

Universidad de San Carlos de Guatemala

Escuela de Ciencias Psicológicas

Centro de investigación en Psicología -CIEPs-

**“Relación entre calidad de vida laboral y motivación psicosocial de los
colaboradores del área administrativa de la Federación Nacional de
Fútbol de Guatemala”**

MARLEN ANDREA VELIZ FLORIAN

GUATEMALA,

Universidad de San Carlos de Guatemala

Escuela de Ciencias Psicológicas

Centro de investigación en Psicología -CIEPs-

“Mayra Gutiérrez”

“Relación entre calidad de vida laboral y motivación psicosocial de los colaboradores del área administrativa de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala”

INFORME FINAL DE INVESTIGACION

PRESENTADO AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO

DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS

POR

MARLEN ANDREA VELIZ FLORIAN

Carné: 201115291

PREVIO A OPTAR EL TITULO DE

PSICOLOGA

EN EL GRADO ACADEMICO DE

LICENCIATURA

GUATEMALA,

CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

M.A. KARLA AMPARO CARRERA VELA

DIRECTORA EN FUNCIONES

LICENCIADA JULIA ALICIA RAMIREZ ORIZABAL

SECRETARIA

LICENCIADA CLAUDIA JUDITT FLORES QUINTANA

REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

PABLO JOSUE MORA TELLO

MARIO ESTUARDO SITAVI SEMEYA

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

LICENCIADA LIDEY MAGALY PORTILLO PORTILLO

REPRESENTANTE DE EGRESADOS

La Coordinación de la Unidad de Planificación de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la
Universidad de San Carlos de Guatemala, extiende la presente

Constancia

Créditos del Programa de Desarrollo Profesional

Al estudiante

Marlen Andrea Veliz Florián

201115291

Por haber acumulado los 10 Créditos del Programa de Desarrollo Profesional que constituyen requisito obligatorio para la graduación de la Licenciatura en Psicología según consta en el **Punto Tercero (3°) de Acta 38-2014** de sesión ordinaria, celebrada por Consejo Directivo de la Escuela de Ciencias Psicológicas el 09 de Septiembre de 2014, en la que se **APROBÓ : Ruta crítica, Protocolo y Normativo del Proceso de Graduación de la Licenciatura en Psicología de acuerdo al mandato del Rediseño Curricular 2010-2014.**

Para los usos legales procedentes se extiende la presente en la
Ciudad de Guatemala 09 de noviembre de 2020

Atentamente,

Id y enseñad a todos



M.A. Karla Amparo Carrera Vela
Coordinación Unidad de Planificación





INFORME FINAL

Guatemala, 19 de abril de 2021

Señores
Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano

Me dirijo a ustedes para informarles que la licenciada **Reyna Aracely Corado Recinos** ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA FEDERACIÓN NACIONAL DE FÚTBOL DE GUATEMALA”.

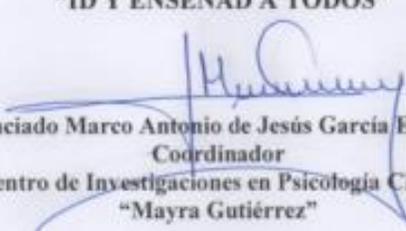
ESTUDIANTE:
Marlen Andrea Veliz Florian

DPL. No.
2194252990101

CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado el 16 de marzo de 2021 por el Coordinador del Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs-. Se recibieron documentos originales completos el 13 de abril de 2021, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciado Marco Antonio de Jesús García Enriquez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs.
“Mayra Gutiérrez”



c. archivo



USAC
TRICENTENARIA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS



CIEP 422-2021
REG. 113-2020

Guatemala, 19 de abril de 2021

Licenciado Marco Antonio de Jesús García Enriquez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs
Escuela de Ciencias Psicológicas

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

“RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA FEDERACIÓN NACIONAL DE FÚTBOL DE GUATEMALA”.

ESTUDIANTE:
Marlen Andrea Veliz Florian

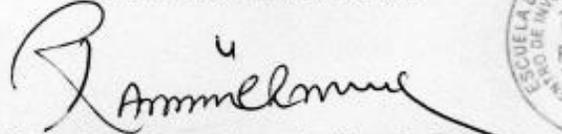
DPI. No.
2194252990101

CARRERA: Licenciatura en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 16 de marzo de 2021, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciada Reyna Aracely Corado Recinos
DOCENTE REVISORA



c. archivo



USAC
TRICENTENARIA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS



CIEPs. 039-2021

Guatemala 04 de mayo de 2021

M.A. Mayra Luna de Álvarez
Coordinación
Unidad de Graduación
Escuela de Ciencias Psicológicas

M.A. de Álvarez:

Se traslada el expediente de la estudiante **Marlen Andrea Veliz Florian** DPI. No. **2194252990101** de la carrera de Licenciatura en Psicología solicitado por su persona según oficio UG-557-2016 de fecha 28 de noviembre de 2016 a la Unidad de Graduación.

Informe Final titulado **"RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA FEDERACIÓN NACIONAL DE FÚTBOL DE GUATEMALA"**.

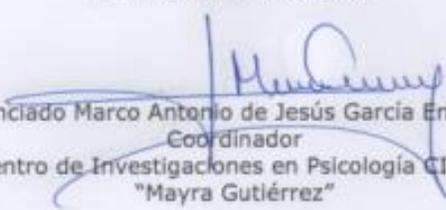
El mismo contiene los siguientes documentos:

Carta Informe Final de la Coordinación, Carta Informe final del revisor, carta de aprobación Tabla y Proyecto, carta de la Institución, carta del asesor del Informe Final, fotocopia DPI y constancia expediente de graduación hoja rosada, boleta de control para el departamento de Control Académico.

Sin otro particular me suscribo

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licenciado Marco Antonio de Jesús García Enríquez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs.
"Mayra Gutiérrez"



c. archivo

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

CIEPs. 022-2021

ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

REG. 113-2020

CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA-CIEPs.

"MAYRA GUTIÉRREZ"

BOLETA DE CONTROL REQUISITOS DE GRADUACIÓN
PARA TRÁMITE EXPEDIENTE DE INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN

Marlen Andrea Veliz Florian

2194252990101

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA LABORAL
Y MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA
ADMINISTRATIVA DE LA FEDERACIÓN NACIONAL DE FÚTBOL DE
GUATEMALA".

CARRERA LIC. Ps. X OVL

TL TOR PEE

REQUISITOS

<u>FOTOCOPIAS</u>	<u>ENTREGADO</u>	<u>PENDIENTE</u>
CIERRE DE CURRICULUM	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MATRÍCULA CONSOLIDADA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DPI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CONSTANCIA DE ASIGNACIÓN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CERTIFICACIÓN GENERAL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OTROS(especifique) UNIDAD DE GRADUACIÓN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OBSERVACIONES	FECHA	04/05/2021





Federación Nacional de Fútbol de Guatemala

Guatemala 9 de octubre de 2020.

Licenciado

Marco Antonio de Jesús García Enríquez

Coordinador Centro de Investigaciones en Psicología (CIEPs)

"Maya Gutiérrez"

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que la estudiante MARLEN ANDREA VÉLIZ FLORIAN, CUI 2194 25299 0101, realizó en esta Institución 120 entrevistas a colaboradores de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala como parte del trabajo de Investigación titulado: **"Relación entre calidad de vida laboral y motivación psicosocial de los colaboradores del área administrativa de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala"**, en el periodo comprendido del 10 de septiembre al 23 de septiembre del año 2020, en horario de 09:00 a 12:00 horas.

La estudiante en mención cumplió con lo estipulado en su proyecto de investigación, por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra institución.

Sin otro particular, me suscribo, atentamente,

Max Esvin Antonio Belórzano Martínez
Secretario General Administrativo Adjunto
Federación Nacional de Fútbol de Guatemala



Guatemala 21 de octubre del 2020

Licenciado

Marco Antonio de Jesús García Enríquez

Coordinador Centro de Investigaciones en Psicología (CIEPs)

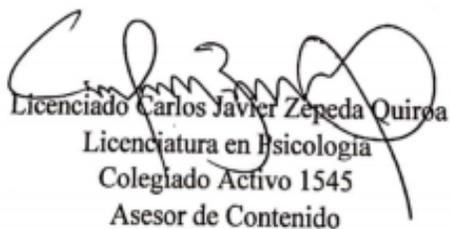
“Mayra Gutiérrez”

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del informe de investigación titulado **“Relación entre calidad de vida laboral y motivación psicosocial de los colaboradores del área administrativa de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala”** realizado por la estudiante MARLEN ANDREA VELIZ FLORIAN, 2194 25299 0101.

El trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación del correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,



Licenciado Carlos Javier Zepeda Quiroa
Licenciatura en Psicología
Colegiado Activo 1545
Asesor de Contenido

PADRINOS DE GRADUACIÓN

POR MARLEN ANDREA VELIZ FLORIAN

JORGE MARIO VELIZ PONCE
LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
COLEGIADO 975

MARIO JOSE VELIZ FLORIAN
INGENIERO INDUSTRIAL
COLEGIADO 15289

Dedicatoria

A Dios, por ser mi padre en todo momento y acompañarme a recorrer este camino y guiarme siempre en la toma de decisiones. Por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido de mucha importancia como soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mi mamá por su apoyo y ayuda incondicional, por los consejos que me ha dado siempre y por todo lo que sembró en mí. Por esas llamadas que me reconfortaban y me daban aliento en esos momentos de incertidumbre, tu ejemplo de vida es inspiración para mí.

A mi papá, un pilar fuerte para mí, siempre has sido mi soporte en la vida. En esos momentos donde sentí derrumbar siempre estuviste para mí, con palabras, o con simples abrazos.

Gracias a los dos por su sabiduría, y amor.

A mis hermanos, por estar conmigo cuando los he necesitado, por brindarme su apoyo y consejos.

A mi hijo, que con los pocos años que tienes me has dado lecciones de vida, y eres mi mayor bendición, y hacerme ver que en la vida por más dificultades que se presenten, una sonrisa puede hacer que el día sea mejor. Te amo hijo.

A todas aquellas personas que de una u otra manera estuvieron en estos momentos conmigo y me brindaron su ayuda en todo momento.

Agradecimiento

A la universidad de San Carlos de Guatemala por los conocimientos adquiridos durante estos años de estudio.

A la Escuela de Ciencias Psicológicas por albergarme en sus edificios y permitirme tener un lugar en el cual me formara para un mejor futuro.

A la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala, por abrirme las puertas y permitirme realizar el estudio con sus colaboradores.

Resumen.....	1
Prologo	2-3
CAPITULO I	
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEORICO	
1.1 Planteamiento del problema	4-5
1.2 Objetivos	
1.2.1 Objetivo general.....	5
1.2.2 Objetivo específico.....	5
1.3 Marco Teórico	
1.3.1 Calidad de Vida en el trabajo	
1.3.1.1 Calidad de vida.....	6-10
1.3.1.2 Calidad de vida laboral	10-14
1.3.1.3 Dimensiones de la calidad de vida.....	15
1.3.2 Motivaciones psicosociales	
1.3.2.1 Motivaciones Humanas y conducta laboral	15-17
1.3.2.2 Motivaciones Psicosociales y teorías.....	18-21
1.3.2.3 Satisfacción laboral.....	21-23
CAPITULO II	
2. TECNICAS E INSTRUMENTOS	
2.1 Enfoque y modelo de investigación.....	24
2.2 Técnicas	
2.2.1 Técnicas de muestreo.....	24
2.2.2 Técnicas de recolección de datos.....	25
2.2.3 Técnica de análisis de datos.....	25
2.3 Instrumentos	26-27
2.4 Operacionalización de objetivos, categorías/variables.....	28-30
CAPITULO III	
3. PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	
3.1 Características del lugar y de la muestra.....	31
3.2 Presentación e interpretación de resultados.....	32-42
3.3 Análisis general.....	42-46
CAPITULO IV	
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	

4.1 conclusiones	47-48
4.2 Recomendaciones	48
4.3 Referencias bibliográficas.....	49-51

ANEXOS

RESUMEN

Este trabajo tuvo como finalidad evidenciar la “Relación entre calidad de vida laboral y motivación psicosocial de los colaboradores del área administrativa y operativa de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala” investigadora Marlen Andrea Veliz Florian.

Para llevar a cabo esta investigación se entrevistaron a colaboradores del área administrativa y operativa de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala. Todos ellos en un rango de edades 20 a 60 años, con escolaridad de sexto primaria a nivel Universitario.

Se utilizó un cuestionario de datos personales elaborado por la investigadora y asesor, Instrumento de calidad de vida laboral elaborado por Blaumer y Lengerman (1971), Escala de Motivaciones Psicosociales de Fernández (1987).

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, debido al aumento de colaboradores desmotivados con su trabajo, presos de la frustración y tensión laboral, esta desmotivación ha ido en crecimiento, ocasionando graves consecuencias hacia las experiencias en la calidad de vida de los colaboradores.

Dentro de los motivos psicosociales los aspectos que incluyen son la afiliación, pertenencia de grupo, estima, reconocimiento social, autoestima, realización, iniciativa, logro, poder y seguridad. Los motivos 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, en este caso su trabajo.

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.

PROLOGO

Existen antecedentes que la producción en el trabajo de una persona desmotivada es mucho menor al de una persona motivada. A la vez conocemos por la pirámide de “Jerarquía de Necesidades” de Maslow que la gama de necesidades del individuo para sentirse motivado en el trabajo es muy amplia y no se basa únicamente en la remuneración económica.

Un empleado motivado, se identifica con los objetivos de la empresa, y trabaja para que está los alcance. Por el contrario, un empleado desmotivado trabajará sin aportar mayores beneficios para su departamento, e incluso sin llegar a alcanzar los mínimos objetivos de rendimiento que se le soliciten.

De estas premisas surge la necesidad de realizar programas de motivación que tengan como objetivo poner en práctica acciones específicas cuyos objetivos sean cumplir con las necesidades del personal, para lograr de esta forma aumentar su nivel de satisfacción y desarrollar sus potenciales al máximo, con el fin de elevar su productividad.

