



**TÍTULO: CONSIDERACIONES TEÓRICAS SOBRE LA ESFERA AFECTIVO
MOTIVACIONAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS EXIGENCIAS
LABORALES EN EL SECTOR AÉREO.**

Autora: Lic. Anairis Santana Mora.

anairiss@uclv.cu

Coautor: Dr. Leonardo Rodríguez Méndez.

leonardor@uclv.edu.cu

Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas.

Facultad de Ciencias Sociales.

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Anairis Santana Mora y Leonardo Rodríguez Méndez (2018): "Consideraciones teóricas sobre la esfera afectivo motivacional para el cumplimiento de las exigencias laborales en el sector aéreo.", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (julio 2018). En línea:
[//www.eumed.net/rev/caribe/2018/07/exigencias-laborales-aereo.html](http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/07/exigencias-laborales-aereo.html)

Resumen:

La motivación humana es uno de los aspectos esenciales de la personalidad, y núcleo de su estructura, principio de fuerza que impulsa al hombre a alcanzar los objetivos trazados. Históricamente el trabajo siempre ha formado parte de esa trama de necesidades, actividad fundamental que ha ocupado desde su surgimiento al ser humano, estar motivado está estrechamente relacionada con tener un objetivo y hacer las cosas de la mejor manera posible, cumplir con las exigencias laborales requeridas para cada puesto de trabajo.

Palabras claves: esfera afectivo motivacional, exigencias laborales, trabajador.

Abstract:

The human motivation is one of the essential aspects of the personality, and core of its structure, principle of force that impels the man to achieve the objectives plotted. Historically the work has always been part of this plot of needs, fundamental activity that has occupied since its emergence to the human being, being motivated is closely related to have a goal and to do things in the best way possible, Meet the required labor requirements for each job.

Key words: Motivational affective sphere, labor demands, worker.

Introducción.

El trabajo en el sector aéreo ha crecido vertiginosamente en las últimas décadas, producto del desarrollo tecnológico y el incremento del número de pasajeros transportados, así como la aparición de nuevas rutas aéreas comerciales hacia Asia y América Latina impulsadas por el fortalecimiento de la economía en esos continentes.

El sector de la aviación comercial genera múltiples puestos de trabajo, que involucra tanto al personal que en tierra como en el aire, y abarca a un conjunto de trabajadores como son: los agentes de tráfico, controladores aéreos, agentes de seguridad, mecánicos, personal de limpieza, operadores que brindan servicio de catering, pilotos y tripulantes, entre otros.

En este rubro la problemática laboral no es ajena, por el contrario se da una mayor competitividad, y la necesidad de brindar un servicio de calidad y de seguridad para los pasajeros, al igual que en otros sectores laborales hay un incremento de exigencias laborales, psicológicas, emocionales, pautadas como parte del desempeño, de la responsabilidad, demandas de iniciativa, que requieren flexibilidad y adaptación por parte de los trabajadores.

Es por ello que este trabajo expone algunas consideraciones teóricas sobre la esfera afectivo motivacional y su influencia en el cumplimiento de las exigencias laborales en el sector aéreo.

CONSIDERACIONES TEÓRICAS

La Esfera afectivo-motivacional en el estudio de la personalidad.

La motivación constituye un aspecto fundamental de la personalidad humana. El núcleo central de la persona está constituido por sus necesidades y motivos. El estudio de la motivación consiste en el análisis del porqué del comportamiento, de ahí su importancia fundamental para cualquiera de los campos de la psicología. La motivación y las propiedades de la personalidad son diferentes, pero a su vez se contienen y determinan recíprocamente. El proceso motivacional engendra y modifica el carácter, participa en la determinación del temperamento y de las capacidades cognoscitivas. A su vez, las propiedades de la personalidad se expresan y participan en los procesos psíquicos, en la motivación, y en esa forma regulan directamente la actividad del ser humano. No es posible comprender ni explicar la motivación sin tener en cuenta la personalidad, sus necesidades, disposiciones y demás propiedades y estados. Las propiedades de la personalidad participan dentro de la motivación como componente de esta, por ejemplo, sus necesidades y disposiciones, pero a su vez estos factores internos, en la medida en que participan en la motivación, están indisolublemente unidos al reflejo actual de la realidad y actúan condicionados e incluidos por dicho reflejo, por esto la motivación no puede ser comprendida plena y adecuadamente, sino se investiga en su relación con el reflejo cognoscitivo de la realidad.

