

I. INTRODUCCIÓN

1. Descripción General

Durante la última década se ha incrementado el interés por la implementación de innovaciones en el trabajo y de mejoras significativas en la calidad de vida laboral, ya que el gran número de trabajadores descontentos con su trabajo, presos de la frustración y tensión laboral, ha ido en aumento, trayendo graves consecuencias hacia las experiencias en la calidad de vida de los trabajadores (Escalante, 1983), y con un consecuente decremento en la calidad de los servicios que éstos prestan a la sociedad.

Dentro de los motivos psicosociales los aspectos que se incluyen son la afiliación, pertenencia de grupo, estima, reconocimiento social, autoestima, realización, iniciativa, logro, poder y seguridad. Los motivos psicosociales, se deben inferir a través de la conducta que realiza el individuo con relación a diversos tipos de incentivos y en un ambiente de desarrollo (Fernández, 1987).

La calidad de vida tiene que ver con metas, objetivos, programas, ambientes físicos, actitudes deseables, estilos cognitivos, estilos de vida, estilos de enseñanza, complejidad del trabajo que se realiza, tecnologías, el ambiente familiar, la dirección administrativa y otros aspectos que se derivan de los ya mencionados (Munguía, 2002).

La calidad de vida es vista como un concepto multifactorial, por esto para definirla se encuentran algunas dificultades, como residir en las particularidades del caso al que se aplique. Siendo que el concepto de calidad de vida está compuesto por el bienestar objetivo y subjetivo del individuo (Zúñiga, 2000).

La calidad de vida laboral es definida por Taylor y Sprin (1975), como el grado de excelencia en el trabajo y las condiciones laborales que contribuyen a la satisfacción integral del individuo y como consecuencia de la efectividad organizacional (Mathur, 1989).

La calidad de vida del trabajador tiene aspectos para mejorar el medio ambiente, los factores que se involucran en la calidad de vida laboral son:

compensación justa y adecuada, desarrollo de carrera, integración social, desarrollo de capacidades humanas, derechos del trabajador, relevancia social y trabajo mismo (Walton, 1974). Estos son en cuanto a lo que se refiere al trabajo remunerativo, con respecto al trabajo no remunerativo no existe ningún instrumento que lo pueda medir como tal, y esto hace incompletos los resultados sobre el concepto de calidad de vida laboral, aunque en los últimos años se han empezado a crear programas que toman en cuenta estas partes.

Vidal (1990), menciona las tareas remunerativas, las cuales serán definidas como todas aquellas actividades que son compensadas económicamente y las tareas no remunerativas serán aquellas actividades realizadas que no son compensadas económicamente, apoyado esto por (Del Valle, Escalante y Lozano, 1995).

Los seres humanos viven dentro de una red de relaciones sociales, las cuales en su mayoría parecen predecibles de una manera casi mecanizada y a la vez flexibles en su funcionamiento. Filley (1989), menciona al respecto que el ser humano a lo largo de su vida busca establecerse y conservar patrones predecibles con el fin de evitar la ansiedad de lo impredecible. A su vez, actuamos con patrones definidos y predecibles al relacionarnos con nuestra familia y cuando nos relacionamos con los demás, pero debido a que nos somos únicamente mecánicos, sino seres sociales dentro de un sistema social, estos patrones no pueden ser absolutamente predecibles.

Por esto la motivación constituye una variable conductual que engloba una serie de componentes, en primera se encuentran los de activación y necesidad, el valor del incentivo de cada sujeto, el nivel de expectativa, el nivel de ejecución y por ultimo el nivel de satisfacción. La interacción es importante y comprensible, pues la razón primera del modo como nos comunicamos con los demás reside en nuestras actitudes, ante las personas y la vida, actitudes que tienen sus inicios en lo más profundo del ser psíquico de cada uno, las actitudes humanas tienen un origen intra psíquico, pero no todas responden exclusivamente a factores psicológicos sino también a factores sociológicos (Álvarez, 1984).

Martín Buber (1987), se baso en la idea de que cada ser humano por si mismo descubre y construye su propia "calidad de humano" a través de las relaciones con otras personas.

Todo lo expuesto anteriormente ha impulsado a aceptar que las actitudes del hombre no dependen solo de sus rasgos psicológicos, sino que son el resultado de su interacción dentro de un contexto social, dentro del cual se encuentra el laboral que será objeto de investigación de este trabajo.

En el ámbito laboral es importante eliminar el miedo que presentan la mayoría de los trabajadores, ya que temen preguntar o defender sus puntos de vista al respecto de su trabajo, el miedo llega a ser una causa real de perdidas económicas, por esto es importante que la gente tenga una adecuada percepción de su calidad de vida y sus motivaciones estén firmes, para sentirse segura(o) y en confianza en su trabajo.

La calidad de vida laboral se ve como un proceso en donde existe una comunicación adecuada para que el empleado pueda opinar sobre su puesto, desempeño y ambiente laboral (Pulido, 1984).

Resulta de gran importancia el proporcionar información relevante con respecto a la calidad de vida y sus dimensiones en el ámbito laboral, así como el papel que ocupan las motivaciones psicosociales en cada individuo, en un grupo de trabajadores. La creciente insatisfacción mostrada por las poblaciones de las sociedades de la abundancia y del consumo, han llevado a cuestionar la idea de que la felicidad del ser humano se encontraba exclusivamente en la satisfacción de las necesidades materiales y a reconocer que existía otro aspecto en la vida de los hombres no atendida o satisfecha, todo este conjunto de condiciones materiales y espirituales que van a determinar el bienestar afectivo de las personas, sus posibilidades, perspectivas individuales y su lugar en la sociedad, la calidad de vida presupone la libertad, se trata de garantizar la existencia que se logra gracias a la solidaridad humana, a los resultados de cada individuo en el trabajo, la recreación y la convivencia humana, la calidad de vida significa enriquecer nuestra existencia en el sentido no material (Die neue Gesellschaft, 1974).

Debido a lo anterior, el objetivo de este estudio es investigar que la calidad de vida de los trabajadores, no es tan solo cuestión de disponer de alimentación suficiente, ropa, educación y comodidades de la vida actual, sino que la calidad de nuestra vida en el ámbito laboral va a estar ligada a los factores motivacionales relevantes para cada sujeto, para poder explicarse la conducta afectiva de los seres humanos en las tareas laborales en donde se encuentren. Indiscutiblemente es importante tener un conocimiento de la calidad de vida laboral en el ser humano ya que en algún momento todos formaremos parte de este ámbito.

Ya que como menciona Sinha (1979), cuando alguien no es feliz con su calidad de vida laboral su calidad de vida en general tampoco es buena.