laboral en las empresas de vigilancia privada colombianas; se puede concluir que la mayoría de los gerentes de las empresas en contexto, perciben como moderadamente adecuado los procesos organizacionales que mejoran la calidad de vida laboral a través del ambiente, necesidad, intereses y satisfacción. No obstante, un grupo significativo de gerentes no comparten este criterio.

Dadas las evidencias encontradas, se deduce que las diferencias de criterios se deben a que este grupo de gerentes no propician un ambiente laboral agradable para sus empleados, así como tampoco se preocupan por la salud física de éstos, ni invierten en las medidas de seguridad laboral. Adicionalmente, se infiere que los gerentes en cuestión no consideran las necesidades fisiológicas de sus trabajadores como primordiales, no satisfacen las necesidades de seguridad en sus empleados y tampoco reconocen su excelente labor.

De igual manera se deriva de los hallazgos, que este grupo de gerentes no buscan que los empleados se identifiquen con la organización, tampoco toman en cuenta los intereses profesionales de sus trabajadores, ni delegan responsabilidades importantes en ellos. Adicionalmente, se concluye que este grupo de gerentes no mantienen una actitud positiva dentro de la organización, así como tampoco exigen que sus empleados mantengan una actitud favorable hacia su puesto de trabajo, ni consideran que sus trabajadores deben mantenerse satisfechos dentro de la empresa.

En lo que respecta al objetivo general de la investigación, analizar la Planificación estratégica de Recursos Humanos como herramienta de la Calidad de Vida Laboral en las empresas de vigilancia privada Colombianas, se puede concluir que la mayoría de los miembros de las instituciones en contexto, los gerentes de estas empresas perciben la planificación estratégica de recursos humanos como poco adecuado, desde la perspectiva de los elementos y las etapas de la planificación estratégica.

Sin embargo, consideran que la calidad de vida es medianamente adecuada, a pesar de que los hallazgos indican que los procesos organizacionales son pocos adecuados, no así los factores que afectan la calidad de vida laboral, la cual consideran que son medianamente adecuados.

En este orden, se puede concluir que los gerentes de las empresas de vigilancia privada colombianas, perciben que solo los factores que afectan la calidad de vida laboral tiene una tendencia aceptable y coherente en la gestión gerencial empresarial desde la perspectiva de la planificación estratégica de Recursos Humanos.

7. ALGUNAS RECOMENDACIONES QUE SE EXTRAEN DEL ESTUDIO

Mejorar con criterio gerencial los factores que afectan la calidad de vida laboral con la finalidad de elevarla a la categoría muy adecuado, por lo que se recomienda:

- Propiciar un ambiente laboral agradable para sus empleados, a través de la empatía, concordia e integración.
- Impulsar medidas que mejoren la salud física de los empleados, invirtiendo en el desarrollo de la seguridad laboral.
- Reconocer las prioridades de las necesidades fisiológicas de sus trabajadores.
- Incentivar la motivación al logro mediante el reconocimiento a la excelente labor.
- Generar el sentido de pertenencia en los empleados con la organización, a través de la realización de actividades de integración y convivencia.
- Considerar y tomar en cuenta los intereses profesionales de sus trabajadores, delegándoles mayores responsabilidades.
- Modelar una actitud positiva ante sus trabajadores para invitar a sus trabajadores a seguirlo y así crear una atmósfera de trabajo idónea en la ejecución de sus responsabilidades.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albrecht, K.,(2006) La misión de la empresa, Barcelona: Paidós,
- Alfiz, I. (2005). El proyecto educativo institucional. Colección Gestión. Buenos Aires.
- Alles, M. (2000). Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Editorial Granica.

