



Revista de Ciencias Sociales (Ve)
ISSN: 1315-9518
cclemenz@luz.ve
Universidad del Zulia
Venezuela

Huerta Riveros, Patricia C.; Pedraja Rejas, Liliana M.; Contreras Espinoza, Sergio E.; Almodóvar Martínez, Paloma

Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales

Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XVII, núm. 4, octubre-diciembre, 2011, pp. 658-676

Universidad del Zulia
Maracaibo, Venezuela

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28022784008>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales

Huerta Riveros, Patricia C.*
Pedraja Rejas, Liliana M.**
Contreras Espinoza, Sergio E.***
Almodóvar Martínez, Paloma****

Resumen

El presente artículo persigue dos objetivos, en primer lugar, realizar una revisión crítica sobre la calidad de vida laboral, bajo el marco de la responsabilidad social corporativa, y además analizar su relación e influencia sobre los resultados empresariales. En segundo lugar, se pretende contrastar los planteamientos anteriores para aportar evidencia empírica al respecto, a partir de una muestra de panel completo de observaciones. El contraste se realiza sobre las sociedades anónimas abiertas chilenas para lo cual se utilizan dos bases de datos: La base de datos de la Asociación Chilena de Seguridad y la Ficha Estadística Codificada Uniforme de Sociedades Anónimas, para el período 2003-2006. Aplicando técnicas de paneles de datos, los resultados del estudio muestran que existe una relación positiva y significativa entre la calidad de vida laboral y los resultados empresariales, y además que la calidad de vida laboral influye positivamente en los resultados empresariales que alcanzan las sociedades.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, resultados empresariales, responsabilidad social corporativa, calidad de vida.

- * Licenciada en Ciencias Administrativas, Ingeniero Comercial, Diplomada en Marketing por la Universidad del Bío-Bío. Dra. Dirección de Empresas por la Universidad Complutense de Madrid-España. Académica de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad del Bío-Bío. Chile.
E-mail: phuerta@ubiobio.cl.
- ** Ingeniero Comercial por la Universidad de Tarapacá. Master en Dirección y Marketing, Doctora en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad Politécnica de Valencia-España. Académica de la Universidad de Tarapacá. Chile. E-mail: lpedraja@uta.cl
- *** Licenciado en Matemática, Ingeniero Matemático y Magíster en Estadística por la Universidad de Concepción, Doctor. Métodos de Apoyo a la Decisión por la Pontificia Universidad Católica de Río de Janeiro. Académico de la Facultad de Ciencias de la Universidad del Bío-Bío. Chile.
E-mail: scontr@ubiobio.cl.
- **** Licenciada en Administración y Dirección de Empresas, Master en Análisis de Datos y Construcción de Modelos, Dra. Dirección de Empresas por la Universidad Complutense de Madrid. Profesora de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid. España.
E-mail: paloma.almodovar@ccee.ucm.es.

Recibido: 10-09-15 • Aceptado: 11-03-25

The Quality of Life at Work and its Influence on Business Results

Abstract

This article has two objectives: first, to perform a critical review about the quality of life at work in the framework of corporate social responsibility and also analyze its relationship and influence on business results; second, to contrast the above proposals to provide empirical evidence on the matter, based on a sample from a complete panel of observations. The contrast will be made using Chilean companies and two databases: the database of the Chilean Safety Association and the Uniform Codified Statistics for Corporations for the period 2003-2006. Applying data panel techniques, findings show a significant positive relationship between the quality of life at work and business performance, and also that the quality of life at work has a positive impact on business results achieved by corporations.

Keywords: Quality of life at work, business results, corporate social responsibility, quality of life.

Introducción

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) surge como un concepto abstracto a mediados de los años cincuenta, cuando se buscan explicaciones a diferentes temas, tales como la definición de los fines y objetivos de las empresas, así como las responsabilidades de éstas.

En esa época el pensamiento económico clásico y la empresa era vista como una institución cuyo único objetivo era maximizar el valor para los accionistas, por lo tanto, dentro de este pensamiento la Responsabilidad Social atentaba contra este objetivo, razón por la cual fue rechazado por muchos autores (Friedman, 1962). En la actualidad la empresa ha evolucionado hacia una idea de carácter más social, donde se integran los diferentes grupos de interés que componen la organización, tales como los trabajadores, y por ello se plantea que la empresa debe maximizar el valor de todos los *stakeholders* y no sólo el de los accionistas (Freeman, 1984).

En relación a lo anterior, la literatura también ha demostrado que la habilidad de la

empresa para obtener rentas superiores depende fundamentalmente de dos factores: el atractivo de la industria y la capacidad para adquirir y coordinar recursos (McGahan y Porter, 1997; Mauri y Michaels, 1998). Siendo el segundo factor el que genera mayores diferencias entre las empresas, lo que da un fuerte apoyo a la teoría de recursos y capacidades como marco teórico de las diferentes causas que propician el éxito competitivo de las organizaciones o sus buenos resultados empresariales.

Sin embargo, no es desconocido que uno de los recursos más valiosos para las organizaciones son sus trabajadores, quienes a través de su productividad logran que las empresas permanezcan en el tiempo y obtengan mejores resultados organizacionales. Así se observa que tanto la productividad como los resultados de la empresa están influenciados por la calidad de vida laboral que experimentan los trabajadores en su ambiente laboral (Zohurul y Siengthai, 2009: 5).

Por ello, la calidad de vida laboral es un concepto de gran relevancia en el estudio de los recursos humanos, lo cual se demuestra a

través de diversas investigaciones que analizan este concepto a partir de diferentes perspectivas (Kraut, Dumais y Koch, 1989; Pruijt, 2000; Joshi, Leichne, Melanson, Pruna, Sager, Jo Store, Williams, 2002; Shoaf, Gennaidy, Karwowski y Huang, 2004; Cole, Robson, Lemieux-Charles, McGuire, Sicotte y Champagne, 2005; Hart, Ribbing, Abramsson, 2005; Che, Beh, Uli y Idris, 2006; Ukko, Tenhunen, y Rantanen, 2008; Zohurul y Siengthai, 2009).

De hecho, en el estudio de las organizaciones el análisis de la calidad de vida laboral, sigue concentrando el interés de los investigadores de diversas áreas, quienes analizan diferentes fenómenos pero vinculados al mismo concepto. Prueba de ello son los recientes estudios de Cole et al. (2005), Hart et al. (2005), Che et al. (2006), Ukko et al. (2008) y Zohurul y Siengthai (2009). Sin embargo, pese a la relevancia que tiene la calidad de vida laboral en todas las organizaciones y países, la mayoría de estas investigaciones han sido aplicadas a países desarrollados, siendo menor el número de investigaciones que estudian los países de menor desarrollo, como es el caso de Chile.