La calidad de vida laboral en general se asocia con las presiones o el estrés que se maneja en el trabajo, el objetivo principal por el que se realiza esta investigación es evidenciar que existen variedad de factores que intervienen. Es importante asegurar que la cantidad de trabajo esté de acuerdo con las funciones de los puestos, así como con los recursos de los colaboradores.

Es importante saber que, si las personas sienten que su trabajo es algo importante y significativo, se encontraran más satisfechos y comprometidos, y de esa forma serán capaces de realizar su trabajo con eficiencia y eficacia.

Los factores psicosociales pueden afectar el compromiso de trabajo y salud ocupacional. Por esta razón es importante que con los resultados que se obtuvieron de la investigación y estar al tanto de cómo se desenvuelve el individuo en su entorno, en la organización, la empresa, los jefes, entenderán la forma del individuo puede trabajar satisfactoriamente.

El abordar este tema, evidenció en los resultados el estado en que actualmente se encuentran los colaboradores en la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala, verificar si existe una inestabilidad laboral, esto debido al cambio de autoridades meses atrás.

El nivel de resistencia al cambio en los colaboradores de la FEDEFUT debe ser minimizado, por lo que se hace necesario la implementación de talleres o programas de motivación, los que permitirán a los directivos de la empresa conocer las necesidades del personal, para que, en la medida de lo posible y de forma programada, se trabaje en línea del nivel de satisfacción, así obteniendo que los objetivos personales concuerden con los objetivos estratégicos de la Federación Nacional de Fútbol y así mejorar la motivación del recurso humano.

Fue de importancia el estudio de calidad de vida laboral de cada colaborador, así los resultados mostraron a los jefes un parámetro tanto de los aspectos importantes y conectados con el contexto del individuo, y así evidenciaron el nivel de eficiencia laboral de cada colaborador, los colaboradores que no obtuvieron resultados favorables, los jefes podrán implementar un plan de acción de motivación y así lograr la estabilidad para un mejor desempeño.

El resultado que se obtuvo al realizar la investigación fue de utilidad para la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala, quienes fueron los beneficiados con los resultados, debido a que podrán implementar acciones para mejorar los índices.

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO

1.1 Planteamiento del problema

El trabajo es una parte esencial de la vida del ser humano debido a que es el aspecto de la vida que brinda las condiciones entre la sociedad y el ser humano cuando este se encuentra a gusto en su trabajo, y así ha evolucionado en todos los periodos históricos, y cuando esto no sucede y su trabajo no cuenta con las condiciones de estabilidad, tiende a presentar niveles de frustración en las condiciones psicológicas y sociales del ser humano.

Sin embargo, durante la última década se ha aumentado el interés de la implementación de innovaciones en el trabajo, las cuales son significativas en la calidad de vida de cada colaborador, debido a que existe un número alto de colaboradores inconformes con su trabajo, presos de la frustración y tensión laboral, las cuales por su aumento han sido consecuencia en las experiencias en la calidad de vida laboral de los colaboradores.

Se enfatiza que existen aspectos psicosociales que infieren a través de la conducta del individuo con relación a distintos tipos de incentivos y al ambiente de desarrollo (Fernández, 1987). Se hace mención que la calidad de vida tiene que ver con metas, objetivos, actitudes deseables, estilos de vida entre otros según infiere el autor (Munguía, 2002).

Así mismo cada ser humano por sí mismo descubre y construye su propia “calidad de humano” a través de las relaciones con otras personas, por ello se impulsa a aceptar que las actitudes del hombre no dependen solo de sus rasgos psicológicos, sino que son el resultado de la interacción dentro del contexto social de la cual se encuentran laborando, este es el objetivo de la presente investigación.

En el ámbito laboral es importante superar el miedo que puedan presentar los colaboradores, ya que a veces temen preguntar o defender sus puntos de vista en relación a su trabajo, lo que puede generar inestabilidad dentro de su contexto.

Por lo expuesto anteriormente surge el siguiente planteamiento: ¿existe relación entre la calidad de vida laboral y la motivación psicosocial? ¿Una adecuada percepción de la calidad de vida laboral influye en la motivación psicosocial? ¿La calidad de vida laboral se relaciona

con la motivación psicosocial? ¿Existe diferencia entre la percepción de calidad de vida y la motivación psicosocial?

Objetivos

1.1.1 Objetivo general:

Identificar si la calidad de vida laboral está relacionada con los factores motivacionales y psicosociales de cada sujeto, para explicar la conducta afectiva de los colaboradores del área administrativa de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala.

1.2.2 Objetivos específicos:

- Establecer la relación existente entre el valor de la calidad de vida laboral y la motivación psicosocial de los colaboradores.
- Relacionar cada uno de los motivos psicosociales que se van a medir con las dimensiones de calidad de vida laboral de cada colaborador.
- Establecer las diferencias en ambos grupos dentro de las dimensiones de la calidad de vida laboral y los factores de la motivación psicosocial.

1.2 Marco teórico

1.2.1 Calidad de vida en el trabajo

1.2.1.1 Calidad de Vida

En los años setenta empezaron a difundirse las concepciones de calidad de vida, a raíz de la inquietud de querer comprender y explicar el incremento de las patologías sociales en los países en desarrollo, que, a pesar de las condiciones elevadas en los niveles de bienestar, se evidencia que los síntomas de descomposición social, pérdida del sentido de la vida y el incremento de suicidios (en que edades se dan estos aumentos) y en qué sector. (Palomino y López 2000).

Varios autores definen la calidad de vida de diferente forma, Szalai (1978) define la calidad de vida como el preguntarse uno mismo las siguientes cuestiones ¿cómo te encuentras, como estas? Y al momento de responderse el individuo esos cuestionamientos tendrán una radiografía de cómo es su vida, el poder responderse define las condiciones de su existencia y la forma de como organiza su vida de manera más completa.

Dalket y Rouke (1972) definen la calidad de vida como el sentido de bienestar de una persona, su satisfacción o insatisfacción con la vida, su felicidad o infelicidad.

Harla y Wilson (1979) La calidad de vida es un sentimiento de felicidad o tristeza, expectativas disminuidas o aumentadas, alta o baja moral.

Así mismo definen la calidad de vida laboral como el conjunto formado por bienestar físico, mental y social, del modo como es percibido por cada sujeto. Levi y Anderson (1997).

Por otra parte, para Delket, Lewis y Sender (1972) citado por Munguía (2002), la calidad de vida es el grado en que un individuo o sociedad es/son capaz de satisfacer las necesidades psicofisiológicas percibidas por los seres humanos.

El bienestar físico, mental y social que determina el individuo en función a las condiciones de vida de otros. Chacón y Martínez (1988).

Para Herder (1987) en la calidad de vida influyen cuatro factores fundamentales:

Funcionamiento Físico: está relacionado bajo dos enfoques bien diferenciados: el ejercicio terapéutico y la actividad física. Si bien, ambos términos se encuentran relacionados

entre sí, no poseen el mismo significado. Además, el funcionamiento físico abarca aspectos multidimensionales que interrelacionan diversas áreas de la función física, como el equilibrio/postura, capacidad muscular/capacidad cardiopulmonar, movilidad/flexibilidad, control neuromuscular/coordinación.

Funcionamiento Ocupacional: interpreta a los seres humanos como sistemas abiertos y dinámicos, resaltando el “comportamiento ocupacional” como un proceso organizador, se conceptualiza a la persona como un sistema compuesto por tres subsistemas: volición, habituación y capacidad de desempeño.

Estado Psicológico: Es básico que los sentimientos es el arado, desagrado, según una concepción dualista, el placer y desplacer en distintos grados de intensidad. Así los estoicos que identificaban afecto perturbación y pasión, como sentimientos de alegría placer de experiencia presente, la concupiscencia (libido) placer de experiencia futura, Enfado el desagrado de experiencia actual y miedo por experiencia futura.

Socialización del sujeto: proceso mediante el cual los individuos aprenden las normas, prácticas y valores propios de la cultura y sociedad en donde han nacido; por eso, involucra la relación entre el individuo y los diferentes agentes de socialización, siendo estos uno de los principales el ámbito laboral.

La construcción de conceptos más integradores de la calidad de vida permitirá estructurar y evaluar acciones, así como estrategias encaminadas a favorecer la equidad y reducir la marginación.

Blishen y Atkinson (1978) mencionan la existencia de dos tipos de indicadores de calidad de vida:

Indicadores objetivos los cuales definen la calidad de vida en término tangibles o fungibles y los indicadores subjetivos es la definición del propio individuo.

El ser humano trata continuamente a lo largo de su vida superarse y encontrarse con él mismo, con su familia y con su entorno que se desenvuelve, pero sin duda para lograr esto es indispensable que satisfaga sus necesidades, lo que en varias ocasiones no es fácil, debido a que está, en función a los valores y se vuelve muy subjetivo. Por lo que los cambios y el desarrollo en todos los ámbitos, han implicado la existencia de nuevos paradigmas.

Calman (1984) sostiene que la calidad de vida es individual y depende de la congruencia entre las metas y objetivos propuestos y la realidad obtenida. Una persona madura psicológicamente es estable y equilibrada lo que la llevará a no cambiar de trabajo solo por el placer de cambiar o por alterar el lugar o circunstancias del trabajo.

El concepto de vida toma en cuenta la perspectiva del individuo, involucrando el concepto de bienestar. Para mejorar la calidad de vida es indispensable tener una vida privada, entendiendo como vida privada una vida “no” laboral, la persona que cuenta con una parte del día para realizar un tipo de actividad extra-laboral, goza de mejor calidad de vida o de la que la practiquen. (Marcellux,1997).

Se conoce también a la calidad de vida como un criterio de valoración y optimización con el que se juzga, en qué medida están las circunstancias específicas de la vida y aparecen en las más diversas perspectivas como satisfactorias o insatisfactorias. Por ello se conoce que la calidad de vida es la medida en que las circunstancias de la vida son o no satisfactorias. (Dorsch, 1985).

Autores como Levi y Anderson definen la calidad de vida como “la medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal y como lo percibe cada individuo y cada grupo”., las medidas pueden referirse a la satisfacción total, incluyendo aspectos como salud, matrimonio, familia, trabajo, vivienda, situación, competencia, lo anterior descrito lleva a lo que se ha mencionado; que la calidad de vida es como un constructo complejo y multifactorial mediante el cual pueden desarrollarse. Existe un punto óptimo donde nuestras capacidades y la tarea laboral y cotidiana se unen y adquiere un estado de fluidez mental y se siente un dominio de la situación que resulta ser de suma gratificación, mantiene la motivación y da al individuo una sensación de coherencia, bienestar y control.

Algunos enfoques de la calidad de vida se orientan a revisar las expectativas de las personas acerca de la salud y servicios médicos, educación, trabajo y relaciones laborales, relaciones familiares y relaciones entre géneros (Murguia,2002).

Según (Fuentes,1991), la calidad de vida se produce mediante el continuo intercambio de información y bienes con el entorno, lo cual es una característica central de los sistemas

sociales abiertos. El concepto de calidad incluye elementos de mérito como valor, lo cual significa que un alto nivel de logro es obtenido.

Un aspecto importante en la calidad de vida son los proyectos de vida, los cuales implican la existencia de conocimientos sociales y culturales que permitan la cooperación entre varios individuos, incluso la organización de grupo y la cooperación entre estos, por tal motivo los proyectos de vida pueden ser entendidos como la interacción social en donde se necesita incluir a otras personas, para construir planes de vida y convencer a otros para que participen en dichos planes (Smith, 1996).

La falta de conceptualización teórica de la calidad de vida ha provocado una diversidad de enfoques que se ven como antagónicos y sin conexiones, por lo que ha surgido una serie de dilemas relacionados con los siguientes aspectos: desarrollo humano vs existencia, objetivo vs. Subjetivo, local vs. Global, individual vs. Colectivo, competencia vs incompetencia, todos estos dilemas constituyen una paradoja y refleja diversos aspectos de la calidad de vida (Daltaubuit, Mejía y Álvarez 2000).

Desde la perspectiva de la mejora continua de la calidad de vida en la que se encuentran los seres humanos, es imposible separar los aspectos subjetivos de los objetivos, debido a que el mejoramiento continuo de la calidad de vida demanda constantemente la reestructuración de nuestro entorno, de confirmar nuevas ideas que le den nuevos significados a las cosas y situaciones, esto provoca una continua confrontación entre lo que pensamos, lo que se desea, lo que se siente, es decir entre lo real y lo irreal. (Lara, 1990).

Uno de los indicadores de la calidad de vida, es representado en diferentes campos del conocimiento humano, existen ocho áreas importantes dentro de la calidad de vida de un ser humano, las cuales son:

- Vida intelectual: es el saber si lo que se está pensando es de calidad, en otras palabras, si es justo, satisfactorio, equitativo, razonable.
- Vida emocional: es saber si las emociones se están adaptando a todas nuestras experiencias diarias, con el fin de sentirnos satisfechos tanto personalmente como con la sociedad en general en la que nos desenvolvemos.
- Vida Física: sentirse bien física, mental y socialmente.

- Vida familiar: es la relación satisfactoria o insatisfactoria que se mantiene con los miembros de la familia.
- Vida social: es la interacción con los miembros de la sociedad en la que el individuo se desenvuelve, haciendo que este se integre positivamente o sea rechazado.
- Vida económica: está en función de los bienes que posee el individuo para satisfacer sus necesidades económicas plenamente.
- Vida laboral: es el conocer que tan satisfecha esta una persona con su trabajo, si se siente a gusto o presenta frustraciones dentro de su ambiente de trabajo. (Reig,1994).

