

REESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA, TRABAJO Y DOMINACIÓN SOCIAL COMENTARIOS SOBRE CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO.

GT18

Pedro Nel Valbuena *
Diego Mauricio Barragán **

INTRODUCCIÓN

Esta ponencia aborda estudios que establecen nexos entre calidad de vida y trabajo. Se observa que el trabajo ha sufrido transformaciones que tienen representaciones y dinámicas, derivadas de los cambios impuestos por el modelo de la economía global y han afectado de forma negativa la calidad de vida de los trabajadores. Los estudios dominantes respaldan o son funcionales a las lógicas económicas imperantes, donde la circulación de mercancías y el capital financiero son los ejes de las relaciones del trabajo. De tal suerte que parte de estos estudios se orientan a la descripción de las condiciones del trabajo, centrándose en la adecuación de las personas a las dinámicas dominantes; sin que haya un examen a profundidad sobre las precariedad del trabajo y las condiciones de vida de los trabajadores. La relación entre calidad de vida y trabajo, tienen un tratamiento marginal. Podemos afirmar que en América Latina existen experiencias y acciones en algunos países orientadas a establecer nuevas relaciones del trabajo y mejoramiento de la calidad de vida; siendo sobresalientes aquellas que han centrado sus acciones en el examen de la noción de bienestar de las personas en un sentido amplio, admitiendo una discusión crítica acerca de las perspectivas del desarrollo y su mediación en los asuntos de calidad de vida y el trabajo. Estos comentarios, se hacen a partir de la exploración realizada a algunos resultados desde elaboraciones conceptuales a desarrollos empíricos, investigaciones elaboradas en los últimos años en América Latina, presentando aquí solo algunos elementos centrales para el debate.

Palabras clave: Calidad de Vida, Trabajo, Bienestar, Desarrollo Humano, Productividad.

1. ASUNTO PROBLEMÁTICO

Al considerar la relación entre calidad de vida y trabajo, se encuentra una pluralidad de enfoques, que integran distintas representaciones y diversos tratamientos. Algunos estudios son en gran medida una representación de la lógica del mercado, de la técnica o de su forma instrumental. Desligando la responsabilidad de Estado como garante de condiciones de vida dignas de sus ciudadanos. El ámbito de la función pública, ha sido intervenida por la acción del sector privado, en detrimento de los derechos de los trabajadores y sus dimensiones vitales de existencia. La racionalidad del mercado, ha sido instaurada so pretexto del deterioro de las instituciones del Estado de Bienestar; “el desprestigio de los partidos políticos tradicionales y la irrupción de agentes de los empresarios, los gremios y los conglomerados económicos en el debate público, acelerados por las tendencias reformistas que impulsan la construcción de cuasi mercados con delegación de funciones públicas a particulares (Almeida, 2002). El desmonte del Estado prestador-productor y la progresiva pérdida de soberanía que trae la globalización. Se consolida así un modelo que insiste en la aparente ineficiencia de los estadistas de profesión y las instituciones públicas, promoviendo su reemplazo por “gerentes” y

*Docente Investigador. Universidad El Bosque. Bogotá. Colombia.

**Docente Investigador. Universidad El Bosque. Bogotá. Colombia.

empresas aspirantes a cargos y funciones públicas que, sin embargo, se presentan ante la sociedad como actores “no políticos” (Garay, 2000, 63). Configurando una forma de intervención, cuya representación está vinculada al mercado y la mercantilización de los derechos fundamentales de los ciudadanos, del trabajador.