En el concepto de necesidad se recuperan los determinantes socio-históricos y culturales del psiquismo, la dialéctica de lo biológico y lo social en la constitución del aparato psíquico, y concretamente la dimensión del dinamismo psíquico como eje central determinante del comportamiento humano. (Calviño, 2001). La motivación es la orientación activa, persistente y selectiva que caracteriza el comportamiento. Esta orientación se expresa en el hecho de que la conducta persiste hasta el momento en que un objeto de una categoría bien determinada es obtenido; este objeto constituye, por lo tanto, un término (provisorio o definitivo) para la actividad del sujeto. Esta orientación selectiva hacia el objeto preferido o buscado es también la que da al comportamiento su dirección intrínseca y su organización. Compartiendo los criterios de Diego González Serra (2008) se asume que la motivación despierta, inicia, mantiene, fortalece o debilita la intensidad del comportamiento y pone fin al mismo, una vez lograda la meta que el sujeto persigue.

En una definición más amplia, la motivación es el conjunto concatenado de procesos psíquicos que implican la actividad nerviosa superior y reflejan la realidad objetiva a través de las condiciones internas de la personalidad, que al contener el papel activo y relativamente autónomo y creador de la personalidad, y en su constante transformación y determinación recíproca con la actividad externa, sus objetos y estímulos, van dirigidos a satisfacer las necesidades del ser humano y, como consecuencia, regulan la dirección (el objeto-meta) y la intensidad o activación del comportamiento, y se manifiestan como actividad motivada (González, D. 2008).

La motivación implica tanto el aspecto direccional como el de activación o energético, o sea, dirige la actividad para acercarse o alejarse con respecto a determinados objetos o situaciones (el aspecto direccional o de contenido) y activa o impulsa el comportamiento (el aspecto de activación o energético). La motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad y el mundo externo y actual, pues los contiene a ambos; resulta una expresión de la personalidad y un reflejo del mundo externo y actual, el cual no coincide con la personalidad, por ello la motivación contiene una unidad de contrarios: la expresión de la función activa, estable, creadora y autónoma de la personalidad, y a la vez, el reflejo inmediato del mundo externo y el propio organismo. El proceso de motivación de la actividad y la conducta está determinado por el estado concreto de la sociedad y del medio social, por las normas sociales, por la posición concreta de la personalidad y del grupo en la sociedad y por el sistema de necesidades psicológico – sociales. El motivo es una derivada (en el nivel consciente e inconsciente) de estas cuatro dependencias. Según Fernando González Rey y Lourdes Fernández Rius (2005) entre las principales características de la motivación humanas se encuentran que: - Los motivos no se encuentran aislados en la personalidad sino integrados en sistemas, que en su expresión más compleja están mediatizados por la conciencia y la autorregulación. - Los motivos se organizan en diferentes posiciones jerárquicas según la naturaleza más o menos compleja de la unidad de cognición y afecto. - Esta jerarquía se expresa en la función reguladora de la personalidad tanto en el potencial regulador como en la forma de expresión del motivo. - Los motivos más significativos de acuerdo a la jerarquía funcional constituyen el centro de la personalidad, su nudo.

Los motivos no poseen expresión lineal en el comportamiento de modo que motivos similares pueden tener expresión comportamental diferente y comportamientos similares pueden tener en su base motivos diferentes. - Los contenidos motivacionales y su dinamismo funcional se encuentran en

unión indisoluble. - Los motivos jerárquicamente más significativos son esencialmente conscientes. - La unidad de lo cognitivo – afectivo es su peculiaridad distintiva. Para que las necesidades y la experiencia acumulada se transformen en acción, es necesaria la influencia complementaria de factores tanto externos como internos. Solo entonces surge el motivo. Esta influencia externa complementaria se “filtra” a través del sistema de necesidades, a través del sistema de las orientaciones (como sistema transformado de las necesidades). Para una mejor comprensión de los motivos de la actividad de la personalidad, es necesario abordar el estudio de sus tipos, los mismos se establecen en dependencia del criterio que se asuma para su clasificación.