Nadie puede decirle a otra persona el objeto que tiene encontrarle “sentido” a la vida y/o ya sea buscar la calidad en ella, porque cada ser humano debe encontrarlo por sí mismo y aceptar la responsabilidad que su respuesta le dicta. Como cita (Frankl, 1999) “Quien tiene un por qué para vivir, encontrará casi siempre el cómo”:

1.2.1.2 Calidad de Vida Laboral

El termino calidad de vida laboral, fue emitido por primera vez por Davis en 1972 en una conferencia, anteriormente en 1953. Nadler y Lawler la definieron como una variable, utilizándola de este modo de 1969-1972, como método se usó de 1972-1975, como movimiento de 1975-1980, así fue como la calidad de vida laboral se definió como una manera de pensar acerca de la gente, trabajo y organización. (Méndez, 1998).

(Chiavenatto, 1999) hace énfasis que la calidad de vida en el trabajo representa el grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante su actividad en ella, en el trabajo la calidad de vida a determinarse por la satisfacción que el empleado siente con relación a las circunstancias que rodean sus actividades.

Ronen (1981), menciona que, basándonos en el funcionamiento ocupacional del sujeto, la calidad de vida laboral es el grado en el que cada miembro de una organización es capaz de satisfacer sus necesidades más importantes a través de las experiencias dentro de la misma. Sin embargo, la calidad de vida laboral no es solo un proyecto de departamento de personal ni un incentivo más, ya que el objetivo de la calidad de vida en el trabajo no es hacer el trabajo fácil o sencillo, si no hacerlo efectivo, desafiante y de calidad.

Dentro de los principales factores que contribuyen a mejorar las condiciones laborales del empleado se encuentran: incrementar la productividad, un mejor rendimiento de los recursos, precisión de los movimientos obreros los estudios llevados a cabo por humanistas dentro del ambiente organizacional. Fue en la década de los setentas cuando la entrada de los jóvenes en el mercado laboral, contribuyo a grandes cambios, en la década de los ochentas en Europa y en Alemania se empiezan a realizar programas sobre toma de decisiones conjuntas entre el empleado y el patrón, es en 1973 en Francia, cuando las principales organizaciones de empleados y patrones, establecieron aquellos aspectos que podrían medir condiciones de trabajo, organización de tiempo de trabajo, pago por resultados, salud, seguridad y por último el papel del supervisor, esto llevó a analizar que la calidad de vida laboral debía ser estudiada en un sentido más extenso, para poder determinar los problemas laborales totales de la sociedad, sobre la base de las condiciones económicas pasadas y presentes de cada acción, relacionadas con las áreas en las cuales los mejoramientos significativos pueden realmente ser hechos (Méndez, 1998).

Todo individuo se encuentra en un constante camino de superación de encontrarse consigo mismo como con aquellas personas que le rodean. Sin embargo, este proceso es complejo, es parte natural en el desarrollo de todo ser humano, es por esto que la calidad de vida es en mayor parte una evaluación subjetiva, no importando que una persona viva con excesos, si su evaluación no es apropiada, tendrá una mala calidad de vida en consecuencia. (Salabert,2001).

La calidad de vida ha sido descrita como el grado de excelencia en el trabajo y las condiciones laborales que contribuyen a la satisfacción integral del ser humano y como consecuencia de la efectividad organizacional. (Taylor y Sprin, 1975).

A su vez, se ha establecido que la calidad de vida es una propiedad de las personas que establecen las condiciones de sus ambientes de vida, es decir, el individuo es capaz de evaluarse dentro de su medio ambiente; el termino ambiente se va a definir como un sistema, un lugar donde se interrelacionan tres contextos, familiar, laboral y social. (Ferbrenner,1979).

Cada contexto antes mencionado cuenta con cuatro niveles que determinan el estilo de vida, dichos niveles son:

- a) Características físicas y materiales: contexto laboral que incluye remuneración, oficinas y establecimiento del trabajo.
- b) Actividades tradicionales: las cuales se realizan cotidianamente.
- c) Roles: son los diferentes papeles que juega el individuo dentro de su entorno.
- d) Relaciones interpersonales: están a nivel de familia y comunidad.

Las condiciones de la calidad de vida laboral familiar hacen inferencia a la presencia de un buen clima laboral es decir que se alcanza una estabilidad y salud mental organizacional satisfactorio, así como contar con programas de prevención de riesgos, la mínima existencia de accidentes y enfermedades profesionales, lo cual va a permitir minimizar la existencia de estrés patológico. (Carlans, 2000).

La calidad de vida influye en el funcionamiento físico, estado psicológico, ocupacional y social del individuo. Este concepto es visto bidimensionalmente, el cual está formado por una dimensión social, y una dimensión psicosocial, determinada por la percepción y evaluación de los elementos físicos, materiales y sociales en los que se desarrolla un sujeto. (Herder, 1987).

Los elementos centrales de la calidad de vida, que de algún modo deberían estar integrados directamente en la gestación global de la empresa y el hacer lo cotidiano laboral, se debería de considerar la necesidad de construir una comunidad de valores que permitiera el desarrollo personal, familiar y laboral de todos los que trabajan en una empresa u organización a través de una personalización y humanización constante que permita descubrir y llenar de sentido y significado la vida personal, familiar y laboral de cada individuo en una todo armónico. (Carlans, 2000, p.87).

El trabajo debe ser motivante para el individuo que lo realiza, y es de suma importancia que la percepción que tenga el individuo del trabajo y de su vida. (Mathur, 1989).

La calidad de vida laboral mejora la calidad en la producción, reduce ausentismo, rotación de personal, mejora relaciones entre los empleados, satisfacción en el trabajo, mejor control del mismo, sentido de logro y de vida, mejoramiento de la salud física y psicológica.

Las experiencias de trabajo individual son vistas como aspectos dentro de la calidad de vida laboral, se han hecho estudios por investigadores, relacionados con el área de recursos

humanos y se han dado cuenta de la importancia que tiene el ambiente laboral, y que debe ser bueno de ese modo ser percibido por el individuo, y opinan que una calidad de vida precaria puede incluso provocar baja productividad e inestabilidad social.

Ejercer el control implica la capacidad de auto organizarse, fijarse metas y tomar decisiones para obtener el máximo beneficio, con el menor uso de recursos y mínimos riesgos. Todo esto ha dado lugar a considerarse de suma importancia la interacción de los individuos y grupos con el ambiente. Varios autores consideran que el entorno es parte importante de la salud. (Syme, 1990) (Raeburn y Rootman, 1996).

Por esto la calidad de vida laboral es de suma importancia ya que puede provocar, la insatisfacción laboral, a consecuencia de puestos no significativos y superiores autoritarios y un decremento de la productividad, percibido por el comportamiento malo de un sujeto, tales como sabotajes, alcoholismo, ausentismo, entre muchos otros. (Mathur, 1989).

Según (Loscocco y Roschelle 1991, p.98) “este tipo de actitudes del colaborador son plenamente indicadores de una calidad de vida laboral muy baja”.

El Doctor Herzberg relaciona con la pirámide de Abraham Maslow, el hecho de que los empleados que están insatisfechos en sus salarios, seguridad, condiciones físicas en el trabajo, o las relaciones con sus compañeros o supervisores se convierten de manera casi inmediata en candidatos excelentes para la rotación, y por lo que son sujetos inestables en su trabajo. La calidad de vida laboral surge de las naciones industrializadas, la mayor parte de la Psicología Organizacional e Industrial se ha enfocado en mejorar la calidad del trabajo y la vida en el trabajo, uniendo el trabajo con motivación del empleado, con el propósito de incrementar la funcionalidad organizacional, la calidad de vida laboral ofrece una satisfacción social y psicológica que se percibe como utilidades de la empresa y mayores sueldos para los trabajadores. (Mathur, 1989).

Se ha definido también como la participación plena del empleado en el trabajo, con el fin de estructurar una mejor relación entre jefe y subordinado (Fuller, 1980).

La calidad de vida laboral resulta de diversas perspectivas estructurales y sistemáticas, afines con las relaciones humanas las cuales llevan a una mayor interacción de la tarea, a una

mejor integración del sistema y a conocer mejor las necesidades de los individuos. (Turcotte, 1986).

Se hace referencia a la madurez psicológica que debe tener un individuo en el ámbito tanto laboral como de su vida en general, ya que podrá organizar su vida de una manera flexible, podrá concentrar sus energías en el trabajo hacia una meta o un logro en específico y no se limita a una meta material, sino que la incluye en su meta espiritual. A su vez sabe que tiene prejuicios, ideas preconcebidas y las toma en cuenta al formarse una opinión, está consciente de que su acondicionamiento puede viciar sus juicios si no utiliza una percepción verdaderamente objetiva de las cosas. (Colette y Aldag, 1987).

Por otro lado, el acumulamiento de pequeños agentes estresores que se van relacionando de manera sinérgica durante periodos prolongados hace que se active el sistema de alerta, preparando a la persona a enfrentar luchar o simplemente huir, terminando en aparecer síntomas como insomnio, alteración del apetito, cansancio, apatía, angustia, incapacidad de tomar decisiones, llevando todo lo mencionado al ámbito laboral y su relación con la calidad de vida notablemente bajo.

Estrés se refiere a un fenómeno conceptualizado como cualquier exigencia que produce un estado de tensión o amenaza y que exige un cambio o adaptación del individuo, para el funcionamiento ideal del cuerpo son indispensables ciertas condiciones psicológicas, físicas y ambientales, el deterioro de una de estas, puede desarrollar en el individuo un estado de stress que se relaja en su actividad dentro del ambiente laboral. (Morris, 1992, p.76).

Cuando se presentan problemas en el interior de una organización se puede percibir en las conductas de los trabajadores, por ejemplo: rotación en aumento, ausentismo, aumento de accidentes, enfermedades. El síndrome de agotamiento profesional o conocido como Burnout es un estrés de tipo laboral que se manifiesta como agotamiento emocional, sentimientos de inadecuación profesional, pérdida de autoestima profesional, percepción de falta satisfacción en el trabajo, conflictos interpersonales y diversas alteraciones somáticas y comportamentales en el sujeto. (Guillen, 2000, p.98).

1.2.1.3 Dimensiones de la calidad de Vida Laboral

Salas y Glickman (1990), incluyen como componentes de la calidad de vida laboral:

1. La autonomía: libertad al realizar trabajos con iniciativa y juicio.
2. La efectividad de la tecnología de recursos humanos: es la diversificación del trabajo tomando en cuenta habilidades y mejorándolas.
3. Vitalidad organizacional para el desarrollo de recursos humanos: motivar a la gente para dar su máximo desempeño.
4. Apoyo organizacional a innovaciones: ser una empresa abierta al cambio.
5. Significación del trabajo: que el empleado conozca la importancia de su trabajo y cómo puede afectar este a los demás, si no se hace adecuadamente.
6. Integración y cooperación organizacional: cooperación entre empleados para lograr un fin común.
7. Retroalimentación del desempeño: retroalimentación del supervisor hacia el trabajador para mejorar el trabajo.

1.2.2 Motivaciones Psicosociales

1.2.2.1 Motivaciones Humanas y la Conducta Laboral

La motivación humana es una variable muy compleja, es cuando en muy pocas ocasiones respondemos o hacemos algo impulsados por un solo motivo, al contrario, el ser humano se mueve por necesidades y deseos, complementarios y contradictorios. Todos los seres humanos trabajan para ganar dinero, el cual nos permita subsistir junto con la familia, sin embargo, ya no es la única razón por la que los seres humanos buscan trabajar, de ser así no se podría explicar, por qué muchos hombres que tienen todos los recursos de sobra siguen manteniendo el mismo ritmo, a pesar de tener todo el dinero para gastar el resto de sus vidas, con esto no se quiere quitar el papel que tiene el dinero como motivador, una vez que los ingresos han alcanzado un nivel adecuado. Pero se llega un punto, la gente trabaja para satisfacer muchas de sus necesidades y exigencias internas, cabe mencionar que estas son diferentes de un sujeto a otro (Schultz, 1991, p.12).

Entonces podemos hacer la interrogante ¿Qué es lo que motiva a las personas a trabajar y buscar una superación constante? ¿Qué es la motivación? Diversas teorías psicológicas han expuesto diversos conceptos, entendiéndola como un conjunto de motivos que sirven a la realización de valores vitales y de sentido para la vida. También es vista como

energías de acción, como procesos de activación, que aparte de los estímulos del medio ambiente dependen de situaciones de privación y de estados internos u orgánicos. (Carillo, 1997, p.32).

Los seres humanos tienen muchos motivos al mismo tiempo, en ocasiones unos más fuertes que otros, pero el motivo más fuerte es el que tendrá la mayor influencia sobre la conducta (Birtch, Atkinson, Bongort, 1974, p.81).

Desde que el hombre establece el principio de la comunicación con sus semejantes, el ejercicio de sus relaciones se realiza en campos que se refieren tanto a sus actividades privadas como a las públicas, el ejercicio de este último tipo de relaciones se considera como de orden interno, se refiere a lo cotidiano, al contacto personal con individuos, sus manifestaciones se encuentran en todas las formas de la actividad humana, como el hogar, grupo social y en el trabajo. (Alvarez, 1982, p.89).

Henry Murray (1994) fue uno de los primeros teóricos de la personalidad interesado en el debate de la estructura de la personalidad definida en términos de rasgos, o de forma dinámica en términos de necesidades o motivos. Todo ser humano tiene una serie de necesidades que dirigen su conducta hacia la satisfacción de las necesidades sobre las que se basa su personalidad.

El comportamiento humano está determinado por causas internas, llamadas motivaciones que son las manifestaciones de la energía o las fuerzas que impulsan al hombre a actuar, todo ser humano es influido internamente, y de este modo se manifiestan sus deseos, necesidades o sus propósitos, pero sin duda sus condiciones internas van a afectar en sus respuestas a los estímulos externos, las motivaciones siempre van a desencadenar una serie de sucesos propios del individuo como:

- a. Algunas reacciones químicas corporales.
- b. Deseo del éxito o el de satisfacer tal o cual propósito.
- c. Combinación de los puntos antes descritos.

Por esto se puede decir que las motivaciones de la conducta tienen un carácter bidimensional, se alejan de los motivos primitivos de la persona y se enfocan hacia la meta que las satisface. (Álvarez, 1982, p.54).