Por lo anterior, y con la finalidad de contribuir en la comprensión que tiene la calidad de vida laboral sobre los resultados que alcanzan las organizaciones, la presente investigación persigue dos objetivos. En primer lugar, realizar una revisión teórica sobre la calidad de vida laboral, bajo el marco de la responsabilidad social corporativa (RSC), por ser este marco el referente fundamental sobre el cual se basan las empresas para mejorar la calidad de vida de sus trabajadores (Hart et al., 2005) y además se busca analizar la relación e influencia que posee la calidad de vida laboral sobre los resultados empresariales (RE) obtenidos por las empresas. En segundo lugar, se

pretende contrastar los planteamientos anteriores para aportar evidencia empírica al respecto, a través de una muestra de panel completo de sociedades chilenas, construido a partir del cruce de dos bases de datos: La Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) y la Ficha Estadística Codificada Uniforme de las Sociedades Anónimas Abiertas (FECUS), para el período 2003-2006.

1. Responsabilidad social corporativa

En el pasado, el trabajo fue una materia de necesidad y sobrevivencia, pero a lo largo de los años el rol del trabajo ha evolucionado y la composición de la fuerza de trabajo también. Y pese a que actualmente el trabajo sigue siendo una necesidad también debería procurar ser una fuente de satisfacción personal para los trabajadores. Por esta razón surgen los programas laborales y en la literatura se cuestiona si los programas equilibrados de vida laboral son el resultado de la responsabilidad social corporativa de la empresa hacia sus empleados, o sólo proveen de una ventaja competitiva a las empresas. Lo anterior se debe a que a menudo las empresas han cuantificado los beneficios de tales programas a través de una variedad de medidas de resultados que se encuentran indirectamente relacionados a los retornos financieros de las organizaciones (Joshi et al., 2002: 1).

Específicamente, Valero y Camacho (2006) plantean que la Noción de RSC tiene un desarrollo histórico apreciable, en el cual es posible distinguir varias etapas e ideologías empresariales. Sin embargo, según Pelekais y Rivadeneira (2008: 143) no puede establecerse un concepto uniforme de Responsabilidad Social Empresarial para poder determinar su génesis u origen.

Friedman (1962) fue uno de los pioneros en estudiar la RSC afirmando que: “Sólo los individuos tienen responsabilidades, no así las corporaciones, que son personas artificiales cuya única responsabilidad social es la de obtener beneficios por y para los accionistas” (enfoque *shareholders*). Friedman (1962) apoya su planteamiento en la concepción del directivo como una persona contratada para maximizar el beneficio de los accionistas. En cambio, Carroll (1979), exponente del pensamiento socioeconómico, define la Responsabilidad Social Corporativa como: “La forma en que la empresa da respuesta a sus obligaciones económicas, legales, éticas o discretionales”.

Definiciones más actuales como la de Martén (2005: 22) plantean que: “La responsabilidad social empresarial surge como expresión de la voluntad de las empresas de actuar responsablemente de acuerdo con los intereses sociales y como fiel reflejo de los valores éticos que se ponen de manifiesto en el respeto a las personas, al medio ambiente y a las reglas del juego de la sociedad”. Por su parte, la Unión Europea en su “Libro Verde” sobre la RSC la define como: “La integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”.

De manera similar, las organizaciones privadas empresariales, como el Consejo Mundial Empresarial para el Desarrollo Sostenible, definen la RSC como: “El compromiso de las empresas de contribuir al desarrollo económico sostenible, trabajando con los empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en general para mejorar su calidad de vida”.

Actualmente, según Mellado (2009: 24) la RSC es una nueva visión de la gestión estratégica y de la ética corporativa de las or-

ganizaciones, donde el cambio tecnológico, económico y cultural, han terminado por redefinir la relación que éstas tienen con su público y con el entorno.

En resumen, se puede señalar que el concepto de responsabilidad social corporativa ha evolucionado drásticamente a lo largo de los años y pese a ello no se ha logrado un consenso en su alcance y significado. El concepto ha pasado desde una perspectiva meramente económica, en que el único fin de la empresa era el de maximizar los beneficios para los accionistas y donde los recursos destinados por las empresas a acciones sociales eran considerados un gasto de la función de marketing, a una perspectiva mucho más amplia, en que se considera como parte del ser humano y como una obligación más de la empresa hacia sus *stakeholders*, dejando de ser considerado como un gasto, sino más bien como una inversión (Freeman, 1984).

Por último, tal como plantea Barrera (2007), “A pesar de los diferentes esfuerzos académicos es imperativo continuar con la reflexión teórica sobre lo que es la empresa social, así como la materialización de su responsabilidad social”.

Por otra parte, existen diversos modelos explicativos de la responsabilidad social corporativa, tales como: El modelo de performance social de Carroll, el modelo bidimensional de Suazi y O’Brien y el modelo de gestión de la responsabilidad social corporativa, siendo este último el que desarrolla más cabalmente el concepto de Calidad de Vida Laboral, razón por la cual se presentará brevemente un bosquejo.

1.1. Modelo de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa

El modelo de gestión de la responsabilidad social corporativa posee cinco áreas

temáticas: ética empresarial, medio ambiente, compromiso con la comunidad, marketing responsable y calidad de vida laboral. La definición de estas áreas permiten a la empresa concentrar mejor sus esfuerzos en la Responsabilidad Social Corporativa, generando mayores beneficios tanto para la empresa como para sus grupos de interés. A continuación se definen:

a) Ética Empresarial: Se refiere a cómo una empresa integra un conjunto de valores (honestidad, confianza, respeto, justicia y otros) a sus propias políticas, prácticas y en la toma de decisiones en todos sus niveles jerárquicos.

b) Medio Ambiente: La responsabilidad medioambiental está relacionada con una serie de acciones tendientes a preservar el entorno. Esta responsabilidad se ha expandido hacia un compromiso mayor que seguir la aplicación de todas las regulaciones gubernamentales existentes o llevar a cabo algunas iniciativas de reciclaje y manejo eficiente de la energía.

c) Compromiso con la Comunidad: Esta área se refiere al amplio rango de acciones tomadas por la empresa para contribuir a mejorar la calidad de vida de las comunidades en las que opera, apoyando iniciativas o causas sociales.

d) Marketing Responsable: El marketing responsable cruza un amplio rango de actividades empresariales que definen las relaciones de la compañía con sus consumidores. Estas actividades pueden ser agrupadas en seis categorías: manufactura e integridad del producto, divulgación, embalaje y etiquetado, marketing y publicidad, prácticas de venta, precios y distribución.

e) Calidad de Vida Laboral: La calidad de vida laboral se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan directamente a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, carrera administrativa, diversidad, balance trabajo-tiempo libre, horarios flexi-

bles de trabajo, salud y bienestar, seguridad laboral, cuidado a sus dependientes y beneficios domésticos. Dentro de esta área la seguridad laboral juega un rol muy importante al interior de las empresas, ya que es uno de los aspectos más tangibles que miden el grado de RSC, al entregar datos numéricos sólidos del nivel de seguridad brindado por las empresas a sus trabajadores a través de las mutuales en Chile. El cuadro I resume las leyes chilenas que apoyan cada área de este modelo y como se puede apreciar existe un gran número de leyes que respaldan una mejor calidad de vida laboral a los trabajadores.