Así las cosas, la relación discursiva de las representaciones del trabajo y calidad de vida, concatena con lo que Bourdieu denomina “Modelo de producción y de circulación lingüístico, como relación entre *habitus* lingüísticos y mercados en los que se ofrecen sus productos” (2008, 12). Las relaciones discursivas, toman un valor, que definen marcos de actuación dentro de las estructuras sociales, es un discurso que incorpora objetivos de grupo (empresas, gremios, partidos políticos), que suscitan intervenciones a favor de otros grupos o colectivos, expresiones como “productividad”, “competitividad” y “eficiencia económica”, han sido matizadas desde la introducción de la lógica de mercado neoclásica, impuesto desde los años noventa. En otro sentido, “lo que circula en el mercado lingüístico no es la lengua sino los discursos estilísticamente caracterizados” (Bourdieu, 2008, 13), cuyos presupuestos legitiman a actores que se han posicionado en el mercado y que tienen un impacto en las relaciones del trabajo, particulares al momento histórico, y que hace de estas relaciones no solo una apología al mercado como mano invisible del orden económico, sino que es una expresión de la expansión capitalista, esencialmente financiero.

2. ELEMENTOS RELACIONALES CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO.

Existen diversas formas de percibir el concepto de la calidad de vida. Una forma de expresarlo es como medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal como la percibe cada individuo y cada grupo, de felicidad, satisfacción y recompensa”. (Cuervo, 1991: 106). A su vez, la calidad de vida es concebida como “la sensación subjetiva de bienestar del individuo”; también, como un “indicador multidimensional del bienestar material y espiritual del hombre en un marco social y cultural determinado”. (Ardila, 2008: 163).

La perspectiva subjetiva de calidad de vida, está conformada por elementos tales como la felicidad y la satisfacción. Así las cosas la calidad de vida toma forma o es una expresión del bienestar psicológico, caracterizando una representación particular del ser humano mediado por las condiciones o estilo de vida de las personas, aspectos valorativos, que generalmente están vinculados a actitudes, valores y formas de pensar. (Banda, 2012: 31).

De ahí que el tratamiento del tema, integra distintas perspectivas, especialmente las ligadas a aspectos psicológicos, como el inventario que hace Urzua y Caqueo (2012). Por un lado, aquellos estudios que integran la categoría de Calidad de Vida en función del bienestar individual derivado de la satisfacción o insatisfacción con áreas que son importantes para la persona. También relacionados con la satisfacción de necesidades y la evaluación subjetiva del bienestar, o relacional con aspectos que integran las dimensiones humanas en el proceso cultural, hasta aspectos vivenciales o de percepción como niveles de satisfacción, alegría, realización expectativas y experiencias de las personas.

La definición combinada de aspectos subjetivos y objetivos de la categoría de calidad de vida es bastante común, abarca aspectos globales del ser, de sus diferentes dimensiones, donde emergen la validación de conceptos, descripción de escalas valorativas y aplicación de modelos predictivos, explicativos, análisis factoriales y multinivel. (Cardona; Agudelo, 2005), que intentan dar un piso empírico significativo esta categoría.

los estudios en Calidad de Vida al asociarse con las relaciones del trabajo, hacen énfasis en la salud física, relaciones sociales, actividades funcionales y la ocupación, o, su vinculación al ambiente socio político que caracteriza a una sociedad o colectivo en particular. Otros estudios se enfocan en los espacios o lugares que dotan de significado a la dimensión de las personas, sus prácticas u ocupaciones, medido por la satisfacción o grado de bienestar que se alcance en dichas relaciones. Expresiones que

traspasan el nivel individual, en términos de la satisfacción con la vida, como un estadio superior de existencia y de plenitud. (Urzua; Caqueo, 2012). En consideración a que el trabajo es la “experiencia central en la vida de cualquier persona”, la relación entre éste y la calidad de vida de las personas, debería cobrar mayor significado en las relaciones del trabajo. De ahí la importancia que tienen los estudios que intentan abordar problemas relacionados con la satisfacción laboral, las experiencias y prácticas alrededor del trabajo, que inciden en la calidad de vida de las personas (Polo, Fernández y Ramírez, 2012), y que se constituyen en una perspectiva fundamental para replantear las condiciones y las relaciones del trabajo en la contemporaneidad.