Por esto un análisis motivacional del comportamiento ha de pasar por la comprensión del comienzo, la persistencia y el final de la conducta. Se plantea por qué la conducta varía en su intensidad, un día el colaborador trabaja rápida y disciplinadamente y otros días trabaja de manera apática. (Reeve, 1994, p.15)

Cuando la conducta está regulada por fuerzas intrínsecas como la fatiga, curiosidad, se dice que esta es auto regulada ya que surge de intereses, necesidades y reacciones personales al propio comportamiento y cuando la motivan fuerzas extrínsecas como el dinero y los halagos entran reguladas por el medio ambiente, la cual es una consecuencia artificial y extrínseca de una conducta. (Bandura, 1986, p.63).

La supervivencia exige un crecimiento y creatividad constante, no debe existir un límite y un final definitivo, la autoestima juega un papel importante dentro de las motivaciones ya que incluye el entusiasmo por lo nuevo y desafiante, y estas actitudes permiten al individuo usar el máximo sus capacidades, el logro productivo es el resultado de una alta autoestima y no su causa fundamental. (Hathamil, 1993, p.53).

La modificación de la conducta se ha aplicado en la mejora del rendimiento de individuos insertos en una amplia variedad de marcos organizacionales, esta área en general ha sido denominada manejo organizacional del comportamiento, que se ha venido desarrollando con el paso del tiempo como la aplicación de principios y métodos comportamentales al estudio y control de comportamiento individual o grupal dentro de marcos organizacionales. (Frederikensen y Lovett, 1980, p.98).

Se enfatiza que la motivación no es un suceso observable, es una inferencia que hacemos a partir de la observación de las conductas específicas, de tal modo que se puede definir a la motivación como la razón del comportamiento, un motivo es una construcción que representa una fuerza interna no observable, la cual va a estimular y dominar una respuesta de comportamiento además de proporcionar una dirección específica a la respuesta. (Carillo, 1997, p.67).

1.2.2.2 Motivaciones Psicosociales y teorías

Los factores que afectan profundamente la eficiencia de la organización son las motivaciones de los colaboradores, 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, las oportunidades de progreso, el nivel de seguridad en el puesto, la atmosfera física y psicológica del trabajo, todos esos factores pueden manipularse a fin de lograr una motivación, satisfacción y participación optima, por lo que la empresa debe organizarlos de tal modo sus miembros sean eficientes y a la vez estén conectados en su ambiente laboral. (Schultz, 1991, p.100).

El termino valoración reflejada, se refiere a que en la manera de auto evaluarse el individuo se refleja la percepción que los demás tienen de el mismo, este concepto fue llamado “reflejo del yo” en el que se imagina lo que los demás piensan de un sujeto y el resultado va a influir en la propia evaluación. (Horton, 1902, p.70).

El ser humano se entera de quien es a través de sus experiencias en el mundo, en particular las interacciones con otras personas, ya que es una forma de conocerse mediante la interacción social y averiguar lo que otros piensan de él. (James, 1890, p.10).

Unos años después se utilizó esta misma idea y se interpretó como la atención que ponemos a opinión de nosotros que está implícita en el comportamiento de los seres importantes para nosotros, más sin embargo llegamos a pensar en nosotros en función de la opinión que implica el comportamiento de las personas que consideramos importantes, de este modo nuestro concepto refleja lo que suponemos piensan los demás de nosotros. (Herbert, 1934, p.31).

“El motivo de logro es el impulso de superación con relación al criterio de excelencia establecido” (McClenlland, Atkinson, David y John, 1985, p. 50), han hecho múltiples estudios del origen del motivo de logro y definen la necesidad de logro como el éxito en la competición con un criterio de excelencia, los cuatro componentes de la motivación de logro son:

- a) Orientación laboral: deseo de hacer lo mejor que se pueda.
- b) Dominio: persistencia a la hora de completar las tareas.
- c) Competitividad: el reto de la competencia.
- d) Despreocupación: una orientación individual respecto a lo que piensan los demás de los esfuerzos de logro propios.

Se han propuesto diversas teorías de la motivación, dichas teorías favorecen el flujo de ideas e intercambio de opiniones, son destacadas y la investigación producida de ellas ha incorporado nuevos enfoques sobre las causas de la conducta laboral:

- a) Teoría de la motivación, basada en las necesidades de logro: un gran deseo de realizar bien las cosas, de ser el mejor de todos es una gran distinción dentro de la sociedad de nuestros días, los sujetos que están impulsados por estos deseos y obtienen una profunda satisfacción por sus logros y se encuentran constantemente motivados para emprender algo nuevo.
- b) Teoría de la disonancia cognitiva, un cambio de motivación de actitud: esta es la teoría más conocida del cambio de actitud, de (León Festinger 1957, p.46) “su punto fundamental es que nos sentimos motivados a lograr y mantener la congruencia entre nuestras cogniciones, nuestros valores”. Básicamente esta teoría intenta reducir la disonancia para cambiar las actitudes, es una postura motivacional importante acerca del cambio de actitudes del ser humano (Worche, 2002).
- c) Teoría de la motivación, basada en expectativas: formulada por (Víctor Vroom, 1964), es una” teoría de procesos que explica la manera en que la conducta se inicia, dirige, sostiene y detiene, en dicha teoría para analizar los motivadores es necesario tomar en cuenta lo que busca en la organización y como creen que pueden obtenerlo, y para lograr esto deben tomar en cuenta los instrumentos, valencia y expectativas”.
- d) Teoría de la equidad: propone esta hipótesis sobre la percepción de la equidad con que se les trata a los colaboradores y como esto influye en la motivación, es una manera de auto evaluación de lo que hacemos, el esfuerzo que ponemos y los resultados de dicho esfuerzo, y al mismo tiempo hacemos una comparación con otros compañeros de trabajo (Schultz, 1991).
- e) Teoría de la motivación, basada en las características del puesto: teoría se basa en el hecho de que las características del puesto se van a correlacionar con la asistencia y satisfacción de los empleados, algunos aspectos de esto mismo influirán en la conducta y las actitudes, pero no afectara a todo el personal en la misma forma, la presencia de aspectos positivos del trabajo hace que los colaboradores sientan un estado emocional positivo y den un buen rendimiento. (J. Richard Hackman y G.R. Oldman ,1976).

- f) Teoría de la motivación, basada en las necesidades de existencia, relaciones y crecimiento: desarrollada por (Clayton Alderfer, 1972), quien propone tres necesidades primarias: de existencia, de relaciones y de crecimiento, no las pone en una jerarquía forzosamente, ya que algunas pueden presentarse en forma simultánea y pueden satisfacerse con algún aspecto del puesto o con el ambiente laboral.
- g) Teoría de la motivación y satisfacción con el trabajo, basado en las necesidades de higiene y en las necesidades motivadoras: esta teoría combina la motivación y la satisfacción con el trabajo, se funda en el postulado de que la sociedad contemporánea satisface las necesidades de niveles más bajos en forma adecuada, y al no hacerlo se produce un descontento con el trabajo, sin embargo, no sucede lo contrario, el cumplimiento de las necesidades primarias no procura satisfacción al colaborador. Solo las necesidades de orden superior tienen la virtud de producirla. Esto concluye en que hay dos tipos de necesidades, las que procuran satisfacción con el trabajo y las que causan malestar, las cuales no están interrelacionadas. (Frederick Herzberg, 1959).
- h) Teoría de la motivación, basada en la jerarquía de las necesidades: (Abraham Maslow, 1970), esta teoría se basa en 5 necesidades básicas en la cual sostenía que las necesidades o deseos del hombre están dispuestos en una jerarquía, en las que se afirma que el hombre siempre desea mejores condiciones de vida y a su vez siempre desea lo que no tiene, como resultado a esto las necesidades ya atendidas no pueden seguir motivándolo y entonces una nueva necesidad se impone ante las demás, se transcriben las cinco categorías de necesidades en orden ascendente:
1. Necesidades fisiológicas: son necesidades primarias del hombre.
 2. Necesidades de seguridad: incluyen la seguridad, estabilidad y ausencia de dolor.
 3. Necesidades sociales: se refiere a la necesidad de sentirse necesario y se satisface mediante la interacción social, que permite que la persona de y reciba amistad y afecto.
 4. Necesidad de estima: son necesidades de tipo personal como respeto a sí mismo, autoestima, prestigio y éxito.

5. Necesidades de autorrealización: deseo de ser cada vez más de lo que se es, el individuo lucha por lograr todo su potencial en lo que respecta a un autodesarrollo y creatividad en la organización.

1.2.2.3 Satisfacción laboral:

La satisfacción laboral es definida como un estado positivo experimentado por los trabajadores en su empleo, así como un estado cognitivo de satisfacción con lo que realiza, con el pago y otros componentes de la labor que se desempeña. (Argyle, 1989). La satisfacción laboral es como un estado emocional grato, resultado de la evaluación del trabajo o a su vez, de las experiencias de este. El concepto de satisfacción laboral se puede confundir con otros aspectos como la moral, pudiéndose decir que satisfacción y moral se refieren ambos a estados emocionales positivos.

En ocasiones resulta complicado distinguir entre la motivación y la satisfacción con el trabajo, debido a que mantienen una estrecha relación, la satisfacción laboral se definirá como un conjunto de actitudes ante el trabajo, es una disposición psicológica del individuo a su trabajo (lo que piensa de él), y esto acumula un grupo de sentimiento y actitudes, a raíz de aquí por qué la satisfacción o insatisfacción con el trabajo dependa de numerosos factores, como el hecho que el jefe lo llame por nombre, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, incluso hay otros factores que afectan la satisfacción y que no forma parte de la atmosfera laboral como, la edad, la salud, antigüedad, estabilidad emocional, condición social, actividades recreativas y de tiempo libre, relaciones familiares y afiliaciones. (Schultz, 1991).

En gran medida la satisfacción y motivación del colaborador proviene del trabajo, motivos por los cuales este mismo debe ser reestructurado con el fin de comunicar la máxima eficacia a los factores motivadores, en otros términos, esto es conocido como enriquecimiento del trabajo y constituye una de las teorías más notables de Herzberg (1966).

La satisfacción que experimenta el trabajador es una dimensión de gran importancia en el proceso motivacional, ya que el grado de satisfacción que el individuo experimente será el resultado de las actitudes que el colaborador mantendrá en torno a diversos aspectos de su puesto y de su ambiente laboral.

La satisfacción que experimenta el colaborador es una dimensión de gran importancia en el proceso motivacional, ya que el grado de satisfacción que el individuo experimente será el resultado de las actitudes que el colaborador mantendrá en torno a diversos aspectos de su puesto y de su ambiente laboral, es por eso por lo que los dirigentes de las organizaciones deben tomar en cuenta que la satisfacción laboral es importante tanto para ellos como para los individuos. (Chudren, H .1992).

Galvanovski y Sosa (1999), definen la calidad de vida de un modo que puede ser observada a través de la satisfacción, definiendo todo aquello que produce un estado de felicidad, placer o gusto y que permiten llevar a cabo los deseos y necesidades, siendo de este modo la calidad de vida, que se convierte en un criterio a través del cual se juzga en qué medida las situaciones de la vida aparecen como satisfactorias o insatisfactorias y necesidades de mejora, este juicio es mediado por el modo en que se perciben las situaciones.

La satisfacción laboral es el efecto de diversas actitudes que tiene un sujeto hacia su trabajo, los factores involucrados y la vida en general. En términos generales la satisfacción laboral es una actitud general que involucra tres aspectos: factores específicos del trabajo, características individuales y la relación de grupo fuera del trabajo. la idea que sugiere una relación con el ajuste emocional de un sujeto plantea que quienes son inestables emocionalmente pueden tener en mayor grado problemas para adaptarse a un trabajo, por lo tanto, pueden sentirse insatisfechos con él. Debido a que las situaciones que le ocurren diariamente fuera del trabajo, o dentro de él influyen en gran medida en la satisfacción laboral que experimentan. (Blum y Naylor, 1981).

Los colaboradores dedican gran parte de su día al trabajo, a lo largo de este tiempo, están expuestos a muchas personas, a las políticas y prácticas de la empresa en la que laboran y las experiencias resultantes asociadas con el desempeño de su puesto, es que va a influir en sus sentimientos de bienestar y felicidad. (Heneman, H. 2002).

El comportamiento general de un individuo sobrepone la posibilidad de saber qué es lo que debe hacer y cómo hacerlo en forma correcta, no solo por la satisfacción que esto le implique sino por la utilidad que le puede representar, si el individuo emplea buenos modales en su trabajo, en su casa o en un grupo social, está practicando un sistema de conducta homogéneo que será reconocido por todas las personas que lo rodean. (Álvarez, 1982).

Es por esto, por lo que el grado de satisfacción que el individuo experimente va a ser el resultado de sus actitudes en el trabajo que desempeñe y de su ambiente de trabajo en el que se desenvuelve, incluyendo su personalidad y las influencias del medio ambiente, debido a esto es importante que los dirigentes de la empresa tomen en consideración la satisfacción laboral tanto para ellos como para los colaboradores. (Churen, H. Y Sherman, A. 1992).

CAPITULO II

2. TECNICAS E INSTRUMENTOS

2.1 Enfoque y modelo de investigación

Según su finalidad esta investigación es básico o también llamada pura o teórica. Este tipo de investigación tiene un propósito práctico específico e inmediato. Tiene como fin el crear un cuerpo de conocimiento teórico (Laudeau, 2007, p.55).

Según su carácter es de tipo descriptiva, el mismo que sostiene que “la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características, y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 103).

Según su naturaleza es cuantitativa puesto que “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. (Hernández, et al, 2006, p. 5).

Según el alcance temporal su diseño es transversal descrito por Hernández, (2010), quien determina que es la recolección de datos en tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia en un momento dado. Orientada al descubrimiento. Su objetivo es interpretar y comprender los fenómenos. Utiliza técnicas y procedimientos de tipo cualitativo y enfatiza el contexto de descubrimiento. Generar o crear conocimiento desde una perspectiva inductiva.