2. Calidad de vida laboral

Según González (2009: 275), la calidad de vida da cuenta del problema de satisfacción de necesidades y desde el punto de vista de Méndez (1986: 100), se refiere al aspecto cualitativo del modo de vida, expresado en libertad social y condiciones para que los individuos puedan alcanzar su desarrollo, es decir, la definición se centra en las necesidades relativas al bienestar.

En concreto, la calidad de vida es un fenómeno sociológico y psicológico y además presenta una combinación de factores estadísticos y también psicológicos. Específicamente, es un concepto desarrollado por los científicos del comportamiento e introducido por David en el año 1972 (Mathur, 1989; Hian y Einstein, 1990, Zohurul y Siengthai, 2009: 4-5) y nace como una disciplina que comienza en los Estados Unidos en septiembre del mismo año a través de la frase: “democratización del trabajo”. Frase promulgada en la conferencia de Arden House de la Universidad de Columbia, en la cual se discutían dos movimientos: Un movimiento político de Europa Occidente llamado Democracia Industrial,

donde militantes, trabajadores y socialistas apoyaron las asambleas realizadas en Inglaterra, Francia, Alemania, Suecia e Italia y cuya finalidad era legislar la participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones organizacional. Y un movimiento que consistió en el surgimiento en los Estados Unidos de algunas teorías de ciencias sociales acerca de la “Humanización del Lugar de Trabajo” (Che et al., 2006: 62).

Sin embargo, la evolución de la calidad de vida laboral comienza a finales de 1960, época en la cual se enfatizó en las dimensiones humanas del trabajo y cuyos estudios se enfocaron principalmente sobre la calidad de la relación entre el trabajador y su ambiente laboral (Che et al., 2006: 61).

En concreto, la calidad de vida laboral es: “Un proceso a través del cual una organización responde a la necesidad de los empleados para desarrollar mecanismos que les permitan compartir completamente, en la toma de decisiones, el diseño de sus vidas de trabajo”. Por su parte, Zohurul y Siengthai (2009) definen la calidad de vida laboral como una condición favorable para los empleados, como puede ser a través del cuidado de la salud de los trabajadores, al igual que las actitudes positivas de los directivos hacia ellos. En cambio, para Che et al. (2006: 61), la calidad de vida laboral es una filosofía, un conjunto de principios, los cuales sostienen que las personas son los recursos más importantes en la organización. De hecho, Che et al. (2006) plantean que los trabajadores son dignos de confianza, responsables y capaces de realizar contribuciones valiosas y por eso deberían ser tratados con dignidad y respeto. Esta definición coincide con la apreciación de Zink (2002) quien afirma que el recurso humano es la capacidad más relevante para el éxito de una compañía (Shoaf et al., 2004: 82).

Por otra parte, a lo largo de la literatura se observa que existen diferentes elementos que se consideran dentro de la calidad de vida laboral. Por ejemplo, según Havlovic (1991) y Scobel (1975) los elementos claves de la calidad de vida laboral son: La seguridad en el trabajo, la satisfacción laboral, los sistemas de recompensas, los beneficios de los empleados, el involucramiento de los empleados y los resultados organizacionales. A diferencia de Ukko et al. (2008: 87) quienes afirman que el concepto de calidad de vida laboral incluye ocho elementos, tales como: Motivación en el trabajo, oportunidades de aprendizaje, satisfacción en el trabajo, atmósfera de trabajo, salud y seguridad, participación en la toma de decisiones, realización de objetivos a nivel personal y de equipo, al igual que el sistema de recompensa.

En cambio, según Che et al. (2006: 61-62) los elementos que son relevantes para la calidad de vida laboral individual incluye la tarea, el ambiente de trabajo físico, el ambiente social dentro de la organización, los sistemas administrativos y la relación entre la vida dentro y fuera del trabajo. Siendo los elementos de la calidad de vida laboral: La compensación adecuada y justa, condiciones de trabajo seguras y saludables, oportunidades inmediatas para utilizar y desarrollar las capacidades humanas, oportunidades para continuar creciendo, seguridad, integración social en las organizaciones de trabajo, constitucionalismo en la organización de trabajo, trabajo y espacio de vida total, y por último, relevancia social de la vida laboral.

3. Resultados empresariales

De acuerdo a la literatura, el principal propósito de las medidas de resultados consistentes en entregar información confiable que apo-

ye el proceso de toma de decisiones en las empresas (Ukko et al., 2008: 87). Y aunque este concepto ha sido estudiado y analizado por diversos autores, no ha sido definido a cabalidad. De hecho, en la mayoría de las investigaciones en que se estudian los resultados empresariales, sólo se analizan en relación con otras variables, o bien, se analizan sus formas de medida, pero no se define dicho concepto, sino más bien sólo se entregan ideas que permiten comprender qué se entiende por él.

Existe una concepción clásica del concepto de resultado proveniente del término de “renta” de Hicks. Concepto profundamente arraigado en lo cuantitativo y cuya visión se asocia exclusivamente a los aspectos financieros-contables y patrimoniales de la realidad empresarial. Según este pensamiento Hicks (1968) define el resultado como: “El incremento en el neto patrimonial obtenido en un periodo, manteniendo intacto el neto patrimonial inicial”. Sin embargo, un término bastante utilizado en las investigaciones sobre resultados empresariales es el de desempeño. De esta forma, se expone que los resultados empresariales son la expresión que materializa el desempeño de la empresa, específicamente a través de su medición y evaluación.

En cambio, otros autores relacionan los resultados empresariales con el éxito empresarial, el cual se manifiesta en la obtención por parte de la empresa de rentas superiores a las obtenidas por sus competidores, entendiendo por renta a aquellos ingresos que exceden el costo de oportunidad de los recursos propios (Mahoney y Pandian, 1992).

En esta línea, algunos autores igualan el concepto de resultado empresarial al concepto de eficiencia y eficacia, y lo definen de acuerdo a la siguiente lógica: Si la eficacia es el grado en que la organización alcanza sus objetivos, y el objetivo es la maximización de beneficios, este

objetivo se alcanza a través de la eficiencia en el uso de los recursos. En síntesis, el resultado empresarial corresponderá al grado en que la empresa logra su principal objetivo que es la maximización del beneficio (García-Tenorio y Pérez, 1999).

De manera similar, los defensores de la teoría de la empresa, comúnmente parten de la hipótesis que la empresa actúa “como si” el objetivo de sus directivos fuese la maximización de los beneficios o el valor de la empresa para sus propietarios (Friedman, 1953), es decir, se entiende que la función de la empresa consistirá en generar la mayor creación de riqueza posible dadas las restricciones vigentes, a través de la máxima eficiencia. Esta maximización de la eficiencia se logra cuando las empresas maximizan sus beneficios, o mejor aún, cuando los directivos maximizan el valor del capital para los propietarios (Argandoña, 2005).

Al contrario, Sastre (2006) plantea que el resultado empresarial es el valor creado por la organización y su contrapartida patrimonial puede concebirse de dos formas: como remuneración del valor realmente creado por el factor productivo empresa “Beneficio Real o Contable” y como medida de la mejora de la capacidad de la empresa para crear valor futuro “Beneficio Potencial o Posición Estratégica”. En concreto, y considerando los conceptos de empresa y beneficio, Sastre (2006), define el Resultado Empresarial como: “La retribución al factor Empresa por su participación en el proceso de creación de valor social, es decir, la remuneración del cuarto factor de la organización”.