Especialmente, porque la relación entre calidad de vida y trabajo, tiene sus bases en las condiciones sociales, culturales, políticas y económicas de la población, se estructura a partir de las características y las particularidades de los países, incluso de sus regiones y localidades, a su vez atravesadas por formas específicas de concebir el desarrollo. Siendo esto último problemático para el tipo de relaciones del trabajo dentro del marco de los modelos económicos. De hecho, se considera desde el ángulo evolucionista del sistema industrial del siglo XX, que es en este escenario de relaciones donde surge el concepto de calidad de vida. A saber, se considera que una vez “satisfechas las necesidades de la población al menos en el mundo desarrollado, y al menos entre segmentos considerables de la población en dichos países, era hora de trabajar por mejorar la calidad de vida de todas las personas” (Ardila, 2003).

3.TENSIONES ENTRE CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO.

Unos de los campos de estudio acerca de la calidad de vida y el trabajo, se da desde los enfoques psicosociales, un campo de conocimiento que habla de enfermedades laborales, problemas o tensiones en el trabajo, y que dan cuenta de expresiones como “quemarse por el trabajo”. En general, aspectos que dan forma a las nuevas realidades del trabajo, cuyas formas de explotación, ya no son una expresión de simple relación tiempo/trabajo, sino de una alteridad de todas las dimensiones vitales del ser humano, que son afectadas negativamente, conllevando a enfermedades de orden psicológico, invisibles, degradantes y letales en muchos casos, y que aglutinan una serie de tipologías que se asocian a aspectos de la salud física, psicológica, laboral, y socio-familiar. (Amutioy otros, 2008).

Es común, la relación de la pérdida de calidad de vida y el estrés laboral, éste último percibido como un desequilibrio entre las condiciones laborales y los mecanismos de control, aspiraciones de la persona y la realidad de sus condiciones de trabajo, capital humano adquirido y desempeño de funciones que no corresponden con su formación o experiencia. Aspectos que pueden afectar el rendimiento laboral, o generar tensiones en los espacios del trabajo, pero –más importante-, generar factores negativos que inciden en la calidad de vida de las personas, en la desestructuración del tejido social (familiar, laboral y/o cultural). Estas alteraciones sobre la calidad de vida, en función del equilibrio socioemocional y afectivo de las personas, caracterizan en gran parte una des-humanización de las relaciones del trabajo. Sin embargo, el campo psicosocial, que en ocasiones centra la atención en el bienestar psicológico, a menudo solo es visto como un problema asociado al impacto que pueda tener estos factores en el rendimiento ocupacional del trabajador. En todo caso, desde una perspectiva más amplia, esta problemática es un reflejo de las tensiones contemporáneas de las relaciones del trabajo, más que en fríos indicadores de productividad, que entraña una administración del trabajo, esencialmente una administración de la vida con arreglo a las dinámicas y objetivos de las firmas, en un ámbito de deslocalización del control y dominio del trabajo, apologetico al mercado transnacional, en el que los Estados Nacionales han flexibilizado los derechos laborales a favor de las grandes empresas, en detrimento de las condiciones, no solo laborales propiamente dicho, sino de su vida, de la dignidad humana.

A menudo, el asunto pasa solo por una valoración motivacional en las organizaciones, se presume que

un trabajador se sentirá satisfecho con las condiciones de su empresa, por medio de apoyo, sistemas de recompensas, seguridad laboral, y condiciones óptimas que faciliten la realización de sus labores, y por el contrario no le generen el síndrome de estar viviendo solo para trabajar o generando un estrés laboral. (Duran, 2010). Aspecto que es reduccionista, evita asumir nuevos roles de los actores y elude las tensiones de las relaciones del trabajo, como asuntos complejos, que requieren no sólo mecanismos endógenos a las organizaciones, sino un papel más activo del Estado, asumiendo estas tensiones como un problema de salud pública y de bienestar social; cuyas acciones deben ir encaminadas a un replanteamiento estructural del marco jurídico que regula las relaciones trabajo/empresa, hasta una serie de intervenciones que redunden en el cuidado de la vida, de su sentido en una forma elevada del trato del cuerpo y el desarrollo emocional, que hagan no solo sujetos más libres, sanos y vitales, sino una sociedad más saludable, donde se pueda establecer una cultura de la vida en su sentido pleno, justo y digno.