2.2 Técnicas

2.2.1 Técnicas de muestreo

La presente investigación se realizó en la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala. La muestra estuvo constituida por un grupo de colaboradores de 100 personas, que laboran en área administrativa como operativa, dividido en dos grupos: género femenino y género masculino, en un rango de edad de 20 a 60 años.

2.2.2 Técnica de recolección de datos

Se utilizó el enfoque cuantitativo, el cual usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. (Hernández, 2010).

2.2.3 Técnica de análisis de datos

Para la realización del análisis de los resultados se utilizó el proceso estadístico de Excel, la cual es una medida de tendencia central que sirve para verificar el promedio y pudo ser útil para hacer comparaciones. De acuerdo con Levin se obtiene: sumando un conjunto de puntajes dividido, entre el número total de puntajes del conjunto.

Así mismo se utilizó la correlación de Pearson para calcular la relación entre las dos variables.

El valor del índice de correlación varía en el intervalo $[-1,1]$, indicando el signo el sentido de la relación:

- Si $r = 1$, existe una correlación positiva perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables denominada relación directa: cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en proporción constante.
- Si $0 < r < 1$, existe una correlación positiva.
- Si $r = 0$, no existe relación lineal. Pero esto no necesariamente implica que las variables son independientes: pueden existir todavía relaciones no lineales entre las dos variables.
- Si $-1 < r < 0$, existe una correlación negativa.
- Si $r = -1$, existe una correlación negativa perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables llamada relación inversa: cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en proporción constante.

Los resultados se presentaron por medio de gráficas para su mejor interpretación.

2.3 Instrumentos

Descripción de los instrumentos

Cuestionario de datos personales, creado por la investigadora.

Se utilizó el cuestionario de Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS) el cual se diseñó para evaluar el sistema motivacional del sujeto, proponiendo un modelo en que las motivaciones se conceptualizan con 5 factores de la conducta motivante:

- Nivel de activación: se considera como el factor motivante de la conducta, se trata de elementos impulsivos hacia la acción, pero no direccionales, alude al estado de alerta o activación general que determinan el comportamiento en orden a la consecución de metas.
- Incentivo: se trata de la valoración atribuida a hechos, acciones y situaciones que pueden motivar la conducta o la importancia que el sujeto atribuye o concede a ciertos factores externos.
- Expectativa: es la anticipación cognitiva por parte del sujeto de la probabilidad de alcanzar un éxito o un fracaso en una determinada tarea. Se muestra como la probabilidad percibida por el individuo de que haciendo un determinado esfuerzo se alcanzara un incentivo o recompensa.
- Ejecución: cantidad de esfuerzo que un individuo pone en práctica en la consecución de sus metas.
- Satisfacción: se refiere al grado según el cual los incentivos corresponden o superan el nivel de aspiración y que el individuo juzga justo o inadecuado.

Y dentro de los factores se incluyen motivos psicosociales básicos, por lo que se aluden los siguientes:

- Afiliación
- Pertenencia de grupo
- Estima
- Reconocimiento social.
- Autoestima.

- Realización.
- Iniciativa.
- Logro.
- Poder.
- Seguridad.

La forma de evaluar los componentes de las motivaciones es a través de las respuestas de V o F para los niveles de activación, expectativa, ejecución, incentivo, satisfacción.

El cuestionario de Escala Motivaciones Psicosociales fue diseñado por Fernández Seara en 1981, editado por Editorial TEA. Su aplicación puede ser individual o colectiva, con una duración de 20 o 30 minutos y puede aplicarse a adultos de 18 años en adelante.

Así mismo se utilizó el instrumento de calidad de vida laboral, elaborado por Blauner y Lengerman (1971), el inventario consta de dos partes, la primera parte consta de 25 reactivos, en donde el sujeto tiene 4 opciones de respuesta (4=siempre, 3=casi siempre, 2=a veces, 1=nunca). Esta primera parte del instrumento cuenta con 5 dimensiones: las cuales en conjunto miden la calidad de vida laboral en función de condiciones de trabajo.

- Autonomía
- Oportunidad de crecimiento personal
- Velocidad en el trabajo
- Complejidad en la tarea
- Interacción con los compañeros

La segunda parte de este instrumento mide los sentimientos que se experimentan durante la ejecución del trabajo (calidad de vida-sentimientos), y está compuesta por 10 reactivos, en los que el sujeto tiene 4 opciones de respuesta (4=siempre, 3=casi siempre, 2=a veces, 1=nunca).

2.4 Operacionalización de objetivos, categoría/variable

Objetivos	Definición conceptual de variables	Definición operacional de variables	Técnicas/ instrumentos
<ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación existente entre el valor de la calidad de vida laboral y la motivación psicosocial de los colaboradores. • Relacionar cada uno de los motivos psicosociales que se van a medir como son la aceptación, integración social, reconocimiento social, autoestima, autodesarrollo, poder, seguridad, con 	<p>Calidad de vida laboral: representa el grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante su actividad en ella, en el trabajo la calidad de vida a determinarse por la satisfacción que el empleado siente con relación a las circunstancias que rodean sus actividades.</p>	<p>Calidad de vida laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Oportunidad de crecimiento personal • Velocidad en el trabajo • Complejidad en la tarea • Interacción con los compañeros de trabajo. • Sentimientos <p>Motivación psicosocial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • afiliación • pertenencia de grupo • Estima • Reconocimiento social • Autoestima • Realización • Iniciativa • Logro 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de datos personales. • Instrumento de calidad de vida laboral (Blauner y Lengerman, 1971). • Escala de motivaciones psicosociales

<p>las dimensiones de calidad de vida laboral de cada colaborador.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer las diferencias en ambos grupos dentro de las dimensiones de la calidad de vida laboral y los factores de la motivación psicosocial. 	<p>Motivación psicosocial: La noción de “motivo” resulta ser así el complemento necesario de la de “objeto intencional”: el motivo es el objeto, pero en tanto que motiva, el objeto convertido en motivo. (Husserl) lo expresa del modo siguiente (refiriéndose a la motivación racional): “un objeto entra en una referencia al sujeto que es intencional en un nuevo sentido, el sujeto se comporta hacia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Poder • Seguridad 	
--	---	--	--

	<p>el objeto y el objeto estimula, motiva al sujeto”. La motivación es, en definitiva, la pieza clave para entender el ámbito personalista propio de la fenomenología, que es donde se desarrolla la vida moral.</p>		
--	--	--	--

CAPITULO III

3. PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

3.1 Características del lugar y de la muestra

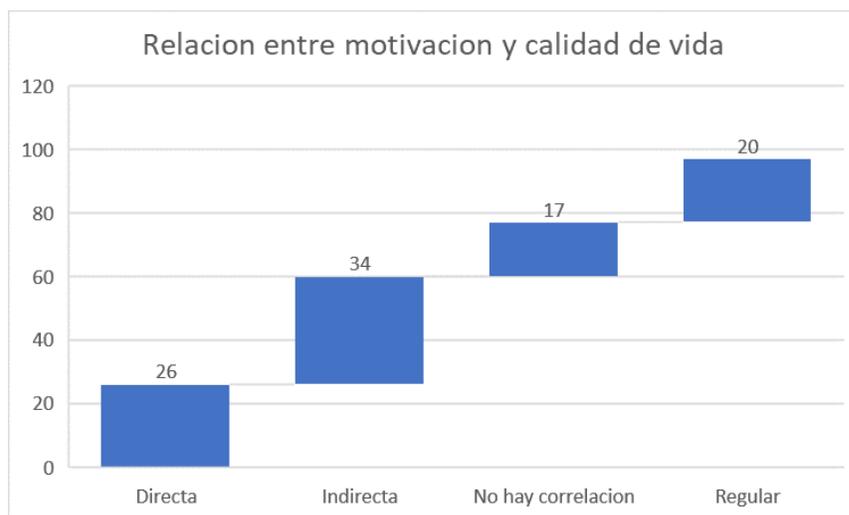
La presente investigación se realizó en la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala, identidad deportiva sin fines de lucro. La muestra estuvo constituida por un grupo de colaboradores de 100 personas, que laboran en área administrativa operativamente, dividido en dos grupos: género femenino y género masculino, en un rango de edad de 20 a 60 años.

3.2 Presentación e interpretación de resultados

Con objeto de comprobar o rechazar los objetivos anteriormente planteados, se procedió al análisis estadístico de los datos. A continuación, se presentan los resultados descriptivos de las variables estudiadas.

- **Análisis de la relación existente entre el valor de la calidad de vida laboral y la motivación psicosocial de los colaboradores.**

En la siguiente gráfica se evidencia la correlación existente entre la calidad de vida y la motivación psicosocial de los colaboradores de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala.

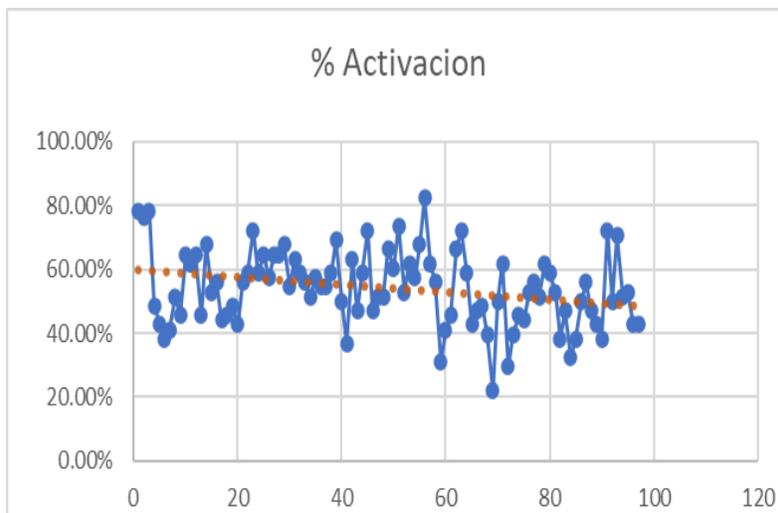


Para analizar estas variables se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson es una prueba que mide la relación estadística entre dos variables continuas. Existen 4 grupos según la correlación de Pearson, la relación directa, relación indirecta, relación regular, y no hay correlación. Según los estudios realizados con los colaboradores, se puede evidenciar que 26 de los colaboradores tienen una correlación directa, es decir sus motivaciones psicosociales son directamente significativas en la calidad de vida laboral, por otro lado 34 de los colaboradores tienen una correlación indirecta, es decir sus motivaciones no siempre son influenciadas en su calidad de vida laboral, así mismo 20 de los colaboradores tienen una correlación regular, significa que es poco probable que sus motivaciones psicosociales sean evidenciadas en su calidad de vida laboral, y por último 17 de los colaboradores no tienen ninguna correlación significativa entre sus motivaciones psicosociales y su calidad de vida laboral. Sin embargo, se puede evidenciar que la mayoría de los colaboradores investigados dan una correlación entre las dos variables muy significativa.

- **Análisis de la motivación psicosocial con las dimensiones de calidad de vida de cada colaborador**

Diferencia de los factores de motivación psicosocial por cada colaborador

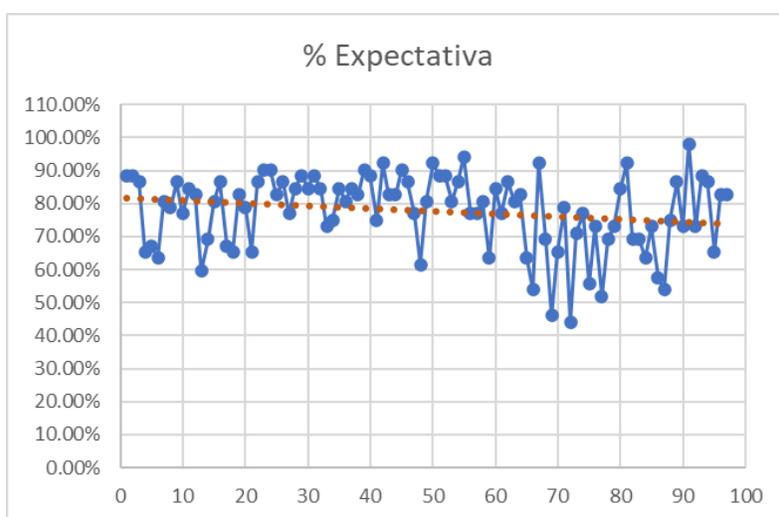
En las siguientes gráficas estará detallado cada factor psicosocial estudiado, y el resultado dado luego de la interpretación.



Activación: se considera como factor motivante o acción activadora de la conducta, son elementos impulsivos hacia la acción, pero no direccionales, alude el estado de alerta o

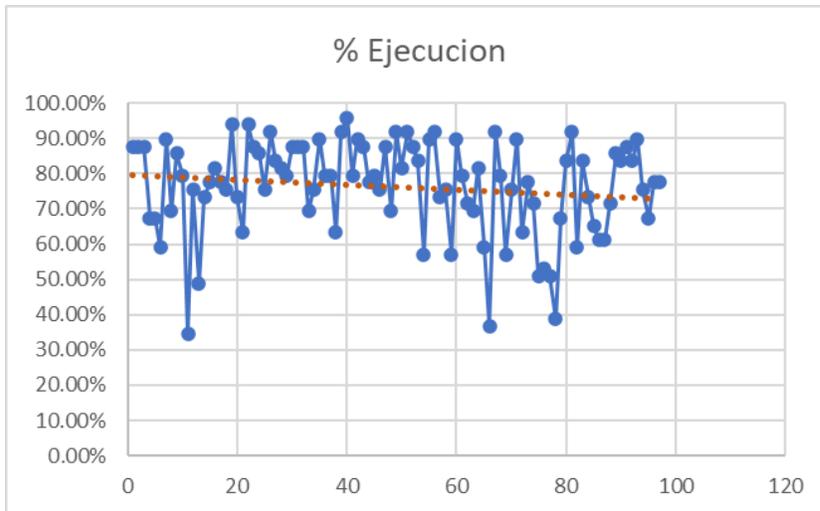
actividad general que determinan el comportamiento en orden a la consecución de unas metas. Los resultados que se presentan indican que, del total de colaboradores, solamente 34 se encuentran debajo del 50 %; estos muestran dificultad en la en la activación de la conducta, dificultad en la impulsión de tomar acciones, afectando la autoestima, iniciativa, poder, seguridad.