4. Relación entre calidad de vida laboral y resultados empresariales

En general, el concepto de calidad de vida laboral ha sido utilizado en una variedad de formas, abarcando un enfoque de relacio-

Cuadro I. Ley Chilena en Responsabilidad Social Corporativa

Ética Empresarial	Medioambiente	Compromiso con la Comunidad	Marketing Responsable
<p>Normas para la Defensa de la Libre Competencia. DL 211 de 1973.</p> <p>Ley que crea el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia. Ley N° 19.911 de 2003.</p> <p>Operaciones de Crédito de Dinero (anti usura). Ley 18010, 27 de junio de 1981.</p> <p>Ley de Protección de Datos y Privacidad. Ley 19628, 28 de agosto de 1999.</p>	<p>Ley sobre Bases Generales del Medio Ambiente. Ley 19300, 9 de marzo de 1994.</p> <p>Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico. DFL 33, 27 de octubre de 1981.</p>	<p>Ley de Donaciones con Fines Educativos. Ley 19247 Art.3, 15 de septiembre de 1993.</p> <p>Ley de Donaciones con Fines Culturales. Ley 18985 Art. 8, 28 de junio de 1990.</p> <p>Ley de Donaciones con Fines Deportivos. Ley 19712, 9 de febrero de 2001.</p> <p>Ley sobre Juntas de Vecinos y demás Organizaciones Comunitarias. Ley N°19418 de 1997.</p> <p>Ley sobre Impuesto a la Renta. Decreto Ley N° 824 de 1974.</p> <p>Ley sobre Rentas Municipales. Decreto Ley N° 3063 de 1979.</p>	<p>Ley de Protección al Consumidor. Ley 19496, 7 de marzo de 1997.</p>
Calidad de vida laboral			
			<p>Sistema de Subsidio de Cesantía. DFL 150, 25 de marzo de 1982.</p> <p>Ley de Seguro de Desempleo. Ley 19728, 14 de mayo de 2001.</p> <p>Ley de Seguridad Social. Ley 19350, 14 de noviembre de 1994.</p> <p>Régimen de Prestaciones y Protección de Salud. Ley 18469, 23 de noviembre de 1985.</p> <p>Regula Peso Máximo de Carga Humana. Ley 20001, 5 de febrero del 2005.</p> <p>Registro Nacional de Discapacidad. Ley 19284 Título V, 14 de enero de 1994.</p> <p>Protección a la Maternidad. DFL 1 Arts. 194 al 208, 16 de enero de 2003.</p> <p>Plan de Salud AUGE. Ley 19966, 03 de septiembre de 2004.</p> <p>Organizaciones Sindicales y Negociación Colectiva. Ley 19069, 30 de julio de 1991.</p> <p>Ley de Medicina Preventiva. Ley 6174, 9 de febrero de 1938.</p> <p>Ley de Medicina Curativa. Ley 16781, 2 de mayo de 1968.</p> <p>Permiso especial (a trabajadores en caso de enfermedad grave de sus hijos menores). Ley 19505, 25 de julio de 1997.</p>

Fuente: Elaboración propia (2010).

nes industriales, un método de rediseño del trabajo, que involucra el proceso de toma de decisiones, y un movimiento para mejorar la efectividad o resultado organizacional (Cole et al., 2005: 54).

En relación a este último punto, es importante recordar que las organizaciones han sido analizadas a través de numerosas perspectivas y por diversas disciplinas y mientras la investigación sobre el trabajo se ha enfocado sobre la promoción del bienestar del trabajador, iniciativas sobre el mejoramiento de los negocios contemporáneos han buscado optimizar la efectividad de los procesos de trabajo (por ejemplo, a través de la producción ajustada). Y aunque estos dos objetivos tradicionalmente han sido analizados como contradictorios, actualmente se consideran como variables interdependientes en la determinación de la rentabilidad o resultados de las empresas a largo plazo. Por ello, el concepto de una organización saludable combina el propósito del bienestar individual con la efectividad organizacional, cuya finalidad es poder lograr una estrategia económica para la empresa (Shoaf et al., 2004: 81).

Por esta razón, Zohurul y Siengthai (2009: 5), plantean que los trabajadores son los recursos estratégicos fundamentales para obtener los resultados organizacionales de las empresas. Sin embargo, el éxito corporativo financiero y un ambiente de organización saludable han sido analizados como conceptos contrapuestos.

Debido a que el paradigma convencional señala que si los recursos son dedicados al bienestar del trabajador o a mejorar su calidad de vida laboral, quedarán pocos recursos disponibles para contribuir a la rentabilidad o beneficio corporativo de las empresas (Shoaf et al., 2004: 81). Para evitar este problema, Pruijt (2000: 391), señala que una forma de mante-

ner el supuesto básico de congruencia entre resultados y calidad de vida laboral, es definir uno en términos del otro. Considerando los argumentos anteriores a continuación se presenta una de las hipótesis de investigación:

H₁: “*Existe una relación positiva y significativa entre la Calidad de Vida Laboral y los Resultados Empresariales, ceteris paribus*”.

Por otra parte, algunos estudios revelan que la calidad de vida laboral influye sobre el resultado organizacional. De hecho, Zohurul y Siengthai (2009: 1), realizan un estudio exploratorio de la influencia de la calidad de vida laboral sobre la satisfacción laboral y el resultado organizacional. Sus descubrimientos sugieren que la calidad de vida laboral aunque está positivamente relacionada al resultado organizacional, esta relación no fue significativa como se suponía. Sin embargo, descubrieron una relación positiva y significativa entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral de los empleados y pese a que en su estudio incluyen otras variables independientes, ellos realizan un análisis estadístico en el cual consideran que los resultados organizacionales están en función de la calidad de vida laboral.

En cambio, el objetivo del estudio de Ukko et al. (2008: 87) consistió en explorar el tipo de impacto de medida de resultados sobre la calidad de vida laboral de los empleados. Y Sauter et al. (1996) reconoce que el resultado organizacional y el bienestar de los trabajadores se refuerzan mutuamente e introducen un modelo desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad Ocupacional y Salud (NIOSH) en su investigación de organizaciones de trabajo saludable (Shoaf et al., 2004: 82).

En línea con los planteamientos anteriores, a continuación se presenta la segunda hipótesis de investigación:

H₁: *La calidad de vida laboral influye positivamente y significativamente en los resultados empresariales, ceteris paribus*".

Por último, la investigación en los años recientes ha comenzado por reconocer el significativo rol de la salud de los empleados en el resultado de las organizaciones (Sauter, Lim y Murphy, 1996; Lindstrom, Schrey, Ahonen y Kaleva, 2000; Sauter, 2002; Zink, 2002, Shoaf et al., 2004: 82). Debido a que si el trabajo se vuelve amenazador e inseguro provocará un aumento de los niveles de insatisfacción laboral, repercutiendo sobre los resultados de las organizaciones (Zohurul y Siengthai, 2009: 2).