- Álvarez, I. (2004). La administración. Material mimeografiado.
- Amorós, E. (2007). Comportamiento organizacional. Lambayeque:USAT.
- Argudín, Y (2006).Educación basada en competencias nociones y antecedentes. Editorial Trillas, 2ª reimpresión, México.
- Arias, F (2012). El proyecto de investigación. Venezuela: Editorial texto.
- Bales, C. (2007). Planificación estratégica: metodología e implementación. Universidad Central de Venezuela. Mimeografiado.
- Bateman, T; y Snell, S. (2004). Administración una Ventaja Competitiva. México: Mc Graw Hill.
- Bavaresco, A. (2006). Proceso Metodológico de Investigación. Cuarta Edición. Maracaibo: Editorial de la Universidad del Zulia.
- Benavides, O. (2004). Competencias y Competitividad. Colombia: Mc Graw Hill. Bogotá, Colombia.
- Borrel, F.(2003) . La Planificación Estratégica. Disponible en: <http://www.profesiones.cl/papers/PlanificacionEstrategica.htm>.
- Bravo, L (2009). La investigación documental y bibliográfica. Caracas: Panapo.
- Cámara, L. (2005) “Planificación Estratégica: Guía para organizaciones sin ánimo de lucro que prestan servicios de inserción sociolaboral”. Cideal, Madrid.
- Cartay, I. (2000). Planificación y Control en la Ejecución de Proyectos. Pdvsa-Cied. Caracas, Venezuela.
- Castellano (1999). La planificación participativa. España. Editorial Muralla.
- Chávez, N (2007).Introducción a la Investigación Educativa. Editorial La Columna.3ªEdición.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. Colombia: McGraw Hill
- Chiavenato, I. (2007). Comportamiento Organizacional. Australia: Thomsomn.
- Corredor J. (2007). La Planificación Estratégica. Caracas – Venezuela. Vadell Hermanoas. Editores, C.A.
- David, F. (2007) Conceptos de administración estratégica. 9ª Edición. Pearson Educación. México.

- Davis, K; Newstrom, J (1999).Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento organizacional. McGraw Hill.8ª Edición. México.
- De Miguel A. (2002). Calidad de vida laboral y organización del trabajo: informes y estudios. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones.
- Dessler, Gary. (2002). Administración. México: Editorial Mc. Graw Hill
- Fayol. (1972). Principios de la Administración Científica.
- Fernández, S. (2005). Gestión de calidad y satisfacción del cliente en el ámbito educativo. México: Trillas.
- Fred, D. (2006). El proceso estratégico. 8va edición. México: Mc Graw- Hill.
- Garzón, M., (2005). El Desarrollo Organizacional y el Cambio Planeado. Colombia: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Gibson, Ivancevich y Donelly (2005). Fundamentos de dirección y administración de empresas. Colombia: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Gimeno (2003) Transformaciones de la gerencia escolar. Narcea. España
- Goleman, D. (2006). Inteligencia emocional. Ediciones B.
- Guillen C, Guil B. (2000).Psicología del trabajo para las relaciones laborales. Editorial McGraw – Hill/ Interamericana de España, S.A.U.
- Gutiérrez, P (2006). Calidad total y Productividad. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R; Fernández, C; Baptista, P. (2010) Metodología de la Investigación. Editorial McGraw Hill. 4ª Edición. México
- Hongren y Harrison, (2000), Control Interno, México. Editorial Prentice Hal.
- Hurtado, L. (2010). Paradigmas y la investigación. Valencia: Editorial Episteme.
- James (2005). Gestión de calidad en las organizaciones. México: Trillas.
- Koontz, Harold y Weihrich, Heinz (2004). “Administración una Perspectiva Global”. 12a. Edición de McGraw-Hill Interamericana.
- Kotler, P. (2005); Manual de Mercadotecnia. 6ta. Edición. Editorial Prentice Hall.
- Lares, A (2010): Calidad de Vida en el Trabajo (Un Modelo Integral) EdiT. B.L. Consultores Asociados – Servicio Editorial Caracas.