Un sujeto posee motivos amplios cuando se orienta hacia la realización de diferentes actividades, sin embargo, los motivos estrechos son los que dirigen al sujeto a la realización de actividades muy específicas. El sujeto no siempre tiene conciencia de los motivos que orientan sus actos, es decir, el motivo no consciente es aquel en que el sujeto desconoce realmente que es lo que orienta su actividad. La actividad del hombre está dirigida y orientada esencialmente por motivos conscientes. Esta estructura jerárquica es relativa en tanto es susceptible a transformaciones, dado por el carácter dinámico de la personalidad.

En el orden de la clasificación González Serra (2008) refiere también la existencia de motivación positiva y negativa. La primera referida a la búsqueda del objeto que el sujeto necesita; la segunda referida a la acción de alejarse o evitar los objetos o situaciones insatisfactorias. Este mismo autor, centrándose en la eficiencia comportamental, referida el grado en que la motivación moviliza y dirige certeramente la actividad hacia el logro del objeto meta buscada o la evitación de aquello que no se quiere de manera que tenga éxito en su empeño, hace referencia a la motivación eficiente y poco eficiente. De igual manera ubicándose en la dinámica motivacional y en la correlación de sus determinantes externos e internos hace referencia a la motivación reactiva y no reactiva. La motivación reactiva es aquella que regula actividad como respuesta o reacción a los estímulos externos y requerimientos orgánicos que afectan positiva o negativamente las necesidades de sujeto, es la motivación típica de los animales y los niños pequeños. La motivación no reactiva (adaptativa o autónoma), por su parte, surge en el decursar del desarrollo psíquico y se caracteriza por regular la actividad de manera relativamente independiente con respecto a los estímulos externos y requerimientos orgánicos que afectan positiva o negativamente las necesidades del sujeto. La motivación no reactiva-adaptativa se refiere al nivel intermedio entre motivación reactiva y autónoma.

Regula la actividad sobre la base de fines y proyectos aceptados por el sujeto pero estos son estimulados por el medio social actual y apoyado por perspectivas de satisfacción, insatisfacción, premio o castigo. El individuo la asume no como manifestación intrínseca de su personalidad sino porque constituye una vía, un medio para satisfacer sus necesidades, algo impuesto desde lo externo. Por otra parte, la motivación no reactiva-autónoma hace alusión a la motivación creadora por excelencia. Parte de las convicciones, de sentimientos profundos, de fines y proyectos que han sido personalmente elaborados por el sujeto y no han sido impuestos desde lo externo, o sea que son elaborados por él. Se dirige a un futuro mediano o inmediato. Como se evidencia en la multiplicidad de clasificaciones, en la regulación comportamental el cumplimiento de los motivos puede ser: inmediato, impulsivo, poco reflexivo, temporal, inconstante, inestable, no intencional; o mediano, propositivo, en perspectiva, intencional, persistente, volitivo. En cada caso, la complejidad reguladora es diferente. Más que describir contenidos se trata de conocer cómo estos se integran y se articulan en sistemas donde alcanzan su real potencial movilizador en la personalidad como totalidad. Los motivos, portadores de elevada carga emocional en la estructuración de formaciones de ellos derivadas, se convierten en nudos vitales de la personalidad, expresándose en el plano de la conducta. Los diversos motivos y necesidades se aglutinan alrededor de una tendencia orientadora, la cual confiere el sentido psicológico a las formaciones motivacionales que se integran. Estas últimas, constituyen configuraciones subjetivas de la personalidad, siendo este el modo de organización y de expresión de las tendencias orientadoras en las esferas concretas de la vida, lo cual se produce como parte del complejo sistema de regulación. (González, F. 1985). La tendencia orientadora de la personalidad integra los motivos que orientan la personalidad hacia los objetivos esenciales de la vida del sujeto. “Los motivos que integran la tendencia orientadora de la personalidad están en el centro, enmarcan las principales aspiraciones del sujeto, comprometen las capacidades y otros elementos de la personalidad diferenciando su autorregulación” (Fernández, 2002). No todos los motivos constituyen tendencias orientadoras pues no en todos se expresa de igual forma la unidad de procesos afectivos y cognitivos, no todos los contenidos motivacionales portadores de sentido se encuentran en el mismo grado de mediatización reflexiva. Esto determinará la complejidad funcional de los motivos, es decir el potencial movilizador y regulador de los mismos, que les permitirá o no dirigir los comportamientos humanos más complejos (afrentamiento de