Por ello, en el siglo XX, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales fueron asociados con ambientes de trabajo no saludables; tales como lugares de trabajo tóxicos, prácticas de trabajo inseguras y herramientas y máquinas de ingeniería defectuosas (Levi, 1983, Browne, 2005: 2).

Pese a ello, a nivel directivo, el trabajo y la salud de los empleados son a menudo interpretadas como una elección entre el trabajo productivo y aquellas prácticas que son seguras y saludables (Cox y Cox, 1993, Shoaf et al., 2004: 81).

Por otra parte, la estadística revela el alto costo pagado por la falta de trabajo saludable en Estados Unidos (Shoaf et al., 2004: 81). Evanoff y Rosenstock (1994) informan que las estimaciones de los costos indirectos y directos asociados a medicamentos por stress ocupacional en Estados Unidos están en un rango de US \$80 mil millones a US\$150 mil millones anuales. Además, se debe considerar que estas estimaciones no incluyen el costo adicional incurrido por la pérdida de productividad (Shoaf et al., 2004: 82) y su posterior repercusión en los resultados de las empresas.

5. Metodología

En esta investigación se utilizaron dos bases de datos como fuentes de información: La Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). Esta base de datos contiene información desde el año 2003 al año 2006, referentes a Empresas Chilenas que están afiliadas a la ACHS y que tienen su casa matriz en Santiago de Chile. Específicamente, posee datos tales como: Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, accidentes en el trayecto, si poseen o no poseen comité paritario y departamento de prevención, además de sus tasas de cotización normal y adicional. Variables que permitirán medir "La calidad de vida laboral".

Por otro lado, para la construcción de la variable "resultados empresariales" se han utilizado los estados financieros de las sociedades disponibles en la base de datos FECUS y se ha seleccionado este período de análisis, 2003 al 2006, porque es el período disponible en ambas bases de datos, lo que permite realizar el cruce para obtener la muestra.

La población de referencia que se utilizará en el presente estudio serán las sociedades anónimas abiertas chilenas. Se ha decidido seleccionar esta población de referencia por las escasas investigaciones sobre este fenómeno que utilizan las empresas o sociedades chilenas y porque la mayoría de las investigaciones se han aplicado a países desarrollados. Considerando ambas bases de datos se obtuvo una población de 34.594.

Para crear una muestra de panel completo se han utilizado las Sociedades Anónimas Abiertas Chilenas, afiliadas a la ACHS, que a su vez tienen su casa matriz en la Región Metropolitana de Chile y publican sus estados financieros en la FECUS. Cabe destacar que se han seleccionado las sociedades anónimas por

la factibilidad de acceder a sus estados financieros, ya que al tener esta condición, deben publicar sus balances individuales y consolidados de cada periodo, los cuales se encuentran disponibles en la base de datos FECUS.

En concreto, la muestra se obtuvo de la siguiente forma: Se cruzó la base de datos de la ACHS, con los datos de la base de datos de la FECUS y se obtuvo un total de 86 sociedades. Sin embargo, se dejaron fuera aquellas sociedades que correspondían a Fondos de Inversión, por la imposibilidad para poder acceder a su información corporativa y de unidades de negocios. Posteriormente se excluyeron las sociedades que no poseían sus estados financieros consolidados para los años del estudio y tras esta última depuración se obtuvo una muestra de 46 sociedades y 184 observaciones. De las cuales 2 sociedades fueron eliminadas porque presentaron datos perdidos en las variables del estudio, quedando una muestra final de 44 sociedades, es decir, 176 observaciones. Con un error muestral del 0.07 a un nivel de confianza del 95%.

En resumen, la muestra de este estudio está constituida por 176 observaciones de sociedades en los 4 años de estudio, que son sociedades anónimas abiertas chilenas afiliadas a la ACHS, que publican sus estados financieros en la FECUS y que tienen su casa matriz en la Región Metropolitana.

Para medir los Resultados Empresariales se utilizó la rentabilidad sobre los activos (ROA). Se escogió esta variable por ser la comúnmente utilizada en las investigaciones académicas para medir los resultados empresariales, tal como se demuestra en los estudios de Cool, Schendel y Goold (1988), Amato y Amato (2004), Short, Ketchen, y Palmer (2007), Hull (2008), Tanriverdi y Lee (2008) y Wiersema y Bowen (2008), Capar (2009); Ndofor et al. (2009), entre otros.

Existen diferentes formas de medir la calidad de vida laboral, donde la mayoría de estas medidas son constructos que se elaboran en base a la utilización de encuestas a los trabajadores, ejemplo de ello son los estudios realizados por Kraut *et al.* (1989), Che *et al.* (2006), Zohurul y Siengthai (2009). Sin embargo, la literatura revela que la seguridad y salud de los trabajadores son elementos relevantes para medir la calidad de vida laboral (Scobel, 1975; Havlovic, 1991; Che *et al.*, 2006; Ukko *et al.*, 2008; Zohurul y Siengthai, 2009: 4).

En línea con estos argumentos, una forma de medir la seguridad y salud de los trabajadores, a través de una forma más objetiva, es utilizar la tasa de cotización básica y la tasa de cotización adicional que pagan las organizaciones a las mutuales en Chile. En concreto, las sociedades y empresas pagan estas tasas con el objetivo de resguardar económicamente la salud y seguridad de sus trabajadores, a través de una institución externa que se haga responsable de ello en conjunto con la parte contratante (Koljatic y Silva, 2007).

En base a lo anterior, para medir la calidad de vida laboral se construyó una variable llamada Tasa de Cotización Ampliada (TCA), la cual es una variable que se creó a partir de la suma de la tasa de cotización básica y la tasa de cotización adicional que pagan las sociedades chilenas que están inscritas en la ACHS, con el objetivo de proteger la seguridad y salud de sus trabajadores, si la tasa de cotización ampliada es mayor, se supone que la sociedad será considerada como más riesgosa, más insegura y, por ende, reflejará la menor calidad de vida laboral que poseen los trabajadores en esa sociedad. Por esta razón, el efecto esperado será contrario, es decir, si la tasa de cotización adicional es negativa, la interpretación de la calidad de vida laboral será positiva y viceversa.

La variable control empleada en esta investigación fue el número de trabajadores (Trab.) que poseen las sociedades de la muestra. Se ha seleccionado esta variable porque en diversos estudios el número de trabajadores se ha considerado como una variable control, tal como lo demuestra el estudio de Montes y Borrà (2000), Shaffer (2002), Acquaah (2007), Collis, Young y Goold (2007), Mesquita y Lazzarini (2008), Zott y Amit (2008).

6. Resultados y discusión de los datos estadísticos

Para observar el tamaño de las sociedades de la muestra se utilizó la clasificación que realiza la Corporación de Fomento de Chile (CORFO), atendiendo al número de trabajadores (ver Cuadro II). Debido a que la RSC puede variar en función del tamaño, ya que a mayor número de trabajadores mayor será su responsabilidad (Alfonso, Rivera y Labrador, 2008: 16).