- Lépiz, H. (1986). Administración y planificación como procesos. San José, Costa Rica: EUNED
- Lerdon, J. 2004. Contabilidad y Análisis Financiero de empresas agrícolas. Serie B: Apuntes de Clases. Universidad Austral de Chile, Facultad de Ciencias Agrarias, Instituto de Economía Agraria. 91 Pág.
- Lewis y Kelly (1998), Administración. Editorial MC graw Hill. México
- Linares, A; Hernández, Y. y Núñez, V. (2001) Modelos de comportamiento organizacional. Material mimeografiado universidad Rafael Urdaneta. Facultad de ciencias políticas, sociales y administrativas. Escuela de psicología. Maracaibo.
- Mahon (2001) Planificación estratégica. Universidad de Carabobo. Ven.
- Manes, J. (2005). Gestión Estratégica para Instituciones. Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional. Buenos Aires, edición Granica.
- Martínez, M. (2006). Gestión de calidad del equipo directivo en las instituciones educativas. Trabajo de Grado. Universidad del Zulia. Maracaibo, Edo.Zulia.
- Maslow, A (1974). Motivación y personalidad. Ediciones Díaz de Santos.
- Matus, C. (1977) Método altadir de la Planificación popular. Lugar Editorial. México.
- Mintzberg, H (1994) Safari a la estrategia. Ediciones Granica S.A.511 pages
- Mora (2002), Calidad de vida en el trabajo. Disponible en: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/>
- Morales, N. (2006). Estrategia para la buena Planificación. Primera edición Editorial Buhimon. Bogotá Colombia
- Mosley, Megginson y Pietri. (2005). Supervisión, La Práctica del Empowerment. Desarrollo de Equipos de trabajo y su Motivación. (6ª. edición). Editorial. Thomson Editores.
- Münch y García (2009). Fundamentos de administración. Trillas. Mexico.
- Muñiz, L. (2004). Cómo implantar un Sistema de Control de Gestión en la Práctica. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.

- Nelson, Bob y Economy, Peter (1998). Gerencia para Dummies. Editorial Norma. Colombia, Bogotá.
- Ogliastri, E. (2004). Manual de planeación estratégica. Colombia: Tercer Mundo.
- Parson, O. (2006). Artículos de "Dirección y Administración Estratégica". Publicaciones del ILPES. Mimeografiado.
- Robbins, S. (2005). Comportamiento organizacional. México: Prentice Hispano-Americana.
- Rodas, A. y Arroyo, M. (2007). Administración básica. Cuarta edición. Editorial Limusa. México.
- Rodríguez, J. (2005). Administración con enfoque estratégico. México: Trillas.
- Rodríguez, P. (2002). investigación social. Madrid trotamundo editores
- Ruiz, M. (2002). Sistema de Planeación para instituciones Educativas. México: Trillas.
- Sabino, C. (2006). Como desarrollar una investigación. Madrid: Editorial Panapo.
- Sawyer, G. (2003). Elementos estratégicos. México: Trillas.
- Schneider, M. (2007). Proyecto Educativo de Aula. Editorial, Visión NET. Madrid España.
- Serna, H (2008). Gerencia estratégica. 10ma edición. Editorial 3 R editores.
- Serna, H. (2006). Gerencia Estratégica. Planeación y Gestión. Teoría y Metodología. Sexta Edición. 3R Editores. Colombia
- Stoner, J. (2005). Administración. México: Mc Graw-Hill Book.
- Tamayo y Tamayo, M. (2012). El Proceso de la Investigación. 4ª Edición. Editorial Limusa.
- Van Den Berghe, Edgar (2005). Gestión y Gerencia Empresariales Aplicadas al Siglo XXI. Ecoe. Edición Ltda. Bogotá.
- Venegas (2002). La planificación estratégica. E. Prentice Hall Hispanoamericana.
- Werther, W. y Davis, K. (2000). Administración de Recursos Humanos (Quinta Edición). México: McGraw-Hill.