No obstante, el predominio del enfoque organizacional, sustrae la posibilidad de repensar más allá de la administración del trabajo, de las lógicas dominantes de las organizaciones, hacia categorías que vinculen las relaciones del trabajo a la calidad de vida y el “*desarrollo humano*” de los trabajadores dentro de las organizaciones. La administración del trabajo, tradicionalmente hace una lectura como simple recetario motivacional, estructurado a partir de indicadores, como objetivación del trabajo, donde el sujeto trabajador se sienta satisfecho en los roles que establece la empresa, en el que entroniza mecanismos que no son sólo el manejo de los recursos humanos, sino en un sentido más amplio, la administración de la vida, sin mas ni menos. Por ejemplo, se considera que para el desarrollo de las capacidades del ser humano en una organización se debe tener en cuenta a su vez el desarrollo individual y organizacional; que es un proceso sistemático, planificado, en el cual se introducen los principios y las prácticas de las ciencias del comportamiento en las organizaciones, con la meta de incrementar la efectividad individual y de la organización. (Valencia, 2007).

De tal suerte, que los estudios, estén más enraizados a tratar aspectos relacionados con la calidad de vida laboral tales como: satisfacción con el trabajo ejecutado, reconocimiento en los resultados alcanzados, posibilidades de tener futuro en la organización, salario percibido, beneficios alcanzados, relaciones humanas con el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad y responsabilidad de decidir y posibilidades de participar. Lo que quiere decir que si la calidad de vida laboral es pobre, habrá insatisfacción, reducción de la productividad, ausentismo, rotación, milicia sindical, entre otros; (Gómez, 2010). Por lo que las relaciones del trabajo en los nuevos espacios de actuación, se da en un escenario en el que las empresas o las organizaciones asocian las condiciones del trabajo únicamente y en función de la productividad y rendimientos de económicos, y no como el fortalecimiento del tejido organizacional, que posibilite hábitos de relaciones más humanas y de sentido por la vida.

Insistimos, en que las condiciones de trabajo a las que están expuestas los trabajadores y que son una expresión de las formas de organización laboral contemporánea, están en función de los objetivos corporativos, de la expansión de las compañías, de marcos de competencia interna entre los mismos sujetos trabajadores, cuya lógica proviene de la mercantilización de las relaciones humanas en la escala global actual, matizando conceptos como competitividad y eficiencia. Aspectos reforzados con el favorecimiento de marcos institucionales garantistas con las empresas, especialmente aquellas que por su estructura y capacidad de cabildeo, reconocemos como transnacionales, apalancados desde la política pública, que en los últimos años en muchos países de América Latina, ha sido fruto de la búsqueda de “seguridad jurídica” a las inversiones, en un marco de relaciones cada vez más deslocalizado y fluctuante, que centra las relaciones sociales de la producción en la generación de bienes y servicios de bajos costos, cuyo marco de explotación laboral, se sintetiza en bajos salarios e informalización laboral.

En todo caso el marco de relaciones del trabajo centrado en la lógica organizacional, del exitismo, lleva

a encuadrar procesos de administración de la vida que conllevan a exigencias rutinarias, al exceso de trabajo y prácticas sobre las cuales compiten ascienden o movilizan al interior de las organizaciones, incidiendo en la generación de estrés laboral, tensiones entre los trabajadores, hasta impactar en el aspecto físico y mental, afectando su salud y en general todos los aspectos vitales existenciales.

