

# VI Foro Nacional de la Calidad e Innovación

*Por un mundo más saludable y seguro*

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y CALIDAD DE LOS RESULTADOS ORGANIZACIONALES  
¿dos variables de causalidad mutua?

Mercedes Argaña  
[margana@vitalitas.com.py](mailto:margana@vitalitas.com.py)  
[www.vitalitas.com.py](http://www.vitalitas.com.py)

Octubre, 2018

## Premisa N° 1

---

- Sin Calidad de Vida Laboral no hay Calidad Total.

## Premisa N° 2

---

- Las organizaciones que realizan pocos esfuerzos en calidad no tienen en cuenta el valor potencial de las ideas generadas por sus trabajadores.

## Premisa N° 3

---

- Las habilidades de innovación de los trabajadores son limitadas si no existen procesos de mejora continua que permitan prosperar la innovación.

## Premisa N° 4

---

- La Gestión de Calidad a través de sus principios, elementos y prácticas fomenta tanto la adopción como las distintas fases del proceso de innovación.

## Premisa N° 5

---

- Hay sobradas evidencias de que determinados factores psicosociales están asociados a la creatividad y la innovación en las organizaciones. Varios de estos factores están relacionados con la Calidad de Vida Laboral.

## Premisa N° 6

---

- La Calidad de Vida Laboral requiere innovaciones en el lugar de trabajo y éstas a su vez, en conjunto con la calidad en la gestión, generan mejores resultados organizacionales (productividad, innovación, productos de calidad, buena atención a los clientes).

## Calidad de Vida Laboral (CVL)

La dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico de la persona con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total

Reacciones de la persona al trabajo, especialmente resultados personales como Satisfacción, salud mental y seguridad (Davis, 1972).





# ¿Qué se gana con la implementación del paradigma de CVL?

## Empleados

- Incrementa la participación del empleado. Pueden ayudar a diseñar su trabajo, para que se ajuste a sus necesidades.
- Se enfatiza la importancia de la motivación intrínseca, por ello les dan más información y autocontrol.
- Se les ofrece mucha formación y entrenamiento.
- Se busca un balance ente las necesidades de la organización y las del empleado.
- Se recompensa la mejora de su rendimiento y habilidades.

## Organización

- Se incrementa el compromiso del trabajador y mejora su calidad en la toma de decisiones.
- Se recompensan las acciones que incrementen la productividad de la empresa.
- Permite que la organización se adapte a entornos cambiantes y pueda responder de manera más efectiva a los requerimientos del mismo.

**La CVL como un paradigma que nuclea factores psicosociales positivos o protectores que favorecen la creatividad y la innovación en las organizaciones**



# Factores Psicosociales asociados a la creatividad e innovación en las organizaciones

---

## **Rol Laboral:**

Desafío  
Complejidad  
Autonomía

## **Liderazgo:**

Liderazgo positivo  
Apoyo

## **Clima Socio Emocional:**

Clima positivo  
Participativo  
Favorable a la creatividad

## **Procesos grupales:**

Cohesión  
Seguridad Psicológica  
Clima Cooperativo  
Normas Grupales  
Comunicación  
Estimulación Intelectual

## **Cultura Organizacional:**

Integración  
Recursos  
Flexibilidad

# GESTIÓN DE LA CALIDAD E INNOVACIÓN DOS VARIABLES QUE SE RETROALIMENTAN

**Tres elementos de la gestión de calidad que influyen en la innovación Prajogo y Sohal (2001) :**

- Orientación al cliente
- Mejora continua
- Trabajo en equipo (empowerment e implicación)

**El principio de orientación al cliente que conduce a las organizaciones a buscar las nuevas necesidades y expectativas de los clientes.**

**Esto induce a innovar tanto en términos de desarrollo e introducción de nuevos productos como en términos de una continua adaptación a los cambios de las necesidades del mercado (Juran, 1990).**