contradicciones, conflictos, toma de decisiones, logros a largo plazo, control emocional, realización de complejas tareas creativas, la asunción de elevadas responsabilidades, etc.)

Como consecuencia de este proceso los motivos adquieren un sentido consciente personal para el sujeto, lo cual determina la organización de complejas formaciones motivacionales, tales como, los ideales, las intenciones, la autovaloración, conduciendo hacia la aparición de un sistema de autorregulación.

Algunas teorías relacionadas con la esfera afectivo motivacional de la Personalidad.

Entre las concepciones relacionadas con el tema se encuentra la teoría de la actividad de A. N. Leontiev, quien considera que el motivo es un objeto que responde a una u otra necesidad y que es reflejado bajo una forma u otra por el sujeto que conduce su actividad.

En esta teoría, el motivo es comprendido como un momento de la actividad que tiene su manifestación en la actividad y no en la personalidad, a partir del objeto que satisface la necesidad del sujeto. Esta concepción es válida para las necesidades inferiores en las que se establecen relaciones directas sujeto-objeto, pero en el caso de las necesidades superiores no resulta efectiva pues estas no se satisfacen mediante el objeto sino en el proceso de relación con él.

Además, el motivo alcanza únicamente su expresión estructural en la actividad lo que separa de forma absoluta las categorías personalidad y motivo con sus efectos negativos desde el punto de vista teórico y metodológico.

Así, desarrolló su concepto de necesidad donde se considera al objeto de la actividad como motivo mientras satisfaga la necesidad, lo que no permite diferenciar de forma cualitativa la naturaleza de las necesidades en el hombre y en los animales.

K. Obujovsky, considera que es posible considerar el motivo como la verbalización de los objetivos y el programa, que posibilitan a la personalidad comenzar determinada actividad.

En esta concepción el motivo es considerado como la explicación consciente del individuo sobre su comportamiento, o sea, la definición intelectual que el sujeto elabora sobre la causa de su comportamiento sin depender de su grado de ajuste a la realidad.

Así, este autor al tratar de explicar el significado psicológico de la categoría motivo no es capaz de establecer el vínculo entre el motivo y la necesidad. Además, desde el punto de vista metodológico, no se pueden establecer indicadores precisos entre los motivos con potencial movilizador y los que no lo poseen.

A pesar de esta situación, este concepto al considerar la verbalización consciente como motivo y relacionarlo con las posibilidades cognitivas de la personalidad, logra su colocación en un plano específicamente humano.

Obujovsky, considera que las necesidades superiores o específicamente humanas constituyen una condición esencial para el óptimo funcionamiento de la personalidad, aunque absolutiza las que no todos los individuos tienen la capacidad de alcanzar pues estas dependen de las condiciones histórico-sociales en las que se desenvuelve una persona concreta.

En opinión de L. I. Bozhovich: los motivos son un tipo especial de estímulos de la conducta humana. Pueden actuar como motivos los objetos del mundo exterior, imágenes, ideas, sentimientos y emociones. En una palabra todo aquello en que ha encontrado su encarnación la necesidad.

Este concepto no implica de forma necesaria una conducta hacia el objeto gratificador. Así, logra definir los motivos más específicos del comportamiento humano mediante la unidad de lo cognitivo y lo afectivo al no relacionarlos con determinados tipos de conducta sino con las reflexiones, valoraciones e ideas que constituyen el potencial superior de regulación de la esfera motivacional. Además, consideró que la motivación se articula en complejas síntesis mediatizadas por la autoconciencia y que se constituyen en vías para la expresión de múltiples necesidades.