La satisfacción en el trabajo es considerada por la Comisión Europea como un indicador de la calidad de los puestos de trabajo. Se ha constatado que cuanto mayor es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en una empresa, mayor cumplimiento de metas y satisfacciones de las personas que se relacionan con la organización (Rico, 2012). De ahí que hayan cobrado vitalidad en los últimos años los estudios sobre productividad, su nivel de absentismo o su rotación laboral, en función de la percepción de satisfacción laboral.

Generalmente, estas lógicas del trabajo que entrañan profundas tensiones y problemas para la calidad de vida de los trabajadores, son percibidas marginalmente al interior de las organizaciones, y se enfatiza en los procesos y procedimientos que fructifiquen en función de los intereses corporativos: “se ha considerado que una adecuada productividad empresarial se logra por medio de la calidad en todos los niveles y en todas las áreas del proceso productivo, y no delegando gran exceso de trabajo a unas personas más que a otras, esto quiere decir, desde los que hacen la limpieza hasta los que atienden a los clientes, pasando por las directivas, hasta el más alto cargo, es decir; es la unión de todos los esfuerzos de las personas que laboran en la empresa”. (Zamora, 2010). Aspectos que son una forma de división clásica del trabajo, sustraída a las relaciones del trabajo de la contemporaneidad. Por ejemplo, se alude: lo que puede generar más productividad para la empresa, y más rapidez, es una menor rotación en trabajo, generando menos gastos para la empresa, mayor satisfacción del trabajador, por lo tanto mayor permanencia en la empresa y una mejoría en las metas organizacionales. (Guerrero y Otros, 2006). Aspectos que resultan artificiales, dado la informalidad y la inestabilidad del trabajo, derivada de la aplicación de políticas económicas de corte neoclásico.

Un último comentario, hace alusión a la relación del trabajo con el avance de las tecnologías actuales. Las organizaciones señalan la importancia de su vinculación a áreas estratégicas de las empresas, como el área de gestión humana y el mejoramiento de infraestructura laboral, entre otras. Cabe anotar, que el uso de las herramientas tecnológicas des-configuran el espacio de trabajo, las formas de crear nuevos conocimientos y creación de valor para las compañías, asociado también al mejoramiento de las habilidades de los trabajadores, a nuevos estereotipos de trabajo cooperativo y colaborativo (García y Otros, 2008); que conlleva también a ambientes de trabajo cada vez más des-localizados y fragmentados. Ambientes que son una expresión de inconformidad y desconfianza por la seguridad y estabilidad laboral, que desencadena ausentismo en muchos casos, y al interior de las empresas en cadenas de rotación de los empleados. En tanto las empresas puedan verse beneficiadas por el escenario de cambio tecnológico actual, no podemos desconocer, a pesa de las bondades que conlleva para la cultura global, y el desarrollo empresaria en términos de productividad, eficiencia, innovación; cabe un riesgo moral alto, en que la percepción de la calidad de vida de los trabajadores; puede verse disminuida y alterada sucesivamente a un número de personas cada vez mayor.

De manera concluyente, podemos afirmar que el campo de investigación de las relaciones del trabajo y calidad de vida, a estado mediada especialmente en relación a las dinámicas de las organizaciones, ha estado relegado al estudio de las estructuras de la organizacionales, y muy poco a las realidades de las personas que coexisten en su interior y que entretejen un sin número de tensiones y conflictos (Varela, 1978). Es necesario ampliar el debate, estudios y propuestas que hagan un examen juicioso de estas realidades, que posibiliten cambios estructurales de las relaciones del trabajo, que incidan en la calidad de vida de los trabajadores y el desarrollo humano en general.