# GESTIÓN DE LA CALIDAD E INNOVACIÓN DOS VARIABLES QUE SE RETROALIMENTAN

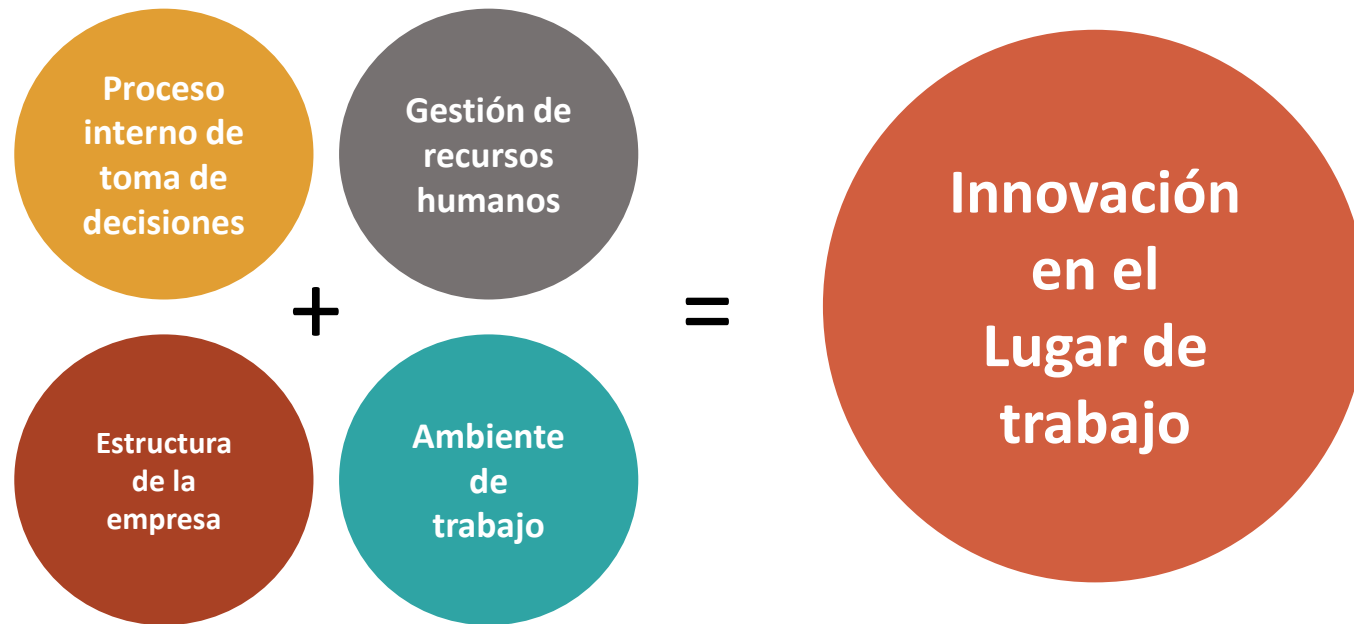
**La mejora continua estimula el cambio, la innovación y la creatividad en la organización y dirección del trabajo**

- **El empowerment:** mayor grado de autonomía, menos limitados por los aspectos técnicos y las reglas, haciendo que su trabajo sea más innovador.
- **El trabajo en equipo:** canal de comunicación más efectivo, es uno de los principales determinantes de la innovación organizacional.

# TRABAJAR MEJOR

## LA INNOVACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

<https://es.euronews.com/2015/09/18/trabajar-mejor-la-innovacion-en-el-entorno-laboral>



<http://ec.europa.eu/growth/industry/innovation/policy/workplace>

## ELEMENTOS PARA QUE FAVORECEN LA INNOVACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

Empoderamiento de puestos de trabajo y equipos autogestionados

Estructuras organizativas flexibles, prácticas de gestión centradas en las personas y sistemas y procedimientos ágiles basados en la confianza.

Oportunidades sistemáticas para la mejora impulsada por los empleados y la innovación.

Liderazgo co-creado y distribuido combinado con "voz de empleado" en toma de decisiones estratégicas.



## EL QUINTO ELEMENTO

Estos cuatro elementos se unen para formar un sistema de prácticas que se refuerzan mutuamente y crean sinergias sorprendentes.

El **Quinto Elemento** representa el comportamiento emprendedor, la cultura de la innovación, los altos niveles de compromiso de los empleados y la resiliencia organizativa e individual que florece solo cuando los otros cuatro se combinan para dar forma a la experiencia y la práctica en toda la organización.

¡GRACIAS POR SU ATENCION!

Mercedes Argaña

[margana@vitalitas.com.py](mailto:margana@vitalitas.com.py)

[www.vitalitas.com.py](http://www.vitalitas.com.py)