Abraham Maslow (1908-1970), quien es el máximo exponente de la psicología humanista, nacido en Estados Unidos, estudió las necesidades propias de una persona ordenándolos por niveles y jerarquías desde lo más básico hasta los niveles más altos que son necesarios para la supervivencia de un hombre, dándole así importancia biopsicosocial. Estas necesidades las agrupó en cinco grupos mediante una pirámide en su obra famosa teoría sobre la Jerarquía de las Necesidades, conocida también como "Pirámide de Maslow", colocando en la base de la pirámide las necesidades primarias, y luego en orden ascendente a lo largo de la misma, las consideradas menos prioritarias para el individuo.

Según este orden de prioridades, propuesto por Maslow, un ser humano necesita en una primera instancia satisfacer sus necesidades fisiológicas, como la necesidad de alimento y o de una vivienda. Luego de ello necesidades de seguridad. Posteriormente las relacionadas con lo emocional y lo afectivo, tales como el sentido de pertenencia, de estima y en finalmente, de las necesidades de autorrealización.

Teoría Bifactorial de Herzberg

Frederick Herzberg destaca por sus obras publicadas en 1968, y es especialmente reconocido por su Teoría de la Motivación e Higiene, orientado al mundo organizacional.

La teoría de Herzberg (1969), versa sobre la higiene y la motivación en el trabajo. El autor señala que “la relación que una persona tiene con su trabajo es básica y que su actitud hacia el mismo bien puede determinar su éxito o fracaso”.

En Cuba, diversos autores han continuado el desarrollo de estudios de la personalidad y la esfera afectivo motivacional a partir del enfoque histórico-cultural como vía para el conocimiento psicológico. Entre estos autores se destacan Fernando González Rey, Ovidio D' Angelo, Albertina Mitjans, Laura Domínguez, Lourdes Fernández Rius, entre otros.

Estos autores consideran que la personalidad es el nivel superior y más complejo de regulación y autorregulación del comportamiento a nivel individual. También señalan que está formada por distintos niveles de regulación que poseen potencialidades reguladoras de diferente nivel de complejidad lo que implica que funcionen por medio de elementos o formaciones psicológicas diferentes.

De todos los autores citados con anterioridad el que más aporta a la comprensión de la esfera motivacional es Fernando González Rey con su teoría de la personalidad, donde centra su interés en la organización y estructura de los motivos y en las leyes y procesos que se derivan de estas configuraciones que, en su conjunto, se convierten en los principales dinamizadores de la personalidad. Por la relevancia de estas concepciones e investigaciones prácticas, la obra de este autor resulta el principal soporte teórico y metodológico para el estudio de la esfera motivacional en la presente.

Fernando González, considera que en los contenidos que integran las configuraciones subjetivas se manifiestan aspectos estructurales y funcionales, o sea, que no sólo evidencia cómo se organizan estos contenidos psicológicos en el ámbito de la personalidad sino también el modo en que perciben, influyen y participan en la regulación del comportamiento.

Hace referencia al nivel integrador de la subjetividad individual y a las regularidades de la compleja organización subjetiva que subyace en el proceso de regulación del comportamiento individual, la explicación de los aspectos psicológicos esenciales del sujeto regulador de la actividad, ya que

estamos ante una realidad que es subjetiva, psicológica, de modo que no podemos apreciar de modo directo su expresión. Solo apreciamos la conducta, e comportamiento, las expresiones verbales.

Los motivos no se manifiestan de igual forma en todos los individuos, así un mismo motivo puede ser elaborado de formas diferentes de acuerdo a las características de personalidad de quien lo asume; por lo que se puede expresar en estrategias y fines diferentes para su satisfacción, así como en niveles diferentes de elaboración consciente.

La existencia de un motivo no quiere decir que este sea capaz de regular de manera efectiva el comportamiento del individuo. Esta regulación depende de la complejidad de su potencial regulador, el cual tiene su base en la unidad de cognición-afecto y depende, también, de las exigencias interactivas de la situación vital en la que está insertada la personalidad.