Como se puede observar en el Cuadro III, la mayoría de las observaciones de la

muestra se concentra en la categoría de gran empresa, específicamente un 79%. Del Cuadro IV se puede apreciar que la mitad de las observaciones de la muestra se concentra en torno al sector comercio, específicamente un 50%, seguido de la industria manufacturera, con un 25%.

Del Cuadro V se puede observar que la media de los resultados empresariales de las observaciones de la muestra es del 35%. Además, que en promedio las sociedades de la muestra pagan una cotización de 1,93% y que en promedio las sociedades de la muestra poseen 9605,31 trabajadores. Además como se puede apreciar en el Cuadro VI existe una relación negativa y significativa entre las variables del estudio, es decir, tasa de cotización ampliada y rentabilidad sobre los activos ($p=0,012$), lo que permite confirmar la hipótesis 1. Debido a que se esperaba un efecto contrario generado por la variable TCA que se utilizó para medir la CVL. Por lo tanto, si la TCA es negativa, esto implica que los RE serán positivos o mayores, porque realmente la CVL será mayor.

Cuadro II. Clasificación del tamaño de la empresa según al número de trabajadores

Tamaño	Desde	Hasta	Tamaño	Desde	Hasta
Microempresa	1	9	Mediana empresa	50	199
Pequeña empresa	10	49	Grandes empresas	200	Más de 200

Fuente: Corfo.

Cuadro III. Tamaño de las sociedades de la muestra

Tamaño Sociedad	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Microempresa	1	0,6	0,6
Pequeña empresa	17	9,7	10,2
Mediana empresa	19	10,8	21
Gran empresa	139	79	100
Total	176	100	

Fuente: Elaboración propia (2010).

Cuadro IV. Sector industrial de las sociedades de la muestra

Sector Industrial	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura, caza, silvicultura	20	11,4	97,7
Comercio	88	50,0	50,0
Electricidad, gas, agua y servicios sanitarios	12	6,8	56,8
Industrias manufactureras	44	25,0	81,8
Servicios	8	4,5	86,4
Transporte, almacenaje y comunicaciones	4	2,3	100,0
Total	176	100	

Fuente: Elaboración propia (2010).

Cuadro V. Estadísticos descriptivos de las variables del estudio

Variable	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
RE (ROA)	176	1,3978	-0,6293	0,7685	0,354331	0,1810082
CVL (TCA)	176	4,660	0,950	5,610	1,93278	1,239846
Trab.	176	84361	2	84363	9605,31	13552,728

Fuente: Elaboración propia (2010).

Cuadro VI. Correlaciones

	Variables	Trabajadores	RE (ROA)	CVL (TCA)
TRAB.	Correlación de Pearson	1	0,135	-0,031
	Sig. (bilateral)		0,075	0,679
	N	176	176	176
RE (ROA)	Correlación de Pearson	0,135	1	-0,189(*)
	Sig. (bilateral)	0,075		0,012
	N	176	176	176
CVL (TCA)	Correlación de Pearson	-0,031	-,189(*)	1
	Sig. (bilateral)	0,679	,012	
	N	176	176	176

La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia (2010).

Por otra parte, se está en presencia de un conjunto de datos de panel cuando se dispone, simultáneamente, de información de sección cruzada y de serie temporal. En concreto, las bases de datos utilizadas, poseen estas características: datos de 44 sociedades por 4 años, para un período de 2003 al 2006. Específicamente,

para esta investigación se accede a datos de panel no equilibrados o paneles no balanceados, pero se crean y utilizan paneles balanceados o paneles completos. En este estudio, se probaron los datos para diversas técnicas de datos de panel y, en concreto, el panel completo de sociedades chilenas se ajustó mejor a un

modelo *pooling*. Específicamente, en el modelo *pooling* se consideran todos los datos agrupados, sin efecto individual, por lo tanto no se realizan diferencias entre sociedades.

$$Y_{it} = X_{it}\beta + \alpha_i + \varepsilon_{it}$$

$$\alpha_i = 0 \forall_{it}$$

$$RE_{it} = CVL_{it} + Trab_{-it} + \alpha_i + \varepsilon_{it}$$

Y_{it} = RE_{it} = Variable dependiente o resultados empresariales de la sociedad i en el momento t.

i = n° de individuos (o sociedades); t = Periodo de tiempo (2003 al 2006).

X_{it} = Variable independiente o calidad de vida laboral de la sociedad i en el momento t; α_i = Efecto individual, que igual a "0" \forall_{it} ; β = Parámetros; ε_{it} iid $(0, \sigma^2)$. Se distribuye independiente \forall_{it} , iid = independiente e idénticamente distribuidos. Con media cero y varianza constante. $H_0: \alpha_1 = \alpha_2 = \alpha_3$

Al analizar el panel completo de sociedades chilenas (Cuadro VII) se aprecia que la tasa de cotización ampliada presenta una influencia negativa y significativa ($p=0.01274$) sobre los resultados de las sociedades, lo que

permite confirmar la hipótesis N°2. Es decir, al interpretar los resultados considerando las características de la variable utilizada, la influencia negativa de la TCA significa que la calidad de vida laboral influye positivamente sobre los resultados empresariales. Además se aprecia que los trabajadores presentan una influencia positiva y significativa ($p=0.08215$) sobre los resultados de las sociedades.

Por último, se observa que los estadísticos que muestran la bondad de ajuste del modelo son levemente significativos, a través de un estadístico F de 4.75383** y un R^2 del 6%. El bajo R^2 permite deducir que existen otras variables que también influyen sobre los resultados empresariales, tal como plantea en su estudio Amato y Amato (2004) y Zohurul y Siengthai (2009).

7. Conclusiones

Del análisis de los estadísticos descriptivos se pudo observar que la mayoría de las sociedades de la muestra son grandes, es decir, poseen más de 200 trabajadores y prin-

Cuadro VII. Resultado de técnicas de datos de panel

Variables	Modelo Pooling		
	Estimación	Error Estándar	Pr(> t)
CVL (TCA)	-2.6932 ⁻⁰²	1.0812 ⁻⁰²	0.01274 *
Trab.	1.7194 ⁻⁰⁶	9.8911 ⁻⁰⁷	0.08215 .
Intercepto	3.8987 ⁻⁰¹	2.6794 ⁻⁰²	0.000***
N	176		
SCT	5.7337		
CCR	5.435		
R ²	0.06		
F-estadístico	4.75383**		0.0097763

Niveles de Significación: 0 **** 0.001 *** 0.01 ** 0.05 . 0.1.

*Fuente: Elaboración propia (2010).

palmente se encuentran en el sector comercio seguido de la industria manufacturera. Estos resultados son diferentes a los encontrados por Benavente (2008) quien descubrió que el 98% de las empresas en Chile poseen menos de 200 trabajadores. Lo cual se debe a la diferencia de criterio utilizado para medir la dimensión empresarial, debido a que Benavente (2008) utilizó la clasificación del Servicio de Impuestos Internos (SII) a diferencia de este estudio que emplea el número de trabajadores para medir el tamaño de las empresas. Además, se descubrió que las sociedades de la muestra eran bastante rentables, porque poseen en promedio una rentabilidad sobre sus activos de 35% y que en promedio pagan una cotización de 1,93%.