4. EL DESARROLLO HUMANO COMO PERSPECTIVA DE LA CALIDAD DE VIDA Y EL TRABAJO

La relación entre calidad de vida y desarrollo humano es estrecha, evoca un tratamiento de las relaciones del trabajo más allá de las lógicas economicistas y de la administración del trabajo. El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) comenzó a utilizar el concepto de desarrollo humano en 1990. En su primer informe definió este concepto como un proceso de ampliación de las opciones de las que disponen los individuos (PNUD, 1990). En principio, el programa contempló tres grandes tópicos que consideró esenciales para garantizar un nivel de vida decoroso y digno para las personas. Según el PNUD “el desarrollo humano es un proceso mediante el cual se amplían las oportunidades de los individuos, las más importantes son una vida prolongada y saludable, acceso conocimiento y la capacidad de obtener los recursos indispensables para lograr un nivel de vida deseable. (Acosta y otros, 2010). Cuando se hace énfasis en el marco de oportunidades, también se incluyen la libertad política, la garantía de los derechos humanos y el respeto así mismo. A sí mismo, las libertades de atender las necesidades corporales (morbilidad, mortalidad, nutrición), las oportunidades habilitadoras (educación o lugar de residencia), las libertades sociales (participar en la vida de la comunidad, en el debate público, en la adopción de las decisiones políticas), es decir, el desarrollo humano tiene que ver con la expresión de las libertades civiles. (Cuenca; Chavarro, 2010)

En el marco de las relaciones del trabajo, estos aspectos deben ser objeto de atención, al contemplar la creación de ambientes adecuados donde todos puedan disfrutar de beneficios o contar con lo mínimo para vivir dignamente y que el ser humano disponga de una vida prolongada, saludable y significativa. Se deben instaurar unas formas novedosas y coherentes con estos principios.

En un escenario de crecimiento económico vertiginoso y problemático con el sistema ecológico y cultural, que prioriza las mercancías sobre las personas, la diversidad y todo tipo de manifestaciones humanas, repensar las formas del trabajo son, no solo una prioridad, sino una necesidad imperante, para hacer viable todos nuestros sustratos culturales y de supervivencia. El desarrollo humano y la calidad de vida, son el puente sobre el que se deben persuadir nuevas formas de desarrollo y de sociedad. La palabra desarrollo adquiere realmente su sentido en la medida que se relaciona con el ser humano, porque es el destinatario único y determinante de todo desarrollo. No puede existir un desarrollo económico si no hay desarrollo humano. No hay desarrollo sustentable, endógeno, sostenible, integral o como se le quiera adjetivar, si no está dirigido a la defensa de la dignidad de las personas. (Cruz, 2009) A nivel supranacional, existen inventarios formales que podrían ser bien intencionados en un cambio global del paradigma de la organización del trabajo. En 1994 la organización de las Naciones Unidas introdujo oficialmente en el informe de desarrollo humano las nuevas dimensiones de la seguridad, centrando el concepto en el respeto a la vida e integridad del individuo. Esta concepción trajo consigo una transición profunda en el pensamiento como consecuencia del paso de la seguridad nuclear a la seguridad humana, determinando el cambio del enfoque estatocéntrico del concepto hacia la protección del sujeto para quien actúa y se crea esa seguridad. (Ariza, 2010). Sin embargo, esta formalidad esta lejos de concretarse, en la medida que el crecimiento económico sigue respondiendo a una lógica de expansión ilimitada de las mercancías y del dinero esencialmente.

El imperio del mercado, esta en lado opuesto de las alusiones al desarrollo humano, limitando la libertad de elección de las personas, de un mayor goce social e individualde sus recursos y de sus potencialidades, la posibilidad que tienen los individuos para elegir entre distintas opciones y formas de vida. Los factores que permiten a las personas ser libres en ese sentido son la posibilidad de alcanzar una vida larga y saludable, el poder adquirir conocimientos individual y socialmente valiosos, y el tener la oportunidad de obtener los recursos necesarios para disfrutar de un nivel de vida decoroso. En el núcleo del concepto de desarrollo humano se encuentran las personas y sus oportunidades, no la

riqueza que poseen, el ingreso que devengan, o las mercancías y servicios que consumen. (García y otros, 2008). Contrario a esto, la des-humanización de las relaciones del trabajo, acrecientan la pérdida de oportunidades en cada una de las dimensiones trascendentes de las personas, y la imposibilidad de proteger la vida y su sentido, la calidad de vida es la dignificación de la vida misma.