En la motivación superior humana, la expresión efectiva de un motivo en la regulación de la conducta no va estar determinado por la propia existencia del motivo como se manifiesta en el caso de las necesidades primarias; así para el estudio de la motivación humana es preciso no sólo determinar y describir los motivos de la personalidad sino también lograr un conocimiento de las regularidades psicológicas que provoca su expresión efectiva y su potencial movilizador en la orientación de la conducta consciente del sujeto.

Cuando un motivo se integra en la esfera consciente de la personalidad, se expresa en el enriquecimiento de su contenido y en el planteamiento de objetivos conscientes; se puede decir que es expresión del nivel más elevado del desarrollo de la motivación humana.

Los motivos superiores de la personalidad se caracterizan por estar integrados en complejos subsistemas conscientes de regulación motivacional, como la autovaloración, los ideales, las intenciones profesionales y la concepción del mundo; que se convierten en los principales reguladores de la conducta actual y futura del individuo.

La existencia de una jerarquía estable de motivos en la personalidad de un sujeto no quiere decir que predomine de manera absoluta un motivo sobre los restantes. En dicha jerarquía es posible la existencia de diferentes tipos de motivos con un carácter rector pero, generalmente o ante determinada situación, algunos pueden tener más potencial regulador que otros.

Así, es necesario plantear la existencia de la categoría tendencia orientadora de la personalidad que es representativa del nivel superior de la jerarquía motivacional y expresa los motivos más estables y dominantes de esta jerarquía, no sólo por los contenidos involucrados, sino por la especificidad funcional de su manifestación.

Fernando González, define esta categoría como: el nivel superior de la jerarquía motivacional de la personalidad, formado por los motivos que la orientan hacia sus objetivos esenciales en la vida, lo cual presupone una estrecha relación de la fuerza dinámica de los motivos con la elaboración consciente de sus contenidos realizados por el sujeto. Estas tendencias representan, por tanto, el nivel superior de la relación entre lo cognitivo y lo afectivo en la personalidad.

La tendencia orientadora de la personalidad no constituye la jerarquía de los motivos de la personalidad, pero expresa las direcciones fundamentales hacia las cuales esta se orienta de acuerdo con la implicación consciente y planificada del individuo y al valor afectivo-motivacional del que es portadora.

Esta instancia está integrada por tendencias motivacionales que deben caracterizarse por la participación activa y consciente del sujeto en la mediatización de su gratificación, pues como la temporalidad de su gratificación es distante en el tiempo el sujeto se ve continuamente expuesto a estímulos inmediatos que lo pueden apartar de los propósitos que se ha planteado.

Las tendencias orientadoras constituyen tendencias motivacionales muy bien definidas hacia diversos aspectos del medio en que desenvuelve el individuo, de los sujetos que interactúan con él y de su propia persona; las cuales son llevadas al plano consciente como un sólido motivo dirigido hacia cualquiera de estas áreas. Además, integran diversas necesidades y motivos que alcanzan sentido y se gratifican en su seno. Esto permite comprender las tendencias orientadoras como verdaderas síntesis integradoras de la esfera motivacional, las cuales juegan un papel importante en el equilibrio psíquico del sujeto pues le posibilitan la obtención de altos niveles de gratificación a través de su expresión constructiva en diversas áreas de la vida.

La autovaloración es un subsistema de la esfera motivacional que integra un concepto de sí mismo, o sea, la imagen que tiene el individuo sobre sus cualidades, intereses, capacidades, motivos, entre otros aspectos sobre su persona; la cual asume un carácter preciso, generalizado, dinámico y

relativamente estable en el logro de las aspiraciones más significativas para la vida del sujeto por lo que constituye un poderoso regulador de la conducta individual.

Esta formación motivacional alcanza diversos grados de desarrollo en función de las condiciones de vida y educación en las cuales se haya formado la personalidad del sujeto. Así, la autovaloración es estructurada, adecuada, efectiva cuando existe un conocimiento profundo de sí mismo expresado en reflexiones acerca de sí mismas, variadas, profundas, coherentes y previsión adecuada de los niveles de realización que se pueden alcanzar. Los contenidos se expresan con vínculo afectivo, elaboración personal, flexibilidad o capacidad de asumir elementos disonantes con la propia identidad personal e integridad o capacidad de asimilar elementos contradictorios o resultados de la actividad no acordes al nivel de aspiración sin que se desarticule la autovaloración, conservándose la estabilidad.