Así mismo, el resto de los colaboradores se encuentran en un nivel de activación adecuado mostrándose positivos ante los diferentes retos que se presenten y manteniendo un mayor control ante los distintos factores psicosociales como el autoestima, aceptación e integración, reconocimiento social, autodesarrollo, poder y seguridad.



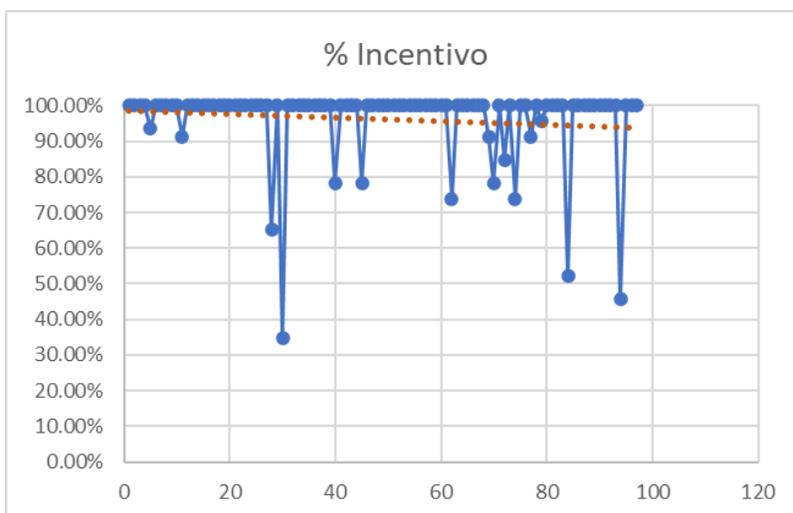
Expectativa: es la anticipación cognitiva por parte del sujeto acerca de la probabilidad de alcanzar un éxito o fracaso en una determinada tarea. Los resultados que se presentan indican que, del total de colaboradores, solamente 32 se encuentran debajo del 75 %; estos muestran dificultad en la anticipación cognitiva de alcanzar un éxito o fracaso de una tarea.

Así mismo, el resto de los colaboradores se encuentran en un nivel de expectativa adecuado mostrándose positivos ante los diferentes retos que se presenten y manteniendo un mayor control ante los distintos factores psicosociales como el autoestima, aceptación e integración, reconocimiento social, autodesarrollo, poder y seguridad.



Ejecución: cantidad de esfuerzo que un individuo pone en práctica en la consecución de unas metas. Los resultados que se presentan indican que, del total de colaboradores, solamente 34 se encuentran debajo del 75 %; estos muestran dificultad en la ejecución, es decir la cantidad de esfuerzo que cada uno elabora.

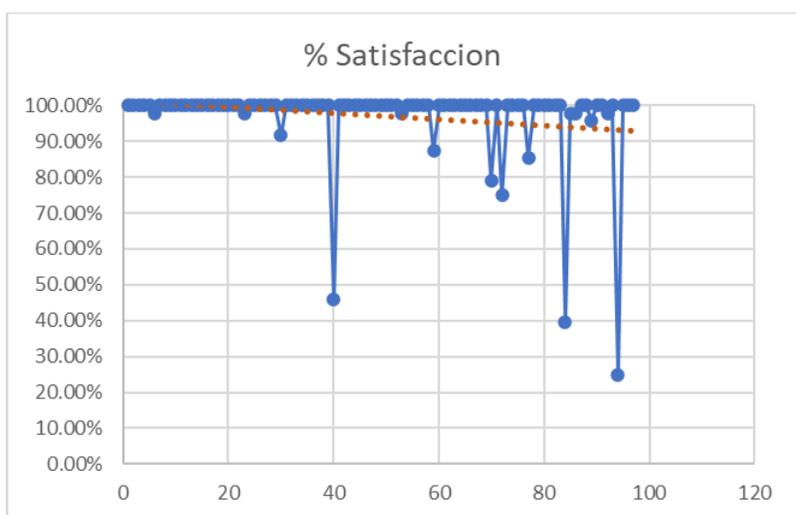
Así mismo, el resto de los colaboradores se encuentran en un nivel de ejecución adecuado mostrándose positivos ante los diferentes retos que se presenten y manteniendo un mayor control ante los distintos factores psicosociales como el autoestima, aceptación e integración, reconocimiento social, autodesarrollo, poder y seguridad.



Incentivo: se trata de la valoración atribuida a hechos, acciones y situaciones que puedan motivar la conducta o la importancia que el sujeto atribuye o concede a ciertos

factores externos. Los resultados que se presentan indican que, del total de colaboradores, solamente 14 se encuentran debajo del 95 %; estos muestran no tener incentivo por parte de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala.

Así mismo, el resto de los colaboradores se encuentran en un nivel de incentivo adecuado mostrándose positivos ante los diferentes retos que se presenten y manteniendo un mayor control ante los distintos factores psicosociales como el autoestima, aceptación e integración, reconocimiento social, autodesarrollo, poder y seguridad.



Satisfacción: se refiere al grado según el cual los incentivos corresponden o superan el nivel de aspiración y que el individuo juzga justo o inadecuado. Los resultados que se presentan indican que, del total de colaboradores, solamente 8 se encuentran debajo del 95%; estos muestran poca satisfacción en los incentivos mostrados por parte de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala.

Así mismo, el resto de los colaboradores se encuentran en un nivel de satisfacción adecuado mostrándose positivos ante los diferentes retos que se presenten y manteniendo un mayor control ante los distintos factores psicosociales como la autoestima, aceptación e integración, reconocimiento social, autodesarrollo, poder y seguridad.

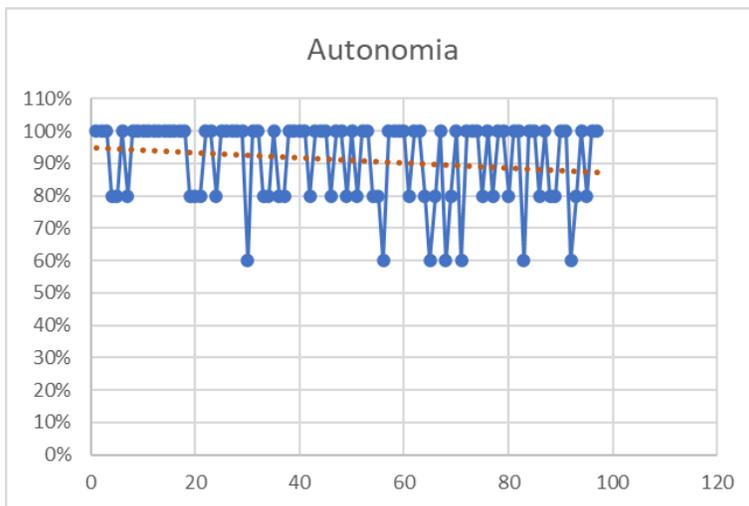
Diferencia de calidad de vida laboral y sentimientos por cada colaborador

En la siguiente tabla evidencia el resultado de lo investigado con los colaboradores, referente a la calidad de vida laboral y como se desenvuelven.



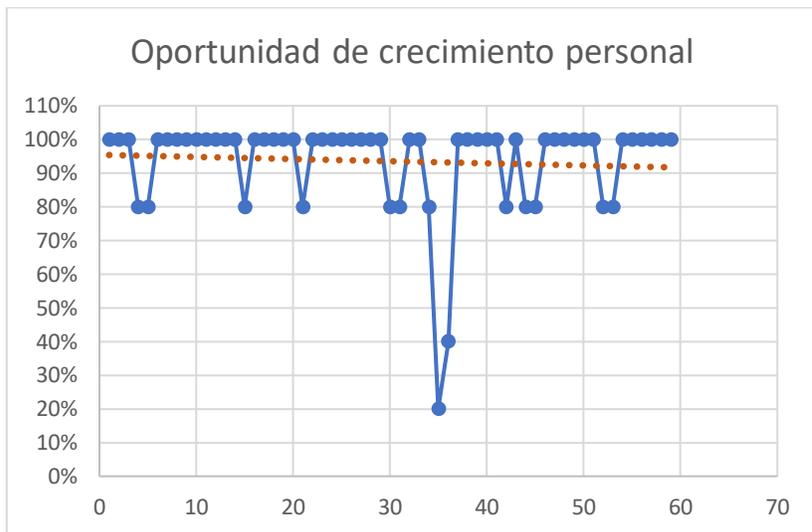
Dentro de la calidad de vida se evaluaron 5 funciones específicas: la autonomía, oportunidad de crecimiento personal, velocidad en el trabajo, complejidad en la tarea e interacción con los compañeros de trabajo. Se puede evidenciar según la gráfica que 18 de los colaboradores están por debajo del 80%, lo que determina que alguna función se les dificulta más ejecutarla en su puesto de trabajo. Así, el resto está arriba del porcentaje, es decir dentro de las 5 funciones evaluadas se encuentran estables.

En las siguientes tablas se evidencia como se encuentra cada colaborador a la hora de ejecutar cada función es su trabajo, las cuales sirvieron para un mejor análisis.

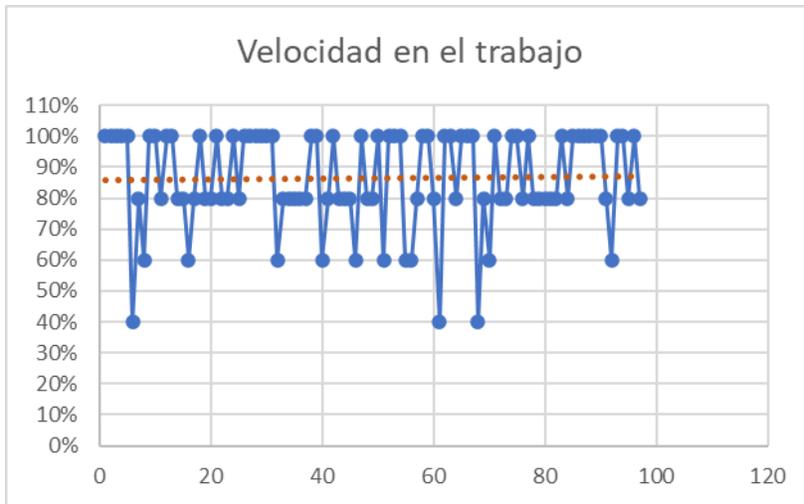


Autonomía: laboralmente la autonomía es la libertad que se le otorga al empleado para controlar determinados aspectos de su actividad profesional en la empresa. Esto puede hacer referencia a la toma de decisiones sobre cómo ejecutar sus tareas, a las herramientas a

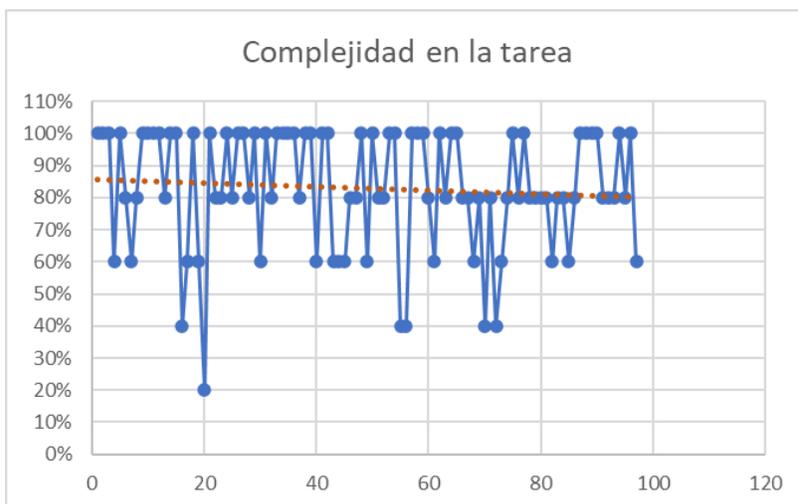
utilizar o a la autogestión del tiempo. Los resultados que se presentan indican que, del total de colaboradores, solamente 6 se encuentran debajo del 80 %; estos muestran dificultad en la autonomía, donde se ve afectado la autoestima, poder, seguridad, afiliación e iniciativa. Así mismo, el resto de los colaboradores se encuentran en un nivel de autonomía adecuado mostrándose positivos.



Oportunidad de crecimiento laboral: es importante tanto para el empleado como para la empresa, es decir, si permiten que los empleados puedan mejorar sus habilidades y conocimientos mientras trabajan, estarán contribuyendo a tener un equipo de trabajo mejor preparado para afrontar los retos. Los resultados que se presentan indican que, del total de colaboradores, solamente 3 se encuentran debajo del 80 %; estos muestran deficiencia en su crecimiento personal, se ve afectada la autoestima, reconocimiento social, seguridad, logro y poder. Así mismo, el resto de los colaboradores se encuentran en un nivel de crecimiento personal adecuado mostrándose positivos, así como personas motivadas día a día para alcanzar los objetivos de la empresa y los objetivos personales.



Velocidad en el trabajo: Debemos considerar la velocidad como la capacidad que hace que el colaborador pueda realizar una acción, sea del tipo que sea, en el menor tiempo posible. No se trata de una capacidad independiente, sino todo lo contrario, se encuentra condicionada por todas las demás. Los resultados que se presentan indican que, del total de colaboradores, solamente 13 se encuentran debajo del 80 %; estos muestran dificultad a la hora de realizar una actividad con rapidez, y se ve afectada la realización, autoestima, iniciativa, seguridad y reconocimiento social. Así mismo, el resto de los colaboradores se encuentran en un nivel de velocidad en el trabajo adecuado.