CONCLUSIONES

La calidad de vida y el trabajo hacen parte del escenario actual de las relaciones que allí se establecen, y toman forma en los discursos y representaciones que se tiene acerca del trabajo. Por una lado, coexisten visiones hegemónicas, que entronizan estas relaciones desde una postura objetivizante del trabajo, cuyo uso y abuso de su concepción es racionalista en función de la rentabilidad del capital. El uso de los discursos sobre la calidad de vida y las condiciones de trabajo validan la lógica mercantilista del mercado; deshumanizando las relaciones del trabajo. Las visiones concuerdan con la multiplicidad de conceptos y sentidos que se asignan a la Calidad de Vida. Van desde formulaciones abstractas que parten de aspiraciones u orientaciones ideológicas a herramientas concretas de medición, con variables e indicadores, que muchas veces son orientados por necesidades de mercado o políticas económicas de corte neoclásico.

Las dinámicas económicas han establecido condiciones particulares para el trabajo, donde la lógica del capital imponen el tipo de relaciones del trabajo. En ocasiones, la salud física y mental de las personas es afectada por dichas lógicas, los lazos sociales se debilitan, incluso en ocasiones se rompen, sus expectativas de vida se centran en cumplir unas labores en su trabajo, para recibir una remuneración que le permita subsistir, limitando sus posibilidades de vivir plenamente. El trabajo no se convierte en un medio de satisfacción personal y reconocimiento social, se convierte en el medio de dominación y disciplinamiento para que las personas reconozcan sus lugares de las dinámicas económicas y sociales imperantes, dando la ilusión de una movilidad social, generalmente postergada o artificial, cuando no efímera.

Por otro lado, y marginalmente, sobresalen otras posturas, que visualizan el trabajo como parte vital de la vida de las personas, y su relación positiva con la calidad de vida. Una perspectiva significativa, es la del desarrollo humano, que va más allá de las concepciones tradicionales del desarrollo económico, ofreciendo una perspectiva donde las personas adquieran, tanto condiciones objetivas y subjetivas dignas de vida. Es imperante; entonces resaltar experiencias y acciones, que centren la atención en el ser humano, donde el trabajo sea una condición y un vehículo para alcanzar niveles de bienestar social, digno, equilibrado y justo. La reivindicación de sujeto trabajador, como ser humano, con igual de oportunidades, el cambio sustancial de las relaciones del trabajo, la dignificación de las condiciones materiales y espirituales de existencia, debe ser la función social concreta del trabajo. Se habla de calidad de vida, cuando las condiciones materiales de existencia están garantizadas y las personas viven en un plenamente bienestar.