Principales exigencias laborales en la Aviación Civil.

Los trabajadores de la aviación civil están expuestos a diversas exigencias laborales, estas sólo cobran materialidad en función de la actividad humana.

Las exigencias laborales fundamentales son:

a) El Diseño de los Trabajos: Trabajo pesado, descansos, turnos y horas de trabajo, trabajos de rutina y control del mismo.

b) El Estilo de Dirección: Participación, de los trabajadores en la toma de decisiones, comunicación en la organización, políticas que favorezcan la vida laboral y personal de trabajador.

c) Las Relaciones Interpersonales: Adecuados ambientes sociales, apoyo o ayuda de compañeros y supervisores.

d) Las Expectativas de Trabajo: Lo esperado por el trabajador contratado. Las metas y objetivos a lograr, las funciones y responsabilidades propias de cada cargo.

e) Las Preocupaciones de la Carrera: Oportunidades de crecimiento personal, de ascenso, promoción dentro del mismo sector, cambios para los cuales los trabajadores se preparan previamente.

Las Exigencias Psicológicas dentro de las exigencias laborales.

Las exigencias psicológicas incluyen una gran variedad de exigencias que podemos agrupar en exigencias cuantitativas, exigencias cognitivas, exigencias sensoriales, exigencias emocionales y exigencia de esconder emociones.

De todas ellas, aquí trataremos, por su relevancia en el trabajo de atención a la dependencia las exigencias cuantitativas, las emocionales y la de esconder emociones.

Las exigencias psicológicas cuantitativas.

Se definen como la relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Si el tiempo es insuficiente, las altas exigencias se presentan como un ritmo de trabajo rápido, imposibilidad de llevar el trabajo al día, o acumulación de trabajo, que también puede tener relación con la distribución temporal irregular de las tareas.

Si el tiempo es insuficiente, las altas exigencias se presentan como un ritmo de trabajo rápido, imposibilidad de llevar el trabajo al día o acumulación de trabajo, y también puede tener relación con la distribución temporal irregular de las tareas. También puede ocurrir la situación contraria, que las exigencias sean limitadas o escasas.

Exigencias cognitivas.

Las exigencias cognitivas en el trabajo tratan sobre la toma de decisiones, tener ideas nuevas, memorizar, manejar conocimientos y controlar muchas cosas a la vez. Si la organización del trabajo facilita las oportunidades y los recursos necesarios, las exigencias cognitivas pueden contribuir al desarrollo de habilidades, pues implican la necesidad de aprender, y pueden significar más un desafío que una amenaza. En caso contrario, las exigencias cognitivas pueden significar una carga a añadir a las cuantitativas y por ello deben ser consideradas de manera específica al analizar el ambiente psicosocial de trabajo.

Exigencias sensoriales.

Hemos denominado exigencias sensoriales a las exigencias laborales respecto a nuestros sentidos, que en realidad representan una parte importante de las exigencias que se nos imponen cuando estamos trabajando.

Las exigencias emocionales

Incluyen aquellas que afectan nuestros sentimientos, sobre todo cuando requieren de nuestra capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden transferirnos, y ante quienes podemos mostrar comprensión y compasión. Puede ser un equilibrio muy complicado, ya que el trabajador o trabajadora tiene que tratar de no involucrarse en la situación y de no confundir los sentimientos por ejemplo de sus clientes, personas o alumnos con los suyos propios. Esta situación es frecuente en las profesiones dirigidas a prestar servicios a las personas, en las que los y las trabajadoras deben usar sus habilidades profesionales, sus capacidades personales y a la vez dejar su vida privada al margen. Pero esta diferenciación puede ser difícil si las exigencias emocionales son excesivas.

La exigencia de esconder las emociones

Afecta tanto a los sentimientos negativos como los positivos, pero en la práctica se trata de reacciones y opiniones negativas que el trabajador o trabajadora esconde a los clientes, los superiores, compañeros, compradores o usuarios por razones "profesionales".