Por otra parte, los resultados del estudio permitieron confirmar la hipótesis N°1 y N°2, es decir, que existe una relación positiva y significativa entre la calidad de vida laboral y los resultados empresariales y además que la calidad de vida laboral influye positivamente sobre los resultados empresariales.

En general, los resultados de este estudio presentan variadas implicancias para el mundo académico y profesional. Específicamente, entrega orientaciones al mundo académico sobre una forma diferente de medir la calidad de vida laboral, a partir de las tasas de cotización que pagan las empresas. Porque tal como afirma la literatura, la salud y seguridad de los trabajadores son elementos relevantes de la CVL y deben ser considerados para su análisis. En cuanto al mundo profesional, permite que las empresas conozcan que la CVL es una variable especialmente relevante para la determinación de los resultados empresariales, porque este concepto se relaciona e influye en los resultados que las organizaciones alcanzan. Además, los resultados obte-

nidos se ajustan a la realidad chilena, lo que permite identificar la realidad del nivel de CVL que proveen las sociedades chilenas hacia sus trabajadores.

Por último, el presente estudio posee algunas limitaciones y que se presentan como futuras líneas de investigación. Como por ejemplo, es discutible la forma en la cual se ha medido la variable calidad de vida laboral, pero se optó por esta forma de medida por ser una forma objetiva que utilizan las sociedades, según el registro de las bases de datos utilizadas. En el futuro se pretende aplicar una encuesta que permita medir más ampliamente la calidad de vida laboral. Además, otra limitación y futura línea de investigación es la posibilidad de ampliar el período de análisis e incluir otras variables que también puedan influir sobre los resultados empresariales, debido a que el presente estudio obtuvo un R^2 bajo por estas razones. Sin embargo, el resultado de esta investigación es similar al encontrado por Zohurul y Siengthai (2009) quienes descubrieron una relación positiva entre calidad de vida laboral y los resultados empresariales aunque esta relación no fue significativa como ellos esperaban.

Bibliografía citada

- Acquaah, Moses (2007). "Managerial Social Capital, Strategic Orientation, and Organizational Performance in an Emerging Economy". *Strategy Management Journal*. Vol. 28, N°12, England, pp. 1235-1255.
- Alfonso, J.; Rivera, C. y Labrador, O. (2008). "Responsabilidad y balance social en las empresas cooperativas". *Revista de Ciencias Sociales*, Vol. XIV, N°1. Maracaibo, Venezuela. Pp. 9-19.
- Amato, Louis y Amato, Christie (2004). "Firm Size, Strategic Advantage, and Profit Ra-

- tes in US Retailing". **Journal Retailing and Consumer Services**. Vol. 11, Nº3, Netherlands, Amsterdam, pp. 181-193.
- Argandoña, A. (2005). "Economía, teoría de la acción y ética". **Revista de Economía**. Nº823, España, pp. 29-38.
- Barrera, E. (2007). "La empresa social y su responsabilidad". **Innovar**. Vol.17, Nº30, Bogota, Colombia, pp. 59-76.
- Benavente, José (2008). **La Dinámica Empresarial en Chile (1999-2006)**. Ministerio de Economía. Gobierno de Chile. Chile.
- Browne, James H. (2005). "High Performance Work Strategies: Empowerment Or Repression For The Working Class?" **Journal of Business and Economics Research**. Vol. 3, Nº7, Littleton, Colorado Estados Unidos, pp. 1-4.
- Capar, N. (2009): "An Analysis of the Relationships Between International Diversification, Product Diversification, Firm Resources And Performance". **Academy of Management Proceedings**, pp.1-6.
- Carroll, A. (1979). "A three-dimensional conceptual model of corporate performance". **Academy of Management Review**. Vol. 4, Nº4, Estados Unidos, pp. 497-505.
- Che, Raduan; Beh, LooSee; Uli, Jegak y Idris, Khairuddin (2006). "Quality of Work Life: Implications of Career Dimensions". **Journal of Social Sciences**, Vol. 28, Nº2, Haryana India, pp. 61-67.
- Cole, Donald; Robson, Lynda; Lemieux-Charles, Louise; McGuire, Wendy; Sicotte, Claude y Champagne, Francois (2005). "Quality Of Working Life Indicators In Canadian Health Care Organizations: A Tool For Healthy, Health Care Workplaces?". **Occupational Medicine**. Nº55, Estados Unidos, pp.54-59.
- Collis, David; Young, David y Goold, Michael (2007). "The Size, Structure, and Performance of Corporate Headquarters". **Strategy Management Journal**. Vol. 28, Nº4, England, pp. 383-405.
- Cool, D.; Schendel, D. y Goold, M. (1988). "The size, structure, and performance of corporate headquarters". **Strategy Management Journal**. Vol. 28, England, pp. 383-405.
- Cox, T. y Cox, S. (1993). **Psychosocial and organizational hazards at work**. European Occupational Health Series, Nº5. Copenhagen: WHO Regional Office (Europe).
- Evanoff, B. y Rosenstock, L. (1994). **Psychophysiological stressors and work organization**. In L. Rosenstock y M.R. Cullen (Eds.), *Textbook of clinical occupational and environmental medicine* (pp. 717-729). Philadelphia: Saunders.
- Freeman, R. E. (1984). **Strategic Management: A Stakeholder Approach**. Pitman. Boston.
- Friedman, M. (1953). "Choice, Chance, and the Personal Distribution of Income". **Journal of Political Economy**. Nº61, University of Chicago Press, Estados Unidos, pp.277.
- Friedman, M. (1962). **Capitalism and Freedom**. Chicago: University of Chicago Press.
- García, J.; Tenorio, R. y Pérez, M. (1999). "El éxito empresarial: sus niveles de análisis y formas alternativas para su evaluación". **Dirección y Organización**, Nº21, Madrid, España, pp. 188-197.
- González, Luis J. (2009). "Tendencias en la calidad de vida en países con dependencia mineral". **Revista de Ciencias Sociales**, Vol. XV, Nº2. Maracaibo, Venezuela, pp. 272-283.
- Hart, H.; Ribbing, E. y Abrahamsson, K. (2005). **Quality of Working Life, Industrial**

