

IV. DISCUSIÓN

En este trabajo se ha conjuntado la calidad de vida laboral con las motivaciones psicosociales de los empleados de la empresa Planeación y Desarrollo Corporativo, ADT. En sus dos áreas de trabajo Recursos Humanos y Supervisores, encontrándose datos de gran interés que servirán a nivel práctico, tanto dentro del área de la Psicología laboral en la manera de poder contar con más datos acerca de las variables que conforman, afectan o enriquecen el medio laboral del ser humano.

Los resultados de la presente investigación muestran que, la calidad de vida laboral y las motivaciones psicosociales guardan una relación significativa únicamente en los siguientes factores y dimensiones, en el factor aceptación e integración social y la dimensión sentimientos de la calidad de vida laboral de los trabajadores, también en el factor reconocimiento social y la dimensión complejidad en la tarea, también se observa una correlación positiva significativa entre el autodesarrollo y la oportunidad de crecimiento personal, así como en el factor autodesarrollo, poder y seguridad con la dimensión sentimientos de la calidad de vida laboral.

Al correlacionar la calidad de vida laboral con la motivación psicosocial en el grupo de trabajadores del área de recursos humanos, se encontró que existe una correlación positiva entre el factor seguridad de las motivaciones psicosociales y la dimensión sentimientos de la calidad de vida laboral. Como se sabe la seguridad es la búsqueda de la estabilidad en las relaciones afectuosas y en la actividad profesional, o a través de los familiares o la sociedad, lo cual lleva al ser humano a mostrar una relación significativa con los sentimientos que experimenta en el ámbito laboral, en el grupo de Recursos Humanos solo se pudo percibir una correlación significativa entre los sentimientos y la seguridad de los trabajadores en esta área, le dan más valor a su estado anímico y a la estabilidad con la que se sientan para el ejercer sus tareas.

Autores como el Dr. Frederick Herzberg (s/f, citado en Hamilton, 1978), hace una relación con la pirámide de Abraham Maslow, cuando los trabajadores

se encuentran insatisfechos con sus salarios, seguridad, condiciones físicas en el trabajo, o las relaciones con sus compañeros de trabajo o supervisores se convierten de manera casi inmediata en candidatos primarios para la rotación, y por lo tanto manifiesta que son sujetos inestables en su trabajo. Sin embargo, como se pudo observar en el área de recursos humanos, los sujetos muestran un nivel de seguridad elevado, lo cual nos impulsa a un buen desempeño en sus labores y un buen sentimiento en la ejecución de su tarea.

Lo que es reforzado por autores como Schultz (1991), quien a encontrado que los estados motivacionales de los empleados van a afectar directamente la eficiencia de la organización, el tipo de satisfacción que le procura su pertenencia a ella y el grado de su participación activa en el trabajo, factores como la calidad de liderazgo, nivel de seguridad en el puesto y el clima laboral.

Al observar la correlación en el grupo de trabajadores del área de Supervisores, se observo una correlación significativa entre las dimensiones de calidad de vida laboral autonomía y el factor motivacional aceptación e integración social, también se muestra una correlación positiva altamente significativa entre el factor seguridad y Autonomía.

La autonomía se entiende como la manera en que la organización estimula a sus empleados, puede decirse que para el sujeto un alto nivel en su trabajo tiene una relación con la medida en que pueda tomar sus propias decisiones, ya que el trabajo debe ser motivante para quien lo realiza, definiendo al trabajo como el esfuerzo que se realiza para lograr la propia superación y por esto es importante la percepción que el individuo tenga de su trabajo y de su vida, lo cual implica dos tipos de factores: los relacionados a condiciones de trabajo y la percepción por parte del individuo de sus condiciones de trabajo (Marthur, 1989).

Clayton Alderfer (1972), propone tres necesidades primarias en el trabajador, las de existencia, de relaciones interpersonales y de crecimiento, no las pone en jerarquía forzosamente, ya que algunas pueden presentarse en forma simultánea y pueden satisfacerse con algún aspecto del puesto o bien en el ambiente laboral, por esto que la correlación entre la Autonomía y la

aceptación e integración social de los trabajadores del grupo de supervisores sea significativa.

Al realizarse las comparaciones con respecto a los dos grupos de trabajadores, se pudo observar que existen diferencias entre ambos.

Dorsch (1881), afirma que las diferencias entre dos grupos se dan variando estas diferencias a las condiciones del medio ambiente laboral.

Al estudiar las diferencias entre los dos grupos de trabajadores con los 6 diferentes factores de la motivación psicosociales se encontró que en los siguientes factores hay diferencias significativas, el factor reconocimiento social; que es cuando un sujeto busca la aprobación social y estima por parte de los demás, tanto por sus esfuerzos como por su valía personal; así como el factor autoestima/autoconcepto; el cual esta relacionado con la valoración que cada sujeto tenga de su persona y la confianza en sí mismo; el factor autodesarrollo; el cual trata de medir la necesidad y tendencia humana a desarrollar las capacidades personales, la realización de proyectos y el proponerse metas constantemente en la vida; también el factor de poder también mostró diferencias entre ambos grupos lo cual nos habla de una preocupación, que los sujetos pueden presentar por obtener prestigio y éxitos profesionales y al mismo tiempo de buscar la manera de dirigir e influir sobre otras personas. Y por ultimo el factor seguridad, que básicamente es la búsqueda de una estabilidad psíquica en base a las circunstancias que rodean al sujeto, puede ser familia, amigos, aspectos laborales o sociales.

Por otro lado, al observar las diferencias que se encontraron con respecto a la calidad de vida laboral en ambos grupos, hay una diferencia significativa en la dimensión complejidad en la tarea, lo cual nos muestra que en ambas áreas de trabajo hay diferencias en las tareas e incluso llegan a ser repetitivas, procedimientos indeseables, trabajos sencillos y la misma serie todo el día, lo cual puede hacer que los empleados no deseen permanecer en su empleo, que aquellas personas en las que su trabajo es más trascendente, así como en la dimensión interacción con los compañeros de trabajo.

Partiendo de que las aportaciones más recientes en las áreas administrativas las cuales señalan que un verdadero progreso en cuanto a la calidad total puede obtenerse, apuntando hacia aspectos más humanistas (Ishikagwa, 1991), se considera importante que la empresa Planeación y Desarrollo Corporativo mantenga una constante evaluación de la calidad de vida laboral y motivación de sus trabajadores para de este modo, elevar la efectividad en la que su personal labore, implementando sistemas de rotación de tareas, o de retroalimentación constante para evitar caer en la rutina de una tarea, así como mantener un nivel de motivación constante en sus trabajadores a base de reforzadores tales como incentivos, vales, o premios, para elevar las motivaciones en el ambiente laboral.

Dentro de las limitaciones que se encontraron en este trabajo, los resultados obtenidos en esta investigación solo muestran la realidad de la muestra utilizada, sin embargo son el total de la población de la empresa Planeación y Desarrollo Corporativo y eso la hace representativa en su estudio. Se sugiere tomar en cuenta todos los factores antes mencionados en esta investigación, así como los datos obtenidos como significativos con relación a la calidad de vida laboral para posteriores estudios que permitan mejorar el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores y los factores motivantes psicosociales.