Conclusiones:

El desarrollo de motivos adecuados, y consecuentes se convierte en una condición imprescindible para la educación, preparación y cumplimiento de exigencias laborales.

Los motivos de la actividad humana están naturalmente vinculados con sus fines y objetivos, en este caso particular, es la realización del trabajo de forma eficiente, siendo impulsor y dinamizador de la conducta del sujeto.

La esfera afectivo motivacional constituye una orientación activa, persistente, selectiva, hacia el cumplimiento de una finalidad y es al mismo tiempo, fuente de actividad y dirección de la actuación en función de satisfacer las necesidades más importantes del sujeto. El papel motivacional relacionado directamente con la intención de la persona por realizar una actividad en el trabajo, ya que actúa como estímulo interno. Las metas y los objetivos que tiene cada trabajador son determinantes para conocer el nivel de esfuerzo que éste empleará en su realización. Cuanto más complejo sean los objetivos aceptados, mayor será el desempeño. Por lo que El diseño del proceso de trabajo además de proteger la salud y seguridad del trabajador, fomentar el bienestar y facilitar la ejecución de las tareas a realizar, evitando especialmente aquellas que supongan una demanda excesiva (sobre-exigencia) o por el contrario insuficiente (sub-exigencia), debe también prestar atención a la esfera afectivo motivacional de sus empleados, desarrollando programas de capacitación más eficientes, encaminados a desarrollar competencias, habilidades, desde el punto de vista psicológicos.

Bibliografía

Calviño, M. (2001). Análisis Dinámico del comportamiento. La Habana, Cuba. Editorial Félix Varela.

Fernández, L. (2005). Pensando en la personalidad. La Habana, Cuba: Editorial Félix Varela.

García Sanz, Virginia. (2012). La Motivación laboral .Estudio descriptivo de algunas variables. Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación. Universidad de Valladolid.

Gómez, G. (2016). Esfera motivacional de internos sancionados por el delito de violencia sexual en el Establecimiento Penitenciario Provincial de Sancti-Spíritus. (Trabajo de Diploma presentado en opción al Título de Licenciatura en Psicología). Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas. Facultad de Ciencias Sociales.

González, F. (1985) Psicología de la Personalidad. Editorial Pueblo y Educación, Ciudad de La Habana.

González, D.J. (2008). Psicología de la Motivación. La Habana, Cuba: Editorial Ciencias Médicas.

<http://www.eumed.net/libros-2010d/795/> La esfera motivacional de la. Personalidad. htm (2016).

<http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/2-riesgos-y-recomendaciones-generales/552-exigencias-psicologicas.html>.CopyrightIBV .Instituto de Biomecánica de Valencia.

Leal García, Ma. Luisa. (2003) Estrés en el trabajo y Exigencias Laborales según el tipo de contrato en una organización del ramo automotriz. Facultad de Contaduría y Administración UAQ.

Lazarus, R. & Lazarus, B. (2000). Pasión y razón: la comprensión de nuestras emociones. Barcelona: Paidós.

Luna Flores, María Guadalupe & Martínez Alcántara, Susana. (2005) Artículo. Exigencias laborales y daños a la salud en un establecimiento de la industria químico farmacéutica en México. Revista Salud de los Trabajadores/ Volumen 13 N° 2 / Julio-Diciembre.

Muñoz Mejía, Juan José. (2015) Incidencia de los factores de riesgo psicosocial en los niveles de motivación laboral en conductores de buses del sistema metro vía. Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Psicológicas.

Peña Estrada, Carlota (2015).Artículo. La motivación laboral como herramientas de gestión en las organizaciones empresariales. Facultad de Ciencias Económicas y empresariales. Madrid.

Quiros Seminario, Silvana María. (2013). Bournout y Afrontamiento en una grupo de agentes de tráfico del aeropuerto. (Tesis para optar el título de Licenciatura en Psicología con mención en Psicología clínica). Facultad de Letras y Ciencias Humanas, Lima.

Reyes Bravo, Dinorah J. La esfera emocional y su relación con el proceso de aprendizaje, (artículo en la web buscar <http>)

Vigotski, L. S. (1989) "Obras Completas" Tomo 5. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.