- Relations and Labour Productivity.**
Report from two workshops in WORK-IN-NET Stockholm, May 25-27.
- Havlovic, S. (1991). "Quality of work life and human resource outcomes". **Industrial Relations**. Vol.30, N°3, Estados Unidos, pp. 469-479.
- Hian, C. y Einstein, W. (1990). "Quality of work life (QWL): What can unions do? S.A.M.". **Advanced Management Journal**. Vol.55, N°2, Estados Unidos, pp. 17-22.
- Hicks, J. (1968). **Valor y capital: Investigación sobre algunos principios fundamentales de teoría económica**. Fondo de Cultura, México.
- Hull, Clyde y Rothenberg, Sandra (2008). "Firm Performance. The Interactions of Corporate Social Performance With Innovation and Industry Differentiation". **Strategy Management Journal**. Vol. 29, N°7, England, pp 781-789.
- Joshi, Sunil; Leichne, John; Melanson, Keith; Pruna, Cristina; Sager, Nicolai; Story, Cathi y Williams, Kevin (2002). **A Case of Social Responsibility or Competitive Advantage?** Human Resources Dept, Dr. Parsons, Georgia Institute of Technology.
- Koljatic, Mladen y Silva, Mónica (2007). "Asociación Chilena de Seguridad". **Revista ABANTE**. Vol.10, N°1, Pontificia Universidad Católica de Chile-Chile, pp. 57-89.
- Kraut, Robert; Dumais, Susan y Koch, Susan (1989). "Computerization, productivity and quality of work-life". **Social Aspects of Computing**. Vol.32, N°2, pp. 220-238.
- Levi, L. (1983). **Preventing work stress**. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Lindstrom, K.; Schrey, K.; Ahonen, X. y Kaleva, S. (2000): **The effects of promoting organizational health on worker well-being and organizational effectiveness in small and medium-sized enterprises**. In L. Murphy y C. Cooper (Eds.). **Healthy and productive work** (pp. 83-104). London: Taylor y Francys.
- Mahoney, J. y Pandian, R. (1992). "The resource-based view within the conversation of strategic management". **Strategic Management Journal**. Vol. 13, England, pp.363-380.
- Martén, I. (2005). "Responsabilidad social empresarial: un debate de actualidad". **Economistas**, N°106, Madrid España, pp. 22-30.
- Mathur, R. (1989). **Quality of working life of women construction workers**, Commonwealth Publishers, New Delhi, India.
- Mauri, A. y Michaels, M. (1998). "Firm and Industry effects within strategic management: An empirical examination". **Strategic Management Journal**, N°19, England, pp. 211-219.
- McGahan, A. y Porter, M. (1997). "How much does industry matter, really?". **Strategic Management Journal**. N°18, England, pp.15-30.
- Mellado, Claudia (2009). "Responsabilidad social empresarial en las pequeñas y medianas empresas latinoamericanas". **Revista de Ciencias Sociales**, Vol. XV, N°1. Maracaibo, Venezuela, pp. 24-33.
- Mesquita, L. y Lazzarini, S. (2008). "Horizontal And Vertical Relationships In Developing Economies. Implications For Smes' Access To Global Markets". **Academy of Management Journal**. Vol.51, N°2, United States, Ada, Ohio, pp. 359-380.
- Méndez Cegarra, Absalón (1986). "Notas conceptuales sobre. Modo de vida, calidad de vida, nivel de vida, género y estilo de

- vida". **Economía y Ciencias Sociales**. Vol. XXV, N°1, Caracas, Venezuela, pp. 93-103.
- Montes, Natividad y Borra, Cristina (2000). **Tamaño y Concentración en el Tejido Industrial de la Comunidad Autónoma de Andalucía. 1980-1991**. 1º Congreso de Ciencia Regional de Andalucía. Andalucía en el Umbral del Siglo XXI, España.
- Ndofor, H.; Sirmon, D.; He, X. (2009). "Resources, Actions and Performance: Investigating a Mediated Model". **Academy of Management Proceedings**, pp.1-6.
- Pelekais, Cira de (2008). "Cultura organizacional y la responsabilidad social en las universidades públicas". **Revista de Ciencias Sociales**, Vol. XIV, N°1. Maracaibo, Venezuela, pp. 140-148.
- Prujitt, Hans (2000). "Performance and Quality of Working Life". **Journal of Organizational Change Management**, Vol.13, N°4, The Netherlands, pp. 389-400.
- Sastre, F. (2006). La Empresa es su Resultado: El beneficio editorial y la contabilidad del conocimiento. Tesis doctoral de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Pontificia Comillas de Madrid, Madrid.
- Sauter, S. (2002). The changing organization of work and the safety and health of working people: Knowledge gaps and research directions (DHHS Publication No. 2002-116). Cincinnati, OH: Department of Health and Human Services.
- Sauter, S.; Lim, S. y Murphy, L. (1996). "Organizational health: A new paradigm for occupational stress research at NIOSH". **Journal of Occupational Mental Health**. Vol.4, N°4, Japanese, pp.248-254.
- Scobel, D. (1975). "Doing away with the factory blue". **Harvard Business Review**. N°53, Estados Unidos, pp.132-142.
- Shaffer, S. (2002). "Firm Size and Economic Growth". **Economics Letters**. Vol.76, N°2, North-Holland, pp. 195-203.
- Shoaf, Christin; Genaidy, Ash; Karwowski, Waldemar y Huang, Samuel (2004). "Improving Performance and Quality of Working Life: A Model for Organizational Health Assessment in Emerging Enterprises". **Human Factors and Ergonomics in Manufacturing**. Vol.14, N°1, Estados Unidos, pp. 81-95.
- Short, Jeremy; Ketchen, David y Palmer, Timothy (2007). "Firm, Strategy Group, and Industry Influences on Performance". **Strategic Management Journal**. Vol. 28, N°2, England, pp 147-167.
- Tanriverdi, Hüseyin y Lee, Chi-Hyon (2008). "Within-Industry Diversification and Firm Performance in the Presence of Network Externalities. Evidence from the Software Industry". **Academy of Management Journal**. Vol. 51, N°2, United States, Ada, Ohio, pp 381-397.
- Ukko, Juhani; Tenhunen, Jarkko y Rantanen, Hannu (2008). "The Impacts of Performance Measurement on the Quality of Working Life". **Business Performance Management**, Vol.10, N°1, Estados Unidos pp. 86-98.
- Valero, E. y Camacho, K. (2006). "El lado oscuro en las prácticas de responsabilidad social corporativa del sector florícola". **Innovar**. Vol. 16, N°27, Bogotá Colombia, Universidad Nacional de Colombia, pp. 73-90.
- Wiersema, Margarethe y Bowen, Harry (2008). "Corporate Diversification. The Impact of Foreign Competition, Industry Globalization, and Product Diversification".

Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales
Huerta Riveros, P.; Pedraja Rejas, L.; Contreras Espinoza, S. y Almodóvar Martínez, P. _____

- Strategy Management Journal.** Vol. 29, N°2, England, pp 115-132.
- Zink, K. (2002, September). **Human factors, management, and society.** The IEA-Chilean Symposium: Developing ergonomics in a development world. Santiago, Chile.
- Zohurul, Islam y Siengthai, Sununta (2009). **Quality of Work Life and Organizational Performance: Empirical Evidence from Dhaka Export Proces-**
- sing Zone.** This paper is prepared for the ILO Conference on 'Regulating for Decent Work, to be held at the International Labour Office, Geneva during July 8-10, 2009.
- Zott, Christoph y Amit, Raphael (2008). "The Fit Between Product Market Strategy and Business Model. Implications For Firm Performance". **Strategy Management Journal.** Vol. 29, N°1, England, pp 1-26.