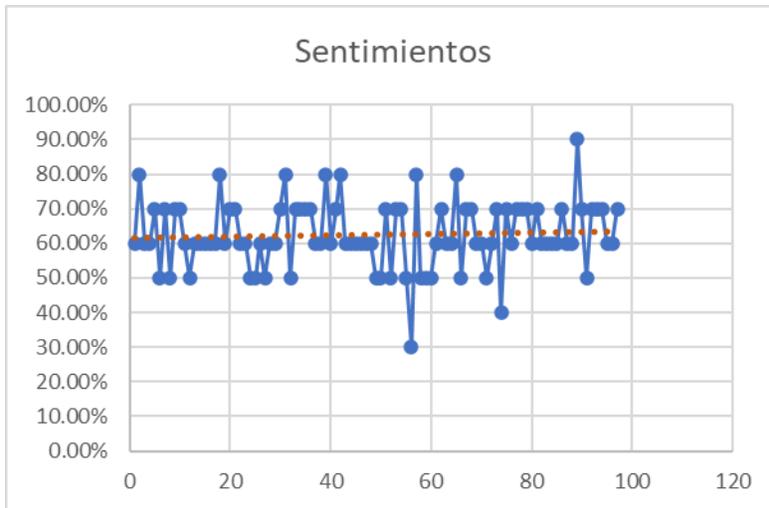
Complejidad en la tarea: se refiere a la complejidad de la multiplicidad de las tareas estructurales en las que se les asignan a los colaboradores de una organización. Los resultados que se presentan indican que, del total de colaboradores, solamente 22 se encuentran debajo

del 80 %; estos muestran dificultad a la hora de realizar diferentes tareas las cuales no ejecutan con regularidad, y se ven afectados el reconocimiento social, seguridad. Así mismo, el resto de los colaboradores se encuentran en un nivel de complejidad en el trabajo adecuado.



Interacción con los compañeros de trabajo: las interacciones sociales positivas son aquellas interacciones que suceden entre compañeros y que son positivas y exitosas para ambas personas. Estas interacciones entre compañeros son importantes porque resultan en el desarrollo social y emocional positivos. Los resultados que se presentan indican que, del total de colaboradores, solamente 37 se encuentran debajo del 80 %; estos muestran dificultad para las relaciones con los demás compañeros de trabajo. Así mismo, el resto de los colaboradores se encuentran en un nivel de relaciones interpersonales en el trabajo adecuado.

En la siguiente tabla se presenta el resultado de lo investigado con los colaboradores, referente a los sentimientos que experimentan durante la ejecución del trabajo.



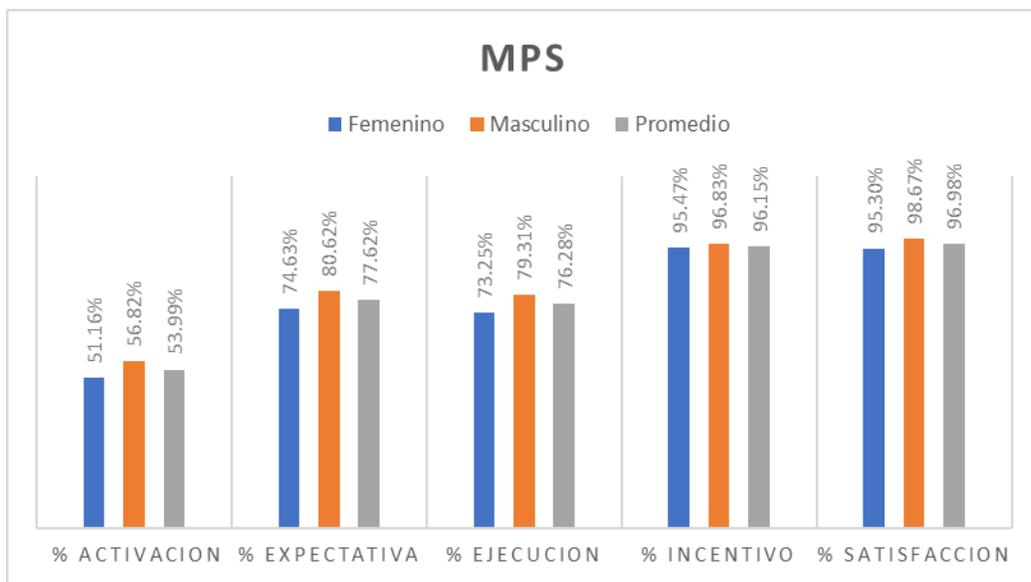
Las emociones pueden afectar el comportamiento de los colaboradores en el lugar de trabajo. Los sentimientos y el carácter general de un colaborador tienen un impacto significativo en su rendimiento laboral, habilidades para tomar decisiones, espíritu de equipo liderazgo y productividad. Según los resultados se puede evidenciar que hay un promedio estándar, 59 de los colaboradores están debajo del 60%, sin embargo, la mayoría no sobrepasa el 80%. Este resultado evidencia que existe un balance en los sentimientos involucrados a la hora de ejecutar las funciones laborales.

- **Análisis de las diferencias del valor de calidad de vida y la motivación psicosocial entre los dos grupos estudiados**

Con la finalidad de estudiar las diferencias entre los grupos estudiados respecto a las motivaciones psicosociales (activación, expectativa, ejecución, incentivo, satisfacción), y la calidad de vida laboral (condiciones y sentimientos), se procedió al cálculo estadístico.

Diferencia de los factores de motivación psicosocial del total de ambos grupos.

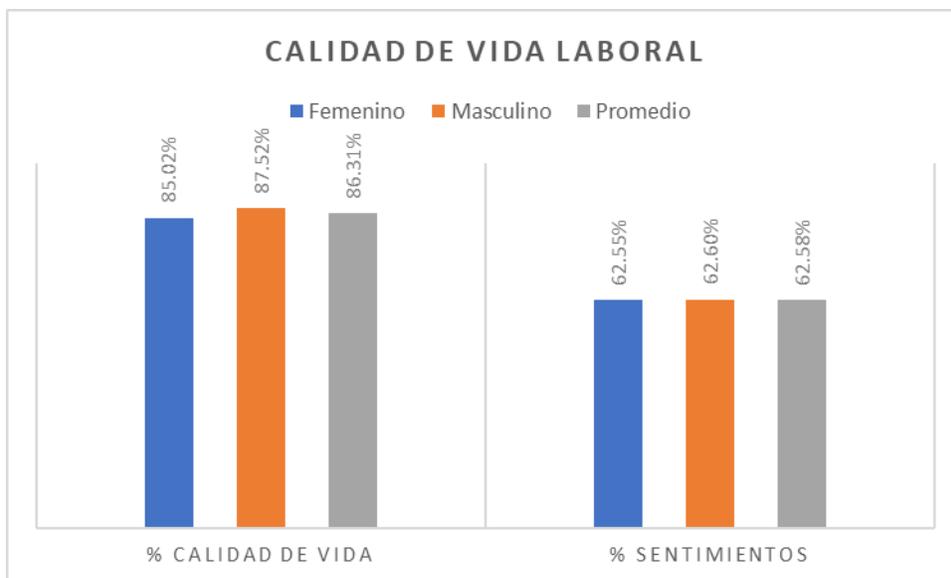
Genero	% Activación	% Expectativa	% Ejecución	% Incentivo	% Satisfacción
Femenino	51.16%	74.63%	73.25%	95.47%	95.30%
Masculino	56.82%	80.62%	79.31%	96.83%	98.67%
Promedio	53.99%	77.62%	76.28%	96.15%	96.98%



Se puede observar los valores significativos entre ambos grupos de los colaboradores en los factores de activación, expectativa y ejecución, así mismo se observa una correlación significativa en los factores de incentivo y satisfacción. El grupo femenino con un porcentaje mínimo está por debajo del porcentaje del grupo masculino.

Diferencia de la calidad de vida laboral y los sentimientos del total de ambos grupos.

Genero	% Calidad de Vida	% Sentimientos
Femenino	85.02%	62.55%
Masculino	87.52%	62.60%
Promedio	86.31%	62.58%



Se puede observar una correlación significativa entre ambos grupos de los colaboradores tanto en la calidad de vida, dentro de las funciones de autonomía, oportunidad de crecimiento personal, velocidad en el trabajo, complejidad en la tarea, e interacción con los compañeros de trabajo, así como con los sentimientos que experimentan cuando los colaboradores ejecutan su trabajo. No existe diferencia significativa entre el grupo de colaboradores masculinos y grupo de colaboradores femenino.

3.3 Análisis general

Poseer buenas motivaciones psicosociales es muy importante para obtener una satisfacción laboral favorable como colaborador, ambos aspectos son recursos psicológicos que permiten a las personas a enfrentar las demandas laborales que ocurren día a día, ya que de esta manera se pueden poseer resultados con éxito y con los cuales contribuir con el logro de metas que se establecen dentro de la institución.

En este trabajo se ha combinado la calidad de vida laboral con las motivaciones psicosociales de los colaboradores de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala. Tomando en cuenta dos poblaciones, género masculino y género femenino, obteniendo resultados 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 lo conforman, y si éstas afectan o enriquecen el ambiente laboral de los colaboradores.

Los resultados de la presente investigación muestran que, la calidad de vida laboral y las motivaciones psicosociales guardan relación significativa en varios colaboradores.

Como se especifica en el marco teórico según Jaen, Martin y Luceno (2010) el principal objetivo de la psicología de la motivación es poder conocer por qué los seres humanos se comportan y piensan de la manera en que lo realizan y por lo tanto Ibanea, establece que el impacto que tienen las motivaciones sociales es grande por lo que existen ilusiones perceptivas que distorsionan la visión que se tiene de las cosas, por lo cual se define que las motivaciones psicosociales son una intervención que hace la motivación en los distintos factores que se ven involucrados en la supervivencia de las personas.

Así mismo lo menciona Fernández en MPS Escala de Motivaciones psicosociales, al hablar de motivaciones engloba distintos fenómenos psicológicos, tales como procesos, estados, componentes, respuestas, entre otros. Uno de los ámbitos de la vida del ser humano donde las motivaciones han ocupado un grado de importancia en el mundo sociolaboral.

Al correlacionar la calidad de vida laboral con la motivación psicosocial en ambos grupos de colaboradores, se encontró que existe una correlación en su mayoría directa o indirecta, tomando en cuenta el factor seguridad de las motivaciones psicosociales y la dimensión de 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 experimentan en el ámbito laboral.

Autores como el Dr. Frederick Herzberg (s/f, citado en Hamilton, 1978), hace una relación con la Pirámide de Abraham Maslow, cuando los colaboradores se encuentran insatisfechos con sus salarios, seguridad, condiciones físicas en el trabajo, o las relaciones con sus compañeros de trabajo 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 que los colaboradores 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 la tarea.

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

La autonomía se entiende como la manera en que la organización estimula a sus colaboradores, 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 colaborador, 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 de los colaboradores sea significativa.

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

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

Al estudiar las diferencias entre los dos grupos de colaboradores dentro de las conductas de la prueba MPS con los 6 diferentes factores de la motivación psicosocial se encontraron que en los siguientes factores hay diferencias significativas en: activación la cual se considera como el factor motivante, se trata de elementos impulsivos hacia la acción, alude al estado de alerta que determinan el comportamiento en orden a la consecución de unas metas, ejecución refiere a la cantidad de esfuerzo que un individuo pone en práctica en la consecución de sus metas y expectativa que como lo señala Fernández se refiere a la anticipación cognitiva por parte del individuo acerca de las probabilidades que se perciben

donde se realiza un grado de esfuerzo por el cual se logra un determinado incentivo o recompensa, así mismo el valor de estos mismo se trata de la valoración atribuida a hechos, acciones y situaciones que pueden motivar e incentivar la conducta o dar importancia según el individuo lo conceda a diferentes factores externos. Sabemos que cada factor psicosocial influye con diferentes componentes que son la dinámica funcional del sistema motivacional:

1. Afiliación: hace referencia a personas que están preocupadas por el establecimiento y/o mantenimiento de una relación positiva con las otras personas.
2. Pertenencia de grupo: es la necesidad humana de pertenecer y ser considerado como miembro significativo de un grupo.
3. Estima: aprecio y respeto por parte de lo demás.
4. Reconocimiento social: aprobación por parte de los demás de su trabajo y esfuerzo.
5. Autoestima: valoración personal que tiene el sujeto acerca de sí mismo.
6. Realización: necesidad de desarrollar continuamente las capacidades propias y de sentirse creativo en el sentido más amplio.
7. Iniciativa: posibilidad de que el sujeto haga algo, es la necesidad de llevar a cabo sus proyectos personales.
8. Logro: deseo general de alcanzar algún resultado por excelencia superándose a sí mismo a otros.
9. Poder: personas que están emocionalmente preocupadas por conseguir o mantener medidas o normas que permitan influir sobre otras, pero zonas.
10. Seguridad: es la búsqueda de la estabilidad en las relaciones afectuosas y en la actividad profesional.

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 poblaciones hay diferencias en las áreas de trabajo hay diferencias en las tareas e incluso llegan a ser repetitivas, procedimientos indeseables, trabajos sencillo y la misma serie todo el días, lo cual puede que los colaboradores manifiestan inestabilidad, 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 Federación Nacional de Fútbol de Guatemala mantenga una constante evaluación de la calidad de vida laboral y motivación de sus colaboradores 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 colaboradores a base de reforzadores tales como incentivo, vales, o premios, para elevar las motivaciones en el ambiente laboral.

Dentro de las limitaciones que se encontraron en esta investigación, que se obtuvieron de los resultados que muestran la realidad de la muestra utilizada, sin embargo, son el total de la población de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala y eso la hace representativa en su estudio.

Se sugiere tomar en cuenta todos los factores antes mencionado en esta investigación, así como los datos obtenidos como significativos con relación a la calidad de vida laboral de los colaboradores y los factores motivantes psicosociales.