El trabajo y su función positiva con la calidad de vida, obliga a repensar sociedades donde éste sea un eficaz medio de transformación de la vida y el bienestar de las personas. La perspectiva del desarrollo humano, ofrece un campo de estudio, basado en la búsqueda de oportunidades a las personas para que tengan una vida prolongada y saludable, acceso a conocimiento y el acceso a los recursos para tener un nivel de vida deseable (Acosta y otros, 2010). Ello requiere no solo una perspectiva distinta de desarrollo al modelo dominante, sino una participación activa del Estado, en establecimiento de seguridades jurídicas al trabajo y políticas de Estado que asuman la calidad de vida como un asunto imprescindible de salud pública, de dignificar la vida y su sentido.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, B; Ruiz, J; Martínez, A; Flores, N (2010). Las remesas internacionales y su incidencia en el Desarrollo Humano en San José Chiltepec, Oaxaca. *Nova Scientia* (3), 167-187. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3293065>
- Amutio, A; Ayestaran, S; Smith, J (2008). Evaluación del Burnout y bienestar psicológico en los profesionales sanitarios del País Vasco. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 24 (2), 235-252. Disponible en: "http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622008000200006&script=sci_arttext
- Ardila, R (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161- 164 .Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80535203>
- Ariza, N. (2010). La aplicabilidad del concepto de seguridad humana en América Latina y el Caribe: el desarrollo humano como fuente de seguridad. *Oasis*. 15 Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/531/53121459003.pdf>
- Banda Castro, A (2012). Calidad de vida subjetiva en estudiantes universitarios. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 27 (1), 29 – 4.3 Disponible en: <http://www.cneip.org/documentos/3.pdf>
- Bourdieu, P (2008) ¿Qué significa hablar? Economía de los intercambios lingüísticos. Madrid, Akal.
- Calderon, G; Murillo, Milena; Torres, Y. (2003). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral. *Cuadernos De Administración*, 16(25), 109-137. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502506>
- Cardona A, D; Agudelo, H (2005). Construcción cultural del concepto Calidad de Vida. *Revista Facultad Nacional de Salud Publica*, 23(1), 79 – 90 Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12023108>
- Cruz, F (2009). Desarrollo humano sustentable local. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana* 8 (22) 53 – 66. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-65682009000100004&script=sci_arttext
- Cuenca, N; Chavarro, F (2010). Calidad de vida y gasto público social en Colombia: análisis por departamentos, 1993-2000. *Semestre económico*, 13(26), 57-79. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3236894>
- Cuervo; M (1993) La calidad de vida. Juicios de satisfacción y felicidad como indicadores actitudinales de bienestar. *Revista de Psicología Social*, 8 (1), 101 -110 Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/111782.pdf>
- Duran, M (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3698512>
- Garay Salamanca, Jorge (2000). Lo público, democracia: Textos y notas. Universidad de Texas.
- García, R; Guevara, M; Mella, L (2008). Calidad de vida laboral de teletrabajadores, en entornos de trabajo que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación en la República Dominicana, en el año 2007. *Ciencia y Sociedad*, XXXIII(3), 442-461. Disponible en : <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87011545007>
- Gómez, M (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá - Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(24), 225-236 Disponible en: <http://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasestrategicas/article/view/708>
- Guerrero, J; Rubio, S; Cutiño, M; Fernández, D; Cañedo, R (2006). *Revistas Acimed*. 14 (4)

- Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_4_06/aci05406.htm
- Polo, J; Fernández, M; Ramírez, G (2012). Diseño del trabajo y satisfacción con la vida. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(59), 466-481. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29024166005>
 - Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD (1990) Desarrollo humano informe 1990. PNUD. Bogotá, Tercer Mundo. Disponible en: http://hdr.undp.org/en/media/hdr_1990_es_indice.pdf
 - Quintana, E (2002). Calidad de Vida en Potosí. Tapia Montesinos, Lourdes: Isalp.
 - Rico, P (2012). Satisfacción laboral de los asalariados en España. *Revista de Métodos Cuantitativos Para la Economía y la Empresa*. 14, 137 – 158. Disponible en: <http://www.upo.es/RevMetCuant/pdf/vol14/art65.pdf>
 - Urzua M, A; Caqueo U, A (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia Psicológica*, 30(1), 61-71. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78523000006>
 - Valencia, J (2007). Caracterización del Desarrollo Humano, el Crecimiento y el Desarrollo Organizacional en Ocho Compañías Prestadoras de Servicios en Salud Privadas en la Ciudad de Medellín. *Revista Ciencias Estratégicas*, 15(18), 211 – 222. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151320354006>
 - Varela, J (1978). El individuo en la organización. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 10(1), 11-16. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/805/80511102.pdf>
 - Zamora, J (2010). Salud Laboral, variable promotora de la productividad. *Revista De la Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública*, 2(10), 4-27. Disponible en: http://www.seslap.com/seslap/html/pubBiblio/revista/vol_2/n_10/SESLAP_VOLII_10.pdf