CAPITULO IV

4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Por medio de este estudio se llegó a la conclusión que las motivaciones psicosociales de los colaboradores están sumamente relacionadas con su calidad de vida laboral. Se hace énfasis que el capital humano que conozca sus motivaciones psicosociales como calidad de vida va a poder desarrollar sus funciones de manera eficiente, sin embargo, si el nivel de estas dos variables es bajo lo más probable es que el colaborador tenga dificultades dentro de su entorno laboral y social.
- Se identificó que existe una relación entre las motivaciones psicosociales y la calidad de vida laboral ya que depende de cada una de estas como parte del comportamiento del colaborador así será su satisfacción y estabilidad. Por lo tanto, resulta beneficioso para cada uno de ellos ya que se desarrolla en los diferentes ámbitos de vida. En relación con lo expuesto anteriormente se afirma que existe una correlación positiva entre la calidad de vida laboral y las motivaciones psicosociales de los colaboradores y también existen diferencias entre los grupos estudiados.
- Los factores de motivación psicosocial que se tomaron en cuenta fueron: activación, expectativa, ejecución, incentivo, satisfacción, con sus dimensiones en de afiliación, pertenencia de grupo, estima, reconocimiento social, autoestima, realización, iniciativa, logro, poder, seguridad. Las conductas motivantes que se encuentran en un nivel bajo son: activación, ejecución y expectativa con los cual la primera y segunda se refiere a la acción motivadora de la conducta y por lo tanto la segunda también se encuentra en el esfuerzo de los colaboradores ponen en práctica en la ejecución de cada una de sus metas.

Dentro de la calidad de vida se investigó los sentimientos experimentados durante la ejecución de sus funciones laborales, y se identificó que la mayoría involucra sentimiento a la hora de la ejecución laboral, sin embargo, si un 40% no

involucran los mismos. Cuando el colaborador convierte las metas y objetivos de la organización en propias, existirá una mayor productividad por parte de este generan ganancias para la empresa.

4.2 Recomendaciones

- Organizar a los colaboradores de una mejor manera para que desarrollen las diferentes motivaciones y así estas se vean reflejadas con la actitud de satisfacción en cada uno de los ámbitos de su vida y por lo tanto ser beneficiosa.
- Mantener el nivel alto de las conductas motivantes evaluadas, las cuales son: activación, expectativa, ejecución ya que de esta manera se puede lograr acreditar un valor a cada una de las posibilidades que los colaboradores encuentren, por lo tanto, obtener una satisfacción favorable.
- Fortalecer la autoestima y el auto concepto que tienen cada uno de los colaboradores para que sus labores sean optimas y poder favorecer la satisfacción a nivel social ya que constantemente buscan el reconocimiento, aceptación e integración de esta. Por lo tanto, obtener una autoestima y auto concepto mayor para cada uno de los colaboradores.
- Mejorar los incentivos en los colaboradores para poder superar lo que son las expectativas y de esta manera motivar la conducta o importancia en cada uno de ellos para que así se logre la satisfacción laboral en los colaboradores de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala.
- Aumentar las conductas motivacionales que se encuentran bajas como son: la activación y ejecución: la primera de ellas se refiere a los elementos que impulsan al colaborador hacia la acción, esto se relaciona con el estado de alerta y a la actividad en general, determina el orden de la secuencia de las metas que se establecen, la segunda de ellas se refiere a la cantidad de esfuerzo que emplean en cada una de las prácticas en la realización de sus metas.
- Por medio de los resultados obtenidos en esta investigación es recomendable que la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala se enfoque en realizar talleres motivacionales, los cuales brindarán el apoyo necesario a cada colaborador al momento de realizar sus funciones.

4.3 Referencias bibliográficas

Bibliografía

- Álvarez Román, J. (1987). Las Relaciones Humanas. México: Jus ADT, Security Services (2003). Manual de capacitación. México.
- Alguacil, J. (1997) La Calidad de vida y el tercer sector: nuevas dimensiones de la complejidad Ciudades para un futuro sostenible: El boletín para la Biblioteca. No.3 Nov.
- Alexander Hamilton Institute, Inc. (1978). Como reducir el ausentismo y rotación U.S.A: MBR.
- Alexander Hamilton Institute, Inc. (1976). El ejecutivo bajo stress. U.S.A: MBR.
- Asili, Galvanovski, Lazcano, Reig, (1995) Psicología y envejecimiento. México. Edit.Rev.Psicología.
- Bourhis, R. y Philippe, J. (1996). Estereotipos, discriminación y relaciones entre grupos. España: Mc Graw Hill.
- Blum, M. Y Naylor, J. (1981). Psicología Industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales. México: Ed. Trillas
- Brandon, Hathamil (1993). El respeto hacia uno mismo. México: Paidos BosqMarcellux.(2001).Autoayuda:Disponible: <http://marcellux.8m.com/autoayuda/defcalidad.htm>.
- Chudren, H, Y Sherman, A. (1992) Administración de personal. México: Compañía editorial continental, S.A. de C.V.
- Chiavenatto, I (2000). Administración de recursos humanos. Bogotá: McGraw Hill editores.
- Carrillo L.(1997).Motivación de logro, calidad de vida laboral y calidad en el servicio en empleados bancarios. Tesis Licenciatura Universidad de las Américas Puebla.
- Canals, S. (2000). Estrés y Calidad de Vida Laboral. Disponible: http://ceril.cl/P20_Estres.htm.
- Dicaprio, N. (1985) Teorías de la personalidad. México: Iberoamericana.
- Daltabuit, M., Mejia, J., Álvarez, R. (2000). Calidad de vida, salud y ambiente: Cuernaaca: Crim.

- Dorsh F.(1982) Diccionario de Psicología. México: Trillas. Erikson, H. E. (1978). Infancia y sociedad. Buenos Aires: Paidos.
- Erikson, E. (1985) El ciclo vital completado. Buenos Aires: Paidos. Estes, Richard (1993). Hacia un índice de calidad de vida. Enfoque empírico para la evaluación del bienestar humano a nivel internacional. México: PNDU.
- Escalante J. (1982) La operación tangible; una experiencia de calidad de vida en el trabajo. Reflexiones, Vol. No.5 9-33
- Fernández, S. (1987) Escala Motivaciones Psicosociales. Madrid: Tea
- Filley, A.(1989). Solución de conflictos interpersonales. México: Trillas
- García, M., Rodríguez, C., Díaz, J. Y Estrada, J. (1983). El trabajo en equipo. México: fondo Educativo Interamericano.
- Garri, M. y Pear, J. (1999). Modificación de conducta. España: Prentice Hall.
- Galvanovski, A., Sosa, A. (1999). Calidad de vida en el periodo de jubilación. Revista la psicología social en México. Vol. VIII, 39-45
- Jure salabert, J.R.(2001).Calidad de vida Laboral en función de percepción de equidad en mandos intermedios de empresas de bienes y servicios. Tesis Maestría. UDLA. Puebla.
- Keith, D. y Newstron, J. (1991). Comportamiento Humano en el Trabajo, comportamiento Organizacional. EU: Mc Graw Hill.
- Leculier, C. Y Aldag, E. (1978). Psicología práctica, superación personal y convivencia. México: B. Costa-Amic
- Moreno, S. (1991). La efectividad en la educación del enfoque centrado en la persona. Desarrollo del potencial Humano. Vol.3. Costa Rica: Trillas.
- Morris, C. (1992). Psicología un Nuevo Enfoque. México: Prentice-Hall
- Munguía Osorio, M.A. (2002). Percepción de las dimensiones de calidad de vida y sus relaciones con la satisfacción, atribución y auto eficacia en adultos de una zona conurbana. Tesis de maestría Universidad de las Américas Puebla, México
- McQuaig, J. (1977). Como motivar a la gente. México: Logos Consorcio.
- Pulido, G. (1984). La calidad de vida en el trabajo. Una revisión Bibliografía. Tesis. Licenciatura en Administración de empresas. ITAM. Bolivia.
- PNUD(1996). Informe sobre desarrollo humano 1996. España: Mundi Prensa.

- PNDU(1994). Informe sobre desarrollo humano 1994. Colombia: FCE.
- Romay, M. De la L.(1994). Alternativas metodológicas para evaluar la calidad de programas en educación superior. Revista de la Educación Superior. Vol.XXIII (3), Numero 91, Julio-septiembre. España.
- Reig E. (1996). Modelos de motivación. México.Edit.Mc GrawHill
- Simon, P. y Albert, L. (1983). Las relaciones interpersonales. Barcelona: Herder.
- Salas y Glickman (1990) Comportamiento organizacional, teoría de sistemas socio-técnicos y calidad de vida laboral: la experiencia peruana. Revista Latinoamericana de Psicología, Vol.22 No.1 69-82.
- Steward, J. y G. Dángelo (1986). Nosotros y los demás: Comunicación Interpersonal. México: Continental.
- Turcotte, P (1986) Calidad de vida en el trabajo. anti estrés y creatividad. México: Trillas.

ANEXOS

Apéndice A

Datos Personales

Genero

Masculino_____ Femenino_____

Edad: _____

Área Laboral _____

Años laborando en la Federación Nacional de Futbol de Guatemala_____

Apéndice B

CALIDAD DE VIDA LABORAL CONDICIONES

Por favor lea cuidadosamente las siguientes afirmaciones y marque con un bolígrafo la opción que usted considere que describe mejor su pensar. Trata de responder tan honestamente como sea posible; no minimice ni exagere sus respuestas. Las posibles opciones son las siguientes:

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

1. A las personas en mi posición se les permite tomar algunas decisiones, pero la mayor parte de las decisiones referentes a su trabajo deben ser remitidas a su supervisor.

Siempre Casi siempre A veces Nunca

2. - Las personas que tienen el mismo trabajo que yo no suelen subir a mejores puestos como un resultado directo de las oportunidades que el trabajo ofrece. Siempre Casi siempre A veces Nunca

3. - A las personas en mi posición se les exige producir una cantidad específica de trabajo cada día.

Siempre Casi siempre A veces Nunca

4. - Las personas en mi posición realizan labores que son repetitivas por naturaleza.

Siempre Casi siempre A veces Nunca

5. - Mi trabajo requiere de una coordinación regular con mis compañeros de trabajo.

Siempre Casi siempre A veces Nunca

6. - Las personas en mi posición tienen un gran control sobre sus actividades de trabajo.

Siempre Casi siempre A veces Nunca

7. - Las personas que realizan en mismo trabajo que yo tienen la oportunidad de aprender nuevas habilidades en el transcurso de su trabajo.

Siempre Casi siempre A veces Nunca

8. - Las personas en mi posición deben trabajar a un ritmo constante; no es posible atrasarse media hora más o menos y ponerse al día después.

Siempre Casi siempre A veces Nunca

9. - A las personas de mi nivel se les exige seguir ciertos procedimientos en su trabajo.

Siempre Casi siempre A veces Nunca

10. - Las personas en mi posición trabajan solas, en sus propias labores, con poco o ningún contacto personal.

Siempre Casi siempre A veces Nunca

11. - Cuando se topan con problemas en su trabajo, las personas en mi posición deben remitir esos problemas a su supervisor, ellas no pueden tomar ninguna acción por su propia cuenta.

Siempre Casi siempre A veces Nunca

12. - Las personas en mi posición deben aprender nuevos métodos con el fin de estar al día con los cambios y con nuevos acontecimientos.

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

13. - Las personas en mi posición deben trabajar muy rápidamente.

Siempre Casi siempre A veces Nunca

14. - Mi trabajo no involucra una labor entera.

Siempre Casi siempre A veces Nunca

15. - A las personas en mi posición no se les permite ayudarse las unas a las otras.

Siempre Casi siempre A veces Nunca

16. - Nuestro supervisor se guía por algunas de las sugerencias de las personas en mi sección.

Siempre Casi siempre A veces Nunca

17. - A las personas en mi posición se le permite intentar métodos propios al realizar el trabajo.

Siempre Casi siempre A veces Nunca

18. - Las personas en mi posición no tienen control sobre su ritmo de trabajo.

Siempre Casi siempre A veces Nunca

19. - Los trabajos a mi nivel no logran poner de manifiesto las mejores habilidades de los empleados debido a que son simples.

Siempre Casi siempre A veces Nunca

20. - Las personas en mi posición deben interactuar con sus compañeros de trabajo con el fin de llevar a cabo sus labores.

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

21. - Las personas a mi nivel pueden tomar sus propias decisiones sin tener que confirmar con alguna otra persona.

Siempre Casi siempre A veces Nunca

22. - Las personas a mi nivel tienen la oportunidad de aprender acerca de otros departamentos en la organización mientras realizan su trabajo.

Siempre Casi siempre A veces Nunca

23. - Mi trabajo deber ser completado en un horario establecido.

Siempre Casi siempre A veces Nunca

24. - Las personas en mi posición realizan la misma serie de labores todo el día.

Siempre Casi siempre A veces Nunca

25. Mi trabajo requiere de gran cantidad de contacto con otras personas

Siempre Casi siempre A veces Nunca

CALIDAD DE VIDA
LABORAL
SENTIMIENTOS

1. - Me gusta el trabajo que realizo

Siempre Casi siempre A veces Nunca

2. - Mi trabajo me da la oportunidad de hacer aquellas cosas que hago mejor

Siempre Casi siempre A veces Nunca

3. - Mi trabajo me da un sentimiento de orgullo o logro

Siempre Casi siempre A veces Nunca

4. - Mi trabajo es un trabajo sin importancia Siempre

Casi siempre A veces Nunca

5. - Mi trabajo es una experiencia recompensante

Siempre Casi siempre A veces Nunca

6. - Si yo heredara suficiente dinero como para vivir cómodamente sin tener que trabajar, continuaría laborando en mi actual trabajo

Siempre Casi siempre A veces Nunca

7. - Si tuviera la oportunidad de retirarme en este momento, preferiría hacerlo que continuar laborando en mi actual trabajo

Siempre Casi siempre A veces Nunca

8. - El único sentido que le encuentro a mi trabajo es mi sueldo

Siempre Casi siempre A veces Nunca

9. - Trabajo para ganarme la vida, mis actividades e intereses más importantes los encuentro fuera del trabajo

Siempre Casi siempre A veces Nunca

10. - Mi trabajo es una de las cosas más importantes en mi vida.

Siempre Casi siempre A veces Nunca

Fotografías al momento de pasar los instrumentos a los colaboradores de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala

